

Aula 02

*MP-SC (Auxiliar do Ministério Público)
Noções de Administração - 2022
(Pós-Edital)*

Autor:
Stefan Fantini

31 de Março de 2022

PLANEJAMENTO (PARTE I).

Sumário

| | |
|--|-----------|
| Planejamento..... | 5 |
| 1 - Filosofias do Planejamento..... | 5 |
| 2 - Princípios do Planejamento..... | 6 |
| 2.1 - Princípios Gerais | 6 |
| 2.2 - Princípios Específicos | 8 |
| 3 - Vantagens do Planejamento | 8 |
| 4 - Processo de Planejamento (Etapas do planejamento)..... | 9 |
| 5 - Tipos de Planejamento (Níveis de planejamento) | 9 |
| 5.1 Planejamento Estratégico | 10 |
| 5.2 Planejamento Tático | 10 |
| 5.3 Planejamento Operacional..... | 11 |
| Estratégia..... | 12 |
| 1 – Estratégia Deliberada x Estratégia Emergente | 12 |
| Planejamento Estratégico..... | 13 |
| 1 - Missão x Visão x Valores x Negócio | 14 |
| 1.1 - Missão | 14 |
| 1.2 - Visão..... | 15 |
| 1.3 - Valores | 16 |
| 1.4 - Negócio..... | 16 |
| 3 - Outras definições importantes | 17 |



| | |
|--|----|
| 4 - Etapas do Planejamento Estratégico (Fases do Planejamento Estratégico) | 19 |
| Planejamento Baseado em Cenários | 27 |
| Planejamento Estratégico Situacional - PES | 29 |
| Redes e Alianças..... | 32 |
| Administração por Objetivos - APO | 35 |
| Resumo Estratégico | 38 |
| Questões Comentadas | 48 |
| Lista de Questões..... | 72 |
| Gabarito | 85 |



Olá, amigos do Estratégia Concursos, tudo bem?

Na aula de hoje, estudaremos o seguinte tópico:

“Planejamento (Parte I).”

Preparados? Então vamos em frente! 😊

Um grande abraço,

Stefan Fantini



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



Instagram

@prof.stefan.fantini

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



YouTube
Stefan Fantini

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





t.me/admconcursos



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



PLANEJAMENTO

O planejamento é a primeira das funções administrativas. Trata-se da função que **estabelece** os **objetivos** e define os **meios** (recursos e tarefas) necessários para alcançar esses objetivos. Em outras palavras, o planejamento define “o que” deve ser feito (objetivos), e “como” deve ser feito (planos).

Para Oliveira¹ “planejamento é a função da administração que permite **diagnosticar e analisar situações atuais, de estabelecer resultados** – objetivos e metas – a serem alcançados pelas empresas e de **delinear ações** – estratégias – para se alcançar estes resultados, bem como de leis e normas – políticas – que servem de sustentação a este procedimento administrativo.”

1 - Filosofias do Planejamento

Todo planejamento está subordinado a uma filosofia de ação. Por exemplo, o planejamento pode visar à estabilidade, buscando a continuidade do “comportamento atual” em um ambiente previsível e estável; ou então, pode buscar assegurar a “reação adequada” a frequentes mudanças, em um ambiente imprevisível e instável. Partindo desse pressuposto, Ackoff aponta três tipos de filosofia do planejamento:

Planejamento conservador: É o planejamento que tem como objetivo a **manutenção da situação atual**, ou seja, busca a **estabilidade** em um ambiente previsível e estável. Assim, o foco está em **conservar as práticas já existentes**. Esse planejamento visa a identificar e sanar problemas internos, ou seja, não está preocupado em explorar novas oportunidades externas.

O planejamento conservador busca atingir resultados **positivos** e “**suficientes**” (não está preocupado em alcançar “os melhores resultados possíveis”). Sua base é predominantemente **retrospectiva**, isto é, as **experiências passadas** da organização são aproveitadas e projetadas para o futuro.

Planejamento otimizante: Trata-se do planejamento que tem por objetivo a **adaptabilidade** e a **inovação**. O foco está em **melhorar as práticas existentes**. Está voltado para adaptação (reação às mudanças) e inovação dentro da própria organização.

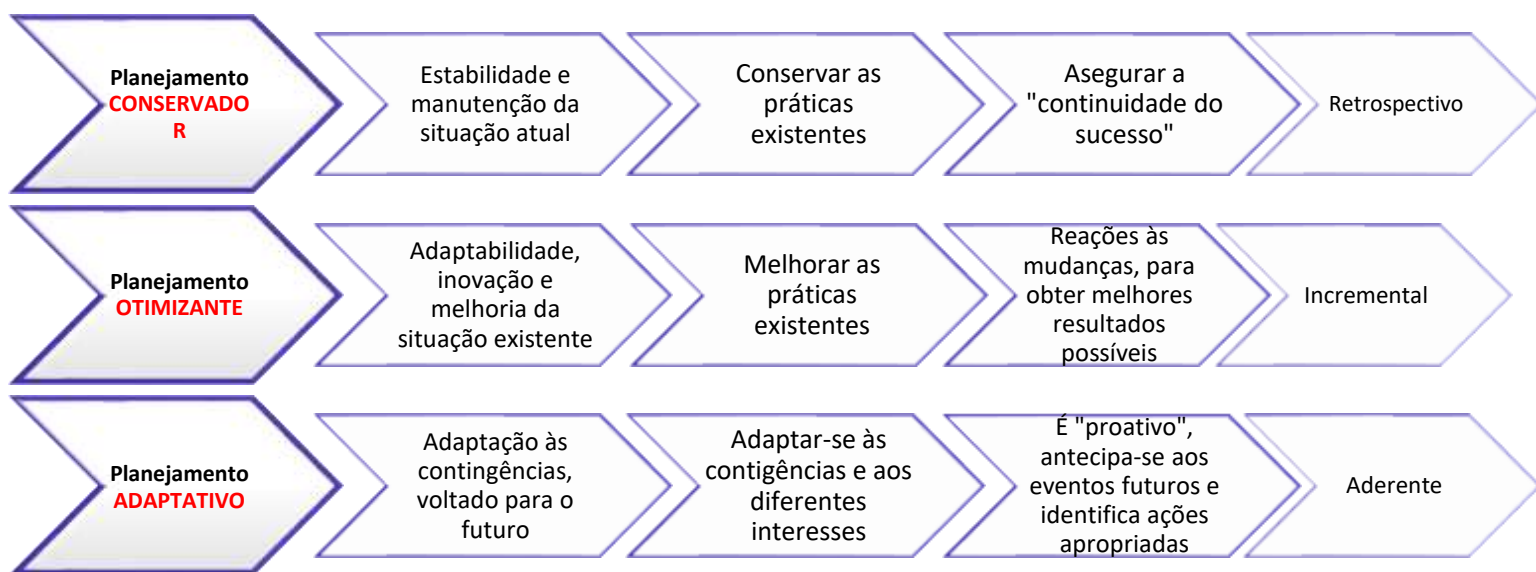
O planejamento otimizante busca alcançar os **melhores resultados possíveis**, através do aumento do desempenho ou da diminuição da utilização de recursos. Sua base é predominantemente **incremental**, ou seja, busca a **melhoria contínua** das atividades.

¹ OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Introdução à Administração: edição compacta*. São Paulo, Atlas: 2009, p.61.



Planejamento adaptativo: Esse planejamento é voltado para o **futuro da organização**. Tem por objetivo **adaptar-se às contingências** ambientais. É um planejamento “proativo”, focado nas contingências. Busca “antecipar eventos” e identificar as ações necessárias em um ambiente imprevisível, instável e dinâmico.

O planejamento adaptativo busca adaptar-se aos diferentes interesses envolvidos, no intuito de que a organização se desenvolva “naturalmente”. Ele busca reduzir o “planejamento retrospectivo” (típico do planejamento conservador) e sua base é predominantemente **aderente**, isto é, busca adaptar-se às demandas ambientais e preparar-se para as contingências futuras.



2 - Princípios do Planejamento

Segundo Oliveira² para que sejam alcançados os resultados esperados, o planejamento deve respeitar alguns princípios. Segundo ele, os princípios podem ser separados em **gerais** e **específicos**.

2.1 - Princípios Gerais

Princípio da contribuição aos objetivos: O planejamento deve sempre buscar os **objetivos máximos** da organização. Os objetivos devem ser “**hierarquizados**”, com o objetivo de que todos eles sejam cumpridos em sua **totalidade**.

² OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas*. São Paulo, Atlas: 2018, p.6-8.



Princípio da precedência do planejamento sobre as demais funções: O planejamento é a função que aparece no **início do processo administrativo**. É a função administrativa que vem **antes das outras**.

Princípio da maior influência (ou penetração) e abrangência: Por ser a função administrativa mais abrangente e mais influente, o planejamento pode provocar diversas **modificações** nas características e nas atividades da organização (em pessoas, tecnologia, sistemas, etc).

Princípio das maiores Eficiência, Eficácia e Efetividade: O planejamento deve buscar **maximizar os resultados** e **minimizar as deficiências**.



Vamos relembrar os conceitos de eficiência, eficácia e efetividade? 😊

Eficiência: Significa **fazer bem** alguma coisa. Fazer uma atividade de **forma correta**. Utilizar os **recursos** disponíveis da **melhor maneira possível**. Está associado à **produtividade** e ao **desempenho**; ao **modo** de se fazer algo. O foco é **INTERNO** e relaciona-se aos **MEIOS** e aos **CUSTOS** envolvidos. É a medida de avaliação da **utilização dos recursos**.

Eficácia: Significa fazer a **coisa certa**. Fazer aquilo que deve ser feito para que os objetivos sejam alcançados. É atingir os **objetivos** ou as **metas** traçadas, independente dos custos envolvidos. O foco é **EXTERNO** e relaciona-se aos **FINS**. É a medida de avaliação do **alcance dos resultados**.

Efetividade: Está relacionado ao **impacto** das ações. É alcançar os resultados pretendidos, de forma a **alterar a realidade**. Não basta alcançar os objetivos; deve haver **transformação**. O foco é **EXTERNO** e relaciona-se aos **IMPACTOS (benefícios gerados)** das ações desenvolvidas. É a medida de avaliação do **impacto gerado**.

Por exemplo:

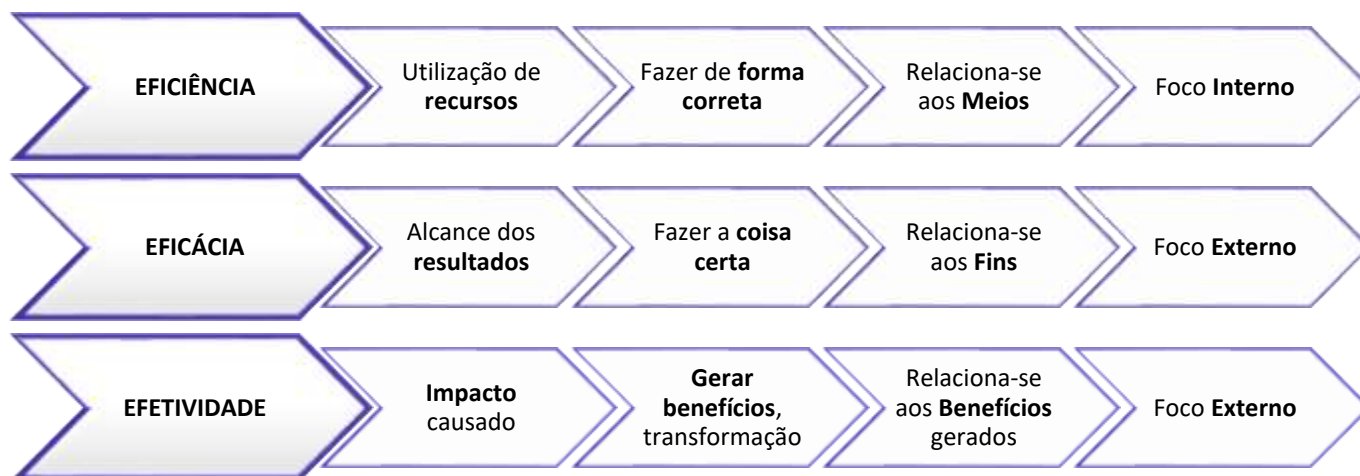
Uma campanha de desarmamento tem o objetivo de recolher 1.000 armas, utilizando, para este fim, 100 servidores públicos, ao custo total de 200 mil reais. Com isso, espera-se que as mortes por arma de fogo sejam reduzidas em 50%.

Se esta campanha conseguir recolher, de fato, as 1.000 armas, utilizando 150 servidores ao custo de 300 mil reais, foi uma campanha **eficaz** (atingiu o objetivo de recolher 1.000 armas), mas **ineficiente** (utilizou 50% a mais dos recursos e dos servidores que estavam previstos).

Por outro lado, se esta campanha conseguir recolher apenas 500 armas, utilizando 20 servidores ao custo de 40 mil reais, foi uma campanha bastante **eficiente** (gastou, proporcionalmente, bem menos do que o esperado). Contudo, foi uma campanha **ineficaz** (pois não atingiu o objetivo de recolher as 1.000 armas).



Por fim, em ambos os casos, se a campanha conseguir reduzir 50% das mortes por arma de fogo, será uma campanha **efetiva** (produziu impacto positivo na sociedade). Por outro lado, se o número de mortes se mantiver constante, terá sido uma campanha **inefetiva**.



2.2 - Princípios Específicos

Planejamento participativo: O planejamento deve ser desenvolvido com a **participação das diversas áreas envolvidas** no processo. O principal benefício do planejamento não é a elaboração do “plano” (resultado do planejamento), mas sim todo o processo desenvolvido.

Planejamento coordenado: O planejamento deve **inter-relacionar** todos os aspectos da organização que estiverem envolvidos no processo. Em outras palavras, todos os aspectos envolvidos no processo devem **atuar interdependentemente**.

Planejamento integrado: Os planejamentos de todos os escalões da organização devem ser **integrados**. Busca-se, assim, que todos os níveis da organização sejam integrados e coesos.

Planejamento permanente: Os ambientes são dinâmicos e mutáveis, portanto, o planejamento vai perdendo a sua utilidade com o tempo. Assim, o planejamento deve ser **permanentemente realizado**, em outras palavras, deve ser constantemente “revisto/refeito”, para se adaptar ao ambiente.

3 - Vantagens do Planejamento

Sobral e Peci (2008) destacam algumas **vantagens** do planejamento, dentre as quais pode-se citar:

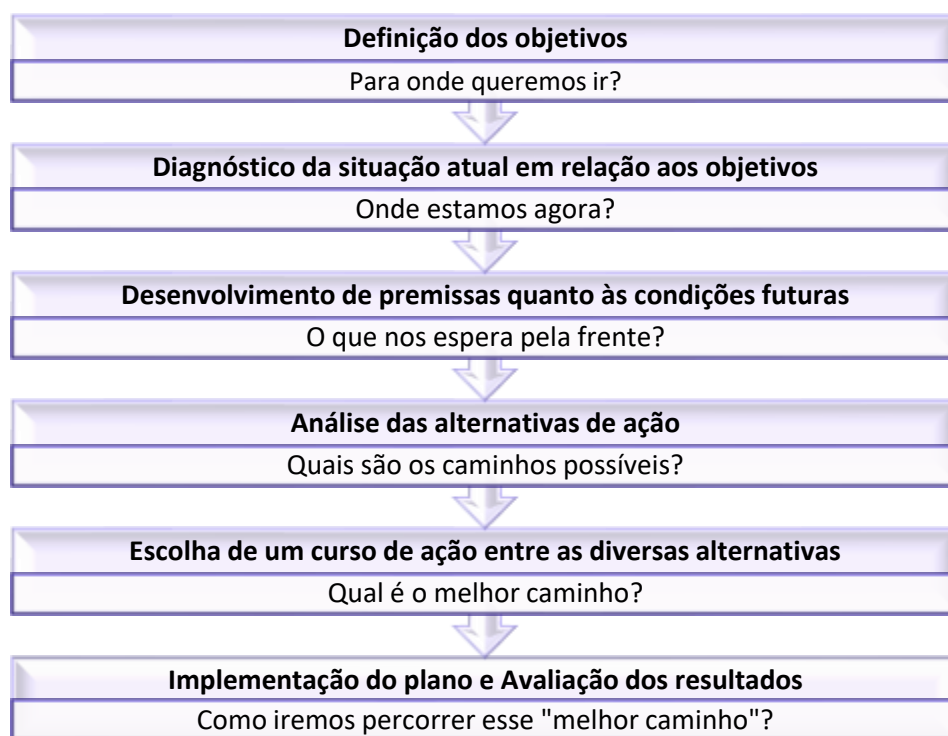
- Especifica um “rumo”** (um “senso de direção”), isto é, **dá um “norte”** para a organização.
- Maximização da **Eficiência**.



- Definição dos **parâmetros de controle**.
- Funciona como fonte de **motivação** e **comprometimento**.
- Aumenta o “**autoconhecimento**” **organizacional**.
- Reduz o impacto ambiental**, pois obriga os administradores a enfrentarem as mudanças ambientais.

4 - Processo de Planejamento (Etapas do planejamento)

O processo de planejamento, segundo Chiavenato³, é composto de **06 etapas sequenciais**:



Fonte: Chiavenato (2018), adaptado.

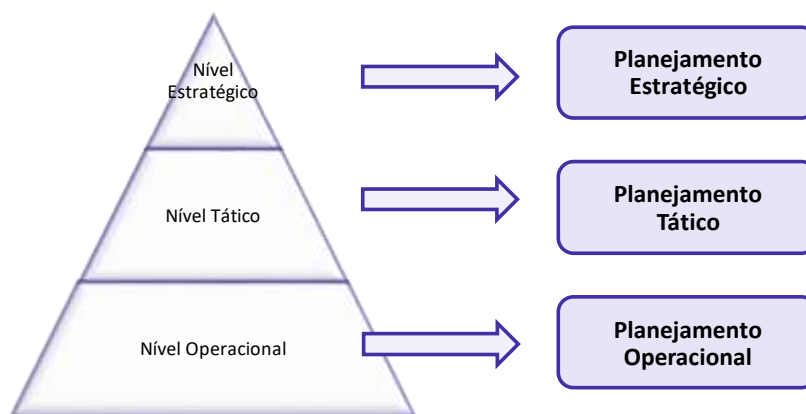
5 - Tipos de Planejamento (Níveis de planejamento)

De tudo que falamos até agora, esse é o assunto que mais aparece em provas.

