

Eletrônico



**Estratégia**  
CONCURSOS

Aula

1000 Questões Comentadas de Administração Geral e Pública e Gestão de Pessoas - Banca CESPE

Professor: Rodrigo Rennó

## Aula Demonstrativa: Motivação e Liderança

Olá pessoal, tudo bem?

Meu nome é Rodrigo Rennó, e tenho o grande prazer de iniciar com vocês um **curso de questões comentadas de Administração Geral e Pública do Cespe**.

Esse será um curso diferente! Normalmente, os meus cursos que lanço aqui no Estratégia são de teoria e questões. Esse será de questões comentadas, muitas delas!

### **Professor, e como será o curso?**

Nesse curso, veremos **todo o conteúdo de Administração Geral e Pública** que costuma ser cobrado pelo Cespe, no modo que eles cobram a matéria. **Serão no mínimo 1500 questões da banca**.

Tenho o hábito de escrever como se estivesse conversando com o aluno, portanto não estranhem o estilo “leve”, pois acredito que fica mais fácil de passar o conteúdo, e, principalmente, mais agradável para vocês dominarem essa matéria.

Estarei junto a você, comentando os principais temas e as “pegadinhas” da banca, de modo que você, em pouco tempo, esteja preparado para dominar essa matéria.

Além disso, temos um fórum de dúvidas que você poderá interagir conosco e ver não só as suas, mas também as dúvidas dos colegas respondidas. **Tenho certeza de que esse curso fará a diferença na sua preparação!**

Antes de qualquer coisa, vou dizer um pouquinho sobre mim: como você, já fui concurseiro e disputei diversos concursos da área de Administração e sei como é encarar esse desafio.

Quando eu estudava para concursos, eu trabalhava durante o dia e tinha somente poucas horas para me dedicar aos estudos. Raramente, conseguia estudar mais de 3 horas por dia (só nos meus finais de semana conseguia dar um “gás” maior em algumas matérias).

Sei o que é chegar em casa cansado e enfrentar duras horas de estudo, abrindo mão do lazer e do convívio com a família. Por isso mesmo, tento montar um material mais leve e focado, sem “firulas” e temas que não costumam ser cobrados.

Sou professor de Administração especializado em concursos há muitos anos e tive o prazer de ajudar milhares de candidatos a atingir seu sonho: alcançar o objetivo de ser aprovado!

Atualmente, sou Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental no Ministério do Planejamento, tendo sido também Auditor de Controle Interno na Secretaria de Fazenda do Governo do Distrito Federal. Sou carioca e formado em Administração pela PUC do RJ, com Pós-Graduação em Gestão Administrativa.



Além disso, sou autor de três livros na área:



**Administração Geral para Concursos – 3ª Edição**

Teoria e mais de 300 questões comentadas

**Administração Geral e Pública – Cespe/UnB**

Mais de 900 questões comentadas



**Administração de Recursos Materiais para Concursos - Teoria e mais de 370 questões comentadas**

Tenho certeza de que esse material fará a diferença na sua preparação, e, além disso, estarei presente no fórum do curso, que vocês terão acesso exclusivo!

**Se aparecer uma dúvida qualquer estarei disponível para esclarecer de modo direto e individualizado.**

Os tópicos cobrados pela banca serão disponibilizados de acordo o cronograma abaixo:

**Aula 0:** Motivação e Liderança.

**Aula 1:** Planejamento e Estratégia. Balanced Scorecard. Estrutura Organizacional. Departamentalização. Processo Organização.

**Aula 2:** Controle. Indicadores de Gestão. Gestão de processos. Conceitos da abordagem por processos. Técnicas de mapeamento, análise e melhoria de processos. Processos e certificação ISO 9000:2000.

**Aula 3:** Gestão da Qualidade. Ferramentas da Qualidade. Melhoria Contínua. Método Kaizen e 5S. Gestão de Conflitos nas Organizações. Trabalho de Equipe.



**Aula 4:** Processo decisório. Tomada de decisões nas organizações. Gestão do Conhecimento. Aprendizagem Organizacional. Gestão de Pessoas por Competências.

**Aula 5:** Teorias da Administração. Evolução do estudo da Administração. Comunicação. Clima e Cultura Organizacional. Gestão de Projetos.

**Aula 6:** Modelos Teóricos de Administração Pública: Patrimonialista e Burocrático e Gerencial; Evolução dos modelos/paradigmas de gestão: a nova gestão pública. Gestão por resultados na produção de serviços públicos. Novas formas de gestão de serviços públicos: formas de supervisão e contratualização de resultados.

**Aula 7:** Experiências de reformas administrativas; O processo de modernização da Administração Pública. Controle da Administração Pública. Controle social e cidadania. O Sistema de Freios e Contrapesos: autotutela; Controle Interno, Controle Externo, o papel da CGU; revisão jurisdicional dos atos administrativos. Governo eletrônico.

**Aula 8:** Organização do Estado e da Administração Pública. Mudanças institucionais: conselhos, organizações sociais, organização da sociedade civil de interesse público (OSCIP), agência reguladora, agência executiva. Transparência. LAI. Compras Governamentais.

**Aula 9:** Governabilidade, governança e accountability. Ética no exercício da função pública. Gestão Pública empreendedora.

**Aula 10:** Convergências e Divergências entre a Gestão Pública e a Gestão Privada. Intermediação de interesses (clientelismo, corporativismo e neocorporativismo). Contratos Administrativos. Princípios da Administração Pública.

**Aula 11:** Conceitos de Gestão de Pessoas. Recrutamento e Seleção. Análise e Desenho de Cargos.

**Aula 12:** Gestão do Desempenho. Remuneração. Benefícios e Incentivos. Treinamento, Desenvolvimento e Educação. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

**Vamos então para o que interessa, não é mesmo?**

Quer receber **dicas de estudo e conteúdo gratuito de Administração** em seu **e-mail**?

**Cadastre-se** na nossa **lista exclusiva**, no link a seguir:

<http://goo.gl/EUKHHs>



## Sumário

<b>Questões Comentadas .....</b>	<b>5</b>
<b>Lista de Questões Trabalhadas na Aula .....</b>	<b>40</b>
<b>Gabarito .....</b>	<b>54</b>



## QUESTÕES COMENTADAS

### 1. (CESPE – EBSERH – ASSISTENTE – 2018)

Segundo Frederick Herzberg, um dos teóricos das teorias motivacionais, há dois fatores que explicam o comportamento das pessoas: os higiênicos e os motivacionais.

#### Comentários

Perfeito. Herzberg dizia que os fatores que levam à satisfação são diferentes dos que levam à insatisfação, portanto o nome da sua 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: correta**

---

### 2. (CESPE – EBSERH – ASSISTENTE – 2018)

A expectativa do indivíduo sobre a sua habilidade em desempenhar uma tarefa com sucesso é uma importante fonte de motivação no trabalho.

#### Comentários

Questão sobre a teoria da expectância (ou expectativa), 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.

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: correta**

---

### 3. (CESPE – STJ – TÉCNICO – 2018)

Promover a motivação de indivíduos significa proporcionar a satisfação de suas necessidades, e, em termos hierárquicos, necessidades de estima são prioritárias em relação a necessidades sociais, por exemplo.

#### Comentários:



A questão trata da teoria da hierarquia das necessidades. 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 (social, estima e autorrealização).

O erro da questão é o seguinte: as necessidades de estima estão acima das necessidades sociais. Portanto, não seriam prioritárias.

**Gabarito: errada**

---

#### 4. (CESPE – STJ – ANALISTA – 2018)

Reconhecimento, responsabilidade e desenvolvimento profissional são fatores motivacionais que elevam a qualidade de vida no trabalho.

**Comentários:**

A questão aborda a teoria de Herzberg, que considera apenas os conceitos internos (intrínsecos) como motivacionais. Para ele, 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.

**Gabarito: correta**

---

#### 5. (CESPE – SEDF – TÉCNICO – 2017)

Tornar as tarefas mais desafiadoras é uma forma de motivar pessoas e de desenvolver nelas o sentimento de que as atividades estão ficando mais enriquecedoras.

**Comentários:**

De acordo com vários autores, como Herzberg, o conteúdo do trabalho é um aspecto motivador. Quando estamos fazendo um trabalho que achamos importante, que nos fará crescer profissionalmente, isso seria considerado um fator motivador.

**Gabarito: correta**

---

#### 6. (CESPE – TRT-CE – ANALISTA – 2017)

A motivação depende do esforço despendido pelo empregado para atingir um resultado e do valor atribuído por ele a esse resultado. Essa premissa se refere à teoria motivacional denominada teoria

- A) das necessidades de Maslow.
- B) da expectativa.
- C) da equidade
- D) behaviorista.



## Comentários

A questão aborda a teoria de motivação de Victor Vroom<sup>1</sup>. 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.

A letra A está errada, pois Maslow baseava sua teoria em uma hierarquia de necessidades. Já a teoria da equidade afirma que a equidade, ou seja, a percepção de que o que ganhamos está em linha com o que oferecemos em troca (e em relação aos outros) é um aspecto motivador.

Finalmente, a teoria do Behaviorismo indica que de que os comportamentos podem ser medidos, treinados e mudados. Uma derivação dessa teoria seria o trabalho de Skinner com a Teoria do Reforço.

**Gabarito: letra B**

---

### 7. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016)

É recomendável instituir programas motivacionais padronizados e permanentes nas organizações para estimular a motivação dos empregados.

#### Comentários

Negativo. As teorias modernas de motivação indicam que as pessoas são motivadas por diferentes fatores e cada um deveria ser analisado de modo individual. Assim, programas motivacionais padronizados não seriam efetivos.

**Gabarito: errada**

---

### 8. (CESPE – DPU - AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)

A equidade interna e externa é importante fator de motivação dos empregados de uma organização.

#### Comentários

A teoria da Equidade diz que a equidade, ou seja, a percepção de que o que ganhamos está em linha com o que oferecemos em troca (e em relação aos outros) é um aspecto motivador. Assim, a noção de que esta relação é justa teria um impacto significativo na motivação.

De acordo com Adams, todos nós fazemos uma comparação entre o que “entregamos” e o que “recebemos” em troca pela empresa. Se pensarmos que estamos sendo favorecidos, nos sentiremos culpados. Se sentirmos que estamos sendo desfavorecidos (recebendo menos do que entregamos) teremos raiva<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> (Robbins & Coulter, Administração, 1998)

<sup>2</sup> (Robbins, Organizational Behavior, 2004)



Além disso, comparamos também a “relação” de troca com os nossos colegas de trabalho e até de pessoas que trabalham em outras empresas e/ou profissões. Dessa maneira, se sentimos que a relação de troca não tem equidade, iremos tomar alguma “providência” para resolver essa inequidade.

**Gabarito: correta**

## 9. (CESPE – DPU - AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)

Segundo a teoria dos motivos, de McClelland, aspirar realizar metas elevadas, procurar relações interpessoais fortes e buscar aprovação dos outros são características de pessoas que demonstram que a motivação está baseada em motivos de sucesso.

Comentários

De acordo com McClelland, a motivação é relacionada com a satisfação de certas necessidades adquiridas dos indivíduos. Para ele, estas necessidades seriam três<sup>3</sup>:

- **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, e;
- **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. Cunha et Al.<sup>4</sup> apresentam um conjunto de características que permitiriam avaliar qual seriam as necessidades mais dominantes em cada indivíduo:

Motivos	O Indivíduo
<b>Realização / Sucesso</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Procura alcançar sucesso perante uma norma de excelência pessoal;</li><li>✓ <b>Aspira alcançar metas elevadas</b>, mas realistas;</li><li>✓ Responde positivamente à competição;</li><li>✓ Toma iniciativa;</li><li>✓ Prefere tarefas de cujos resultados possa ser diretamente responsável;</li><li>✓ Assume riscos moderados;</li><li>✓ Relaciona-se preferencialmente com peritos</li></ul>
<b>Afiliação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Procura relações interpessoais fortes</b>;</li><li>✓ Faz esforços para conquistar amizades e restaurar relações;</li></ul>

<sup>3</sup> (Robbins, Organizational Behavior, 2004)

<sup>4</sup> (Cunha, Rego, & Cardoso, 2004)

	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Atribui mais importância às pessoas que às tarefas;</li><li>✓ <b>Procura aprovação dos outros para as suas opiniões e atividades.</b></li></ul>
<b>Poder</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Procura controlar ou influenciar outras pessoas e dominar os meios que lhe permitem exercer essa influência;</li><li>✓ Tenta assumir posições de liderança espontaneamente;</li><li>✓ Necessita/gosta de provocar impacto;</li><li>✓ Preocupa-se com o prestígio;</li><li>✓ Assume riscos elevados.</li></ul>

Como podem ver, a banca misturou comportamentos relacionados com as necessidades de Afiliação e as necessidades de realização (ou sucesso).

