

CONCURSO PÚBLICO

Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON

PROVA DISCURSIVA

CARGO: A01 ANALISTA EM PREVIDÊNCIA - ADMINISTRADOR

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 01

Considerando os modelos organizacionais patrimonialista; burocrático e gerencial:

a) Descreva as características desses três modelos e faça uma correlação entre eles ao longo da história.

Características do modelo patrimonialista

Falta de distinção entre o que é público e o que é privado, como sua característica mais marcante; Falta de transparência e falta de participação do cidadão; “Coronelismo”; Corrupção e Nepotismo; Decisões discricionárias e arbitrárias; Ausência de carreiras administrativas na Administração Pública; Estado e Administração sem padrão de organização; Descaso pelo cidadão e pelas demandas sociais; Poder oriundo da tradição/hereditariedade.

Características do modelo burocrático

Profissionalismo; Meritocracia; Impessoalidade; Formalismo. Surgimento de disfunções, pelo excesso de controle, o que gera o excesso de formalismo; o controle passa a ser a razão de ser do Estado, o que gera a perda da noção básico de servir ao cidadão, a ineficiência, o clientelismo e o fisiologismo. Ênfase no Controle.

Características do modelo gerencial

Prestação de contas dos governantes sobre o seu próprio desempenho; Transparência: clareza nos procedimentos adotados; Participação popular / controle social; Criação de regimes temporários de emprego; Flexibilização do direito administrativo; Criação de ambientes para o incentivo à competição visando à obtenção de melhores resultados.

Forte preocupação com a aplicação dos conceitos de eficácia, eficiência e efetividade.

Ênfase no Planejamento e no Resultado.

Correlação entre os três modelos ao longo da história

No modelo patrimonialista o controle é exercido com total autonomia pelos dirigentes, sem transparência, em círculo fechado, para o benefício próprio (do privado); o controle é deles e para eles, não há controle da sociedade em sobre o Estado.

O modelo burocrático busca a correção dessas ações patrimonialistas e impõe uma forte ênfase na função controle para tal, a ponto desse modelo quase encerrar-se em si mesmo, gerando consideráveis disfunções que causam entraves ao funcionamento institucional; o controle da sociedade em relação ao Estado é deficiente.

O modelo gerencial ao buscar a eficácia, a eficiência e a efetividade, enfatiza o Planejamento e o Resultado, obtendo, em consequência, o controle dos processos; pela prestação de contas sobre o próprio desempenho da Administração, possibilita um maior grau de controle do cidadão e das instituições.

Os três modelos têm correlação, também, pela representação de evolução sucessiva, dado que, nessa linha sucessiva, cada modelo busca resolver problemas do modelo anterior.

b) Descreva a motivação para o surgimento dos modelos burocrático e gerencial e, a seguir, descreva a motivação para o surgimento da Governança Pública.

Administração Pública no Brasil aparentemente migrou de um modelo patrimonialista para um modelo burocrático e, em função das importantes disfunções burocráticas, demandou por um modelo de resultados, o modelo gerencial. Ocorre que podemos observar, no dia a dia das instituições, a existência de mais de um modelo em atividade.

O modelo burocrático surgiu como contraponto ao patrimonialismo, uma forma de dar eficiência à máquina pública, protegendo essa máquina das explorações dos então gestores públicos, explicitando o que é público

e o que é privado. No entanto, como a burocracia se caracterizou por impor um controle extremamente rígido aos processos de trabalho, com métodos pautados por normas e procedimentos, com o Estado passando a existir por si e para si, com perda de eficiência, um novo modelo surgiu, oriundo da iniciativa privada, aplicado no âmbito da administração pública. O então Usuário do modelo burocrático passa a ser visto como Cliente, e para ele é voltada a nova administração.

A governança pública, vista por alguns autores como elemento do modelo gerencial e por outros como o quarto modelo organizacional, trata de questões mais práticas e disponibiliza plataformas organizacionais para facilitar o alcance de objetivos públicos tais como o envolvimento de cidadãos na construção de políticas, fazendo uso de mecanismos de democracia deliberativa e redes de políticas públicas, além da implementação de plataformas tecnológicas para essa finalidade, disponibilizando um nível muito maior de acesso às informações da gestão aos cidadãos e às instituições, possibilitando o exercício pleno do controle da coisa pública.

Referências Bibliográficas:

1. BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração burocrática à gerencial. Revista do Serviço Público, v. 47, n. 1, 1996.
2. HOLANDA, Nilson (1993) "A Crise Gerencial do Estado Brasileiro". In João Paulo Reis Velloso, org. (1993) Brasil: a Superação da Crise. São Paulo: Nobel.
3. PALUDO, Augustinho Vicente. Administração pública. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.
4. SANTOS, Luiz Alberto (1995) "Modelo Brasileiro para a Organização da Alta Administração". Brasília: Revista do Serviço Público, 119(2) maio 1995.
5. SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas na administração pública. Revista de Administração Pública - FGV. RAP - Rio de Janeiro 43(2):347-69, MAR./ABR. 2009.