O planejamento é dividido de forma **hierarquizada**, ou seja, de acordo com o **nível da organização** que o elabora. Nesse sentido, o planejamento pode ser dividido em: Planejamento **Estratégico**, Planejamento **Tático** e Planejamento **Operacional**. Vejamos cada um deles:

³ Id. *Administração Geral e Pública: Provas e Concursos*, 5ª edição. São Paulo, Manole: 2018, pp. 359-360.





5.1 Planejamento Estratégico

Também chamado de **Planejamento Institucional**, é aquele realizado no **nível institucional** ou estratégico, pela **alta cúpula da organização** (presidentes e diretores). Ele envolve a **organização como um todo** e tem por objetivo **nortear os caminhos** que a organização deve seguir.

Esse tipo de planejamento leva em consideração tanto o **ambiente interno**, controlável (forças e fraquezas), quanto o **ambiente externo**, não controlável (ameaças e oportunidades). Portanto, por estar **orientado ao ambiente externo** (mutável e não controlável) há um alto nível de incertezas.



Por ser o único tipo de planejamento que leva em consideração o ambiente externo, alguns autores dizem que o planejamento estratégico é **voltado “principalmente” ao ambiente externo**, ou então que é **“fortemente” voltado ao ambiente externo**.

O planejamento estratégico é voltado para o **longo prazo**; é orientado para o **futuro**.

Como é um planejamento muito “genérico” e abrangente, se faz necessário que o planejamento estratégico se **desdobre em planejamento tático** e este, por sua vez, em **planejamento operacional**.

5.2 Planejamento Tático

O planejamento estratégico se desdobra em diversos planejamentos táticos. O planejamento tático é realizado pelo **nível intermediário/gerencial** (gerentes e chefes de departamento). Ele envolve uma **determinada unidade** (departamento, área, divisão) da organização.

Ele busca traduzir as estratégias “genéricas” e abrangentes, e transformá-las em **ações específicas e direcionadas** para determinada unidade da organização. É o “elo de ligação” entre o

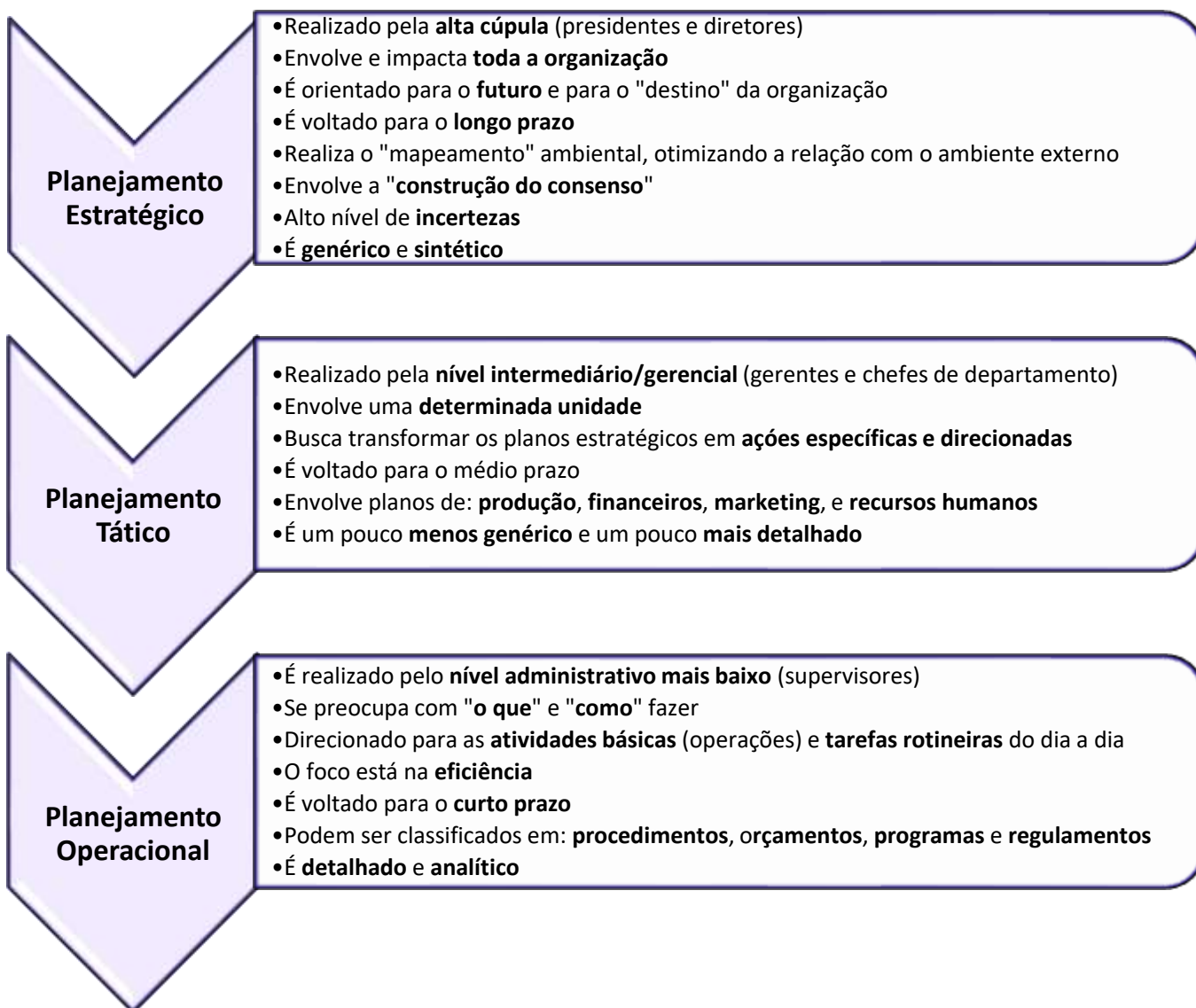


planejamento estratégico e o planejamento operacional. O planejamento tático é voltado para o **médio prazo**.

5.3 Planejamento Operacional

Trata-se de um desdobramento do planejamento tático. O planejamento operacional é realizado pelo **nível administrativo mais baixo** da organização (supervisores). Ele se **preocupa** com “o **que**” e “**como**” fazer. Esse tipo de planejamento está direcionado para as atividades básicas do dia a dia, ou seja, está orientado para as tarefas rotineiras.

Cada plano operacional pode se subdividir em diversos “subplanos”. Os planos operacionais estão voltados para a **eficiência (foco nos “meios”)**. Isso pois, o foco na eficácia (foco nos “fins”) é preocupação dos planos estratégico e tático. O planejamento operacional é orientado para o **curto prazo**.



ESTRATÉGIA

Para Djalma Oliveira⁴ “**estratégia** é definida como um **caminho**, ou **maneira**, ou **ação** formulada e adequada para **alcançar**, preferencialmente de maneira diferenciada e inovadora, as **metas**, os desafios e os **objetivos estabelecidos**, no melhor posicionamento da empresa perante seu **ambiente**, onde estão os **fatores não controláveis**.”

Estratégia é, portanto, **definir os caminhos** que serão adotados, mediante a **alocação dos recursos** e **levando-se em consideração o ambiente externo** (ambiente no qual a organização está inserida), para que os **objetivos organizacionais sejam alcançados**.

1 – Estratégia Deliberada x Estratégia Emergente

Nem todas as estratégias que foram planejadas são realmente implementadas. Em outras palavras, nem todas estratégias **pretendidas** são, de fato, **realizadas**.

De outro lado, podem existir estratégias que **não foram pretendidas** (estratégias não intencionais), mas que **acabam sendo realizadas**.

Nesse sentido, Mintzberg explica o seguinte:

-Se a estratégia foi **pretendida** (estratégia intencional) e foi **realizada**, trata-se de uma **estratégia deliberada**.

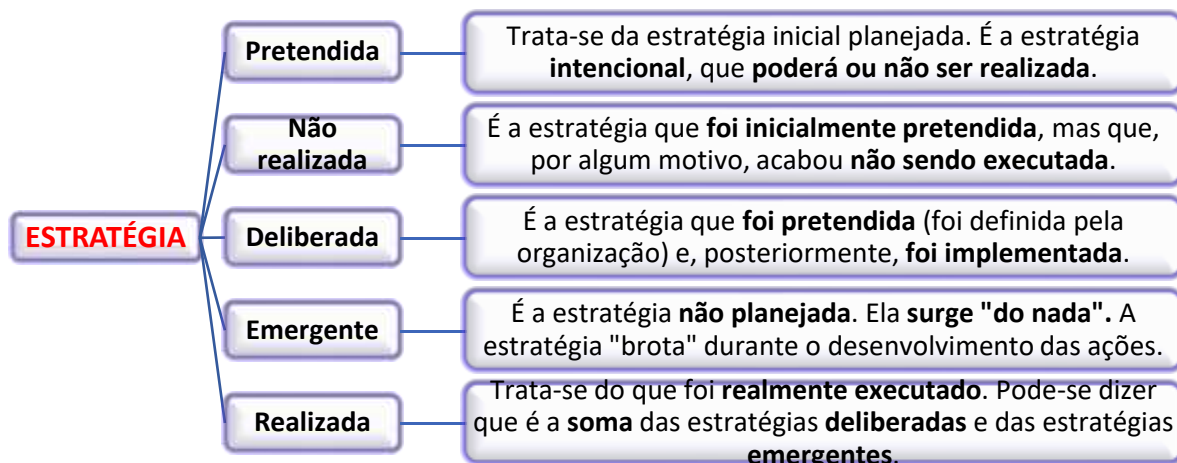
-Se a estratégia foi **pretendida** (estratégia intencional) e **não foi realizada**, trata-se de uma **estratégia não realizada**.

-Por fim, se a estratégia **não foi pretendida** (estratégia não intencional) e, por algum motivo, acaba sendo **realizada**, trata-se de uma **estratégia emergente**.



⁴ OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas*, 33ª edição. São Paulo, Atlas: 2015. p.193





PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

De todos os tipos de planejamento, o planejamento estratégico é, sem dúvidas, o mais cobrado em provas. Portanto, vamos estudá-lo de forma mais aprofundada.

O planejamento estratégico é o grande responsável por **estabelecer a direção** a ser seguida pela organização, ou seja, é ele que define como a organização aplicará as estratégias para atingir os seus objetivos. É o planejamento estratégico que possibilita um **maior grau de interação com o ambiente**. Trata-se do planejamento mais abrangente da organização.

Chiavenato (2018) ressalta que o planejamento estratégico possui as seguintes **características**:

-**É orientado para o futuro**: é voltado para o longo prazo.

-**É compreensivo**: ou seja, envolve toda a organização.

-**É um processo de "construção de consenso"**: isto é, busca atender às necessidades de todos os interesses envolvidos na organização.

-**É uma forma de "aprendizagem organizacional"**: busca ajustar-se ao ambiente complexo, instável e mutável, portanto, é uma tentativa constante de adaptação e "aprendizagem organizacional".

-**Se baseia em três aspectos**: visão de futuro, fatores organizacionais internos e fatores ambientais externos.

O planejamento estratégico não baseia suas decisões em dados concretos, uma vez que está diretamente relacionado com o ambiente externo (mutável e complexo). Portanto, está sujeito a muitas **incertezas**. O planejamento estratégico é um **processo contínuo** de **adaptação a um ambiente externo instável e mutável**.



Djalma Oliveira (2018) arrola algumas **finalidades** do planejamento estratégico, dentre as quais destacam-se:

- Contrabalançar as incertezas**, desenvolvendo planos alternativos.
- Otimizar o modelo de gestão** da empresa.
- Consolidar a **vantagem competitiva** da organização.
- Facilitar o controle, a avaliação e o aprimoramento dos resultados**.
- Concentrar a **atenção nos resultados esperados**, representados pelos objetivos, desafios e metas.

1 - Missão x Visão x Valores x Negócio

É o planejamento estratégico que define a missão, a visão, os valores e o negócio da organização.

1.1 - Missão

Missão é a “**razão de ser**” (ou “razão de existir”) da organização, em outras palavras, é o motivo pelo qual a organização foi criada. Ela representa a identidade da organização.

A missão deve indicar com clareza o “por que” a organização existe. É **atemporal** (permanente).

É a missão que indica quais **benefícios** a organização trará para a **sociedade**, ou seja, os **impactos** que a organização causará na sociedade. Ela indica qual o **papel da organização na sociedade e como a organização pretende atuar** em seu dia a dia.

A missão da organização deve responder à seguinte pergunta: “**por que a organização existe?**”

Para facilitar o entendimento, trouxe a missão de algumas organizações:

Fiat: “*Desenvolver, produzir e comercializar carros e serviços que as pessoas prefiram comprar e tenham orgulho de possuir, garantindo a criação de valor e a sustentabilidade do negócio*”.

Netflix: “*Permitir que o acesso aos filmes e programas de TV favoritos seja ridiculamente fácil*”.

Uber: “*Dar acesso a transporte confiável para todas as pessoas, em todos os lugares*”.



1.2 - Visão

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

A visão deve traduzir o **consenso dos membros** da organização sobre o futuro que se deseja. Ela deve ser bastante clara e coerente com a missão da organização.

Diferentemente da missão, a visão **não é permanente**.

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

Seguem alguns exemplos de visão:

Fiat: *“Estar entre os principais players do mercado e ser referência de excelência em produtos e serviços automobilísticos.”*

Netflix: *“Ser o melhor serviço de distribuição de entretenimento do mundo, licenciando conteúdo de entretenimento ao redor do mundo, criando mercados acessíveis para criadores de conteúdo e ajudando criadores de conteúdo a terem uma audiência global”.*

Uber: *“Ser a empresa com o transporte mais inteligente com menos carros e maior acesso”*

Perceba que são frases que indicam a forma como a organização quer “ser vista pelos outros”, ou seja, são frases que exprimem a vontade da organização de ser “referência” no seu ramo de atividades.



Quando você estiver diante de alguma questão que exija a diferenciação entre missão e visão, pense no “**tempo**”.

Se for algo no **tempo “presente”**, estaremos diante da **missão** (trata-se da “razão de ser” da organização, ou seja, podemos dizer que a organização “já é isso”).

Se for algo relacionado ao **tempo “futuro”**, estaremos diante da **visão** (trata-se de “o que a organização quer ser”, isto é, o que a organização “deseja ser” no futuro; como ela “se vê” no futuro).



1.3 - Valores

Os valores são o conjunto dos **princípios básicos** e das **crenças** que **norteiam o comportamento** da organização. São a **base para a tomada de decisão**.

Eles indicam como os membros da organização **devem se comportar**.

Vejamos alguns exemplos:

Fiat: *“satisfação do cliente, valorização e respeito às pessoas, atuar como parte integrante da FCA, responsabilidade social e respeito ao meio ambiente.*

Netflix: *“produtividade, criatividade, inteligência, honestidade, comunicação, paixão, altruísmo, confiança e paixão”.*

McDonald's: *“A experiência dos consumidores está no centro de tudo o que fazemos; Temos um compromisso com as nossas pessoas; Acreditamos no Sistema McDonald's: Franquiados, Companhia e Fornecedores; Gerimos e desenvolvemos o nosso negócio de forma ética; Retribuímos às nossas comunidades; Desenvolvemos o nosso negócio com rentabilidade. Procuramos melhorar continuamente”.*

1.4 - Negócio

O negócio da organização é o que a organização faz. Ele representa o **“ramo de atividades”** no qual a empresa atua. Está relacionado às atividades principais da organização em um momento específico.

O negócio da organização responde à seguinte pergunta: **“o que a organização faz?”**

| Missão | Visão | Valores | Negócio |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Razão de ser• "Por que a Organização existe?"• Indica os impactos causados na sociedade• É permanente (atemporal) | <ul style="list-style-type: none">• Visão de futuro• "O que eu quero ser?"• "Sonhos" que se pretende tornar realidade• Consenso dos membros da organização sobre o futuro que se deseja• É temporário | <ul style="list-style-type: none">• Princípios básicos• Crenças• Base para a tomada de decisões• Indica como os membros devem se comportar | <ul style="list-style-type: none">• Representa o "ramo de atividades"• Atividades principais da organização em um momento específico• "O que a organização faz?" |



3 - Outras definições importantes

Objetivo Estratégico: É o **resultado final** que a organização **pretende alcançar**. É o estado futuro

Metas: São “**etapas**” que devem ser realizadas para o alcance dos objetivos. Em outras palavras, pode-se dizer que os **objetivos são desmembrados em diversas metas**, as quais devem ser realizadas para o alcance dos objetivos e dos desafios.

As metas são voltadas para o **curto prazo**, devem ser **quantificáveis** e devem refletir a realidade da organização. Por serem uma “segmentação” (uma “partição”) dos objetivos, permitem avaliar o grau de realização dos objetivos.

Pode-se dizer que a meta é um “**objetivo quantificado**”. As metas envolvem percentuais a serem atingidos e prazos.



Tanto os **objetivos** quanto as **metas** devem possuir as seguintes características: **e**Specíficos, **M**ensuráveis, **A**tingíveis, **R**elevantes e **T**emporais. (mnemônico: **SMART**). Na verdade, o acrônimo “SMART” deriva do inglês (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timely). Contudo, conforme você percebeu, também se aplica muito bem aos termos em português! 😊

| | |
|----------|--|
| S | <ul style="list-style-type: none">• Específico (<i>Specific</i>)• Devem ser transmitidos com clareza, para evitar interpretações distorcidas |
| M | <ul style="list-style-type: none">• Mensurável (<i>Measurable</i>)• Deve ser possível medir (mensurar) continuamente os objetivos e as metas |
| A | <ul style="list-style-type: none">• Atingível (<i>Attainable</i>)• Os objetivos e metas devem ser alcançáveis. De nada adianta definir algo inalcançável, isso só gera desmotivação por parte dos envolvidos e, conseqüentemente, abandono ao plano estabelecido |
| R | <ul style="list-style-type: none">• Relevante (<i>Relevant</i>)• Os objetivos e metas são definidos para partes relevantes do processo e devem gerar impacto real na organização. |
| T | <ul style="list-style-type: none">• Temporal (<i>Timely</i>)• Deve ser estabelecido um prazo para serem alcançados• Os objetivos e as metas devem ser definidos no tempo |



Estratégia: É o caminho ou a **ação mais adequada a ser tomada** para **alcançar os objetivos**, os **desafios** e as **metas** estabelecidas. A estratégia deve estar alinhada à missão e à visão da organização.

Fatores Críticos de Sucesso: São os **fatores fundamentais** para que a organização **obtenha o sucesso** desejado em seus resultados. São aspectos internos (controláveis) ou externos (não controláveis) que influenciam no alcance dos resultados e são de extrema importância para a obtenção dos resultados.