**Gabarito: errada**

---

#### 10. (CESPE – DPU - ANALISTA – 2016)

De acordo com a teoria dos dois fatores, postulada por Herzberg, os fatores higiênicos estarão presentes na organização se as pessoas perceberem serem satisfatórias suas relações com os chefes imediatos e com os colegas de trabalho e serem adequadas as condições de trabalho.

#### 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. Portanto, no caso da organização que forneça bons salários, boas condições de trabalho e segurança, ela pode gerar um ambiente harmônico, mas não necessariamente um ambiente altamente motivador.

**Gabarito: correta**

---

#### 11. (CESPE – TRE-GO – ANALISTA – 2015)



Caso se busque motivar um colaborador que tenha alta necessidade de realização nos termos propostos pela teoria das necessidades adquiridas, deve-se considerar que pessoas com essa característica preferem trabalhar sozinhas.

### Comentários

De acordo com McClelland, a motivação é relacionada com a satisfação de certas necessidades adquiridas dos indivíduos. Para ele, estas necessidades seriam três<sup>5</sup>:

- **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, e;
- **Necessidade de realização** – ligada aos desejos de sucesso, de fazer bem algum trabalho, de se diferenciar dos outros.

Para o autor, os indivíduos que tenham uma alta necessidade de realização deveriam trabalhar com tarefas em que não necessitassem do trabalho dos outros.

Assim, essas pessoas só dependeriam de si mesmas e poderiam “aparecer” ou “mostrar serviço” sozinhas.

**Gabarito: correta**

---

### 12. (CESPE - STJ – TÉCNICO – 2015)

- A escassez de recursos no setor público tende a conferir importância ao papel do líder na motivação do servidor.

### Comentários

O gestor público não dispõe de muitas ferramentas e recursos comuns no setor privado para motivar seus funcionários, como: prêmios, bonificações, viagens etc.

Portanto, deve conhecer outros elementos motivadores para incentivar seus colaboradores. Se não dispõe de recursos para oferecer aos trabalhadores, deve envolvê-los de outra forma, como oferecer reconhecimento do trabalho bem feito, passar um trabalho que envolva a possibilidade de aprendizado, dentre outros aspectos.

**Gabarito: correta**

---

### 13. (CESPE - TCU – TÉCNICO – 2015)

Os indivíduos com elevada autoeficácia prescindem da participação em programas de treinamento e desenvolvimento.

### Comentários

---

<sup>5</sup> (Robbins, Organizational Behavior, 2004)



A Teoria do Estabelecimento de Objetivos (ou Teoria da Autoeficácia) de Locke<sup>6</sup> indica que a intenção de atingir um objetivo é um grande fator motivador.

Para ele, se nós realmente acreditamos em nossa habilidade de realizar uma tarefa, tenderemos a nos motivar e conseguir melhores resultados. Entretanto, a teoria não diz nada em relação às pessoas com alta autoeficácia prescindirem (ou seja, não necessitem) de programas de treinamento e desenvolvimento.

Naturalmente, a capacitação é importante para todos os membros de uma organização.

**Gabarito: errada**

---

#### 14. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015)

De acordo com a teoria motivacional do estabelecimento de objetivos, pessoas orientadas por gestores que adotam estilos mais participativos de liderança e de gestão apresentam melhor desempenho profissional, já que elas trabalham com objetivos claros, específicos e desafiadores e recebem feedbacks gerenciais.

##### **Comentários**

A teoria do estabelecimento dos objetivos (também conhecida como teoria da autoeficácia) diz que os indivíduos tendem a desempenhar melhor suas funções quando têm metas desafiadoras e confiam que alcançarão as metas.

Para motivar um colaborador através desta teoria, o líder ou gestor deveria desenvolver um estilo mais participativo com sua equipe, estabelecendo metas e objetivos claros e desafiadores e, além disso, deve fornecer continuamente um “feedback” dos seus resultados.

**Gabarito: correta**

---

#### 15. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015)

A motivação no trabalho caracteriza-se pelo esforço despendido pelo indivíduo para cumprir objetivos e metas previamente estipulados, ainda que dificuldades e obstáculos afetem seu desempenho profissional por um breve período.

##### **Comentários**

De acordo com Robbins<sup>7</sup>,

*“A motivação é a vontade de exercer altos níveis de esforço para alcançar os objetivos organizacionais.”*

Deste modo, a motivação envolve sim uma vontade de esforço para alcançar algum objetivo estabelecido, mesmo que este seja difícil.

---

<sup>6</sup> (Locke, 1968) apud (Robbins, Organizational Behavior, 2004)

<sup>7</sup> (Robbins & Coulter, Administração, 1998)



**Gabarito: correta**

---

**16. (CESPE - ANATEL – ANALISTA – 2014)**

Os construtos da teoria da expectativa de Vroom podem ser representados da seguinte forma: um indivíduo deseja uma promoção (instrumentalidade — grau de atração), passa a estender o seu horário de trabalho (valência — visualização da relação entre a ação e a obtenção do resultado), pois acredita que, assim, poderá ser promovido (expectância — antecipação dos resultados e probabilidade subjetiva).

**Comentários**

Para Vroom, a motivação depende de três fatores: a valência, a instrumentalidade e a expectativa. Pegando o caso citado pela banca, podemos ver abaixo:

1. Um indivíduo deseja a promoção – se ele deseja a promoção, isso significa que a proposta da empresa é interessante para ele. Isso é **valência**;
2. Passa a estender seu horário de trabalho – para alcançar seu objetivo (ser promovido), ele deve se esforçar mais. Isso é instrumentalidade;
3. Acredita que, assim, poderá ser promovido – a probabilidade ou chance que ele tem de ser promovido é a sua **expectativa**.

Desta forma, vejam que a banca trocou o conceito de valência com o da instrumentalidade no enunciado.

**Gabarito: errada**

---

**17. (CESPE – MI – ASSISTENTE TÉCNICO – 2013)**

Embora a motivação enseje empenho no trabalho, o desempenho individual também depende da presença de habilidades relevantes para o trabalho e de fatores contextuais, tais como o apoio da organização.

**Comentários**

Perfeito. Prestem atenção, pois esta é uma questão recorrente nas provas. A motivação é um dos aspectos mais importantes para que um profissional alcance um bom desempenho. Entretanto, a motivação é um fator necessário, mas não suficiente.

Ou seja, não basta o empregado estar motivado para que alcance o resultado desejado. Também é importante que ele domine as técnicas e ferramentas do trabalho. Ele precisa, assim, ter os conhecimentos e habilidades necessários para executar o trabalho.

Além disso, precisa ter o apoio da organização e de seu chefe para que possa fazer o trabalho.

**Gabarito: correta**

---

**18. (CESPE – TRT-10 – TÉCNICO – 2013)**



O desempenho humano no trabalho está relacionado a motivação, conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como à existência de suporte organizacional para que as atividades, tarefas e responsabilidades sejam realizadas de maneira adequada e conforme os padrões esperados.

### Comentários

O desempenho dos profissionais de uma organização é mesmo o resultado de um conjunto de fatores. Um dos mais importantes é a motivação do indivíduo para o trabalho. Mas só isso não basta! Esta pessoa deve dominar os conhecimentos e habilidades necessários para que possa executar bem o trabalho.

Além disso, a instituição deve proporcionar o devido suporte para que o desempenho seja o melhor possível. Sem materiais adequados, boas condições de trabalho e uma liderança eficaz, fica difícil alcançar os resultados.

**Gabarito: correta**

---

### 19. (CESPE – TRT-10 – ANALISTA – 2013)

A motivação para o trabalho, sob o enfoque das necessidades humanas, é resultado do quanto a pessoa se percebe capaz de realizar uma determinada tarefa de forma autônoma e exemplar.

### Comentários

Esta questão faz uma bagunça geral nas teorias de motivação. O enfoque das necessidades humanas foi trabalhado por Maslow, dentre outros, que indicou que estas influenciariam a motivação e que existiria uma hierarquia destas necessidades.

Já o final da frase tem um trecho que diz: “é resultado do quanto a pessoa se percebe capaz de realizar uma determinada tarefa de forma autônoma e exemplar”. Este conceito de que a própria percepção sobre sua capacidade afeta a motivação está relacionado com a Teoria da Autoeficácia, não da Teoria da Hierarquia das Necessidades.

**Gabarito: errada**

---

### 20. (CESPE – ANCINE – TÉCNICO – 2012)

O desempenho humano, resultado da motivação e das competências para a realização do trabalho, está relacionado à inexistência ou pouca incidência de obstáculos contextuais.

### Comentários

Apesar da redação meio confusa, a questão está certa. O desempenho no trabalho depende da motivação do funcionário, de seus conhecimentos e habilidades, além do suporte da empresa em que trabalha.

Desta maneira, o suporte da instituição criaria um ambiente sem obstáculos, sem barreiras que impossibilitassem um bom desempenho por parte do empregado. Por exemplo, não faltariam materiais ou energia elétrica no ambiente de trabalho.



**Gabarito: correta**

---

**21. (CESPE – ANP – ANALISTA – 2013)**

A teoria de McClelland propõe que o gestor atenda às necessidades de realização, afiliação ou poder dos seus colaboradores.

**Comentários**

A Teoria de McClelland está relacionada com as necessidades adquiridas das pessoas. Para esta teoria, existem três tipos de necessidades mais importantes: as necessidades de realização (atingir objetivos), as necessidades de poder (controlar, decidir e influenciar) e as necessidades de afiliação (ter amigos).

Naturalmente, cada pessoa tem estas necessidades em diferentes graus de importância, mas um bom gestor deveria buscar atender cada uma destas necessidades.

**Gabarito: correta**

---

**22. (CESPE – MPE-PI – ANALISTA – 2012)**

As intervenções que busquem agregar aspectos motivacionais extrínsecos tendem a ser eficazes para a manutenção da motivação dos indivíduos com forte necessidade de realização.

**Comentários**

A questão tem uma “pegadinha” comum. Os aspectos extrínsecos são aqueles de “fora”. Quando uma empresa oferece um bônus por desempenho, por exemplo, está concedendo um fator extrínseco, pois o funcionário não deseja fazer o trabalho, mas receber o bônus.

Os fatores intrínsecos é que são aqueles mais relacionados com as pessoas com forte necessidade de realização, pois estes são ligados ao prazer de executar uma atividade bem-feita, o desafio de fazer uma tarefa complexa, etc.

**Gabarito: errada**

---

**23. (CESPE – ANATEL – TÉCNICO – 2012)**

Caso determinado gestor empregue a teoria X para motivar sua equipe, é correto afirmar que ele adota o estilo de liderança democrática, ou mesmo laissez-faire, no relacionamento com sua equipe.

**Comentários**

A Teoria X e Y de McGregor descreve dois tipos de visões nas organizações. Na Teoria X, a visão seria antiquada. O empregado seria visto como preguiçoso, sem capacidade de iniciativa e sem capacidade de autogerenciamento.



Já a teoria Y teria uma visão mais avançada. Neste caso, o funcionário seria visto como uma pessoa capaz de ideias, de inovação, com ambição e capaz de se autogerenciar. Naturalmente, um chefe baseado na teoria X teria uma liderança autocrática, não liberal.

**Gabarito: errada**

---

#### 24. (CESPE – MPE-PI – TÉCNICO – 2012)

De acordo com a teoria dos dois fatores — motivação e higiene —, o oposto de satisfação não é a insatisfação. Ainda segundo essa teoria, a eliminação dos aspectos de insatisfação de um trabalho não o torna necessariamente satisfatório.