CONCURSO PÚBLICO
Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON

PROVA DISCURSIVA

CARGO: A01 ANALISTA EM PREVIDÊNCIA - ADMINISTRADOR

PADRÃO DE RESPOSTA – QUESTÃO 02

a) Cite e descreva os estilos clássicos de liderança

Na Liderança Autocrática

O líder:

- fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo;
- determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, na medida em que cada uma se torna necessária, de modo imprevisível para o grupo;
- determina a tarefa que cada funcionário executará;
- define os companheiros de trabalho para cada um;
- é dominador e pessoal nos elogios e nas críticas a cada um.

Na Liderança Democrática

O líder:

- assiste e estimula o grupo, que é tem autonomia para debater e definir as diretrizes de trabalho.
- apresenta aconselhamento técnico ao grupo, quando este o solicita, cabendo ao grupo o esboço das providências e das técnicas para atingir o alvo;
- deixa para o grupo definir a divisão das suas tarefas e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho;
- procura ser um membro normal do grupo, em espírito, sem encarregar-se muito de tarefas;
- é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios.

Na Liderança Liberal

O líder:

- tem participação mínima nas decisões, há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais;
- tem participação mínima nos debates e deixa claro que fornecerá somente as informações que o grupo solicitar;
- não participa da divisão das tarefas e nem da escolha dos companheiros, isso fica a cargo do grupo;
- não faz qualquer tentativa de avaliar ou de regular o curso dos acontecimentos;
- somente faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros quando perguntado.

b) Comente sobre a liderança situacional e a liderança servidora

Liderança situacional

Ocorre em função da variação das situações apresentadas; o líder tem a capacidade de adequar-se ao momento, conduzindo de forma efetiva seus colaboradores para que reajam positivamente, deem o seu melhor e alcancem os resultados esperados.

O líder deve utilizar diversas formas de liderança, se adaptar em função do perfil de cada profissional, avaliar diversos aspectos, como conhecimentos e habilidades técnicas, inteligência emocional, considerando o ambiente de trabalho.

As estratégias utilizadas pelo líder situacional são diferenciadas; ele consegue delegar as tarefas adequadas aos diferentes níveis de capacidade dos membros das equipes.

Nesse contexto, as competências do líder, como Direcionamento, Orientação, Apoio e Delegação devem ser consideradas.

Direcionamento: o líder deve ensinar ao colaborador como executar suas tarefas e acompanhar o desenvolvimento delas até a conclusão, até que o profissional tenha plena confiança para executá-la sozinho.

Orientação: o líder tem o papel de orientador. Ele é uma pessoa que mostra a tarefa ao colaborador, explica sua importância, contribui com novas ideias, ensina sempre que necessário e motiva de modo que a execução seja conforme o planejado.

Apoio: o apoio do líder é fundamental para que o colaborador adquira confiança, busque crescimento e desenvolva suas habilidades de forma contínua. Assim, o líder apoia sem precisar supervisionar seu liderado, pois ele consegue desempenhar seu trabalho sem tantas interferências.

Delegação: O líder situacional consegue delegar o trabalho sem precisar acompanhar seus colaboradores de perto, pois eles têm autonomia e liberdade para trabalhar e, muitas vezes, até autoridade para tomar decisões e fazer mudanças.

Liderança servidora

Exercer a liderança servidora é identificar e prover os recursos necessários para que a equipe produza com qualidade, eficácia, eficiência e efetividade, considerando as variáveis humanas, tecnológica e ambiental, entre outras.

A literatura nos traz que a liderança servidora “é uma nova proposta, que se apoia nos valores intrínsecos da dignidade humana”. Nesse contexto, a base da liderança não é o poder, mas sim autoridade conquistada com amor, dedicação e sacrifício. O proposto nessa teoria é uma nova alternativa para exercício da autoridade, onde o servir passa a ser um desejo, diferente de uma imposição. A Teoria da Liderança Servidora desafia esse paradigma tradicional de chefia, quebra o mito da hierarquia intocável, propõe aprendizagem com os erros da equipe, busca a opinião e a experiência de todos os níveis da empresa, invade os chamados segredos da cúpula e distribui a informação outrora privilegiada para todo o grupo, a fim de que todos sintam que são parte do mesmo time, lutando pela vitória comum. (MARINHO, 2005, p. 07)

Referências Bibliográficas:

1. CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública. 6ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
2. CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
3. LACOMBE, Francisco José Massef. Recursos Humanos: princípios de tendências. São Paulo: Saraiva, 2005. 6ª reimpressão, 2009.
4. POSSI, Marcus. Gerenciamento de projetos guia do profissional: aspectos humanos e interpessoais. Volume 2. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.