Resultados: São os **resultados finais** que se pretende alcançar em **determinado período** (por exemplo, em um dia, em semanas, em meses ou em anos).

Benchmarking: É um processo de **análise das práticas adotadas** por **empresas concorrentes**, as quais são consideradas fortes e, na maioria das vezes, líderes de mercado.

Consiste em estudar e **comparar** as práticas adotadas pela organização, em relação às “**melhores**” **práticas** adotadas no mercado.

Em outras palavras, benchmarking é um processo contínuo e sistemático de pesquisa para avaliar produtos, serviços, processos de trabalho de empresas ou organizações que são reconhecidas como representantes das melhores práticas, com o propósito de aprimoramento organizacional.⁵

Stakeholders: São as “**partes**” **interessadas** de uma organização. Tratam-se de grupos ou pessoas que possuem algum **interesse** nos processos ou resultados gerados pela organização ou que são **afetadas** por ela. Dividem-se em:

Stakeholders primários: Afetam e influenciam **diretamente** a organização. Por exemplo: clientes, empregados, fornecedores, etc.

Stakeholders secundários: São aquelas pessoas ou grupos que impactam **indiretamente** a organização. Ou seja, apesar de não estarem relacionados diretamente à organização, exercem algum tipo de influência sobre ela. Por exemplo: órgãos reguladores, mídia, etc.



Não confunda **Stakeholders** (partes interessadas) com **Shareholders**.

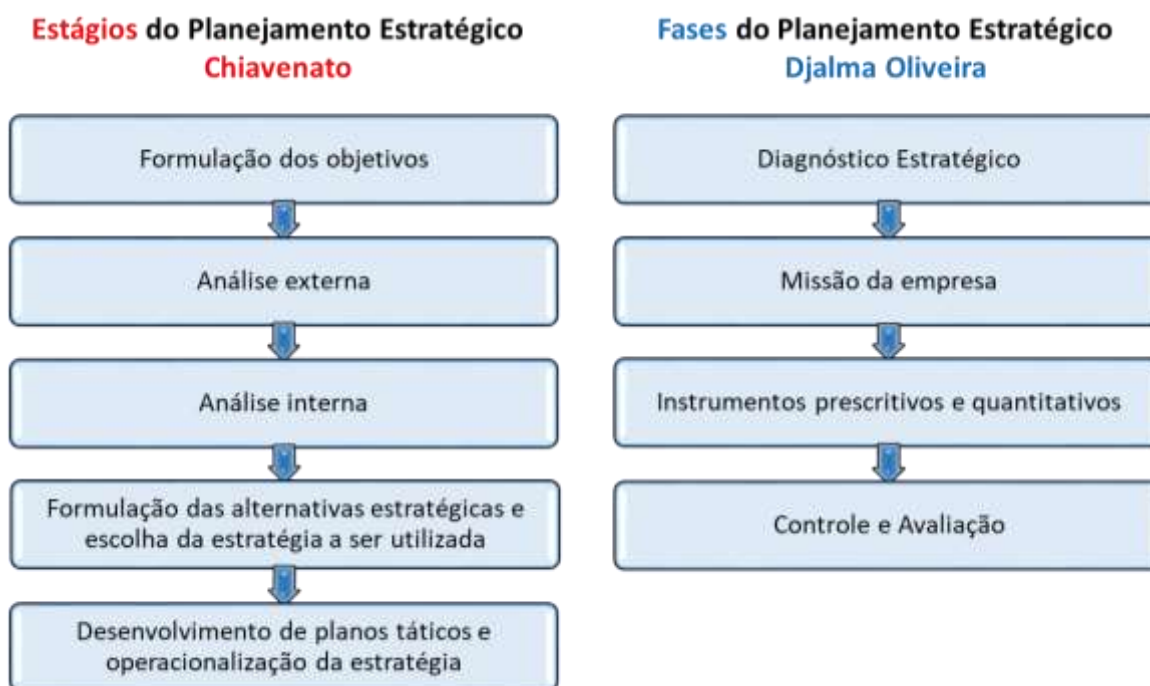
Shareholders são os acionistas de uma organização, ou seja, aquelas pessoas que possuem uma “parte” da organização.

⁵ (Spendolini, 1993) *apud* CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*, 9ª edição. Barueri, Manole: 2014.

4 - Etapas do Planejamento Estratégico (Fases do Planejamento Estratégico)

É importante que você saiba que **não há consenso** sobre as etapas do processo de planejamento **estratégico**. De um lado, Djalma Oliveira defende uma posição; de outro lado, Chiavenato adota outra. Como ambos são autores muito prestigiados pelas bancas, precisamos conhecer as duas posições.

Vejamos cada uma delas:



Perceba também que, enquanto Chiavenato nomeia as etapas como “estágios”, Djalma Oliveira prefere utilizar o termo “fases”.

Vejamos cada um dos estágios do planejamento propostos por **Chiavenato**.

Formulação dos objetivos organizacionais: Consiste em definir aonde quer se chegar (estabelecer os objetivos finais de longo prazo), e indicar a direção que a organização deve seguir.

Análise externa do ambiente: Consiste em analisar as **ameaças** e **oportunidades** que o ambiente externo causa à organização.

Análise interna da organização: Trata-se de identificar as **forças** e as **fraquezas** da organização, mediante a análise da organização como um todo. Nesse estágio pode ser utilizado o benchmarking, no intuito de comparar as práticas adotadas pela organização, com aquelas “melhores práticas” adotadas pelas empresas concorrentes.



Formulação das alternativas estratégicas e escolha da estratégia a ser utilizada: Consiste em identificar, relacionar e analisar quais são os caminhos e ações que podem ser tomados para atingir os objetivos. Depois, decide-se qual caminho será percorrido.

Desenvolvimento de planos táticos e dos planos operacionais (operacionalização da estratégia): Conforme vimos anteriormente nesse aula, como o planejamento estratégico é muito “genérico” e abrangente, se faz necessário que os planos estratégicos se desdobrem em planos táticos e estes, por sua vez, em planos operacionais. Trata-se da parte mais detalhada do processo de planejamento estratégico.

Analisemos, agora, cada uma das fases do planejamento estratégico propostas por **Djalma Oliveira**.⁶

Fase I – Diagnóstico estratégico

Nesta fase, analisam-se aspectos externos e internos, para que seja possível determinar “como a organização está”.

Essa fase divide-se em cinco etapas:

1- Identificação da visão: Nessa etapa os principais responsáveis pela organização estabelecem o que a empresa quer ser em um futuro próximo ou distante. Destaque-se que, algumas vezes, a visão pode ser um pouco “irrealista”. Contudo, essa situação não é preocupante pois, posteriormente, serão analisadas as ameaças e oportunidades externas.

2- Identificação dos valores: Trata-se da etapa onde são definidos os valores organizacionais. Os valores são o conjunto dos princípios básicos e das crenças que norteiam o comportamento da organização. Eles indicam como os membros da organização devem se comportar. São a base para a tomada de decisão e servem de sustentação para as políticas da organização.

3- Análise Externa: Nessa etapa são analisadas as **ameaças** e as **oportunidades** do ambiente externo. O ambiente externo pode ser dividido em duas partes:

Ambiente **direto**: são os fatores identificados pela organização e cujo grau de influência recebido e/ou proporcionado pode ser avaliado e medido pela organização.

Ambiente **indireto**: são os fatores que a organização pode identificar. Contudo, o grau de influência recebido e/ou proporcionado, no momento, não pode ser avaliado e medido pela organização.

⁶ Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de. *Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas*, 33ª edição. São Paulo, Atlas: 2015, pp. 44-60



4- Análise Interna: Trata-se da etapa onde são analisadas as **forças (pontos fortes)**, as **fraquezas (pontos fracos)** e os **pontos neutros** da organização.

O ponto neutro é uma variável identificada pela organização que, no momento, não pode ser classificada como força ou fraqueza. Isso pois não há critérios e parâmetros de avaliação que permitem essa classificação. Vale mencionar que a maioria das questões de prova “ignora” os pontos neutros, levando em consideração apenas as forças e as fraquezas.

5- Análise dos concorrentes: Trata-se da etapa que permite identificar as **vantagens competitivas** da própria organização e dos concorrentes. Em verdade, faz parte da análise externa (etapa 3). Contudo, devido a sua relevância, merece ser analisada de forma detalhada.

Fase II – Missão da empresa

Nessa fase deve ser definida a “**razão de ser**” da organização, bem como são estabelecidos o posicionamento e a postura estratégica da organização.

Essa fase é composta das seguintes etapas:

1- Estabelecimento da missão da empresa: Missão é a “razão de existir” da organização, em outras palavras, o motivo pelo qual a organização foi criada.

2- Estabelecimento dos propósitos atuais e potenciais: Os propósitos são a explicitação, dentro da missão, dos setores em que a organização já atua, ou está analisando a possibilidade de atuar (entrada no setor).

3- Estruturação e debate de cenários: Os cenários consistem em situações, critérios e medidas que servem de base para preparar o futuro da organização.

4- Estabelecimento da postura estratégica: Nessa etapa, estabelece-se como a empresa se posiciona em seu ambiente. A postura estratégica representa a maneira mais adequada para a organização atingir seus objetivos dentro da missão organizacional.

5- Estabelecimento das macroestratégias e macropolíticas: Macroestratégias são as grandes ações ou caminhos que a empresa deverá percorrer para melhor interagir, usufruir e gerar vantagens competitivas.

Macropolíticas, por sua vez, consistem nas grandes orientações que servirão de base para a sustentação das decisões de caráter geral que a organização deverá tomar para melhor interagir com o ambiente.



Fase III – Instrumentos prescritivos e quantitativos

Nessa fase devem ser respondidas as seguintes perguntas: “Onde se quer chegar?” e “Como chegar na situação desejada?”

Os **instrumentos prescritivos** buscam definir **o que deve ser feito** pela organização para que sejam alcançados os propósitos estabelecidos na missão. Deve-se levar em consideração a postura estratégica, as macropolíticas, os valores, bem como as ações macroestratégicas previamente definidas.

O tratamento dos instrumentos prescritivos pode ser realizado através das seguintes etapas:

- 1- Estabelecimento de **objetivos, desafios e metas**
- 2- Estabelecimento de **estratégias e políticas**
- 3- Estabelecimento dos **projetos e planos de ação**

Os **instrumentos quantitativos**, por sua vez, buscam definir **quais são os recursos necessários** para alcançar os objetivos. Relaciona-se ao **planejamento orçamentário**, e às projeções econômico-financeiras necessárias à execução dos projetos, programas, planos de ação e atividades previstas.

Fase IV – Controle e Avaliação

É a fase responsável por monitorar as atividades e assegurar a realização dos objetivos, desafios, metas, estratégias, projetos e planos de ação estabelecidos. Trata-se da fase onde é verificado “como está caminhando” o planejamento estratégico.

Djalma Oliveira destaca que, em sentido amplo, essa fase envolve os processos de:

- estabelecimento e análise de indicadores de desempenho** (destaque-se que os indicadores de desempenho são “estruturados” e definidos na Fase I - Diagnóstico Estratégico; Aqui, ocorre apenas o estabelecimento e análise dos indicadores que já foram estruturados e definidos na fase I);
- avaliação de **desempenho dos profissionais**;
- comparação do desempenho** com o que foi anteriormente planejado;
- análise dos desvios**;
- tomada de **ações corretivas**;



- avaliação da **eficiência** e a **eficácia** da ação de **natureza corretiva**; e
- adição de informações (**feedback**) ao processo de planejamento, para **subsidiar processos futuros de planejamento**.



Se a questão disser “segundo Djalma Oliveira”, você pode marcar com confiança que essa fase de “Controle e Avaliação” faz parte do **planejamento estratégico**.

Contudo, a banca pode considerar que a fase de “Controle e Avaliação” faz parte da **gestão estratégica** (e não do planejamento estratégico).

De fato, o mais comum é a banca relacionar conceitos como “controle”, “avaliação”, e “implementação”, à **gestão estratégica**.

Portanto, fique atento!



Irei esclarecer algo que causa bastante confusão, e deixa os alunos bastante “perdidos”.

De início, é importante que você tenha em mente que as etapas do Planejamento “genérico” e do Planejamento Estratégico são coisas diferentes.

Quando falamos em etapas do Planejamento (“genérico”), não há grandes problemas.

Contudo, conforme já adiante no início deste tópico, **não há consenso** sobre as etapas do processo de planejamento **estratégico**.

Em se tratando de planejamento **estratégico**, a maior parte das bancas adota o posicionamento defendido por Djalma Oliveira (ou seja, de que a primeira etapa é o **Diagnóstico**).

Contudo, devemos conhecer também os estágios defendidos por Chiavenato, para que não sejamos pegos de surpresa na hora da prova.

Trarei algumas questões para ilustrar esse entendimento. Vejamos:



(CESPE – STJ – Analista Judiciário - 2015)

Embora não exista uma metodologia universalmente aceita, é muito utilizado o planejamento **estratégico** em quatro fases básicas, quais sejam: elaboração do diagnóstico estratégico; definição da missão da empresa; determinação de instrumentos prescritivos e quantitativos; e controle e avaliação.

Comentários:

A assertiva está correta.

Perceba que, primeiro, o CESPE deixou claro que não existe consenso nas etapas de planejamento estratégico. Depois, afirmou que as etapas “mais utilizadas” são as quatro fases propostas por Djalma Oliveira (corroborando a ideia de que as fases de Djalma Oliveira são as mais utilizadas pelas bancas).

Gabarito: correta.

(CESPE – MPU – Técnico do MPU - 2018)

Em um processo de planejamento estratégico, **deve-se** primeiramente realizar a análise da situação do ambiente para, em seguida, definirem-se os objetivos a serem alcançados.

Comentários:

A assertiva está errada.

Em um primeiro momento você poderia pensar o seguinte: “Ora, será que o CESPE mudou o entendimento? Será que agora o CESPE entende como correta as etapas defendidas por Chiavenato (onde a “definição dos objetivos” é a primeira etapa)?”

Não, meu amigo! O que tornou a questão errada foi a utilização da palavra “**deve-se**”. Conforme vimos, o próprio CESPE já elaborou questões nas quais defende a ideia de que **não há consenso** nas etapas de planejamento estratégico. Portanto, a utilização do termo “deve-se”, traz a ideia de **imposição**, e torna a assertiva errada.

Gabarito: errada.

(CESPE – MPOG – Analista Judiciário - 2015)

O planejamento estratégico **pode** ser desenvolvido por meio das seguintes etapas: determinação dos objetivos; análise ambiental externa; análise organizacional interna; formulação das alternativas estratégicas e escolha das estratégias; elaboração do planejamento e sua implantação mediante planos táticos e planos operacionais.



Comentários:

A assertiva está correta! Perceba que o CESPE, desta vez, trouxe as etapas do planejamento estratégico defendidas por Chiavenato.

Diferentemente da questão anterior, o CESPE utilizou a palavra “**pode**” (dando uma ideia de “**opção**”; e não de “imposição”).

Portanto, de fato, o planejamento estratégico **pode** ser desenvolvido por meio das etapas indicadas por Chiavenato.

Gabarito: correta.

Perceba que o CESPE não defende nenhuma das posições (nem de Chiavenato, nem de Djalma Oliveira). O CESPE defende a ideia de que não existe consenso nas etapas de planejamento estratégico. Vamos ver mais uma questão em que o CESPE deixa isso bem claro:

(CESPE – SERPRO – Analista - 2008)

Há consenso entre as metodologias de que o planejamento estratégico deve ter início com o estabelecimento dos objetivos gerais da organização.

Comentários:

Errado! **Não há consenso** entre as etapas de planejamento estratégico!

Gabarito: errada.

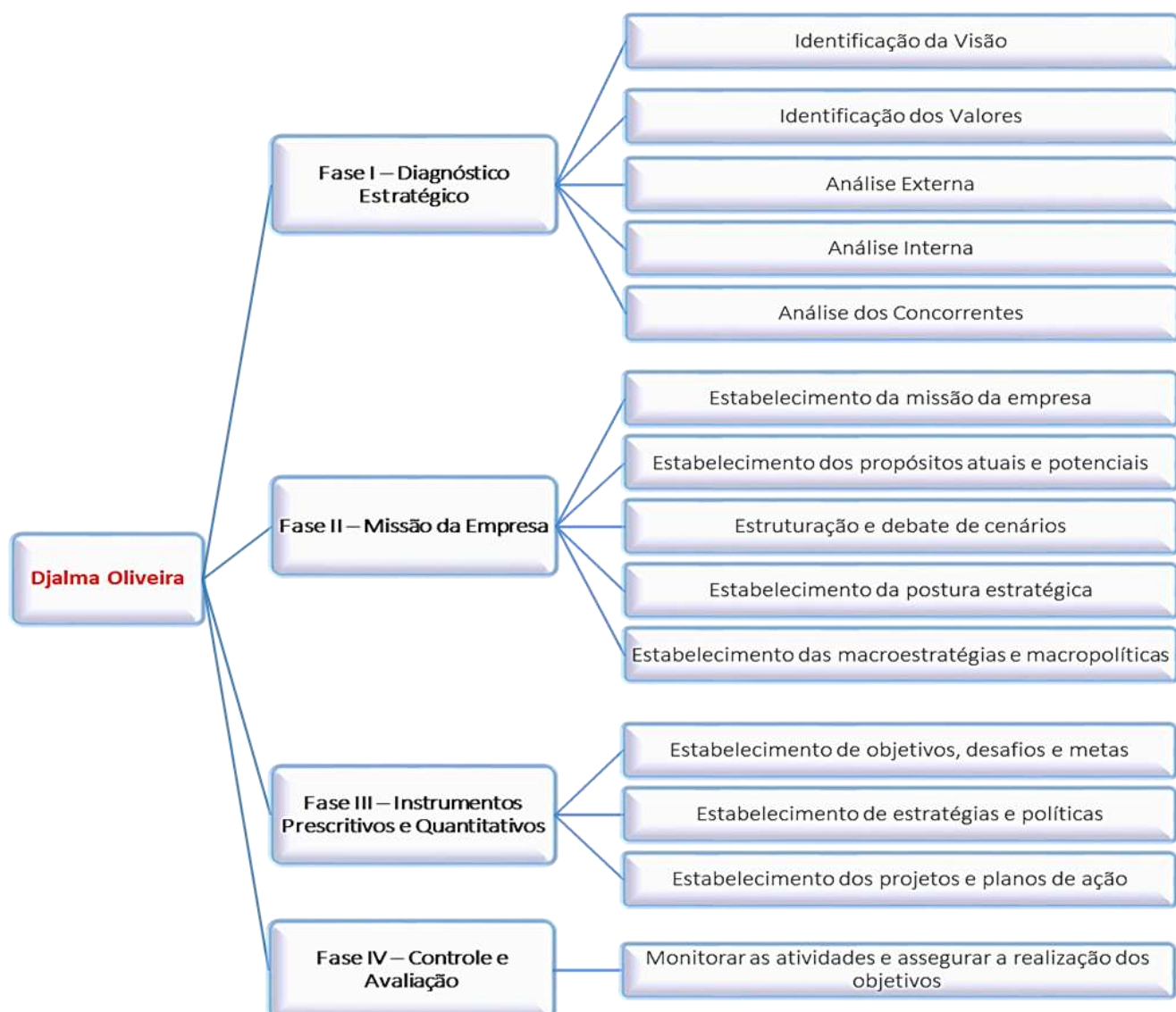


- 1 - **Não há consenso** entre as etapas de planejamento estratégico.
- 2 - Ambas as metodologias (Chiavenato e Djalma Oliveira) podem ser consideradas corretas.
- 3 - Se a banca disser que **deve** ser utilizada **obrigatoriamente** (ideia de **imposição**) alguma das metodologias, a questão **estará errada**!
- 4 - Se a banca disser que **pode** ser utilizada (ideia de **opção**) alguma das metodologias, a questão provavelmente **estará correta**.