##### Comentários

De acordo com a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, a satisfação e a insatisfação não funcionam como extremos opostos de um mesmo *continuum*. Eles seriam dois processos diferentes, que seriam afetados por aspectos diversos.

Assim, o oposto da satisfação é a não satisfação. Ou seja, os fatores motivacionais seriam ligados ao conteúdo do cargo. Se este for pobre, o profissional não ficaria satisfeito, ou motivado. Já os fatores de insatisfação seriam ligados ao fator extrínseco, ou do ambiente. Se estes existirem, não geram motivação, mas apenas evitam a insatisfação.

**Gabarito: correta**

---

#### 25. (CESPE – CAPES – ANALISTA – 2012)

A atuação de um gestor público que desenvolva atividades na função de direção restringe-se ao nível hierárquico mais alto da organização.

##### Comentários

Nem pensar! A função administrativa de direção envolve a motivação e a liderança nas organizações. Para poder motivar e liderar os seus funcionários, um gestor não pode se restringir ao nível estratégico, mas enfatizar principalmente o nível tático e o nível operacional (que são os níveis que contém a maioria dos profissionais em uma empresa).

**Gabarito: errada**

---

#### 26. (CESPE – ANAC – TÉCNICO – 2012)

O objetivo principal das teorias de conteúdo é analisar a motivação com base no estudo dos motivadores do comportamento organizacional.

##### Comentários

As teorias de motivação podem ser divididas em teorias de conteúdo e teorias de processo. As primeiras incluem: a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria ERC de Alderfer, a



Teoria dos Dois Fatores de Herzberg etc. estas teorias enfatizam os aspectos que motivariam as pessoas, ou seja, o “que” gera a motivação.

Já as teorias de processo incluem: a Teoria das Expectativas de Vroom, a Teoria da Equidade de Adams e a Teoria do Reforço de Skinner. No caso destas teorias, o foco é no modo como se dá a motivação no indivíduo.

**Gabarito: correta**

---

### 27. (CESPE – MPE-PI – TÉCNICO – 2012)

De acordo com a teoria dos dois fatores — motivação e higiene —, o oposto de satisfação não é a insatisfação. Ainda segundo essa teoria, a eliminação dos aspectos de insatisfação de um trabalho não o torna necessariamente satisfatório.

#### Comentários

De acordo com a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, a satisfação e a insatisfação não funcionam como extremos opostos de um mesmo continuum. Eles seriam dois processos diferentes, que seriam afetados por aspectos diversos.

Assim, o oposto da satisfação é a não satisfação. Ou seja, os fatores motivacionais seriam ligados ao conteúdo do cargo. Se este for pobre, o profissional não ficaria satisfeito, ou motivado. Já os fatores de insatisfação seriam ligados ao fator extrínseco, ou do ambiente. Se estes existirem, não geram motivação, mas apenas evitam a insatisfação.

**Gabarito: correta**

---

### 28. (CESPE – ANCINE – TÉCNICO – 2012)

O desempenho humano, resultado da motivação e das competências para a realização do trabalho, está relacionado à inexistência ou pouca incidência de obstáculos contextuais.

#### Comentários

Apesar da redação meio confusa, a questão está certa. O desempenho no trabalho depende da motivação do funcionário, de seus conhecimentos e habilidades, além do suporte da empresa em que trabalha.

Desta maneira, o suporte da instituição criaria um ambiente sem obstáculos, sem barreiras que impossibilitassem um bom desempenho por parte do empregado. Por exemplo, não faltariam materiais ou energia elétrica no ambiente de trabalho.

**Gabarito: correta**

---

### 29. (CESPE – ANATEL – TÉCNICO – 2012)



Caso determinado gestor empregue a teoria X para motivar sua equipe, é correto afirmar que ele adota o estilo de liderança democrática, ou mesmo laissez-faire, no relacionamento com sua equipe.

### Comentários

A Teoria X e Y de McGregor descreve dois tipos de visões nas organizações. Na Teoria X, a visão seria antiquada. O empregado seria visto como preguiçoso, sem capacidade de iniciativa e sem capacidade de autogerenciamento.

Já a teoria Y teria uma visão mais avançada. Neste caso, o funcionário seria visto como uma pessoa capaz de ideias, de inovação, com ambição e capaz de se autogerenciar. Naturalmente, um chefe baseado na teoria X teria uma liderança autocrática, não liberal.

**Gabarito: errada**

---

### 30. (CESPE – TJ-ES - ANALISTA – 2011)

No trabalho de motivação dos funcionários, pesquisas recentes recomendam que os profissionais de gestão de pessoas adotem, sem restrições, a teoria de Maslow.

### Comentários

Afirmativa errada! A teoria de Maslow tem seus críticos e deve, naturalmente, ser analisada com cuidado pelos gestores antes que seja utilizada nas suas instituições. De acordo com Krumm<sup>8</sup>,

*“Embora a teoria de Maslow tenha gerado grande interesse popular, tem havido pouco suporte de pesquisas para ela”.*

**Gabarito: errada**

---

### 31. (CESPE – STM / ANAL ADM. – 2011)

É possível afirmar que quanto maior for a motivação de um funcionário para o trabalho, tanto melhor será o seu desempenho em determinado contexto laboral.

### Comentários

Apesar de a motivação influenciar o desempenho das pessoas, não podemos afirmar que isto ocorrerá no contexto do trabalho, pois diversos outros fatores impactam este resultado, como a experiência, a habilidade, dentre outros.

**Gabarito: errada**

---

### 32. (CESPE – STM / ANAL JUD. PSI – 2011)

A relação existente entre motivação e satisfação no trabalho é evidente nas organizações, não havendo, portanto, necessidade de um modelo para explicá-la.

---

<sup>8</sup> (Krumm, 2005)

## Comentários

Esta questão é bem tranquila, não é pessoal? Apesar desta relação entre a motivação e a satisfação ser conhecida, muitos autores discutem o real impacto da satisfação na primeira e como aumentar esta motivação no trabalho.

Se o processo de motivação não fosse algo que merecesse uma explicação do seu funcionamento, não estaríamos estudando ela agora.

**Gabarito: errada**

---

### 33. (CESPE – TJ-ES / ANALISTA – 2011)

Consoante os pressupostos da hierarquia de necessidades de Maslow, um administrador que almeje motivar seus colaboradores deve considerar primeiramente as necessidades fisiológicas destes.

## Comentários

Perfeito. De acordo com a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, as necessidades mais básicas deveriam ser o primeiro objeto de preocupação para o gestor. Somente após estas necessidades estarem supridas é que as demais seriam ativadas.

Isto é bem intuitivo, pois uma pessoa com muita fome fará de tudo para suprir esta necessidade. Qualquer outra necessidade só será “ativada” depois que esta necessidade básica tiver sido saciada.

**Gabarito: correta**

---

### 34. (CESPE – STM / ANAL JUD. PSI – 2011)

As teorias de conteúdo da motivação no trabalho enfatizam de que maneira as pessoas pensam ao escolher entre diferentes caminhos quando tentam satisfazer suas necessidades.

## Comentários

É exatamente o contrário. As teorias de conteúdo enfatizam os fatores que efetivamente motivariam as pessoas, ou seja, o “QUE” gera a motivação dos indivíduos no trabalho. Seriam as teorias de processo que “enfatizariam de que maneira as pessoas pensam ao escolher entre diversos caminhos quando tentam satisfazer suas necessidades”. Estas teorias estão focadas no “COMO” a motivação ocorre.

**Gabarito: errada**

---

### 35. (CESPE – STM / ANAL JUD. PSI – 2011)

Uma comparação de equidade ocorre sempre que as organizações estabelecem recompensas intrínsecas e extrínsecas.

## Comentários



Não necessariamente. Não é porque existem estas recompensas na organização que o indivíduo fara uma análise da equidade dentro de sua empresa. Isto pode ou não ocorrer. O funcionário fará essa comparação se sentir que sua recompensa está injusta frente ao que contribui ou que outros recebem.

**Gabarito: errada**

---

**36. (CESPE – ANEEL - TÉCNICO – 2010)**

No modelo piramidal criado por Maslow para explicar a motivação, constam as seguintes necessidades humanas, dispostas em ordem hierárquica: fisiológicas, segurança, social, estima e autorrealização.

**Comentários**

Perfeito. São exatamente estas as necessidades humanas que Maslow classificou na sua teoria da hierarquia das necessidades.

**Gabarito: certa**

---

**37. (CESPE – MPS - ADMINISTRADOR – 2010)**

A teoria de Maslow cita as necessidades humanas como uma pirâmide, fazendo um paralelo com uma hierarquia. Na base dessa pirâmide, encontram-se as necessidades básicas ou fisiológicas e o pressuposto é: uma necessidade, em qualquer ponto da hierarquia, precisa ser atendida antes que a necessidade do nível seguinte se manifeste.

**Comentários**

Perfeito. Esta é uma definição correta da teoria da hierarquia das necessidades, ou teoria de Maslow. Os níveis de necessidades são: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

**Gabarito: certa**

---

**38. (CESPE – AGU- ANAL. ADM. – 2010)**

Ao assumir a gerência de qualidade de uma organização, Maria pretende criar uma auditoria de processos gerenciais, que avaliará a conformidade das atividades desenvolvidas pelos diversos setores componentes da organização. Para compor sua equipe, Maria decidiu recrutar pessoalmente cada colaborador, por meio de seleção externa, pois acredita que, de modo geral, as pessoas não são responsáveis e não gostam de trabalhar. Visando atrair colaboradores para o cargo, ela oferecerá as melhores gratificações financeiras da organização. Os futuros auditores de processos terão uma rotina muito bem delineada e serão avaliados semestralmente pelas chefias imediatas. Os aspectos da avaliação julgados deficientes serão objeto de capacitações. Com referência a essa situação hipotética e ao tema por ela evocado, julgue os próximos itens.

Maria, em termos de liderança, se pauta na teoria X de McGregor.



## Comentários

Como vimos na questão, Maria “**acredita que, de modo geral, as pessoas não são responsáveis e não gostam de trabalhar**”. Se ela tem esta visão sobre os funcionários, ela está se pautando na teoria X de McGregor. Também está certa a frase.

**Gabarito: correta**

---

### 39. (CESPE – BASA / ADMINISTRAÇÃO – 2010)

Se o gerente de uma agência bancária com 35 funcionários do quadro, 10 terceirizados e 5 estagiários adotar uma postura única como forma de motivar seus colaboradores, essa conduta estará de acordo com os pressupostos da teoria de Maslow.

## Comentários

A teoria de Maslow (ou teoria da hierarquia das necessidades) não se presta a um tratamento único dado a todos os funcionários, pois cada um estará (ou poderá estar) em um nível de necessidades diferente dos demais.

O que motivará um estagiário não deverá funcionar com um diretor da empresa com 20 anos de casa.

**Gabarito: errada**

---

### 40. (CESPE – BASA / ADMINISTRAÇÃO – 2010)

A preocupação do gerente de uma agência bancária com a salubridade do ambiente de trabalho identifica-se com os aspectos motivacionais propostos na teoria de Herzberg.

## Comentários

As condições de trabalho e a segurança não são fatores motivacionais segundo a teoria dos dois fatores de Herzberg. Os fatores motivacionais são: reconhecimento, possibilidade de crescimento e aprendizagem, o exercício da responsabilidade e a realização no trabalho.

**Gabarito: errada**

---

### 41. (CESPE – BASA - ADMINISTRAÇÃO – 2010)

A implantação de um novo plano de remuneração que contemple um aumento substancial no salário dos colaboradores de uma organização vai ao encontro dos fatores extrínsecos propostos na teoria de Herzberg.

## Comentários

Perfeito. O salário, bem como todos os fatores higiênicos é um fator extrínseco, ou relacionado com o ambiente de trabalho, e não do conteúdo do trabalho ou da pessoa em si.

Lembre-se sempre: fatores higiênicos = extrínsecos, fatores motivadores = intrínsecos.



**Gabarito: correta**

---

**42. (CESPE – CETURB-ES - ADMINISTRADOR – 2010)**

A oportunidade de liderar uma equipe representa, muitas vezes, um fator de motivação para o colaborador, que considera a tarefa como um voto de confiança dos seus superiores.

**Comentários**

Como vimos na teoria de Herzberg, os fatores ligados ao reconhecimento e ao recebimento de responsabilidades são intrínsecos e motivadores. O caso citado na frase é realmente gerador de motivação.

**Gabarito: correta**

---

**43. (CESPE – POLICIA FEDERAL / AGENTE – 2009)**

Ao considerar a teoria da equidade como forma de maximizar o desempenho dos colaboradores que lhe estão subordinados, o gestor público deve levar em conta que qualquer injustiça sentida em relação às recompensas pode motivar essas pessoas a agirem de forma a restaurar o senso de equidade percebida.

**Comentários**

Beleza. A teoria da equidade se concentra exatamente na percepção que as pessoas têm da equidade na relação esforço/recompensa. Se esta relação for vista como injusta, o funcionário poderá agir para “restaurar” esta equidade, como passar a trabalhar menos, por exemplo.

**Gabarito: correta**

---

**44. (CESPE – TCU - ACE – 2009)**

Considerando a teoria dos dois fatores de Herzberg, existem duas formas de motivar os empregados: uma pautada em uma ação mais dura, voltada apenas para aspectos financeiros (fator X), e outra mais participativa, voltada para aspectos de socialização (fator Y).

**Comentários**

A banca fez uma confusão entre a teoria X e Y de McGregor e a teoria dos dois fatores de Herzberg.

**Gabarito: errada**

---

**45. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)**

Segundo a teoria dos dois fatores, proposta por Herzberg, ao conceder aumento na remuneração de seus colaboradores, o administrador atuará em um fator motivacional.

**Comentários**



Esta é a pegadinha mais recorrente em concursos de Administração! Prestem atenção: O salário não é fator motivador segundo Herzberg, e sim fator higiênico. Se seu salário for muito baixo, te trará insatisfação, mas se seu salário for bom não te motivará por si só!

Fatores motivacionais seriam: o conteúdo do trabalho, a possibilidade de crescimento e aprendizado, o reconhecimento, etc.

**Gabarito: errada**

---

#### 46. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)

Caso o administrador pretenda motivar sua equipe baseando-se na teoria de motivação chamada hierarquia das necessidades, a primeira providência a ser tomada deverá ser a adoção de um programa que vise preservar e desenvolver as relações sociais no grupo de empregados.

##### Comentários

A teoria da hierarquia das necessidades, também conhecida como pirâmide de Maslow, estabelece que as necessidades que devem ser supridas primeiro são as fisiológicas (alimentação, descanso, água, etc.), e não as sociais (integração, afeto, amizade, etc.)!

Além disso, antes de iniciar qualquer programa, o gestor deve diagnosticar em que nível da pirâmide se encontra sua equipe, para saber qual aspecto deve focar.

**Gabarito: errada**

---

#### 47. (CESPE – TCU/ ACE GESTÃO DE PESSOAS – 2008)

Conforme a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, por serem as necessidades da base da pirâmide de hierarquias as únicas que realmente produzem motivação para o trabalho, as recompensas oferecidas aos empregados devem ter sido de natureza monetária.

##### Comentários

Questão totalmente equivocada! Maslow nunca disse que somente as necessidades da base da pirâmide produzem motivação, e sim que **deveriam ter prioridade no seu atendimento**.

Além disso, a teoria não diz que devem existir somente recompensas monetárias.

**Gabarito: errada**

---

#### 48. (CESPE – MTE / ADMINISTRAÇÃO – 2008)

Segundo o modelo de Vroom, a motivação para produzir em uma entidade está calcada estritamente nas recompensas ofertadas pela organização.

##### Comentários

No modelo contingencial de Vroom a motivação é função de três fatores determinantes: as expectativas, as recompensas e a relação entre as expectativas e as recompensas.



**Gabarito: errada**

---

**49. (CESPE – MTE / ADMINISTRAÇÃO – 2008)**

Segundo a teoria proposta por Herzberg, o aumento salarial dado a uma categoria de servidores públicos, por exemplo, não seria um fator motivacional.

**Comentários**

O salário não é considerado fator motivador, e sim higiênico! Quando temos um bom salário não ficamos insatisfeitos, mas somente o salário não motiva ninguém! Devem existir desafios, possibilidade de crescimento e aprendizado, reconhecimento, etc.

**Gabarito: correta**

---

**50. (CESPE – STM - ANALISTA – 2018)**

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

**Comentários**

As abordagens dos traços são focadas nas características de personalidade dos líderes, não dos liderados. Além disso, o foco dos estudos de liderança não está na melhoria do clima organizacional, mas como essa liderança pode ajudar a organização a atingir seus objetivos.

**Gabarito: errada**

---

**51. (CESPE – STM - ANALISTA – 2018)**

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

**Comentários**

O líder que consulta seus subordinados é o líder democrático. Já a **liderança liberal** (também chamada de “laissez-faire”, algo como “deixar fazer” em francês) é o estilo em que existe pouco ou nenhum controle do líder sobre seus empregados.

A equipe tem liberdade quase total de “tocar” o trabalho como melhor escolher. A liderança teria somente um papel consultivo, de um esclarecedor de dúvidas e de fornecedor dos recursos para as tarefas.

**Gabarito: errada**

---

**52. (CESPE – PC-MA – ESCRIVÃO – 2018)**



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

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

- A) Aldo apresenta os poderes de competência e de referência.
- B) Paulo apresenta os poderes de coerção e de referência.
- C) Paulo apresenta os poderes de coerção e de competência.
- D) Aldo apresenta os poderes de recompensa e de competência.
- E) Aldo apresenta os poderes legítimo e de referência.

### Comentários

Questão que aborda os tipos de poder. O poder pode ser conceituado como a possibilidade de influenciar pessoas ou um grupo de pessoas e modificar seu comportamento. Entre os principais tipos de poder estão<sup>9</sup>:

Tipos de Poder	Descrição
<b>Poder coercitivo</b>	Quem detém este poder pode punir através de sanções, de penas, de castigos. O medo da punição altera assim o comportamento das pessoas;
<b>Poder de recompensa</b>	Neste tipo o poder se exprime pela capacidade do detentor do poder de incentivar através de salários, de bônus, de prêmios as outras pessoas. Desta forma ele pode alterar o comportamento das pessoas de maneira positiva;
<b>Poder legítimo</b>	Este tipo é derivado da posição hierárquica na organização, da estrutura formal da empresa. É o tipo de poder que os superiores hierárquicos detêm;
<b>Poder referente</b>	Também chamado de <b>carismático</b> , é decorrente de uma percepção positiva das pessoas sobre alguém, geralmente um herói, um líder. Como muitos admiram

<sup>9</sup> (Sobral & Peci, 2008)



	sua personalidade, suas ideias, são influenciadas por esta pessoa;
<b>Poder de competência</b>	Este tipo se origina do reconhecimento de que uma pessoa detém um know-how, um conhecimento especial que o diferencia dos demais em algum tema. Esta competência em uma área específica gera uma “obediência” por parte dos outros, quando o assunto for ligado a esta área.

Analisando a questão em si, podemos ver que cada um dos agentes tem seus tipos de poder. Aldo, o delegado titular, tem o poder legítimo (é o ocupante do cargo) e o poder de referência (é visto como uma “pessoa justa, de caráter admirável e com grandes qualidades éticas”).

Já Paulo tem o poder de competência (tem grande conhecimento da área). Deste modo, a única alternativa possível é a letra E.

**Gabarito: letra E.**

### 53. (CESPE – SEDF - TÉCNICO – 2017)

A liderança exercida em função do poder legitimado é identificada pelos conhecimentos e pelas capacidades técnicas do indivíduo.

#### Comentários

Entre os principais tipos de poder temos<sup>10</sup>:

Tipos de Poder	Descrição
<b>Poder coercitivo</b>	Quem detém este poder pode punir através de sanções, de penas, de castigos. O medo da punição altera assim o comportamento das pessoas;
<b>Poder de recompensa</b>	Neste tipo o poder se exprime pela capacidade do detentor do poder de incentivar através de salários, de bônus, de prêmios as outras pessoas. Desta forma ele pode alterar o comportamento das pessoas de maneira positiva;
<b>Poder legítimo</b>	Este tipo é derivado da posição hierárquica na organização, da estrutura formal da empresa. É o

<sup>10</sup> (Sobral e Peci 2008)

	tipo de poder que os superiores hierárquicos detêm;
<b>Poder referente</b>	Também chamado de <b>carismático</b> , é decorrente de uma percepção positiva das pessoas sobre alguém, geralmente um herói, um líder. Como muitos admiram sua personalidade, suas ideias, são influenciadas por esta pessoa;
<b>Poder de competência</b>	Este tipo se origina do reconhecimento de que uma pessoa detém um know-how, um conhecimento especial que o diferencia dos demais em algum tema. Esta competência em uma área específica gera uma “obediência” por parte dos outros, quando o assunto for ligado a esta área.

Como podem ver, a liderança associada ao poder legítimo (ou legitimado) está relacionada com a posição hierárquica da pessoa, com o seu cargo. Seria o poder de competência (também chamado de poder do conhecimento) que seria relacionado com as capacidades técnicas do indivíduo.

**Gabarito: errada**

---

#### 54. (CESPE – TRE-BA – TÉCNICO – 2017)

De acordo com a literatura pertinente, uma das dimensões da liderança transacional é a

- A) Recompensa contingente.
- B) Motivação inspiracional.
- C) Estimulação intelectual
- D) Consideração individualizada.
- E) influência idealizada.

#### Comentários

A única dimensão que está relacionada com a liderança transacional é a remuneração contingente. As demais alternativas estão associadas à liderança transformacional.

**Gabarito: letra A**

---

#### 55. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016)

A liderança nas organizações, sinônimo de administração, deve ser atribuída aos administradores que demonstrem maior capacidade para planejamento, organização, direção e controle.



## Comentários

Bom, a questão confunde a Liderança com o processo administrativo. Para começar, a liderança não é sinônimo de administração.

O processo de administrar envolve os processos de: planejamento, organização, direção (que engloba a liderança) e o controle. Como visto, o conceito de administração é muito mais amplo do que o de liderança.

**Gabarito: errada**

---

### 56. (CESPE – DPU – AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)

Atualmente, a liderança que contribui para o desempenho eficaz da equipe ampara-se em características ou qualidades pessoais como carisma, propósito e realização, o que leva as pessoas a perceberem a influência do líder em situações de maior ou menor estabilidade.

## Comentários

A teoria que se ampara em características pessoais é a teoria dos traços, que é ultrapassada. Atualmente, existem diversas teorias, como a situacional e a contingencial, que apontam o contexto do ambiente, a maturidade dos liderados, a posição do líder, que indicam qual o estilo de liderança que seria o mais eficaz.

**Gabarito: errada**

---

### 57. (CESPE – DPU – AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)

Segundo as abordagens de traços e competências de liderança, a presença de comportamentos orientados ao trabalho e ao relacionamento interpessoal no modo de agir do líder favorece eficazmente o alcance dos resultados de equipes e organizações.

## Comentários

A presença de comportamentos orientados ao trabalho (tarefa) ou ao relacionamento não fazem parte da teoria dos traços, que se baseia nas características pessoais do líder, ou seja, o conceito de que a liderança seria algo que herdávamos de nascença.

**Gabarito: errada**

---

### 58. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)

Qualquer indivíduo tem potencial para exercer a liderança e para utilizar todos os seus estilos quando for conveniente, pois não existe um único estilo de liderança a ser adotado permanentemente nas organizações.

## Comentários



Bom, a afirmação central da questão está correta: a liderança pode ser aprendida, pode ser desenvolvida por qualquer pessoa. Não é uma característica que “nasce” com a pessoa, como pensávamos antigamente.

Além disso, outra afirmação do enunciado está certa: não existe um estilo único de liderança a ser adotado em todas as situações, ou seja, não existe uma “receita de bolo” a ser seguida.