ESQUEMATIZANDO!



PLANEJAMENTO BASEADO EM CENÁRIOS

O futuro da organização é imprevisível e incerto. Portanto, no intuito de minimizar essa incerteza, utiliza-se a técnica de “cenários”.

Para Paludo⁷, cenários são **projeções de ambientes futuros** (em outras palavras, são “futuros potenciais”). Para ele, cenários são uma forma de organizar de maneira lógica o maior número de informações possíveis sobre o futuro. Trata-se de uma **técnica qualitativa** em que a projeção, a predição e a imaginação fazem parte do processo.

Chiavenato⁸, por sua vez, explica que cenários são “**estudos do futuro** para se construir **diferentes imagens** e **visões alternativas favoráveis** ou **desfavoráveis** do ambiente futuro de negócios e suas interligações”.

Djalma Oliveira⁹ destaca que os cenários “representam situações, critérios e medidas para a **preparação do futuro da empresa**”.



É importante que você saiba que construir cenários **não é a mesma coisa que “fazer previsões”**.

Isso pois, tudo que acontece fora do ambiente organizacional não está sob o controle da organização. Portanto, não é possível “prever o futuro”

Os **cenários** são baseados em **incertezas**; portanto, resultam em diversos caminhos distintos. As **previsões**, por outro lado, são pautadas pela **racionalidade**; portanto, indicam um único caminho.

O planejamento baseado em cenários não busca definir com precisão os acontecimentos futuros; mas sim projetar diversos cenários (ambientes e situações futuras), com o objetivo de fazer com que os administradores estejam preparados a diferentes possibilidades e possam tomar as melhores decisões em cada situação que surgir.

⁷ PALUDO, Augustinho Vicente. *Administração Geral e Pública para AFRF e AFT*, 3ª edição. Rio de Janeiro, Editora Método: 2017, p.4.

⁸ CHIAVENATO, Idalberto. *Administração: teoria, processo e prática*, 5ª edição. Barueri, Manole: 2014, p. 110.

⁹ OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas*, 33ª edição. São Paulo, Atlas: 2015, p. 53.



Planejar baseado em cenários não é “prever o futuro”, mas sim **criar diversos cenários** (positivos, neutros e negativos), no intuito de se criar o maior número **possível de situações futuras potenciais**, para que a organização esteja preparada para o que vier a acontecer no futuro.

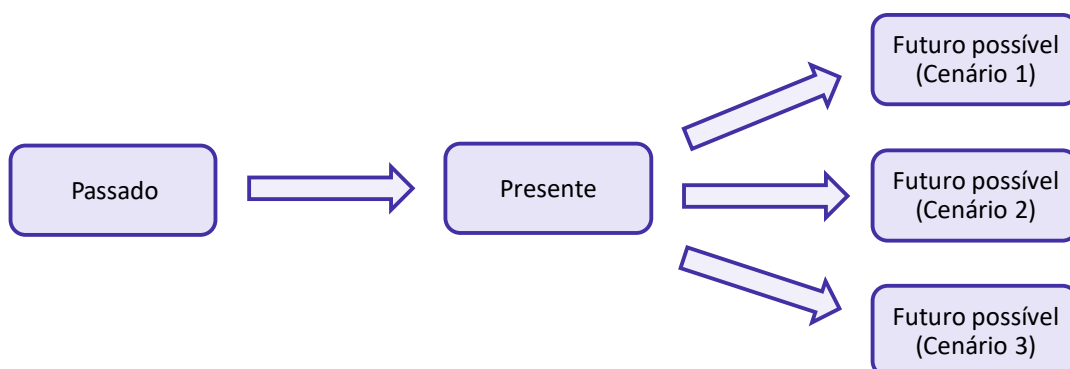
Por exemplo: Imagine que você começou a estudar agora para o concurso de Auditor Fiscal da Receita Federal. Então, o seu plano é estudar todas as matérias antes do próximo edital ser publicado. Contudo, isso levaria bastante tempo. Então, você começa a construir alguns cenários, tais como: “E se o edital sair daqui 2 meses?” Então estudarei apenas as matérias de direito. “E se o edital sair daqui a 6 meses?” Então não revisarei o que já estudei, e focarei apenas nas matérias que ainda não estudei. “E se o edital sair daqui a 2 anos”? Então dará tempo de revisar tudo que já estudei.

Djalma Oliveira, assim como outros autores, dividem o planejamento por cenários em duas abordagens: **projetiva** e **prospectiva**.¹⁰

A **abordagem projetiva** busca projetar o futuro baseando-se em **experiências reais passadas**. Essa abordagem cria **um único** cenário futuro e **certo**. Para tanto, utiliza-se de variáveis **quantitativas, objetivas e conhecidas**.



A **abordagem prospectiva**, por sua vez, baseia-se nas **ações atuais** para criar **diversos** cenários futuros e **incertos**. A abordagem prospectiva utiliza variáveis **qualitativas, quantificáveis ou não quantificáveis, objetivas ou subjetivas e conhecidas ou desconhecidas**.



Vale destacar, também, que existem cenários de **primeira geração** e cenários de **segunda geração**:

Cenários de **primeira geração**: São chamados de **cenários ambientais**. São construídos com o objetivo de melhorar o entendimento das variáveis ambientais do meio externo. São **exploratórios**.

¹⁰ Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas**, 33ª edição. São Paulo, Atlas: 2015, 124-125.

Cenários de **segunda geração**: São chamados de **cenários estratégicos**. São construídos com informações incertas e formam a base para a tomada de decisões estratégicas focadas no futuro.

De acordo com Gomes & Gomes (2012)¹¹, “Cenários é uma ferramenta de planejamento poderosa, principalmente porque o futuro é imprevisível. Usar cenários é ensaiar o futuro antes de o futuro chegar. Ao reconhecer sinais de aviso e a história que está emergindo, podem-se evitar surpresas, adaptar-se e agir efetivamente.”

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO SITUACIONAL - PES

Enquanto o Planejamento Estratégico “tradicional” é do tipo prescritivo, normativo e genérico, o **Planejamento Estratégico Situacional** (PES) é elaborado sob o ponto de vista de determinado “player” (jogador), e considera que as **ações dependem das circunstâncias**.

O Planejamento Estratégico “tradicional” baseia-se em um cenário “estático” (ou então de comportamentos pré-determinado – tem um “viés determinista”) e planejado, ou seja, não leva em consideração que os outros jogadores irão agir (e se levar, considera que o comportamento dos outros *players* é pré-determinado).

De diferente modo, o PES **aprecia a situação continuamente**, ao longo da execução do plano, considerando as ações dos outros *players*. Para o PES, o **planejamento deve ser feito continuamente**.

O PES surge como um **contraponto** ao Planejamento “tradicional”.



“Como assim, Stefan?”

Imagine que o técnico da seleção brasileira de futebol diga para os jogadores o seguinte: “Daniel Alves, você irá tocar a bola para o Casemiro, que correrá pelo meio do campo, dará 6 passos e tocará a bola para o Neymar, que então deverá dar 4 passos e cruzar a bola para o Gabriel Jesus que, por fim, matará a bola no peito e chutará para dentro do gol”.

¹¹ Gomes, Luiz Flavio Autran Monteiro. Gomes, Carlos Francisco Simões. **Tomada de decisão gerencial: enfoque multicritério**, 5ª edição – Rio de Janeiro: Método, 2017, p.5.

Nesse momento, Neymar interrompe e diz: “OK Técnico, mas e o time adversário? Permitirá que a gente faça tudo isso?”

Pois bem, meu amigo! Nesse caso, o técnico da seleção é o Planejamento Estratégico “tradicional” (considera os demais jogadores como “estáticos”); Neymar, por sua vez, é o Planejamento Estratégico Situacional (leva em consideração que os demais jogadores irão agir e que as ações dependerão das circunstâncias).

Perceba que no PES a figura de “**planejador**” e “**executor**” **se confundem**. As “jogadas” dependem das circunstâncias. Portanto, o PES deixa de lado aquela visão “tradicional” de que planejamento e execução são funções separadas.

Para o PES, **planejamento** e **execução** **devem caminhar juntos**, não existindo “receitas de bolo prontas”. A análise das situações e ações dos demais jogadores que indica os caminhos a serem tomados. Nesse sentido, o PES é pautado pela **análise de cenários**, tendo em vista que o método compreende que existem diversos cenários futuros possíveis.

Lida¹² sintetiza, na tabela a seguir, as diferenças entre o Planejamento Tradicional e o PES:

| Fator | Planejamento Tradicional | PES |
|-------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Objeto do plano | Passivo | Ativo e Complexo |
| Explicação da realidade | Baseada em diagnósticos | Apreciação situacional |
| Concepção do plano | Normativo-Prescritivo | Jogadas sucessivas |
| Análise estratégica | Consultas a especialistas | Análise da viabilidade |
| Fatores | Genéricos | Específicos |
| Operação | Ação separada do plano | Mediação entre o plano e a ação |

De acordo com Huertas (1996) e Adum e Coelho (2007) “o Planejamento Estratégico Situacional é uma metodologia de planejamento estratégico de governo, desenvolvido pelo economista chileno Carlos Matus, que ao preencher algumas lacunas do planejamento tradicional e do estratégico corporativo, acaba por servir aos dirigentes políticos, no governo ou na oposição”.¹³

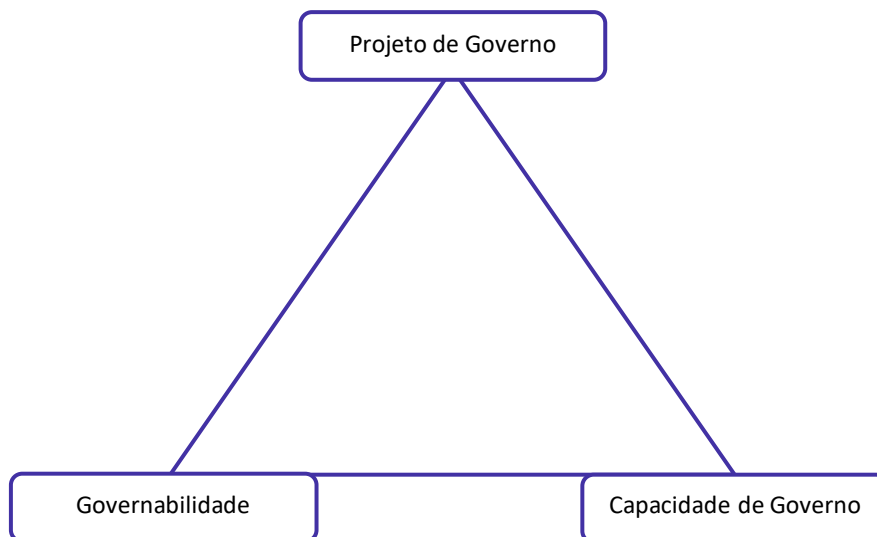
Matus¹⁴ destaca que a situação de um governante perante a realidade pode ser sintetizada pelo o que ele chama de **triângulo de governo**, o qual é composto pelo tripé: **projeto de governo**, **capacidade de governo** e **governabilidade**.

¹² LIDA, Itiro. *Planejamento Estratégico Situacional* - 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v3n2/v3n2a04.pdf>. p.115. Acessado em: 08/07/2019.

¹³ (Huertas, 1996 e Adum e Coelho, 2007) *apud* ROIC, Ernani, RUIZ, Mauro S. CERÂNTOLA, Adriane Ponce C. O Planejamento Estratégico Situacional – PES como Instrumento de Processamento Técnico-Político de Conflitos Socioambientais Urbanos. XXXVII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ - 7 a 11 de setembro de 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_APB568.pdf. Acessado em: 08/07/2019.

¹⁴ MATUS, Carlos. O Plano como Aposta -2006. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v05n04/v05n04_07.pdf. p. 35. Acessado em: 08/07/2019.





Vejamos os aspectos de cada um desses vértices¹⁵:

Projeto de governo: Refere-se à existência de projetos e ao conteúdo da proposta de governo, que começa pela **seleção de problemas** e pela **definição de como enfrentá-los**. Trata-se do plano elaborado para que toda a equipe envolvida alcance os objetivos.

Capacidade de governo: Corresponde à **capacidade pessoal e institucional** de governo; ao capital intelectual; à experiência; à perícia; à capacidade de formular projetos, políticas e normas legais, pelas condições técnicas e administrativas. Trata-se da *expertise* do administrador. Em outras palavras, consiste no **acúmulo de conhecimentos e experiências necessários** para a implementação e execução do plano.

Governabilidade: Corresponde ao **grau de controle que o governo possui das circunstâncias externas**, que têm poder de afetar os resultados do projeto; à relação entre o peso das variáveis que o governo controla e as que não controla; à capacidade de articular e de mobilizar alianças e parcerias, assim como recursos políticos e estratégicos. Em outras palavras, representa as variáveis dos recursos necessários à implementação do plano.

Você lembra das “**etapas**” do Planejamento “tradicional” que estudamos anteriormente nessa aula? Pois bem. O PES, diferentemente do planejamento “tradicional”, possui **04 “momentos”**:

Momento explicativo: Trata-se da fase de identificação, seleção e priorização de problemas estratégicos, bem como de debates sobre as causas, sintomas e efeitos.

Momento normativo: É o momento de definir as propostas do plano. Ou seja, busca-se estabelecer as propostas necessárias para encarar os problemas anteriormente priorizados.

¹⁵ GIACOMONI, J., PAGNUSSAT, J. Planejamento e Orçamento Governamental – Coletânea – Volume 1. Brasília, Enap: 2006. p.20-21.



Momento estratégico: É a fase do desenho da estratégia que será adotada.

Momento tático-operacional: É a hora de fazer. É o momento da ação, de agir sobre a realidade concreta.

Vale dizer que esses quatro momentos não ocorrem, obrigatoriamente, de forma **sequencial e linear**. Ou seja, dependem da interação com o ambiente e do contexto.

Além disso, os 04 momentos **não são excludentes**, isto é, o plano desenvolve-se passando por todos os 04 momentos.

Por fim, Matus¹⁶ destaca o conceito de **cálculo estratégico**. Para ele, “o cálculo estratégico refere-se a **pensar estratégias para tornar o plano viável**. Ou seja, **articular** o “**deve ser**” com o “**pode ser**”. Não basta dispor de um bom delineamento normativo e prescritivo do plano. É preciso, além disso, uma boa estratégia para lidar com os outros jogadores e com as circunstâncias que cercam o jogo social. (...) Um jogador pode dispor de boas cartas num jogo de baralho, mas, se não souber jogá-las, perde para outro que tem cartas inferiores”.

REDES E ALIANÇAS

Diante de um cenário globalizado cada vez mais competitivo, as empresas têm firmado **alianças e redes** para reduzir incertezas, complementar seus recursos (combinando competências organizacionais) e **aumentar suas vantagens competitivas**.

Mintzberg¹⁷ destaca que as **competências organizacionais** podem ser **combinadas** de diversas formas. Por exemplo, por meio das joint-ventures (estratégia na qual duas empresas se associam para produzirem determinado produto e entrarem em um novo mercado) ou então por outras formas de **alianças com parceiros**, acordos de licenciamento, relações de franquias e contratos de longo prazo, entre outras, cuja combinação extensiva resulta em **redes**.

Segundo ele, a combinação de competências pode acontecer em **paralelo**, como quando uma empresa de eletrônicos combina sua capacidade de pesquisas com a de uma empresa de produtos mecânicos para desenvolverem, em conjunto, novos produtos eletromagnéticos. Ou então, pode acontecer **sequencialmente**, como quando a capacidade de projeto de uma empresa é combinada com a capacidade de produção de outra.

¹⁶ MATUS, Carlos. O Plano como Aposta -2006. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v05n04/v05n04_07.pdf. p. 35. Acessado em: 08/07/2019.

¹⁷ MINTZBERG, Henry. LAMPEL, Joseph. QUINN James Brian. GHOSHAL Sumantra. **O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados**. / Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha / Revisão Técnica: Alziro Rodrigues, 4ª edição. Porto Alegre, Artmed: 2007. p.119



Nos últimos anos o número de **alianças** entre empresas tem crescido bastante. Peter Drucker (1995) sugere que a grande mudança na forma como as empresas estão sendo conduzidas está na **aceleração do crescimento de relações baseadas em parcerias**.

Isso acontece pois, em um ambiente dinâmico, flexível e que exige constante inovação, está cada vez mais difícil ser uma empresa “autossuficiente”. Nesse sentido, as alianças permitem que as empresas consigam alavancar suas forças através das alianças formadas com parceiros.

De acordo com Paludo¹⁸, “**redes** são **organizações temporárias** (várias organizações independentes – ou organizações e demais atores) **conectadas pela Tecnologia da Informação**, com compartilhamento de competências, conhecimentos, ideias, soluções, infraestrutura, processos – e muita **colaboração** -, com vistas à resolução de problemas ou à **obtenção de ganhos** de toda espécie”.

As redes são **dinâmicas**, e **eficientes**. As redes **fortalecem as atividades** de cada um dos atores envolvidos (de cada um dos participantes). As redes podem expandir-se e desenvolverem-se de forma “ilimitada”. Surge, nesse contexto, a **organização em rede** (estrutura em rede).