**Gabarito: correta**

---

### 59. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)

As teorias de liderança que defendiam uma abordagem situacional, flexível e rapidamente adaptável às constantes mudanças das organizações evoluíram para uma abordagem que descreve traços e características pessoais necessários aos líderes eficazes bem como ações que eles devem realizar.

#### Comentários

A abordagem dos traços é a mais antiga do estudo da Administração. Portanto, foi o contrário o que ocorreu: a abordagem dos traços evoluiu para uma abordagem situacional, mais flexível.

**Gabarito: errada**

---

### 60. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)

Na perspectiva da teoria de traços, que compreende a liderança a partir das características pessoais dos líderes, os atributos pessoais são inatos e capazes de exercer influência sobre as pessoas, o que diferencia os líderes dos demais.

#### Comentários

A abordagem dos traços realmente entende a liderança a partir de características individuais que seriam congênitos, ou seja, que nasceriam com a pessoa. Essa afirmação está certa.

Uma dúvida que pode aparecer em alguns de vocês é o significado de “inato”, que representa algo semelhante a “nato”. São conceitos correlatos e não antônimos, como pode parecer.

**Gabarito: correta**

---

### 61. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)

Os três estilos básicos de liderança — autocrática, democrática e laissez faire — são definidos com base no comportamento do líder nos grupos de trabalho.

#### Comentários

Perfeito. A teoria dos estilos de liderança buscou analisar a liderança não pelas características dos líderes, mas pelo seu comportamento em relação aos seus subordinados.

Basicamente, os estilos são os seguintes:



- ✓ Autocrático – Líder decide sozinho;
- ✓ Democrático – Líder decide em conjunto com a equipe;
- ✓ Liberal (laissez faire) – Equipe decide com participação mínima do líder.

**Gabarito: correta**

---

**62. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

Na liderança autocrática, as decisões são tomadas de forma demorada e as tarefas são realizadas após os líderes consultarem seus subordinados.

**Comentários**

É exatamente o contrário o que ocorre. O estilo autocrático envolve uma centralização da tomada de decisão na figura do líder. Ora, se ele decide tudo sem ouvir ninguém, leva menos tempo para decidir.

**Gabarito: errada**

---

**63. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

Na liderança democrática, os membros da equipe reconhecem devidamente o papel do líder no processo, a tomada de decisão tende a ser mais rápida e a produtividade é elevada.

**Comentários**

No estilo de liderança democrática, a tomada de decisão é mais lenta. Como várias pessoas participam do processo decisório, isso toma tempo. Só por isso a questão já estaria errada, mas temos outro erro: os estudos não comprovam que o estilo de liderança democrática sempre alcance melhores resultados. Ou seja, existem situações onde ele não seria o indicado.

**Gabarito: errada**

---

**64. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

A liderança Laissez-Faire é eficaz quando os subordinados não são dotados de capacidade de auto-organização, gerando desempenho nas tarefas satisfatórias.

**Comentários**

O estilo de liderança conhecido como “laissez faire” ou liberal só pode funcionar se os membros da equipe são capacitados e têm capacidade de auto-organização. Seria o contrário do que a banca afirmou no enunciado.

**Gabarito: errada**

---

**65. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)**



São características que evidenciam a liderança transformacional; trocas entre líderes e liderados com vistas ao alcance das metas organizacionais; monitoramento frequente para correção de desvios; e programas de recompensas que permitam, por exemplo, que liderados exerçam outras atividades no horário de trabalho.

### Comentários

Estas características são associadas com a liderança transacional (aquela onde existe uma relação de troca entre líder e subordinado. Seu nome vem exatamente desta troca, de transação) e não com a liderança transformacional.

Na liderança transformacional, o papel do líder é de inspirador de seus subordinados. Nela, o líder busca que seus liderados transcendam seus objetivos pessoais em benefício da organização, não se baseando apenas nas recompensas materiais para motivar os seus liderados.

**Gabarito: errada**

---

### 66. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)

São ações e características de um líder alinhado à liderança transformacional: ser carismático, estimular a criatividade, inspirar confiança e propor desafios, além de estimular e motivar seus liderados para superação e desenvolvimento pessoal e no trabalho.

### Comentários

Perfeito. O líder alinhado à liderança transformacional deve inspirar seus subordinados, deve levá-los a quebrar barreiras e buscarem a superação no trabalho.

Ao contrário da liderança transacional, que é baseada no “troca-troca”, a liderança transformacional é baseada no carisma do líder e na sua capacidade de fazer sua equipe transcender. O líder transformacional é um agente de mudanças e inovações na organização.

**Gabarito: correta**

---

### 67. (CESPE – PF - ADMINISTRADOR – 2014)

Nas organizações, o líder define-se pela autoridade que lhe é delegada.

### Comentários

Negativo! O líder não é definido pelo nível de autoridade delegado pela instituição. Ou seja, o líder não precisa ser um chefe, uma autoridade hierárquica frente seus liderados. Ele pode, ou não, ter essa autoridade delegada.

**Pode ocorrer de o líder ser apenas um colega de trabalho que tem ascendência perante seus pares.**

**Gabarito: errada**

---

### 68. (CESPE – MS – ANALISTA – 2013)



A liderança não está associada a estímulos e incentivos que possam provocar motivação nas pessoas para a realização da missão e dos objetivos organizacionais, visto que tal função é uma atribuição da chefia dos indivíduos.

### Comentários

Esta frase está equivocada. O líder pode sim manejar estímulos e incentivos (sejam financeiros ou não) para que seus subordinados fiquem motivados. Além disso, não existe esta “separação” formal entre o papel de liderança e o de chefia. Naturalmente, o líder pode ou não ser o chefe formal dos empregados de uma organização.

**Gabarito: errada**

---

### 69. (CESPE – ANP – ANALISTA – 2013)

A liderança é um predicado das pessoas, diferentemente da autoridade formal, que é atributo do cargo.

### Comentários

Perfeito. Esta é uma questão recorrente nas provas. A liderança não está ligada necessariamente ao papel de chefia. A liderança nasce da pessoa, não do cargo. Existem chefes que não sabem liderar, bem como há líderes que não são chefes.

Já a autoridade formal é sim relacionada com um cargo específico. Você tem o poder de mandar em alguém por ocupar um cargo específico. Ao sair dele, você perde esta autoridade.

**Gabarito: correta**

---

### 70. (CESPE – SERPRO – ANALISTA – 2013)

De acordo com princípios da gerência colaborativa, os gestores devem abdicar de sua posição de liderança e destiná-la a seus subordinados, a fim de que estes tomem as decisões sobre as mudanças nas organizações.

### Comentários

A gerência colaborativa não envolve um estilo de liderança “ausente” ou também conhecida como liderança liberal. Dentre deste modelo de gestão, o líder continua com poder de decisão, mas envolve seus subordinados na tomada de decisão.

**Gabarito: errada**

---

### 71. (CESPE – UNIPAMPA – ANALISTA – 2013)

O líder autocrático pronuncia comentários irregulares sobre as atividades dos membros da equipe e determina as providências para a execução das tarefas apenas quando solicitado.

### Comentários



O líder autocrático não determina as providências para a execução das tarefas apenas quando solicitado. O líder autocrático centraliza a tomada de decisão! Deste modo, ele detalha para seus subordinados como, quando e o que cada um deles deve fazer. Não existe esta “liberdade” de atuação na liderança autocrática, ok?

**Gabarito: errada**

---

**72. (CESPE – UNIPAMPA – ANALISTA – 2013)**

Emergente é o líder que reúne habilidades para conduzir a equipe a objetivos específicos, porém, nessa situação, a equipe geralmente se desorganiza, o que pode gerar insegurança e atritos entre os membros da equipe.

**Comentários**

Um líder emergente é aquele que reúne habilidades de liderança independentemente de ocupar um cargo de chefia. Assim, ele reúne estas habilidades para guiar a equipe para os objetivos desejados. Este líder surgiria “naturalmente” da interação entre os membros do grupo.

O erro da questão é que este tipo de liderança não gera uma desorganização ou insegurança na equipe, muito pelo contrário. Se o líder emergente foi gerado no próprio grupo, isto significa que as pessoas confiam nesta pessoa, não é verdade?

**Gabarito: errada**

---

**73. (CESPE – MI – ASSISTENTE TÉCNICO – 2013)**

Nas organizações públicas, lideranças eficazes decorrem diretamente de atribuições regimentais e de uma estrutura organizacional rígida e com muitos níveis hierárquicos.

**Comentários**

Não necessariamente. As lideranças eficazes podem partir inclusive de pessoas que não detém nenhum cargo formal na instituição. Existem muitos chefes que não sabem liderar, bem como existem líderes que não ocupam cargos de chefia.

Além disso, uma estrutura organizacional rígida com muitos níveis hierárquicos pode dificultar o papel da liderança, pois deixa o líder mais “distante” de seus liderados.

**Gabarito: errada**

---

**74. (CESPE – UNIPAMPA – ANALISTA – 2013)**

Para exercer a liderança é necessário que o funcionário tenha habilidade de relacionamento com as equipes e motivação para condução das atividades propostas.

**Comentários**



Exato. Esta questão é bem intuitiva, pois uma pessoa para ser líder deve ter habilidade para se comunicar e para convencer seus liderados. Sem um bom relacionamento com sua equipe, nenhum líder terá sucesso.

Você consegue imaginar um líder que fique só no seu canto calado?

**Gabarito: correta**

---

**75. (CESPE - ANCINE - ANALISTA – 2013)**

A maturidade do líder é a principal característica do modelo de liderança de Hersey & Blanchard, que demonstra as situações enfrentadas pelos subordinados. Esse modelo deve ser analisado em um conjunto de tarefas, a partir das quais é possível enquadrar os líderes em categorias universais, considerando suas competências e motivações.

**Comentários**

A questão tem uma "pegadinha" logo no seu início: a teoria de Hersey & Blanchard se preocupa com a maturidade do **liderado**, e não a do líder.

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. Deste modo, o líder deve tratar de modo distinto funcionários com maturidades diferentes.

**Gabarito: errada**

---

**76. (CESPE – CAPES – ANALISTA – 2012)**

Na liderança do tipo laissez-faire, o líder não define etapas ou métodos de trabalho, apenas fornece materiais ou informações que lhe sejam solicitados.

**Comentários**

O estilo liberal, também conhecido como estilo “empobrecido” de liderança, reflete um estilo de liderança em que os subordinados têm muita liberdade para decidir como devem fazer suas atividades.

Deste modo, eles podem escolher quais serão as ferramentas que utilizarão, os horários em que estarão trabalhando, etc. Assim, o líder acaba tendo uma atuação de suporte, como descrito pela banca.

**Gabarito: correta**

---

**77. (CESPE – TJ-ES - ANALISTA – 2011)**

Em qualquer situação, o estilo de liderança positiva, participativa e cordial é o mais apropriado.

**Comentários**



O estilo de liderança deve sempre estar adaptado ao cenário, ao ambiente que encontramos. Não existe estilo “perfeito” para todas as situações, como a questão quer dizer.

Um estilo pode funcionar em um tipo de empresa, com um grupo de pessoas, mas falhar em uma situação diferente, com outras pessoas envolvidas. O trabalho do gestor é o de identificar qual é a situação e utilizar o estilo mais adequado para aquele momento.

**Gabarito: errada**

---

**78. (CESPE – TJ-ES - ANALISTA – 2011)**

De acordo com os estudos clássicos a respeito de estilos de liderança, administrador que conduz seus subordinados por meio de liderança liberal obtém produtividade superior à obtida por aquele que adota liderança autocrática, em razão da criatividade e da inovação geradas.

**Comentários**

Isto não ocorre, de acordo com a teoria comportamental. O estilo de liderança liberal foi considerado pelos autores como o que trazia o pior resultado prático.

**Gabarito: errada**

---

**79. (CESPE – CORREIOS / PSICÓLOGO – 2011)**

Independentemente de fatores situacionais, líderes voltados ao cumprimento de metas e preocupados com aspectos técnicos das tarefas são mais eficazes que líderes orientados para o relacionamento.

**Comentários**

Vejam como estas questões se repetem, não é mesmo? Lembrem-se disso: os fatores situacionais são importantes e devem orientar o administrador no momento de escolher a melhor abordagem perante seus subordinados.