De acordo com Chiavenato¹⁹²⁰, a estrutura em rede de unidades é “composta de várias áreas de negócios relacionadas com a empresa-mãe, que funciona como o núcleo principal. Nesse caso, a rede é constituída de um núcleo principal rodeado por empresas ou unidades de negócios, cada qual funcionando como um centro de lucro separado dos demais”.

As organizações estruturadas em rede possuem equipes e **departamentos descentralizados**, **parcerias** com fornecedores, **alianças** com concorrentes, **contratos** com outras empresas, etc.

A empresa principal fica no centro, e, em torno dela, encontram-se diversas outras unidades que “auxiliam” e se relacionam com a empresa principal. Trata-se de uma estrutura baseada nos **relacionamentos interpessoais**.

A ideia principal é que as empresas não são excelentes em tudo que fazem. Portanto, há sempre a necessidade de firmar **parcerias**, **contratar outros serviços**, etc.

Pense, por exemplo, em uma fábrica de automóveis. Ela firma parceria com um fornecedor de matéria prima. Firma parcerias com revendedores. Possui unidades de distribuição descentralizadas. Possui equipes de projetos. Firma contratos com empresas de marketing para a publicidade de seus automóveis. Faz uma aliança com um concorrente que possui algum produto essencial ao seu negócio, etc.

¹⁸ PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Pública**, 8ª edição. Rio de Janeiro, Editora Método: 2019. P.248

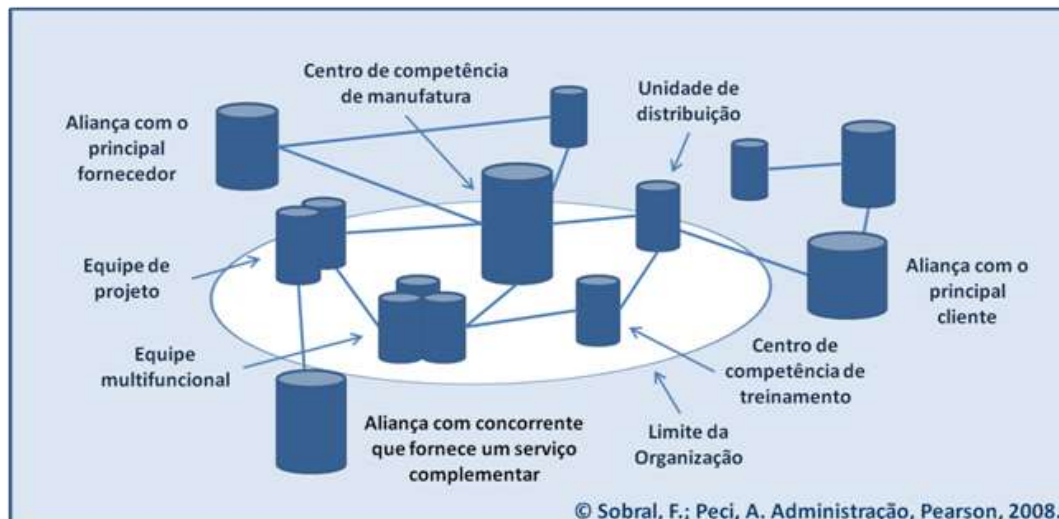
¹⁹Peter Drucker (apud) MINTZBERG, Henry. LAMPEL, Joseph. QUINN James Brian. GHOSHAL Sumantra. **O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados**. / Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha / Revisão Técnica: Alziro Rodrigues, 4ª edição. Porto Alegre, Artmed: 2007. p.224

²⁰ CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**, 5ª edição. Barueri, Manole: 2014. p. 255.



Todas as partes envolvidas estão conectadas, de maneira **interdependente**, e desempenham suas funções de forma autônoma e **coordenada**.

Resumindo, as organizações em rede criam “networks”, isto é, rede de contatos e relacionamentos empresariais. Forma-se uma estrutura **horizontalizada**. No esquema a seguir, Sobral e Peci ilustram muito bem o conceito de uma estrutura em rede.



As **principais vantagens** desse tipo de estrutura são:

- Alta **flexibilidade** e **adaptabilidade** a ambientes complexos e imprevisíveis.
- **Baixos custos** operacionais.
- **Rápida resposta** às demandas ambientais.
- **Permite a virtualização do negócio**: mesmo que o negócio principal seja “físico”, a rede, normalmente, é “virtual” (conectada eletronicamente). Isso é bom pois essas empresas virtuais não precisam de “espaço físico” para funcionar.
- **Possibilidade de proliferação das unidades de negócio**: em virtude da alta flexibilidade e adaptabilidade às demandas.

Por outro lado, podem-se citar alguns **aspectos negativos relacionados às alianças**. Vejamos:

- **Obstruções de mercado**: potenciais concorrentes podem encontrar dificuldades de se manterem no mercado, devido a “obstruções” de mercados “injustas” que podem ser causadas pelas alianças.
- **Falta de competição**: os clientes podem se sentirem insatisfeitos devido à falta de competição.

- **Falsa percepção de vantagem:** muitas vezes, as alianças são usadas como uma tentativa de “neutralizar” a competição. Contudo, as empresas envolvidas na aliança podem ter um “falso senso” de vantagem competitiva (podem acreditar que, por conta da aliança, estão em vantagem, quando, na verdade, não estão), tornando-as vulneráveis aos competidores mais ágeis e inovadores.

- **Oposição do Governo:** o governo pode impedir a formação de alianças, devido a questões *antitruste*. Ou seja, no sentido de impedir a formação de “cartéis” e “monopólios”.

ADMINISTRAÇÃO POR OBJETIVOS - APO

A **Administração por Objetivos** (APO) ou **Administração por Resultados**, faz parte da **Teoria Neoclássica de Administração**, e surgiu na década de 1950, quando **Peter Drucker** publicou um livro sobre o assunto.

Na APO o **foco está nos resultados** (nos objetivos organizacionais). Portanto, ao invés de se preocupar com os processos/atividades/“meios” (eficiência), a APO se preocupa com os **resultados**, com os **fins** (**eficácia**).

Trata-se de um processo no qual o planejamento (a definição dos objetivos) é feito de “baixo para cima”. Ou seja, ao invés do chefe impor os objetivos e as metas aos subordinados (de “cima para baixo”, através da cadeia de comando), os subordinados participam desse processo. Assim, os **objetivos** e as **metas** organizacionais são definidos **em conjunto** pelos gerentes e pelos subordinados.

O objetivo é envolver todos os membros da organização no processo de definição de objetivos.

No modelo de Administração por Objetivos, os objetivos e as metas são definidos pelos chefes e subordinados, em **comum acordo**, e as **responsabilidades são especificadas** para cada um, em função dos **resultados esperados**.

Desta forma, analisando-se os resultados, é possível identificar tanto o desempenho do chefe quanto do subordinado. Assim, todos os envolvidos são **avaliados de forma objetiva** (através da comparação entre os resultados alcançados e os resultados esperados).

A ideia é que se os subordinados **participarem do processo de definição dos objetivos**, conseqüentemente, ficam **mais comprometidos** com o atingimento das metas e resultados (funciona como uma forma de **motivação**).



Reunindo as ideias de Chiavenato²¹ e de Sobral e Peci²², pode-se dizer que a APO é composta pelas seguintes **etapas**:

Definição e especificação dos objetivos: gerente e subordinado se reúnem para **discutirem** e “**negociarem**” os objetivos, as metas e os resultados esperados. A formulação dos objetivos é **consensual**, **democrática** e **participativa**. Cria-se um “vínculo” entre funcionário e chefe, assim como um maior comprometimento com o alcance dos objetivos.

Desenvolvimento do plano de ação: além da definição dos objetivos, também são especificados de que forma esses objetivos serão alcançados.

De um lado, o **gerente** se compromete a **proporcionar o apoio e os recursos necessários** para que o subordinado consiga trabalhar de modo eficaz orientado ao alcance dos objetivos. Assim, o gerente **garante os recursos e os meios**, e **cobra resultados** (do subordinado).

De outro lado, o **subordinado** trabalha para **alcançar suas metas** e **cobra** (do gerente) **os meios e os recursos necessários** ao alcance dos objetivos.

Monitoramento do processo: os processos devem ser monitorados, a fim de verificar se os planos estão realmente funcionando na prática. Assim, podem ser tomadas medidas corretivas (para corrigir eventuais desvios).

Avaliação dos resultados: periodicamente, gerente e subordinado se reúnem para avaliar se os resultados obtidos estão de acordo com os objetivos estabelecidos. Trata-se da base do sistema de **avaliação do desempenho**.

Reciclagem do processo: a partir da avaliação dos resultados, os objetivos podem ser **reavaliados**, **redimensionados**, ou podem ser estabelecidos novos objetivos. O mesmo pode ocorrer com os recursos e os meios necessários.

Chiavenato²³ destaca, ainda, que a APO apresenta as seguintes **características**:

- Estabelecimento **conjunto** de **objetivos** entre o gerente e seu superior.
- **Estabelecimento de objetivos** para cada **departamento ou posição**.
- **Interligação** entre os vários objetivos departamentais.
- **Ênfase** na **mensuração** e no **controle de resultados**.

²¹ CHIAVENATO, Idalberto. *Administração Geral e Pública: Provas e Concursos*, 5ª edição. São Paulo, Manole: 2018. p.31

²² SOBRAL, F., & PECI, A. *Administração: teoria e prática no contexto brasileiro*, 4ª edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2008. pp.138-139.

²³ CHIAVENATO, Idalberto. *Administração Geral e Pública: Provas e Concursos*, 5ª edição. São Paulo, Manole: 2018. p.31-32



- Contínua **avaliação**, **revisão** e **reciclagem** dos planos.
- Participação atuante das **gerências** e dos **subordinados**.
- **Apoio intensivo do staff**.

A seguir, trago as **vantagens** e as **desvantagens** da Administração por Objetivos, segundo Sobral e Peci²⁴:

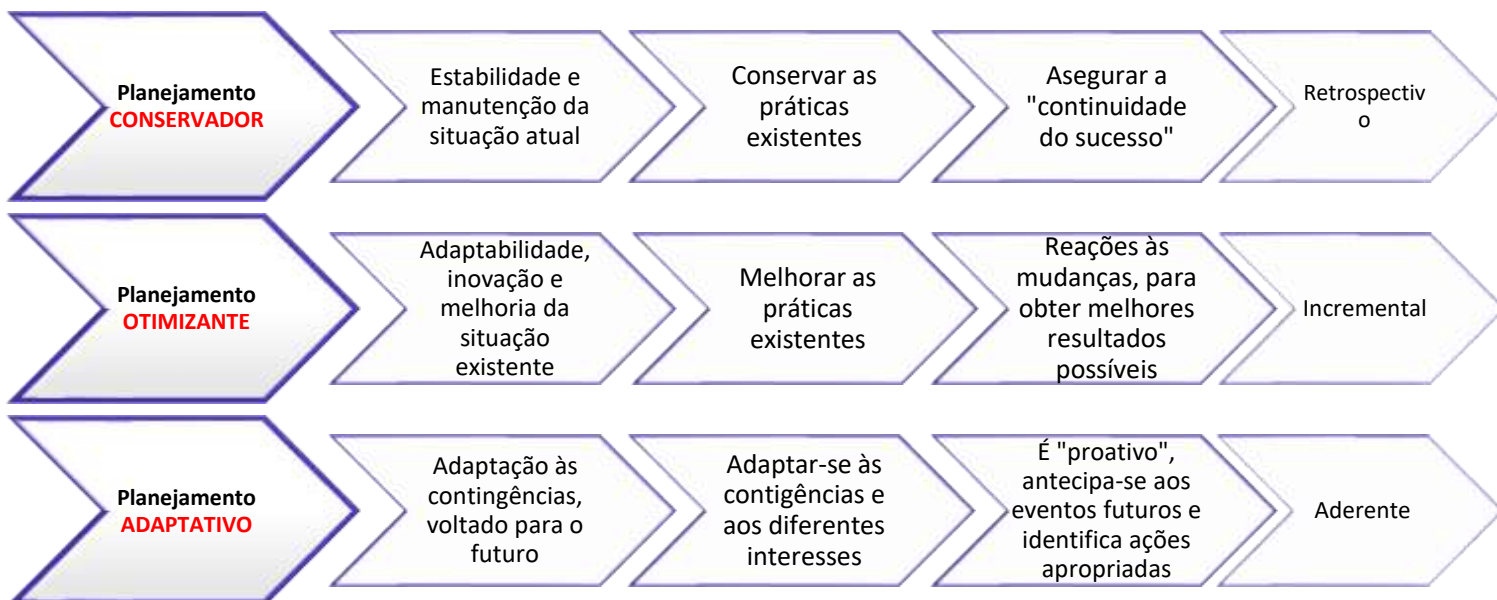


²⁴ SOBRAL, F., & PECI, A. *Administração: teoria e prática no contexto brasileiro*, 4ª edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2008. pp.139.