Ou seja, não existe “receita de bolo”. Não há um estilo de liderança que vá sempre funcionar, independente do momento ou tipo de organização que estamos trabalhando. Líderes focados nas tarefas podem “dar certo” em uma empresa e fracassar em outras organizações.

**Gabarito: errada**

---

**80. (CESPE – PREVIC / ANAL. ADM. – 2011)**

No contexto das organizações, pesquisadores ligados ao estudo da liderança situacional têm apresentado diversas propostas de modelos para serem aplicados em instituições. Um desses modelos baseia-se em três aspectos inter-relacionados: o comportamento de tarefa, o comportamento de relacionamento e a maturidade dos subordinados. Com base nessas informações, julgue o item que se segue, referente à liderança situacional.



A maturidade de um grupo ou de um liderado deve ser considerada globalmente, e não somente em relação à tarefa específica a ser realizada.

### Comentários

Não basta o funcionário ter maturidade psicológica, por exemplo. Ele pode ter vinte anos de experiência em outras áreas da empresa, muita segurança e equilíbrio emocional, mas não conhecer nada da atividade atual.

Isto é comum de ocorrer quando um funcionário experiente é transferido para um novo setor. Ele terá de se adaptar ao novo trabalho, não é mesmo?

**Gabarito: correta**

---

### 81. (CESPE – PREVIC / ANAL. ADM. – 2011)

No contexto das organizações, pesquisadores ligados ao estudo da liderança situacional têm apresentado diversas propostas de modelos para serem aplicados em instituições. Um desses modelos baseia-se em três aspectos inter-relacionados: o comportamento de tarefa, o comportamento de relacionamento e a maturidade dos subordinados. Com base nessas informações, julgue o item que se segue, referente à liderança situacional.

Consideram-se comportamento de tarefa o apoio socioemocional e o encorajamento dado pelo líder.

### Comentários

Negativo. De acordo com a liderança situacional, o comportamento voltado para os relacionamentos é que seriam relacionados com estes fatores citados pela banca.

O comportamento de tarefa seria voltado para o atingimento dos objetivos organizacionais, com a finalização dentro do prazo das atividades.

**Gabarito: errada**

---

### 82. (CESPE – ANATEL/ANALISTA ADMINISTRATIVO – 2009)

A teoria da liderança situacional procura definir qual estilo de liderança se ajusta melhor a cada situação organizacional. Para atingir-se esse propósito, deve-se, preliminarmente, diagnosticar a situação existente.

### Comentários

Exato. De acordo com a liderança situacional, temos de diagnosticar o contexto para definirmos como devemos atuar.

**Gabarito: correta**

---

### 83. (CESPE – CETURB-ES/ADMINISTRADOR – 2010)



O monge defende que a base da liderança não é o poder, e, sim, a autoridade, conquistada com amor, dedicação e sacrifício. Afirma, ainda, que respeito, responsabilidade e cuidado com as pessoas são virtudes indispensáveis a um grande líder. Ou seja, para liderar é preciso estar disposto a servir.

*James C. Hunter. O Monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2004, contracapa (com adaptações).*

No que concerne a liderança, julgue os próximos itens. (ADAPTADA)

O líder transacional é o personagem inspirador que recompensa seus liderados com o prestígio de pertencer a determinado grupo na organização.

### Comentários

O personagem inspirador seria o líder **transformacional**, e não o transacional! A liderança transacional está ligada a ideia de um negócio, ou uma troca, entre líderes e subordinados. Um entra com o desempenho e o outro com as recompensas.

**Gabarito: errada**

---

### 84. (CESPE – BASA / ADMINISTRAÇÃO – 2010)

Na atualidade, inexistente situação que comporte a aplicação da liderança autocrática no âmbito de uma organização, pois essa é uma teoria sem aplicabilidade prática.

### Comentários

A liderança autocrática tem sim aplicabilidade prática. Existem diversas situações em que a liderança democrática ou a liderança liberal não funcionam, como casos em que não temos tempo para tomar uma decisão, por exemplo.

Quem já serviu ao Exército, por exemplo, sabe que o estilo de liderança nas forças armadas não é o democrático, não é mesmo?

**Gabarito: errada**

---

### 85. (CESPE – ABIN / OFICIAL TÉCNICO – 2010)

Em organizações formais contemporâneas, os dirigentes ocupam posição em uma hierarquia regida por normas impessoais. A autoridade formal concedida a esses dirigentes não garante a liderança e a condução de pessoas.

### Comentários

**Perfeito! O fato de uma pessoa estar ocupando um cargo não é garantia de um papel de liderança.**

**Gabarito: correta**

---

### 86. (CESPE – MPS - ADMINISTRADOR – 2010)

O estilo de liderança adotado por uma organização influi direta e indiretamente em seus resultados. No caso da liderança orientada para tarefas, a autocracia e o autoritarismo são



características marcantes. Já no estilo de liderança voltado para as pessoas, as características são democracia e participação dos funcionários.

### Comentários

Esta frase descreve bem os estudos de Michigan sobre liderança, dividindo os líderes em: **líderes centrados em tarefas** (preocupados com a produção, aspectos técnicos relativos à tarefa, prazos e custos baixos de produção) e **líderes centrados nas pessoas** (preocupados com as relações interpessoais e as necessidades dos funcionários).

**Gabarito: correta**

---

### 87. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)

Caso o administrador adote uma liderança liberal, as questões serão debatidas e decididas pelo grupo.

### Comentários

O estilo de liderança onde as questões são debatidas e decididas pelo grupo é o democrático, e não o liberal (ou laissez-faire). No estilo liberal o líder dá liberdade total para o subordinado decidir como quiser.

**Gabarito: errada**

---

### 88. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)

Se desejar valorizar do mesmo modo os cargos e funções com perfil técnico ou gerencial, o administrador deverá adotar a carreira em Y, pois, desse modo, os empregados receberão remuneração e status proporcionais ao nível em que se encontrem.

### Comentários

A carreira em Y foi uma maneira de criar uma alternativa à carreira executiva para que as empresas não perdessem seus quadros técnicos (seja para a concorrência ou para que deixassem a área técnica para a área administrativa).

Desta forma, se a empresa tem um funcionário que é um excelente desenvolvedor de software, por exemplo, ele pode continuar a crescer profissionalmente na carreira de técnico, ao invés de ter de se tornar um gerente para poder ser mais bem remunerado.

**Gabarito: correta**

---

### 89. (CESPE – ANATEL/ANALISTA ADMINISTRATIVO – 2009)

A teoria da liderança situacional procura definir qual estilo de liderança se ajusta melhor a cada situação organizacional. Para atingir-se esse propósito, deve-se, preliminarmente, diagnosticar a situação existente.

### Comentários



Perfeito. Esta é uma definição correta da liderança situacional.

**Gabarito: correta**

---

**90. (CESPE – TRT-17 / PSICOLOGIA – 2009)**

Liderança é definida como a influência exercida por aqueles que possuem autoridade formal na organização.

**Comentários**

Pegadinha na área! Como já vimos, não é sempre que o chefe (quem tem autoridade formal) será o líder de um grupo. A liderança não é necessariamente realizada por este chefe, pois ele pode não ter perfil para isto, por não dar atenção a este fator, dentre outros motivos.

**Gabarito: errada**

---

**91. (CESPE – HEMOBRÁS/ ADMINISTRADOR – 2008)**

O exercício pleno da liderança depende da ocupação de cargo de chefia pelo líder.

**Comentários**

Como vimos, nem sempre o líder é o ocupante do cargo de chefia. Muitas vezes quem acaba liderando é um colega mais experiente, mais comunicador e respeitado.

**Gabarito: errada**

---

**92. (CESPE – MIN. ESPORTE - ADMINISTRADOR – 2008)**

No trabalho em equipe, o estilo de liderança democrático, por compartilhar o processo decisório, contribui para o aumento da motivação dos membros da equipe.

**Comentários**

Beleza. O estilo democrático leva a uma maior motivação dos funcionários, pois eles passam a se sentir responsáveis pela decisão tomada, tendo assim maior motivação para que a mesma tenha sucesso.

**Gabarito: correta**

---

**93. (CESPE – DFTRANS / ADMINISTRADOR – 2008)**

A liderança autocrática tem como foco a automatização dos processos de trabalho e o compartilhamento das decisões com os membros da equipe.

**Comentários**



Frase totalmente equivocada! O estilo de liderança autocrática não tem como foco a automatização dos processos de trabalho, muito menos o compartilhamento das decisões com os membros da equipe (característica do estilo democrático).

**Gabarito: errada**

---

**94. (CESPE – MTE / ADMINISTRAÇÃO – 2008)**

O managerial grid (grade gerencial) proposto por Blake e Mouton pressupõe que o administrador deva se preocupar apenas com os resultados.

**Comentários**

O grid (ou grade) gerencial de Blake e Mouton mostra uma relação entre duas variáveis na liderança: o enfoque em pessoas e o enfoque na produção. Para os autores a melhor situação seria uma alta preocupação com os dois fatores (produção e pessoas).

**Gabarito: errada**

---

**95. (CESPE – PETROBRÁS / ADMINISTRADOR – 2007)**

O líder autocrático é aquele que delega a autoridade e encoraja a participação dos membros da equipe.

**Comentários**

O estilo de liderança no qual o **líder delega autoridade e encoraja a participação dos subordinados é o democrático**, e não o autocrático. Vejam que estas questões se repetem!

O estilo democrático pode ainda ser **consultivo** (o líder pede a opinião, mas decide sozinho) ou **participativo** (o líder permite a participação não só com opiniões, mas na própria decisão).

**Gabarito: errada**

---

**96. (CESPE – PETROBRÁS / ADMINISTRADOR – 2007)**

Identifica-se o estilo de liderança diretivo quando o líder explica aos demais membros quais são as tarefas deles e como devem executá-las.

**Comentários**

O estilo de liderança **autocrático é também chamado de diretivo!** Neste estilo o líder centraliza as decisões e informa aos subordinados a decisão tomada (afinal ninguém deveria ter de adivinhar o que deve ser feito).

**Gabarito: certa**

---

## LISTA DE QUESTÕES TRABALHADAS NA AULA

### 1. (CESPE – EBSERH – ASSISTENTE – 2018)

Segundo Frederick Herzberg, um dos teóricos das teorias motivacionais, há dois fatores que explicam o comportamento das pessoas: os higiênicos e os motivacionais.

### 2. (CESPE – EBSERH – ASSISTENTE – 2018)

A expectativa do indivíduo sobre a sua habilidade em desempenhar uma tarefa com sucesso é uma importante fonte de motivação no trabalho.

### 3. (CESPE – STJ – TÉCNICO – 2018)

Promover a motivação de indivíduos significa proporcionar a satisfação de suas necessidades, e, em termos hierárquicos, necessidades de estima são prioritárias em relação a necessidades sociais, por exemplo.

### 4. (CESPE – STJ – ANALISTA – 2018)

Reconhecimento, responsabilidade e desenvolvimento profissional são fatores motivacionais que elevam a qualidade de vida no trabalho.

### 5. (CESPE – SEDF – TÉCNICO – 2017)

Tornar as tarefas mais desafiadoras é uma forma de motivar pessoas e de desenvolver nelas o sentimento de que as atividades estão ficando mais enriquecedoras.

### 6. (CESPE – TRT-CE – ANALISTA – 2017)

A motivação depende do esforço despendido pelo empregado para atingir um resultado e do valor atribuído por ele a esse resultado. Essa premissa se refere à teoria motivacional denominada teoria

- A) das necessidades de Maslow.
- B) da expectativa.
- C) da equidade
- D) behaviorista.

### 7. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016)



É recomendável instituir programas motivacionais padronizados e permanentes nas organizações para estimular a motivação dos empregados.

**8. (CESPE – DPU - AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)**

A equidade interna e externa é importante fator de motivação dos empregados de uma organização.

**9. (CESPE – DPU - AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)**

Segundo a teoria dos motivos, de McClelland, aspirar realizar metas elevadas, procurar relações interpessoais fortes e buscar aprovação dos outros são características de pessoas que demonstram que a motivação está baseada em motivos de sucesso.