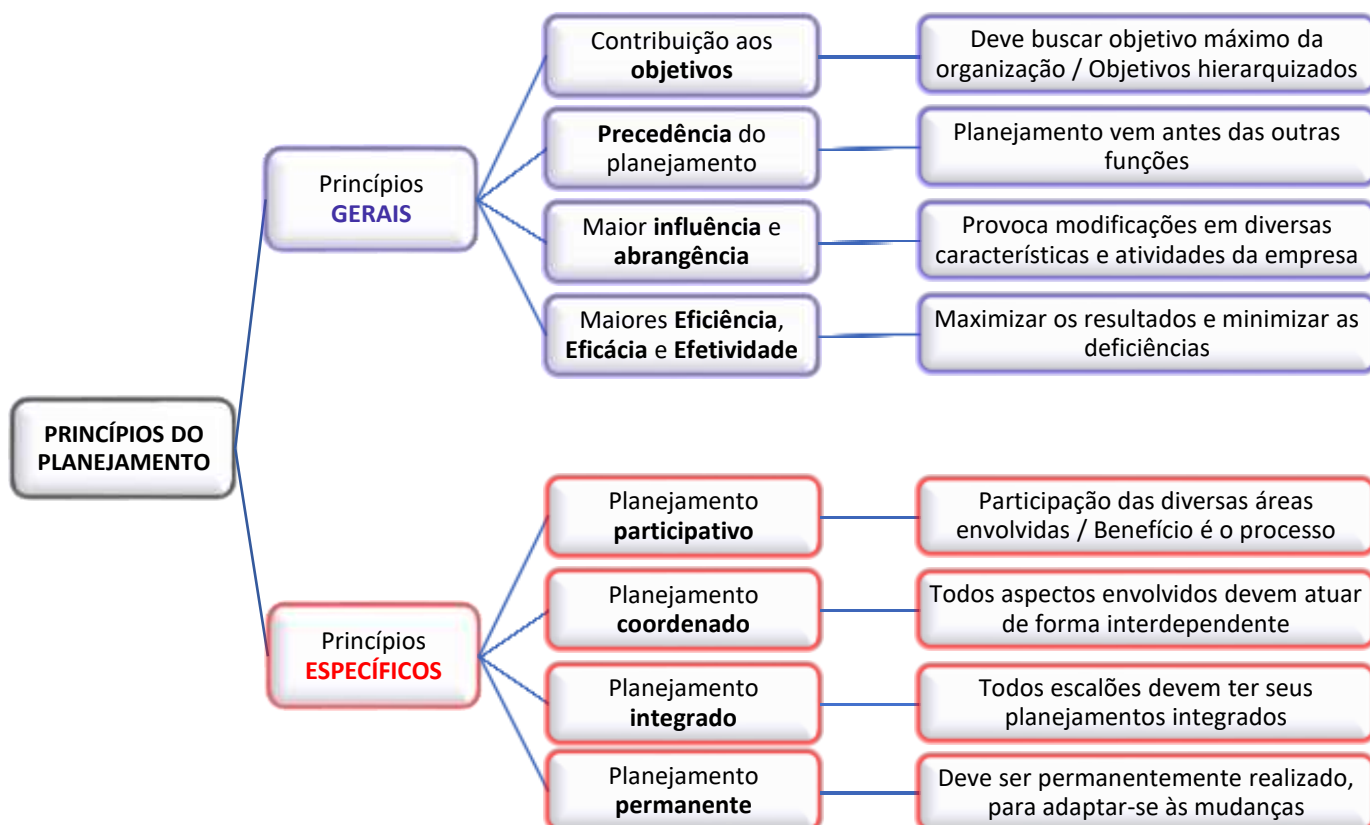


RESUMO ESTRATÉGICO

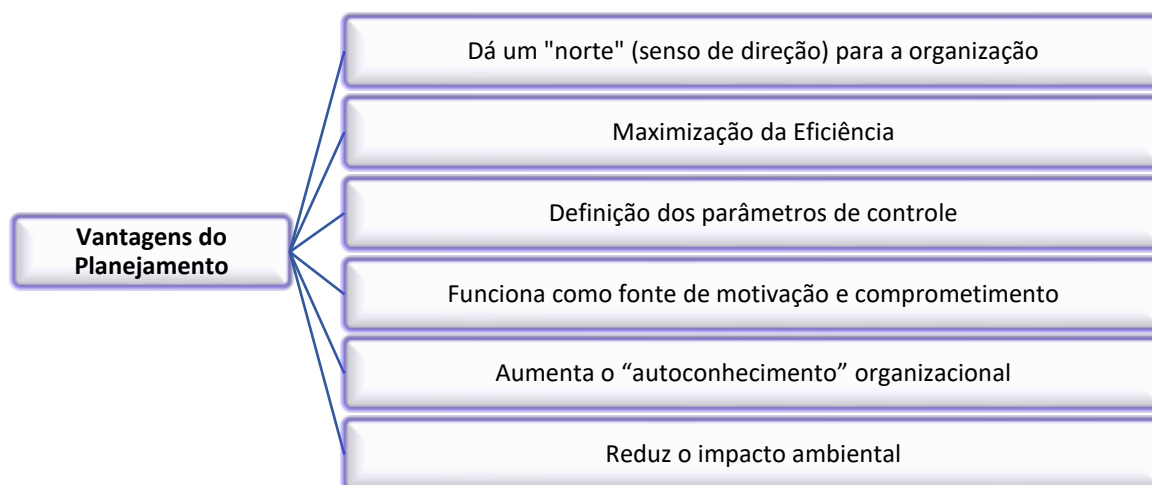
Filosofias do Planejamento



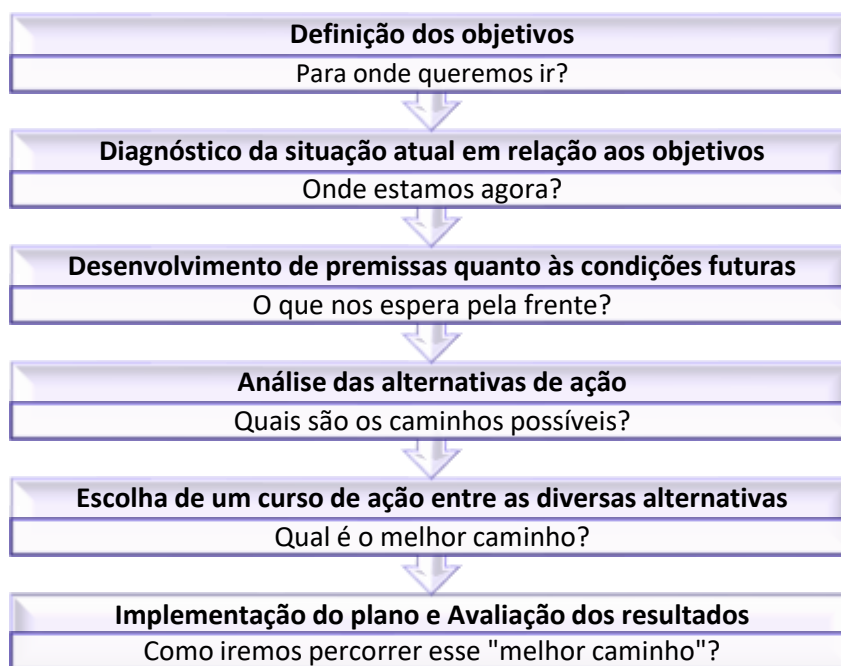
Princípios do Planejamento



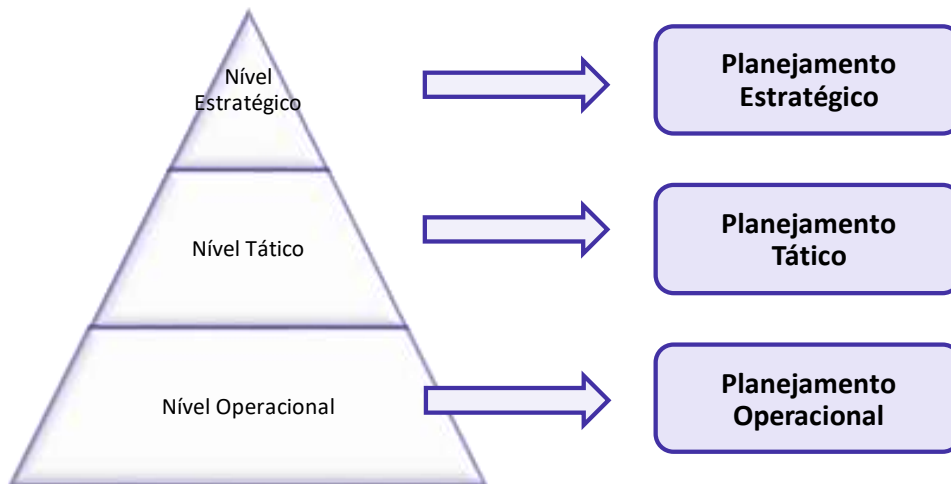
Vantagens do Planejamento



Etapas do Planejamento (Processo de planejamento)



Níveis de planejamento (Tipos de planejamento)



Planejamento Estratégico

- Realizado pela **alta cúpula** (presidentes e diretores)
- Envolve e impacta **toda a organização**
- É orientado para o **futuro** e para o "destino" da organização
- É voltado para o **longo prazo**
- Realiza o "mapeamento" ambiental, otimizando a relação com o ambiente externo
- Envolve a "**construção do consenso**"
- Alto nível de **incertezas**
- É **genérico** e **sintético**

Planejamento Tático

- Realizado pela **nível intermediário/gerencial** (gerentes e chefes de departamento)
- Envolve uma **determinada unidade**
- Busca transformar os planos estratégicos em **ações específicas e direcionadas**
- É voltado para o **médio prazo**
- Envolve planos de: **produção, financeiros, marketing, e recursos humanos**
- É um pouco **menos genérico** e um pouco **mais detalhado**

Planejamento Operacional

- É realizado pelo **nível administrativo mais baixo** (supervisores)
- Se preocupa com "**o que**" e "**como**" fazer
- Direcionado para as **atividades básicas** (operações) e **tarefas rotineiras** do dia a dia
- O foco está na **eficiência**
- É voltado para o **curto prazo**
- Podem ser classificados em: **procedimentos, orçamentos, programas e regulamentos**
- É **detalhado** e **analítico**



Missão x Visão x Valores x Negócio

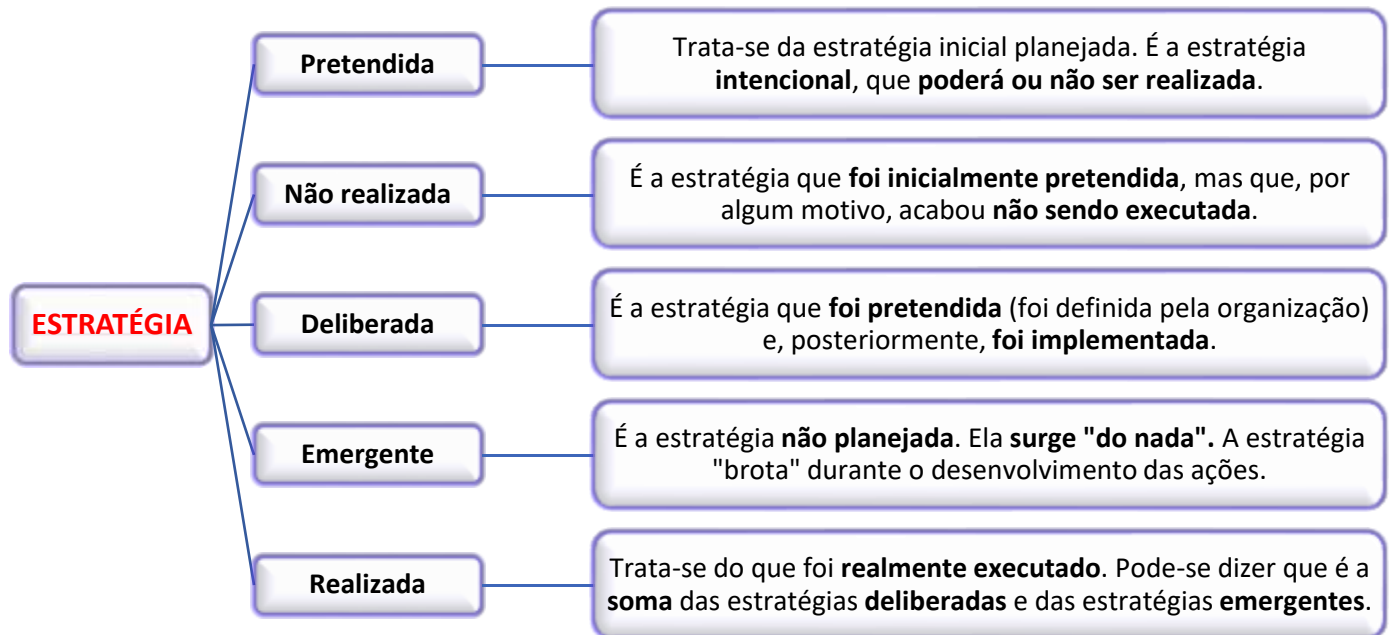
| Missão | Visão | Valores | Negócio |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Razão de ser • "Por que a Organização existe?" • Indica os impactos causados na sociedade • É permanente (atemporal) | <ul style="list-style-type: none"> • Visão de futuro • "O que eu quero ser?" • "Sonhos" que se pretende tornar realidade • Consenso dos membros da organização sobre o futuro que se deseja • É temporário | <ul style="list-style-type: none"> • Princípios básicos • Crenças • Base para a tomada de decisões • Indica como os membros devem se comportar | <ul style="list-style-type: none"> • Representa o "ramo de atividades" • Atividades principais da organização em um momento específico • "O que a organização faz?" |

Estratégia

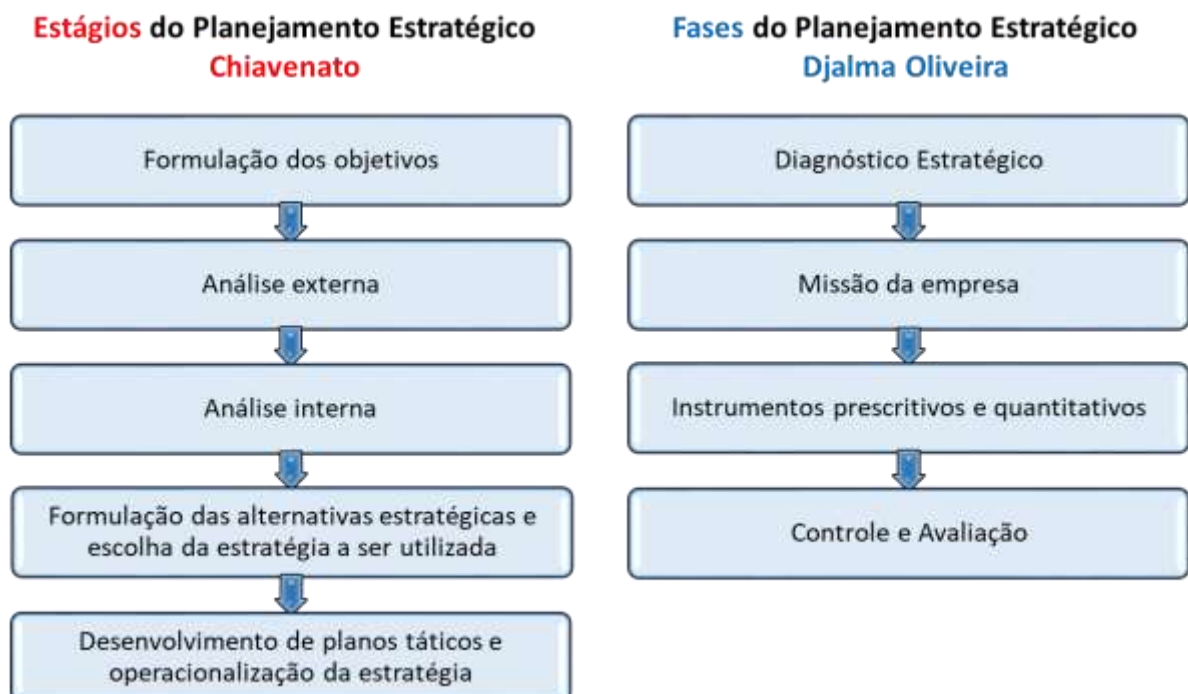
Estratégia é **definir os caminhos** que serão adotados, mediante a **alocação dos recursos** e **levando-se em consideração o ambiente externo** (ambiente no qual a organização está inserida), para que os **objetivos organizacionais sejam alcançados**.

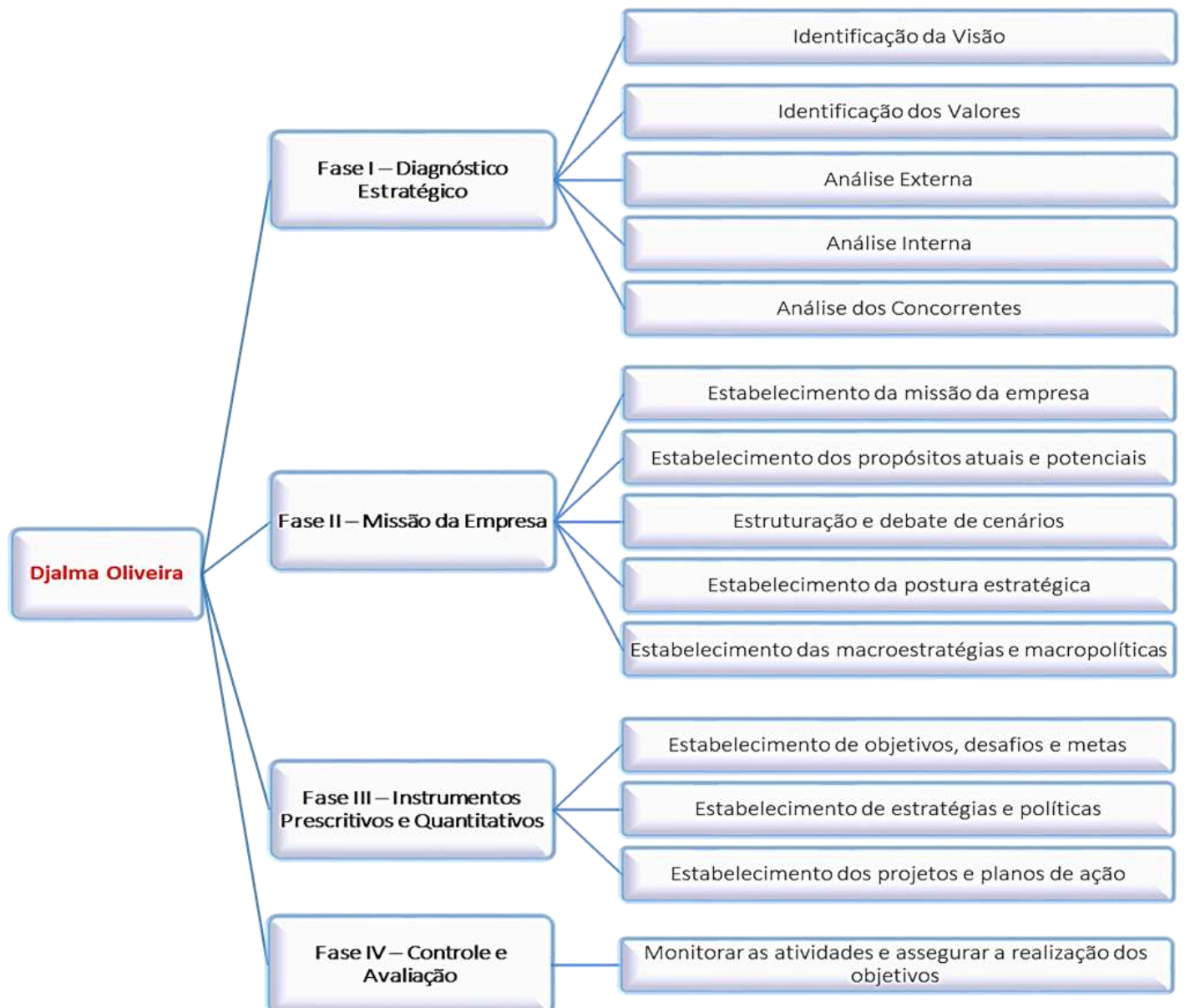
Estratégia Deliberada x Estratégia Emergente (Mintzberg)



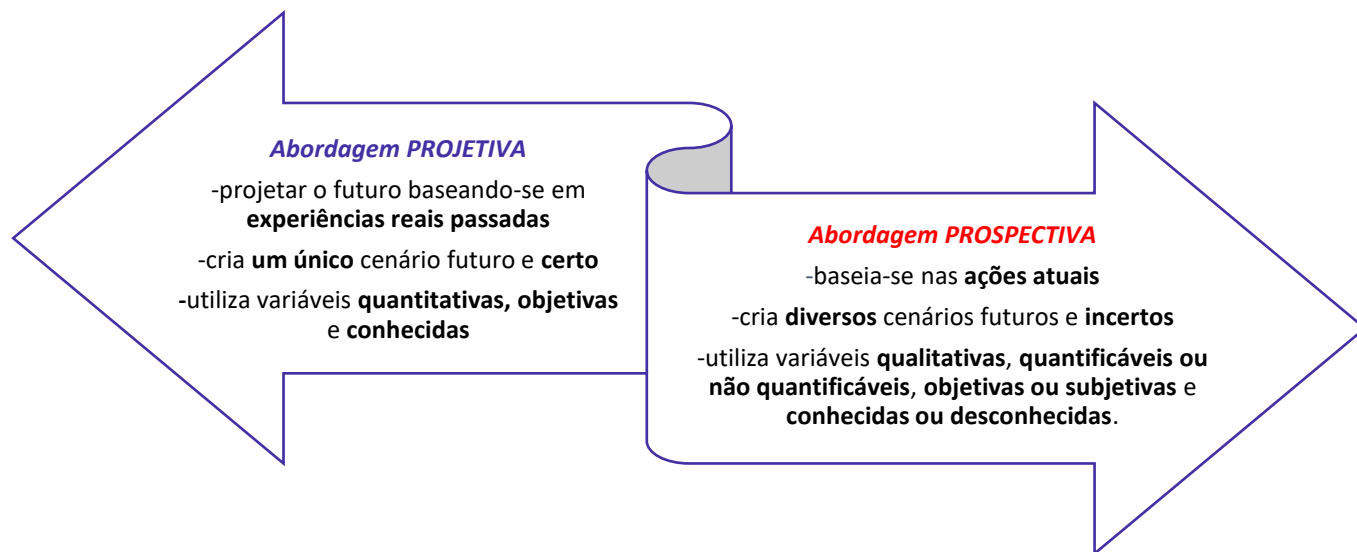


Etapas do Planejamento Estratégico (Fases do Planejamento Estratégico)