**10. (CESPE – DPU - ANALISTA – 2016)**

De acordo com a teoria dos dois fatores, postulada por Herzberg, os fatores higiênicos estarão presentes na organização se as pessoas perceberem serem satisfatórias suas relações com os chefes imediatos e com os colegas de trabalho e serem adequadas as condições de trabalho.

**11. (CESPE – TRE-GO – ANALISTA – 2015)**

Caso se busque motivar um colaborador que tenha alta necessidade de realização nos termos propostos pela teoria das necessidades adquiridas, deve-se considerar que pessoas com essa característica preferem trabalhar sozinhas.

**12. (CESPE - STJ – TÉCNICO – 2015)**

A escassez de recursos no setor público tende a conferir importância ao papel do líder na motivação do servidor.

**13. (CESPE - TCU – TÉCNICO – 2015)**

Os indivíduos com elevada autoeficácia prescindem da participação em programas de treinamento e desenvolvimento.

**14. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015)**

De acordo com a teoria motivacional do estabelecimento de objetivos, pessoas orientadas por gestores que adotam estilos mais participativos de liderança e de gestão apresentam melhor desempenho profissional, já que elas trabalham com objetivos claros, específicos e desafiadores e recebem feedbacks gerenciais.



**15. (CESPE - DEPEN – AGENTE – 2015)**

A motivação no trabalho caracteriza-se pelo esforço despendido pelo indivíduo para cumprir objetivos e metas previamente estipulados, ainda que dificuldades e obstáculos afetem seu desempenho profissional por um breve período.

**16. (CESPE - ANATEL – ANALISTA – 2014)**

Os construtos da teoria da expectativa de Vroom podem ser representados da seguinte forma: um indivíduo deseja uma promoção (instrumentalidade — grau de atração), passa a estender o seu horário de trabalho (valência — visualização da relação entre a ação e a obtenção do resultado), pois acredita que, assim, poderá ser promovido (expectância — antecipação dos resultados e probabilidade subjetiva).

**17. (CESPE – MI – ASSISTENTE TÉCNICO – 2013)**

Embora a motivação enseje empenho no trabalho, o desempenho individual também depende da presença de habilidades relevantes para o trabalho e de fatores contextuais, tais como o apoio da organização.

**18. (CESPE – TRT-10 – TÉCNICO – 2013)**

O desempenho humano no trabalho está relacionado a motivação, conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como à existência de suporte organizacional para que as atividades, tarefas e responsabilidades sejam realizadas de maneira adequada e conforme os padrões esperados.

**19. (CESPE – TRT-10 – ANALISTA – 2013)**

A motivação para o trabalho, sob o enfoque das necessidades humanas, é resultado do quanto a pessoa se percebe capaz de realizar uma determinada tarefa de forma autônoma e exemplar.

**20. (CESPE – ANCINE – TÉCNICO – 2012)**

O desempenho humano, resultado da motivação e das competências para a realização do trabalho, está relacionado à inexistência ou pouca incidência de obstáculos contextuais.

**21. (CESPE – ANP – ANALISTA – 2013)**

A teoria de McClelland propõe que o gestor atenda às necessidades de realização, afiliação ou poder dos seus colaboradores.



**22. (CESPE – MPE-PI – ANALISTA – 2012)**

As intervenções que busquem agregar aspectos motivacionais extrínsecos tendem a ser eficazes para a manutenção da motivação dos indivíduos com forte necessidade de realização.

**23. (CESPE – ANATEL – TÉCNICO – 2012)**

Caso determinado gestor empregue a teoria X para motivar sua equipe, é correto afirmar que ele adota o estilo de liderança democrática, ou mesmo laissez-faire, no relacionamento com sua equipe.

**24. (CESPE – MPE-PI – TÉCNICO – 2012)**

De acordo com a teoria dos dois fatores — motivação e higiene —, o oposto de satisfação não é a insatisfação. Ainda segundo essa teoria, a eliminação dos aspectos de insatisfação de um trabalho não o torna necessariamente satisfatório.

**25. (CESPE – CAPES – ANALISTA – 2012)**

A atuação de um gestor público que desenvolva atividades na função de direção restringe-se ao nível hierárquico mais alto da organização.

**26. (CESPE – ANAC – TÉCNICO – 2012)**

O objetivo principal das teorias de conteúdo é analisar a motivação com base no estudo dos motivadores do comportamento organizacional.

**27. (CESPE – MPE-PI – TÉCNICO – 2012)**

De acordo com a teoria dos dois fatores — motivação e higiene —, o oposto de satisfação não é a insatisfação. Ainda segundo essa teoria, a eliminação dos aspectos de insatisfação de um trabalho não o torna necessariamente satisfatório.

**28. (CESPE – ANCINE – TÉCNICO – 2012)**

O desempenho humano, resultado da motivação e das competências para a realização do trabalho, está relacionado à inexistência ou pouca incidência de obstáculos contextuais.

**29. (CESPE – ANATEL – TÉCNICO – 2012)**

Caso determinado gestor empregue a teoria X para motivar sua equipe, é correto afirmar que ele adota o estilo de liderança democrática, ou mesmo laissez-faire, no relacionamento com sua equipe.



**30. (CESPE – TJ-ES - ANALISTA – 2011)**

No trabalho de motivação dos funcionários, pesquisas recentes recomendam que os profissionais de gestão de pessoas adotem, sem restrições, a teoria de Maslow.

**31. (CESPE – STM / ANAL ADM. – 2011)**

É possível afirmar que quanto maior for a motivação de um funcionário para o trabalho, tanto melhor será o seu desempenho em determinado contexto laboral.

**32. (CESPE – STM / ANAL JUD. PSI – 2011)**

A relação existente entre motivação e satisfação no trabalho é evidente nas organizações, não havendo, portanto, necessidade de um modelo para explicá-la.

**33. (CESPE – TJ-ES / ANALISTA – 2011)**

Consoante os pressupostos da hierarquia de necessidades de Maslow, um administrador que almeje motivar seus colaboradores deve considerar primeiramente as necessidades fisiológicas destes.

**34. (CESPE – STM / ANAL JUD. PSI – 2011)**

As teorias de conteúdo da motivação no trabalho enfatizam de que maneira as pessoas pensam ao escolher entre diferentes caminhos quando tentam satisfazer suas necessidades.

**35. (CESPE – STM / ANAL JUD. PSI – 2011)**

Uma comparação de equidade ocorre sempre que as organizações estabelecem recompensas intrínsecas e extrínsecas.

**36. (CESPE – ANEEL - TÉCNICO – 2010)**

No modelo piramidal criado por Maslow para explicar a motivação, constam as seguintes necessidades humanas, dispostas em ordem hierárquica: fisiológicas, segurança, social, estima e autorrealização.

**37. (CESPE – MPS - ADMINISTRADOR – 2010)**

A teoria de Maslow cita as necessidades humanas como uma pirâmide, fazendo um paralelo com uma hierarquia. Na base dessa pirâmide, encontram-se as necessidades básicas ou



fisiológicas e o pressuposto é: uma necessidade, em qualquer ponto da hierarquia, precisa ser atendida antes que a necessidade do nível seguinte se manifeste.

**38. (CESPE – AGU- ANAL. ADM. – 2010)**

Ao assumir a gerência de qualidade de uma organização, Maria pretende criar uma auditoria de processos gerenciais, que avaliará a conformidade das atividades desenvolvidas pelos diversos setores componentes da organização. Para compor sua equipe, Maria decidiu recrutar pessoalmente cada colaborador, por meio de seleção externa, pois acredita que, de modo geral, as pessoas não são responsáveis e não gostam de trabalhar. Visando atrair colaboradores para o cargo, ela oferecerá as melhores gratificações financeiras da organização. Os futuros auditores de processos terão uma rotina muito bem delineada e serão avaliados semestralmente pelas chefias imediatas. Os aspectos da avaliação julgados deficientes serão objeto de capacitações. Com referência a essa situação hipotética e ao tema por ela evocado, julgue os próximos itens.

Maria, em termos de liderança, se pauta na teoria X de McGregor.

**39. (CESPE – BASA / ADMINISTRAÇÃO – 2010)**

Se o gerente de uma agência bancária com 35 funcionários do quadro, 10 terceirizados e 5 estagiários adotar uma postura única como forma de motivar seus colaboradores, essa conduta estará de acordo com os pressupostos da teoria de Maslow.

**40. (CESPE – BASA / ADMINISTRAÇÃO – 2010)**

A preocupação do gerente de uma agência bancária com a salubridade do ambiente de trabalho identifica-se com os aspectos motivacionais propostos na teoria de Herzberg.

**41. (CESPE – BASA - ADMINISTRAÇÃO – 2010)**

A implantação de um novo plano de remuneração que contemple um aumento substancial no salário dos colaboradores de uma organização vai ao encontro dos fatores extrínsecos propostos na teoria de Herzberg.

**42. (CESPE – CETURB-ES - ADMINISTRADOR – 2010)**

A oportunidade de liderar uma equipe representa, muitas vezes, um fator de motivação para o colaborador, que considera a tarefa como um voto de confiança dos seus superiores.

**43. (CESPE – POLICIA FEDERAL / AGENTE – 2009)**



Ao considerar a teoria da equidade como forma de maximizar o desempenho dos colaboradores que lhe estão subordinados, o gestor público deve levar em conta que qualquer injustiça sentida em relação às recompensas pode motivar essas pessoas a agirem de forma a restaurar o senso de equidade percebida.

**44. (CESPE – TCU - ACE – 2009)**

Considerando a teoria dos dois fatores de Herzberg, existem duas formas de motivar os empregados: uma pautada em uma ação mais dura, voltada apenas para aspectos financeiros (fator X), e outra mais participativa, voltada para aspectos de socialização (fator Y).

**45. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)**

Segundo a teoria dos dois fatores, proposta por Herzberg, ao conceder aumento na remuneração de seus colaboradores, o administrador atuará em um fator motivacional.

**46. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)**

Caso o administrador pretenda motivar sua equipe baseando-se na teoria de motivação chamada hierarquia das necessidades, a primeira providência a ser tomada deverá ser a adoção de um programa que vise preservar e desenvolver as relações sociais no grupo de empregados.

**47. (CESPE – TCU/ ACE GESTÃO DE PESSOAS – 2008)**

Conforme a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, por serem as necessidades da base da pirâmide de hierarquias as únicas que realmente produzem motivação para o trabalho, as recompensas oferecidas aos empregados devem ter sido de natureza monetária.

**48. (CESPE – MTE / ADMINISTRAÇÃO – 2008)**

Segundo o modelo de Vroom, a motivação para produzir em uma entidade está calcada estritamente nas recompensas ofertadas pela organização.

**49. (CESPE – MTE / ADMINISTRAÇÃO – 2008)**

Segundo a teoria proposta por Herzberg, o aumento salarial dado a uma categoria de servidores públicos, por exemplo, não seria um fator motivacional.

**50. (CESPE – STM - ANALISTA – 2018)**

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



**51. (CESPE – STM - ANALISTA – 2018)**

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

**52. (CESPE – PC-MA – ESCRIVÃO – 2018)**

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

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

- A) Aldo apresenta os poderes de competência e de referência.
- B) Paulo apresenta os poderes de coerção e de referência.
- C) Paulo apresenta os poderes de coerção e de competência.
- D) Aldo apresenta os poderes de recompensa e de competência.
- E) Aldo apresenta os poderes legítimo e de referência.

**53. (CESPE – SEDF - TÉCNICO – 2017)**

A liderança exercida em função do poder legitimado é identificada pelos conhecimentos e pelas capacidades técnicas do indivíduo.

**54. (CESPE – TRE-BA – TÉCNICO – 2017)**

De acordo com a literatura pertinente, uma das dimensões da liderança transacional é a

- A) Recompensa contingente.
- B) Motivação inspiracional.
- C) Estimulação intelectual
- D) Consideração individualizada.
- E) influência idealizada.

**55. (CESPE – ANVISA – TÉCNICO – 2016)**



A liderança nas organizações, sinônimo de administração, deve ser atribuída aos administradores que demonstrem maior capacidade para planejamento, organização, direção e controle.