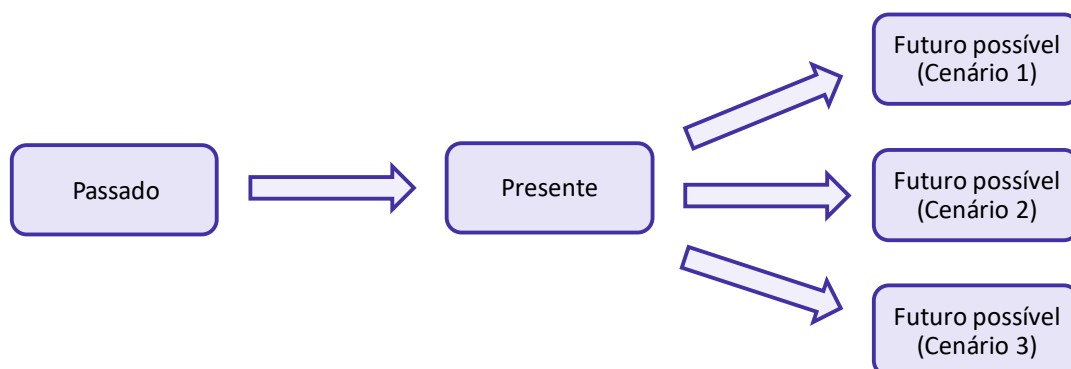
Planejamento Baseado em Cenários



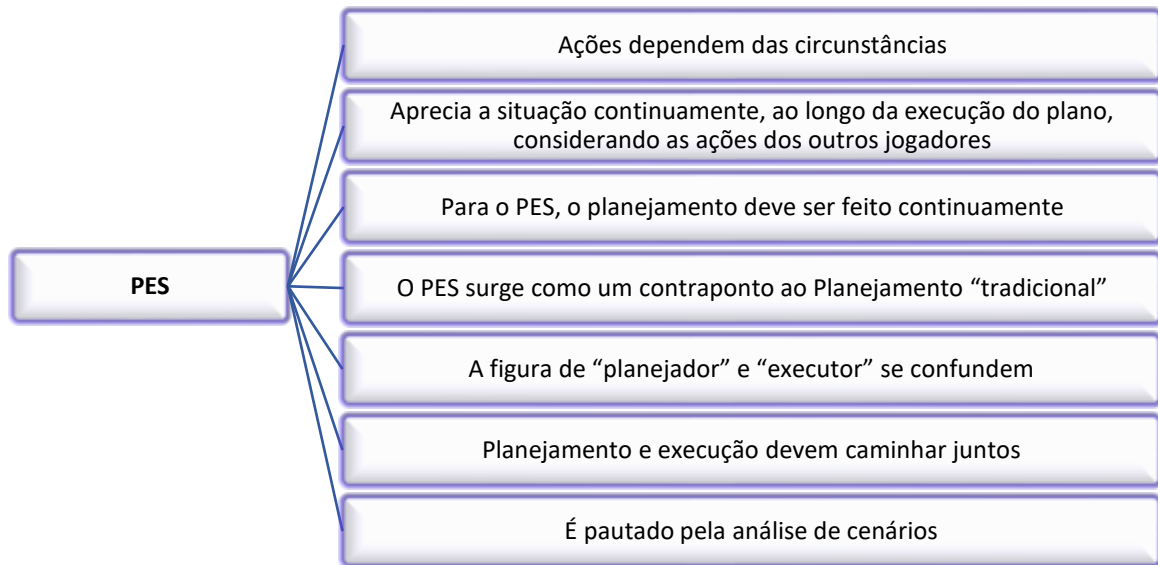
Projetiva



Prospectiva



Planejamento Estratégico Situacional - PES



Planejamento Tradicional

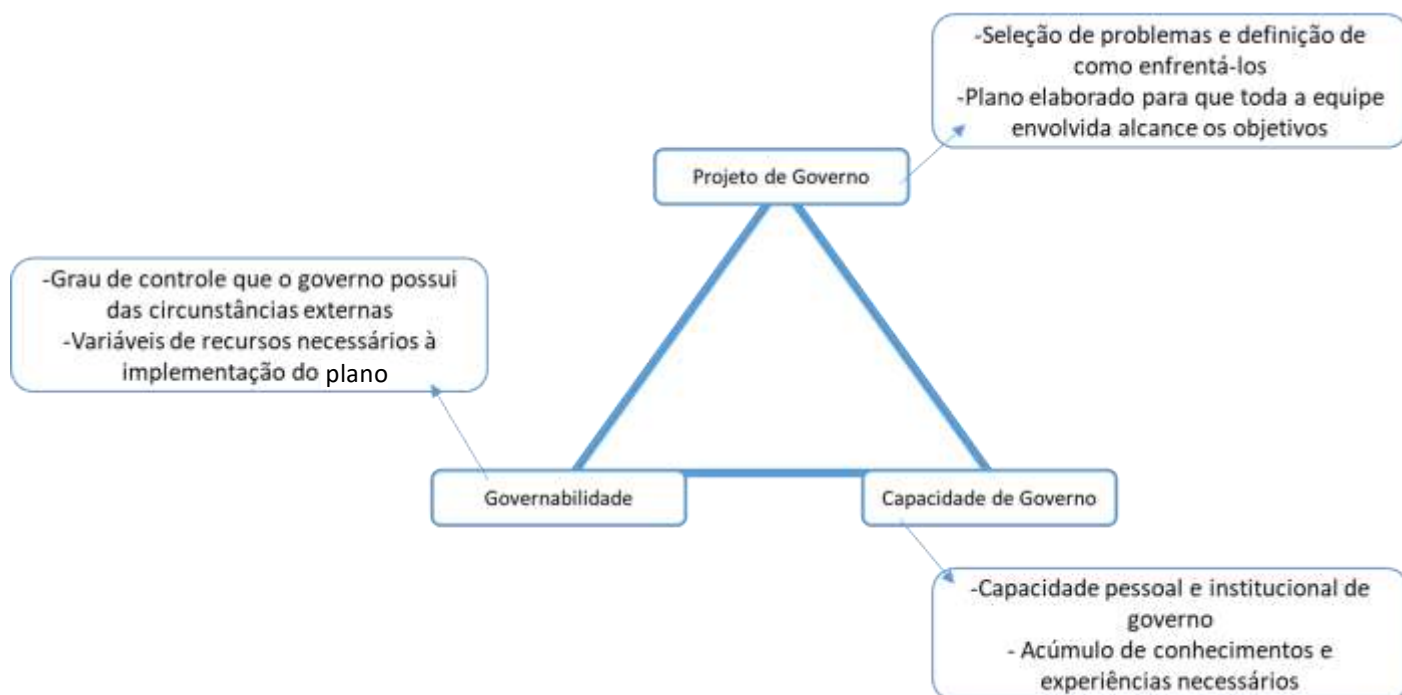
- Passivo
- Baseada em diagnósticos
- Normativo-Prescritivo
- Consultas a especialistas
- Fatores Genéricos
- Ação separada do plano



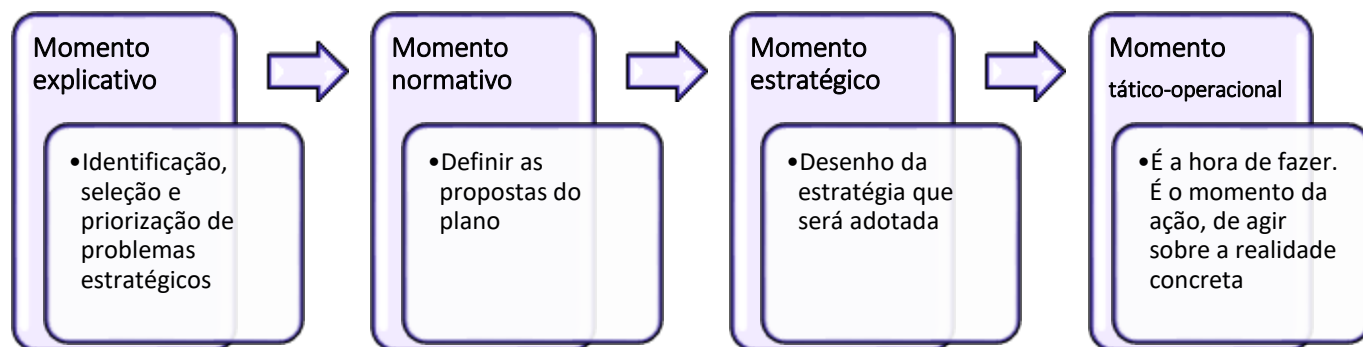
Planejamento Estratégico Situacional

- Ativo e Complexo
- Apreciação situacional
- Jogadas sucessivas
- Análise da viabilidade
- Fatores Específicos
- Mediação entre o plano e a ação

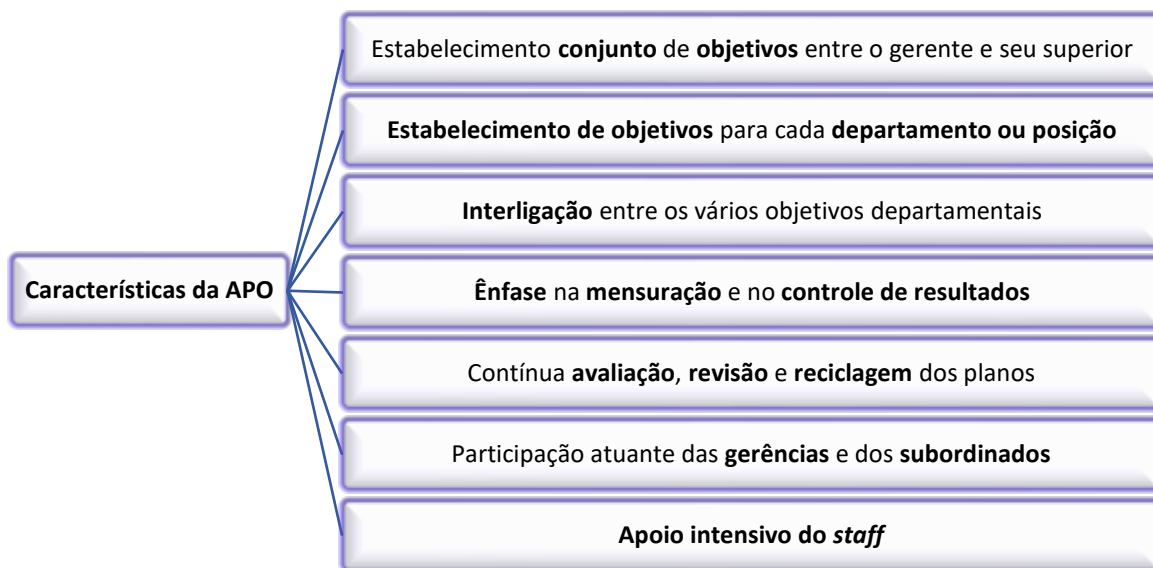
Triângulo de governo



Momentos do PES



Administração por Objetivos - APO



VANTAGENS da APO

Foca as tarefas e atividades diretamente relacionadas ao cumprimento dos objetivos

Obriga os administradores a estabelecerem as prioridades, metas e medidas de desempenho

Estimula a participação, a motivação e o comprometimento de todos os funcionários

Proporciona uma clarificação de funções, responsabilidades e autoridade

Aumenta a capacidade da empresa de responder às alterações do ambiente externo

Proporciona maior ligação entre os objetivos gerais da empresa e os objetivos individuais



DESVANTAGENS da APO

Depende do apoio e do empenho da administração de topo (alta cúpula)

Pode ser inútil e desmotivador em ambientes ou fases de mudança dinâmica

Sobrevaloriza (supervaloriza) os objetivos individuais em detrimento dos objetivos organizacionais

Concentra os esforços no curto prazo, com prejuízo ao planejamento de longo prazo

Pode consumir tempo excessivo e dar origem a muita burocracia



QUESTÕES COMENTADAS!

QUESTÕES COMENTADAS

1. (CESPE – SLU-DF – Analista de Gestão de Recursos Sólidos - 2019)

Cabe ao planejamento tático prever ações de longo prazo que envolvam a organização de forma integral.

Comentários:

Cabe ao planejamento **estratégico** prever ações de longo prazo que envolvam a organização de forma integral.

O planejamento tático, por sua vez, é voltado para o médio prazo e envolve uma determinada unidade (departamento, área, divisão) da organização.

Gabarito: errada.

2. (CESPE – EBSEH – Tecnólogo em Gestão Pública - 2018)

As flutuações cambiais são irrelevantes para o planejamento da estratégia de uma empresa brasileira revendedora de medicamentos inserida no contexto nacional, independentemente do mercado de atuação.

Comentários:

Nada disso. E se essa empresa atuar no mercado de importações de medicamentos? A variação cambial (fator externo, não controlável) será um fator totalmente relevante para ela, e deverá sim ser considerado no planejamento estratégico.

Gabarito: errada.

3. (CESPE – EBSEH – Analista Administrativo - 2018)

No âmbito do planejamento estratégico, a visão é um conceito que define o papel que a organização assume na sociedade.



Comentários:

A **missão** é o conceito que define o papel que a organização assume na sociedade.

A **visão**, ao seu turno, define COMO a organização **QUER** ser vista, no futuro, pela sociedade.

Gabarito: errada.

4. (UFLA – UFLA – Administrador - 2018)

Quanto aos níveis de planejamento, relacione a Coluna II com a Coluna I e registre o número correspondente:

COLUNA I – NÍVEIS DE PLANEJAMENTO

1. Planejamento Estratégico
2. Planejamento Tático
3. Planejamento Operacional

COLUNA II – POSSÍVEIS DECISÕES

- () Deve conter os procedimentos básicos a serem adotados.
- () Considera as políticas da organização como um todo.
- () Busca otimizar determinada área de resultado e não a organização como um todo.
- () Diz respeito tanto à formulação de objetivos quanto à seleção de cursos de ação.
- () Deve conter os responsáveis por sua execução e implantação.
- () Trabalha com a decomposição dos objetivos, das estratégias e das políticas.

Assinale a alternativa que apresenta na Coluna II a sequência CORRETA:

- a) 3, 1, 2, 1, 3, 2
- b) 2, 3, 3, 1, 2, 1
- c) 3, 2, 1, 2, 1, 3
- d) 2, 1, 2, 3, 3, 1

Comentários:



Vamos analisar as assertivas e destacar cada uma das palavras-chave que nos ajudam a responder a questão:

(3) Deve conter os procedimentos básicos a serem adotados. = **Planejamento Operacional**

(1) Considera as políticas da organização como um todo. = **Planejamento Estratégico**

(2) Busca otimizar determinada área de resultado e não a organização como um todo. = **Planejamento Tático**

(1) Diz respeito tanto à formulação de objetivos quanto à seleção de cursos de ação. = **Planejamento Estratégico**

(3) Deve conter os responsáveis por sua execução e implantação. = **Planejamento Operacional**

(2) Trabalha com a decomposição dos objetivos, das estratégias e das políticas. = **Planejamento Tático**

O gabarito é a letra A.

5. (CESPE – ABIN – Oficial Técnico de Inteligência - 2018)

No planejamento estratégico, são implementados os planejamentos táticos definidos pelas equipes técnicas responsáveis por atividades específicas que garantam o funcionamento global da TI nas instituições.

Comentários:

A assertiva fez uma “confusão”.

É exatamente o contrário. No planejamento **tático** é que são implementados os planos definidos no planejamento **estratégico**. O planejamento tático é um desdobramento do planejamento estratégico.

Gabarito: errada.

6. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

O estabelecimento dos objetivos estratégicos de uma organização deve levar em conta sua missão e sua visão.

Comentários:

Assertiva perfeita! A missão e a visão organizacional funcionam como “base” para o estabelecimento dos objetivos estratégicos.



Gabarito: correta.

7. (CESPE – EBSERH – Analista Administrativo - 2018)

O planejamento é uma função administrativa que deve ser desenvolvida de forma paralela às funções de organização, direção e controle.

Comentários:

O planejamento aparece no início do processo administrativo. É a primeira função administrativa. É a função administrativa que vem antes das outras. Trata-se do princípio da precedência do planejamento.

Gabarito: errada.

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

Analise a frase retirada do site da Secretaria do Tesouro Nacional:

“Gerir as contas públicas de forma eficiente e transparente, zelando pelo equilíbrio fiscal e pela qualidade do gasto público.”

A frase é um exemplo de

- a) missão organizacional.
- b) visão de futuro.
- c) valores principiológicos.
- d) metas específicas.
- e) objetivo orientador.

Comentários:

A frase destacada no enunciado da questão descreve o “conjunto dos princípios básicos e das crenças que norteiam o comportamento da organização”? NÃO! Portanto, não se trata dos **valores organizacionais** (letra C). Além disso, a frase não descreve um **objetivo** (letra E) e nem uma **meta** (letra D).

Na verdade, esse tipo de questão, na maioria das vezes, faz o candidato ficar na dúvida entre “missão” e “visão”.

Vamos fazer um exercício prático:



A frase descrita no enunciado responderia melhor a qual dessas perguntas:

1 – Por que a organização existe? (missão)

2 – O que eu quero ser? (visão)

Certamente, a frase trazida pelo enunciado responderia melhor à pergunta “*Por que a organização existe?*” E, de fato, a resposta cai muito bem. A organização existe para “gerir as contas públicas de forma eficiente e transparente, zelando pelo equilíbrio fiscal e pela qualidade do gasto público”.

Portanto, a frase trazida pelo enunciado representa a **missão** da organização, em outras palavras, a “razão de ser” da organização.

Apenas a título de curiosidade, a **visão** descrita no site da STN é a seguinte: “Ser referência na defesa do equilíbrio fiscal intertemporal, no fomento da avaliação permanente do gasto público e na transparência fiscal.” Perceba que essa frase sim é uma boa resposta à pergunta “o que eu quero ser?”. Trata-se de uma “visão de futuro” da organização.

O gabarito é a letra A.

9. (CESPE – STJ – Analista Judiciário - 2018)

O processo até se chegar à estratégia é predominantemente quantitativo, embasado no estabelecimento detalhado de dados.

Comentários:

O processo até se chegar à estratégia envolve tanto aspectos **qualitativos** como também aspectos **quantitativos**. Além disso, o planejamento estratégico é **genérico** e **abrangente**, e não se preocupa com “detalhamento”.

Gabarito: errada.

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

A análise que fundamenta um processo de planejamento estratégico tem como foco somente o ambiente interno da organização, de forma a maximizar as potencialidades já existentes nessa organização.

Comentários:

A análise que fundamenta um processo de planejamento estratégico analisa tanto o **ambiente interno** quanto o **ambiente externo**.

Gabarito: errada.



11. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

O planejamento operacional detalha os objetivos e direcionamentos estratégicos em objetivos específicos para áreas funcionais da organização, como finanças, recursos humanos, materiais.

Comentários:

É o **planejamento tático** que detalha os objetivos e direcionamentos estratégicos em objetivos específicos para áreas funcionais da organização, como finanças, recursos humanos e materiais.

Gabarito: errada.

12. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

O estabelecimento dos objetivos estratégicos de uma organização deve levar em conta sua missão e sua visão.

Comentários:

Isso mesmo! A missão e a visão da organização devem ser levadas em consideração quando do estabelecimento dos objetivos estratégicos.

Gabarito: correta.

13. (UFG – UFG – Auxiliar em Administração - 2017)

Planejamento, Organização, Direção e Controle (PODC) são quatro funções administrativas constantes da teoria Clássica e Neoclássica. De acordo com essas teorias, qual é o tipo de planejamento em que se elaboram cronogramas específicos, planeja-se cada etapa e são criados métodos, procedimentos, normas, metas e programas?

- a) Planejamento Operacional.
- b) Planejamento Tático.
- c) Planejamento Estratégico.
- d) Planejamento Consolidado

Comentários:

É o planejamento operacional que se preocupa com cronogramas **específicos** e está voltado para cada **etapa, tarefa ou atividade**.

O gabarito é a letra A.