**56. (CESPE – DPU – AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)**

Atualmente, a liderança que contribui para o desempenho eficaz da equipe ampara-se em características ou qualidades pessoais como carisma, propósito e realização, o que leva as pessoas a perceberem a influência do líder em situações de maior ou menor estabilidade.

**57. (CESPE – DPU – AGENTE ADMINISTRATIVO – 2016)**

Segundo as abordagens de traços e competências de liderança, a presença de comportamentos orientados ao trabalho e ao relacionamento interpessoal no modo de agir do líder favorece eficazmente o alcance dos resultados de equipes e organizações.

**58. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

Qualquer indivíduo tem potencial para exercer a liderança e para utilizar todos os seus estilos quando for conveniente, pois não existe um único estilo de liderança a ser adotado permanentemente nas organizações.

**59. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

As teorias de liderança que defendiam uma abordagem situacional, flexível e rapidamente adaptável às constantes mudanças das organizações evoluíram para uma abordagem que descreve traços e características pessoais necessários aos líderes eficazes bem como ações que eles devem realizar.

**60. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)**

Na perspectiva da teoria de traços, que compreende a liderança a partir das características pessoais dos líderes, os atributos pessoais são inatos e capazes de exercer influência sobre as pessoas, o que diferencia os líderes dos demais.

**61. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)**

Os três estilos básicos de liderança — autocrática, democrática e laissez faire — são definidos com base no comportamento do líder nos grupos de trabalho.

**62. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**



Na liderança autocrática, as decisões são tomadas de forma demorada e as tarefas são realizadas após os líderes consultarem seus subordinados.

**63. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

Na liderança democrática, os membros da equipe reconhecem devidamente o papel do líder no processo, a tomada de decisão tende a ser mais rápida e a produtividade é elevada.

**64. (CESPE - FUB – PSICÓLOGO – 2015)**

A liderança Laissez-Faire é eficaz quando os subordinados não são dotados de capacidade de auto-organização, gerando desempenho nas tarefas satisfatórias.

**65. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)**

São características que evidenciam a liderança transformacional; trocas entre líderes e liderados com vistas ao alcance das metas organizacionais; monitoramento frequente para correção de desvios; e programas de recompensas que permitam, por exemplo, que liderados exerçam outras atividades no horário de trabalho.

**66. (CESPE - MPOG – TÉCNICO – 2015)**

São ações e características de um líder alinhado à liderança transformacional: ser carismático, estimular a criatividade, inspirar confiança e propor desafios, além de estimular e motivar seus liderados para superação e desenvolvimento pessoal e no trabalho.

**67. (CESPE – PF - ADMINISTRADOR – 2014)**

Nas organizações, o líder define-se pela autoridade que lhe é delegada.

**68. (CESPE – MS – ANALISTA – 2013)**

A liderança não está associada a estímulos e incentivos que possam provocar motivação nas pessoas para a realização da missão e dos objetivos organizacionais, visto que tal função é uma atribuição da chefia dos indivíduos.

**69. (CESPE – ANP – ANALISTA – 2013)**

A liderança é um predicado das pessoas, diferentemente da autoridade formal, que é atributo do cargo.

**70. (CESPE – SERPRO – ANALISTA – 2013)**



De acordo com princípios da gerência colaborativa, os gestores devem abdicar de sua posição de liderança e destiná-la a seus subordinados, a fim de que estes tomem as decisões sobre as mudanças nas organizações.

**71. (CESPE – UNIPAMPA – ANALISTA – 2013)**

O líder autocrático pronuncia comentários irregulares sobre as atividades dos membros da equipe e determina as providências para a execução das tarefas apenas quando solicitado.

**72. (CESPE – UNIPAMPA – ANALISTA – 2013)**

Emergente é o líder que reúne habilidades para conduzir a equipe a objetivos específicos, porém, nessa situação, a equipe geralmente se desorganiza, o que pode gerar insegurança e atritos entre os membros da equipe.

**73. (CESPE – MI – ASSISTENTE TÉCNICO – 2013)**

Nas organizações públicas, lideranças eficazes decorrem diretamente de atribuições regimentais e de uma estrutura organizacional rígida e com muitos níveis hierárquicos.

**74. (CESPE – UNIPAMPA – ANALISTA – 2013)**

Para exercer a liderança é necessário que o funcionário tenha habilidade de relacionamento com as equipes e motivação para condução das atividades propostas.

**75. (CESPE - ANCINE - ANALISTA – 2013)**

A maturidade do líder é a principal característica do modelo de liderança de Hersey & Blanchard, que demonstra as situações enfrentadas pelos subordinados. Esse modelo deve ser analisado em um conjunto de tarefas, a partir das quais é possível enquadrar os líderes em categorias universais, considerando suas competências e motivações.

**76. (CESPE – CAPES – ANALISTA – 2012)**

Na liderança do tipo laissez-faire, o líder não define etapas ou métodos de trabalho, apenas fornece materiais ou informações que lhe sejam solicitados.

**77. (CESPE – TJ-ES - ANALISTA – 2011)**

Em qualquer situação, o estilo de liderança positiva, participativa e cordial é o mais apropriado.

**78. (CESPE – TJ-ES - ANALISTA – 2011)**



De acordo com os estudos clássicos a respeito de estilos de liderança, administrador que conduz seus subordinados por meio de liderança liberal obtém produtividade superior à obtida por aquele que adota liderança autocrática, em razão da criatividade e da inovação geradas.

### **79. (CESPE – CORREIOS / PSICÓLOGO – 2011)**

Independentemente de fatores situacionais, líderes voltados ao cumprimento de metas e preocupados com aspectos técnicos das tarefas são mais eficazes que líderes orientados para o relacionamento.

### **80. (CESPE – PREVIC / ANAL. ADM. – 2011)**

No contexto das organizações, pesquisadores ligados ao estudo da liderança situacional têm apresentado diversas propostas de modelos para serem aplicados em instituições. Um desses modelos baseia-se em três aspectos inter-relacionados: o comportamento de tarefa, o comportamento de relacionamento e a maturidade dos subordinados. Com base nessas informações, julgue o item que se segue, referente à liderança situacional.

A maturidade de um grupo ou de um liderado deve ser considerada globalmente, e não somente em relação à tarefa específica a ser realizada.

### **81. (CESPE – PREVIC / ANAL. ADM. – 2011)**

No contexto das organizações, pesquisadores ligados ao estudo da liderança situacional têm apresentado diversas propostas de modelos para serem aplicados em instituições. Um desses modelos baseia-se em três aspectos inter-relacionados: o comportamento de tarefa, o comportamento de relacionamento e a maturidade dos subordinados. Com base nessas informações, julgue o item que se segue, referente à liderança situacional.

Consideram-se comportamento de tarefa o apoio socioemocional e o encorajamento dado pelo líder.

### **82. (CESPE – ANATEL/ANALISTA ADMINISTRATIVO – 2009)**

A teoria da liderança situacional procura definir qual estilo de liderança se ajusta melhor a cada situação organizacional. Para atingir-se esse propósito, deve-se, preliminarmente, diagnosticar a situação existente.

### **83. (CESPE – CETURB-ES/ADMINISTRADOR – 2010)**

O monge defende que a base da liderança não é o poder, e, sim, a autoridade, conquistada com amor, dedicação e sacrifício. Afirma, ainda, que respeito, responsabilidade e cuidado com as pessoas são virtudes indispensáveis a um grande líder. Ou seja, para liderar é preciso estar disposto a servir.



*James C. Hunter. O Monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2004, contracapa (com adaptações).*

No que concerne a liderança, julgue os próximos itens. (ADAPTADA)

O líder transacional é o personagem inspirador que recompensa seus liderados com o prestígio de pertencer a determinado grupo na organização.

**84. (CESPE – BASA / ADMINISTRAÇÃO – 2010)**

Na atualidade, inexistente situação que comporte a aplicação da liderança autocrática no âmbito de uma organização, pois essa é uma teoria sem aplicabilidade prática.

**85. (CESPE – ABIN / OFICIAL TÉCNICO – 2010)**

Em organizações formais contemporâneas, os dirigentes ocupam posição em uma hierarquia regida por normas impessoais. A autoridade formal concedida a esses dirigentes não garante a liderança e a condução de pessoas.

**86. (CESPE – MPS - ADMINISTRADOR – 2010)**

O estilo de liderança adotado por uma organização influi direta e indiretamente em seus resultados. No caso da liderança orientada para tarefas, a autocracia e o autoritarismo são características marcantes. Já no estilo de liderança voltado para as pessoas, as características são democracia e participação dos funcionários.

**87. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)**

Caso o administrador adote uma liderança liberal, as questões serão debatidas e decididas pelo grupo.

**88. (CESPE – UNIPAMPA/ ADMINISTRADOR – 2009)**

Se desejar valorizar do mesmo modo os cargos e funções com perfil técnico ou gerencial, o administrador deverá adotar a carreira em Y, pois, desse modo, os empregados receberão remuneração e status proporcionais ao nível em que se encontrem.

**89. (CESPE – ANATEL/ANALISTA ADMINISTRATIVO – 2009)**

A teoria da liderança situacional procura definir qual estilo de liderança se ajusta melhor a cada situação organizacional. Para atingir-se esse propósito, deve-se, preliminarmente, diagnosticar a situação existente.

**90. (CESPE – TRT-17 / PSICOLOGIA – 2009)**



Liderança é definida como a influência exercida por aqueles que possuem autoridade formal na organização.

**91. (CESPE – HEMOBRÁS/ ADMINISTRADOR – 2008)**

O exercício pleno da liderança depende da ocupação de cargo de chefia pelo líder.

**92. (CESPE – MIN. ESPORTE - ADMINISTRADOR – 2008)**

No trabalho em equipe, o estilo de liderança democrático, por compartilhar o processo decisório, contribui para o aumento da motivação dos membros da equipe.

**93. (CESPE – DFTRANS / ADMINISTRADOR – 2008)**

A liderança autocrática tem como foco a automatização dos processos de trabalho e o compartilhamento das decisões com os membros da equipe.

**94. (CESPE – MTE / ADMINISTRAÇÃO – 2008)**

O managerial grid (grade gerencial) proposto por Blake e Mouton pressupõe que o administrador deva se preocupar apenas com os resultados.

**95. (CESPE – PETROBRÁS / ADMINISTRADOR – 2007)**

O líder autocrático é aquele que delega a autoridade e encoraja a participação dos membros da equipe.

**96. (CESPE – PETROBRÁS / ADMINISTRADOR – 2007)**

Identifica-se o estilo de liderança diretivo quando o líder explica aos demais membros quais são as tarefas deles e como devem executá-las.

## GABARITO

1. C  
2. C  
3. E  
4. C  
5. C  
6. B  
7. E  
8. C  
9. E  
10. C  
11. C  
12. C  
13. E  
14. C  
15. C  
16. E  
17. C  
18. C  
19. E  
20. C  
21. C  
22. E  
23. E  
24. C  
25. E  
26. C  
27. C  
28. C  
29. E  
30. E  
31. E  
32. E

33. C  
34. E  
35. E  
36. C  
37. C  
38. C  
39. E  
40. E  
41. C  
42. C  
43. C  
44. E  
45. E  
46. E  
47. E  
48. E  
49. C  
50. E  
51. E  
52. E  
53. E  
54. A  
55. E  
56. E  
57. E  
58. C  
59. E  
60. C  
61. C  
62. E  
63. E  
64. E  
65. E

66. C  
67. E  
68. E  
69. C  
70. E  
71. E  
72. E  
73. E  
74. C  
75. E  
76. C  
77. E  
78. E  
79. E  
80. C  
81. E  
82. C  
83. E  
84. E  
85. C  
86. C  
87. E  
88. C  
89. C  
90. E  
91. E  
92. C  
93. E  
94. E  
95. E  
96. C



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



[rodrigorenno99@hotmail.com](mailto:rodrigorenno99@hotmail.com)



<https://www.facebook.com/profrodrigorenno/>



<http://twitter.com/rrenno99>



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

Bons estudos e sucesso!

Rodrigo Rennó

### **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.