14. (IDECAN – MS – Administrador - 2017)

O planejamento é a função administrativa de maior importância para o sucesso da organização. Uma empresa sem planejamento não consegue definir corretamente as suas metas e nem reunir esforços ou recursos para conquistar seus objetivos. Por outro lado, uma organização que consegue elaborar corretamente o seu planejamento, minimiza os riscos e maximiza o alcance de seus resultados. Sobre o processo de planejamento no nível institucional ou estratégico, marque V para as afirmativas verdadeiras e F para as falsas.

() É projetada a longo prazo, focalizando o futuro e o destino da organização.

() Envolve cada departamento ou setor, em separado.

() Resulta em ações específicas, pois focaliza o imediato/presente.

() Envolve a organização como um todo e propõe ações globais

A sequência está correta em

a) F, F, F, V.

b) V, F, F, V.

c) V, V, V, F.

d) F, F, V, V.

e) V, F, F, F.

Comentários:

A **primeira assertiva** está correta. De fato, o planejamento estratégico é projetado para o longo prazo e é voltado para o futuro da organização.

A **segunda assertiva** está errada. É o **planejamento tático** (realizado no **nível intermediário/departamental**) que envolve cada departamento ou setor.

A **terceira assertiva** está errada. É o **planejamento operacional** (realizado no **nível administrativo mais baixo da organização**) que focaliza o imediato/presente, resultando em ações específicas.

A **quarta assertiva** está correta. Isso mesmo. O Planejamento estratégico (realizado no nível institucional), envolve a organização como um todo e propõe ações globais.

O gabarito é a letra B.



15. (FGV – ALERJ – Especialista Legislativo - 2017)

Em termos de abrangência, os planos de um planejamento podem ser estratégicos, táticos e operacionais.

Nesse sentido, a definição de metas para grupos específicos dentro de uma organização e a forte orientação para o contexto da economia local em que está inserida essa organização dizem respeito, respectivamente, aos níveis:

- a) estratégico e tático;
- b) estratégico e operacional;
- c) tático e estratégico;
- d) tático e operacional;
- e) operacional e estratégico.

Comentários:

Analisemos as duas situações que a assertiva destacou:

a) *definição de metas para grupos específicos dentro de uma organização*

Em um primeiro momento, você poderia ficar na dúvida em relação ao que seriam esses “grupos específicos”. Será que são unidades/departamentos? (nesse caso, estaríamos diante do nível tático). Ou, será que são “grupos dentro de uma unidade”? (nesse caso, estaríamos diante do nível operacional).

Nessa hora, você não deve “viajar” tanto assim. Veja que a assertiva nos dá uma dica importante ao dizer “grupos **específicos**”. Na maioria das vezes, quando falamos em algo “específico”, estamos diante do nível operacional.

Além disso, a banca trouxe o termo “grupos”, sugerindo tratar-se, de fato, de “grupos dentro dos departamentos”.

Portanto, “*definição de metas para grupos específicos dentro de uma organização*”, diz respeito ao **nível operacional**.

b) *forte orientação para o contexto da economia local em que está inserida essa organização*

Aqui, sem dúvidas, estamos diante do **nível estratégico**.

O gabarito é a letra E.



16. (FCC – PGE-MT – Analista - 2016)

O planejamento estratégico consiste em uma metodologia de planejamento gerencial de longo prazo, desenvolvida a partir dos anos 1960, que tem como principal funcionalidade estabelecer a direção a ser seguida pela organização, proporcionando uma melhor relação com o ambiente externo no qual se encontra inserida. Uma das etapas relevantes dessa metodologia corresponde

- a) ao diagnóstico institucional, que diz respeito exclusivamente aos aspectos internos da organização.
- b) à definição da visão da organização, que deve expressar com clareza a razão da sua existência.
- c) à identificação da missão a ser perseguida, que corresponde ao consenso dos membros da organização sobre o futuro almejado.
- d) à utilização de cenários para direcionar os planos da organização, correspondendo a projeções de ambientes futuros.
- e) à criação de valores, a partir da análise das forças e fraquezas existentes na organização.

Comentários:

Letra A: errada. O diagnóstico estratégico (ou diagnóstico institucional) é a primeira etapa de planejamento estratégico descrita por Djalma Oliveira. Nessa etapa, além da identificação da visão, dos valores e da análise dos concorrentes, também são analisados os fatores **internos** e os fatores **externos**. Portanto, o diagnóstico institucional **não está restrito exclusivamente** aos aspectos internos da organização.

Letra B: errada. De fato, a definição da visão é uma etapa relevante. Contudo, a assertiva trouxe o conceito equivocado de visão.

Visão é como a organização “se vê” no futuro; exprime o que a organização “deseja ser” no futuro.

O que deve expressar com clareza a “razão da existência” da organização é a **missão**.

Letra C: errada. De fato, a definição da missão também é uma etapa relevante. Contudo, a assertiva trouxe o conceito de **visão** (*consenso dos membros da organização sobre o futuro almejado*).

Letra D: correta. Isso mesmo. Cenários são projeções de ambientes futuros. O planejamento baseado em cenários busca “criar” diversos cenários, no intuito de ter diversas situações futuras potenciais, para que a organização esteja preparada para o que vier a acontecer.



Letra E: errada. Uma das etapas é a **análise interna**, a partir da análise das forças e fraquezas existentes na organização.

Os valores organizacionais são o conjunto dos princípios básicos e das crenças que norteiam o comportamento da organização. São a base para a tomada de decisão.

O gabarito é a letra D.

17. (FCC – Eletrobrás - Administração - 2016)

Suponha que determinada organização esteja iniciando um processo articulado de definição de objetivos e escolha de meios para atingi-los, nos moldes tradicionais de planejamento estratégico. Nesse diapasão, com base nas metodologias disponíveis e nos conceitos consolidados na literatura especializada, uma etapa a ser percorrida consiste em

- a) definir a visão, que expressa a própria razão de ser da organização, ou seja, sua essência.
- b) estabelecer a missão da organização, o que corresponde ao consenso sobre os objetivos a serem atingidos.
- c) criar cenários a serem perseguidos pela organização, representados por indicadores e metas.
- d) realizar uma análise do ambiente externo da organização, identificando ameaças e oportunidades.
- e) efetuar o diagnóstico institucional, que é restrito à identificação dos pontos fortes e fracos da organização.

Comentários:

Letra A: errada. De fato, a definição da visão é uma etapa a ser percorrida. Contudo, a assertiva trouxe o conceito de missão (*“expressa a própria razão de ser da organização”*).

Letra B: errada. De fato, estabelecer a missão é uma etapa a ser percorrida. Contudo, a assertiva não trouxe o conceito correto de missão. A missão deve expressar a “razão de ser” da organização.

Letra C: errada. Os cenários não são indicadores e metas.

Letra D: correta. De fato, uma das etapas do planejamento estratégico é o diagnóstico estratégico, que envolve a análise do ambiente externo (identificação das ameaças e oportunidades).

Letra E: errada. Conforme vimos, o diagnóstico estratégico (ou diagnóstico institucional) é a primeira etapa de planejamento estratégico descrita por Djalma Oliveira. Nessa etapa, além da identificação da visão, dos valores e da análise dos concorrentes, também são analisados os



fatores **internos** e os fatores **externos**. Portanto, o diagnóstico institucional **não está restrito** à identificação dos pontos fortes e fracos da organização (análise do ambiente interno).

O gabarito é a letra D.

18. (FCM – IFF – Administrador - 2016)

Tanto o Planejamento Estratégico Empresarial (PEE) quanto o planejamento estratégico situacional (PES) consideram a existência de vários atores no processo estratégico. A diferença no modo como o PES e o PEE consideram e analisam as interações entre esses atores constitui-se num dos principais diferenciais entre essas duas metodologias.

Analise as afirmativas abaixo e marque (V) para verdadeiro ou (F) para falso.

() O método PES surge como elogio ao planejamento tradicional (PT), abrangendo tanto o planejamento do desenvolvimento econômico e social (PDES) quanto o planejamento estratégico empresarial (PEE).

() O PEE é um método que considera as diversas percepções e explicações de todos os atores envolvidos na situação.

() O PES estabelece que o processo de formulação de estratégia deve ocorrer passo a passo, em momentos preestabelecidos.

() O PES é um método que percebe o mundo de forma subjetiva, voltado para o cálculo interativo, considerando a explicação dos diversos atores que participam do jogo em questão.

() O PES estabelece que o processo de formulação de estratégia deve ocorrer continuamente, em momentos preestabelecidos.

A sequência correta é

a) V, F, F, F, V.

b) F, F, V, V, F.

c) V, F, V, F, F.

d) F, F, F, V, F.

e) V, V, V, F, V.

Comentários:



A **primeira assertiva** está errada. O PES surge como um **contraponto** (e não como “elogio”) ao planejamento tradicional.

A **segunda assertiva** está errada. Pelo contrário! O PEE (planejamento estratégico “tradicional”) **não considera** as diversas percepções e explicações de todos os atores envolvidos na situação.

É o **PES** que considera as diversas percepções e explicações de todos os atores envolvidos na situação.

A **terceira assertiva** está errada. O PES considera que o processo de planejamento deve ocorrer **continuamente**, de acordo com as circunstâncias e ações dos outros “jogadores”. Além disso, não há que se falar em “momentos preestabelecidos”.

É no planejamento “tradicional” que a formulação da estratégia ocorre em momentos “preestabelecidos”.

A **quarta assertiva** está correta. Isso mesmo! O PES é voltado para a interação, e leva em consideração as ações dos diversos jogadores que participam do jogo.

A **quinta assertiva** está errada. A primeira parte da assertiva está correta. De fato, o PES estabelece que o processo de formulação de estratégia deve ocorrer continuamente.

Contudo, a segunda parte da assertiva está errada. No PES, não há que se falar em “momentos preestabelecidos”.

O gabarito é a letra D.

19. (FCM – IFF – Administrador - 2016)

O planejamento determina antecipadamente o que se deve fazer e quais os objetivos devem ser alcançados. Tem-se como característica do planejamento operacional,

- a) ser projetado a longo prazo, pelo menos em termos de seus efeitos e consequências.
- b) a abertura ampla e contínua dos canais de comunicação com todos os níveis da empresa.
- c) ser sempre voltado para o futuro, estando intimamente ligado à previsão, embora não se confunda com ela.
- d) estar voltado para as relações entre a empresa e seu ambiente de tarefa e, portanto, sujeito à incerteza a respeito dos eventos ambientais.
- e) o foco nas atividades desenvolvidas no dia a dia da empresa, e a colocação em prática de tudo o que foi exposto no planejamento estratégico.



Comentários:

Letra A: errada. É o **planejamento estratégico** que é voltado para o longo prazo.

Letra B: errada. Trata-se de uma característica do **planejamento estratégico**.

Letra C: errada. Mais uma vez, a assertiva trouxe uma característica do **planejamento estratégico**.

Letra D: errada. De fato, o planejamento operacional está voltado para o ambiente de tarefa. Contudo, não está sujeito à incerteza dos eventos ambientais.

O planejamento que está relacionado ao ambiente externo e às suas incertezas, é o **planejamento estratégico**.

Letra E: correta. Perfeito! O planejamento operacional tem foco nas **atividades rotineiras (nas tarefas)** do dia a dia. O objetivo do planejamento operacional é colocar em prática tudo aquilo que foi planejado pelo planejamento estratégico.

O gabarito é a letra E.

20. (FGV – MPE-RJ – Analista do Ministério Público - 2016)

Uma organização pública pretende implementar uma técnica de gestão de resultados, mas sabe que, para tal, é necessário um planejamento prévio. Essa organização apresenta como sua finalidade “assegurar acesso à justiça aos cidadãos, com independência, ética e eficiência, visando à paz social”.

A declaração acima descreve, para a organização, como é operacionalizado o conceito de:

- a) missão;
- b) objetivo;
- c) princípio;
- d) valor;
- e) visão.

Comentários:

“Por que a organização existe?”

Para *assegurar acesso à justiça aos cidadãos, com independência, ética e eficiência, visando à paz social*.



Trata-se da “razão de ser” da organização.

Portanto, a frase trazida pelo enunciado representa a **missão** da organização.

O gabarito é a letra A.

21. (FUNRIO – IF-PA – Tecnólogo - 2016)

O planejamento, por intermédio de técnicas matemáticas e estatísticas e também de modelos de simulação, dever ser concebido para atingir o melhor resultado possível, segundo a filosofia da

a) integração.

b) coordenação.

c) previsão.

d) adaptação.

e) otimização.

Comentários:

Ackoff aponta três tipos de filosofia do planejamento: **Conservador**, **Otimizante** e **Adaptativo**.

O planejamento que busca alcançar os **melhores resultados possíveis** é o planejamento **otimizante**.

O gabarito é a letra E.

22. (CESPE – TCE-PA – Auditor de Controle Externo - 2016)

Um tribunal de contas que se encontre em processo de planejamento deverá elaborar um diagnóstico das suas condições de trabalho e das perspectivas de mudanças na sociedade, determinar os objetivos a serem alcançados e as ações a serem adotadas para alcançá-los, além de definir e distribuir as responsabilidades pela execução das ações.

Comentários:

A questão estava indo bem... Contudo, escorregou no final.

De fato, o planejamento envolve o diagnóstico das condições de trabalho e das perspectivas de mudanças na sociedade, bem como a determinação dos objetivos a serem alcançados e as ações a serem adotadas (traçar os planos) para alcançá-los.



Contudo, “definir e distribuir as responsabilidades pela execução das ações” é característica da função **Organização**.

Gabarito: errada.

23. (CESPE – TCE-PA – Auditor de Controle Externo - 2016)

A declaração exercer o controle externo da gestão dos recursos públicos estaduais em benefício da sociedade expressa a missão de determinado órgão público e traduz seu projeto futuro, explicitando aonde ele pretende chegar.

Comentários:

Muito cuidado!

A primeira parte da assertiva está correta. De fato, a declaração “*exercer o controle externo da gestão dos recursos públicos estaduais em benefício da sociedade*” expressa a **missão** de um órgão público (provavelmente um Tribunal de Contas Estadual).

Contudo, a segunda parte da assertiva está errada. Isso pois a assertiva trouxe o conceito de **visão**. É a **visão** que “traduz seu projeto **futuro**, explicitando aonde ele pretende chegar”.

A missão, por sua vez, é a “**razão de ser**” (ou “razão de existir”) da organização, em outras palavras, é o motivo pelo qual a organização foi criada.

Gabarito: errada.

24. (CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário - 2016)

Assinale a opção correta a respeito de planejamento estratégico, tático e operacional.

a) Para a formulação da estratégia de uma instituição, segundo a análise SWOT, é relevante que se avalie o ambiente interno com a finalidade de se identificarem as oportunidades e as ameaças existentes dentro da organização.

b) Os planos operacionais correspondem à tradução e à interpretação das decisões estratégicas e são realizados nos níveis intermediários de uma instituição.

c) A definição da visão de uma instituição é compreendida como uma etapa do planejamento estratégico, com o foco no futuro e naquilo que se pretende alcançar no longo prazo.

d) O planejamento estratégico, para ser eficaz, deve possuir conteúdo detalhado e analítico, e a amplitude de sua abrangência deve ser orientada para cada unidade organizacional.



e) Com o detalhamento das tarefas, os planos de curto prazo para dar cobertura às atividades individuais dos servidores de um órgão são inerentes ao planejamento tático.

Comentários:

Letra A: errada. As **ameaças** e as **oportunidades** são identificadas no **ambiente externo**. No **ambiente interno** da organização, por sua vez, são identificadas as **forças** e as **fraquezas**.

Letra B: errada. Os planos **táticos** correspondem à tradução e à interpretação das decisões estratégicas e são realizados nos níveis intermediários de uma instituição.

Letra C: correta. Perfeito! A assertiva trouxe corretamente o conceito de visão, cuja definição compreende uma das etapas do planejamento estratégico.

Letra D: errada. O planejamento estratégico, para ser eficaz, deve possuir conteúdo **genérico** e **abrangente**, e a amplitude de sua abrangência deve ser orientada para a **organização como um todo**.

Letra E: errada. Com o detalhamento das tarefas, os planos de curto prazo para dar cobertura às atividades individuais dos servidores de um órgão são inerentes ao planejamento **operacional**.

O gabarito é a letra C.

25. (QUADRIX – CRA-AC – Administrador - 2016)

Planejar é criar um plano para aperfeiçoar o alcance de um determinado objetivo. O planejamento, portanto, consiste em uma importante tarefa de gestão e administração. Assinale a alternativa correta.

- a) O planejamento é a função administrativa que não determina quando os objetivos devem ser feitos.
- b) Não é função do planejamento determinar o que se deve fazer para alcançar os objetivos da organização.
- c) O planejamento define alvos específicos, mas não de forma precisa. É uma função sempre genérica.
- d) O planejamento é um processo que sempre começa com os resultados alcançados.
- e) O planejamento figura como a primeira função administrativa, por ser aquela que serve de base para as demais funções.

Comentários:



Letra A: errada. O planejamento determina sim quando os objetivos devem ser feitos.

Letra B: errada. Pelo contrário! O planejamento, além de definir os objetivos, define também o que deve ser feito (traça os planos) para alcançados.

Letra C: errada. Nada disso! O planejamento pode ser genérico (planejamento estratégico), e também pode ser específico (planejamento operacional).

Letra D: errada. Pelo contrário! É o planejamento que **define** os resultados que devem ser alcançados.

Letra E: correta. Perfeito. Trata-se do **princípio da precedência**.

O gabarito é a letra E.

26. (FCC – TRT 23ª – Analista Judiciário - 2016)

Sobre planejamento, considere:

I. O planejamento não elimina a incerteza. Ele sugere, sim, formas para uma organização se preparar para responder a possibilidades.

II. Recusar-se a preparar ou adiar a preparação de planos não adia o futuro ou minimiza o seu impacto. Tal comportamento tampouco prejudica a habilidade de responder efetivamente.

III. O planejamento deve ser visto somente como planejamento contingencial para as piores situações possíveis.

IV. O planejamento proativo dá à biblioteca uma medida de controle sobre o futuro.

Está correto o que consta APENAS em

a) I, III e IV.

b) I, II e III.

c) I e IV.

d) III.

e) III e IV.

Comentários:

A **primeira assertiva** está correta. De fato, o planejamento **não elimina as incertezas**. Ele busca preparar a organização para às possibilidades futuras.



A **segunda assertiva** está errada. De fato, recusar-se a preparar ou adiar a preparação de planos não adia o futuro ou minimiza o seu impacto. Contudo, diferentemente do que a assertiva afirma, esse comportamento de adiar (ou recusar) a elaboração do planejamento, **também** prejudica a habilidade de responder efetivamente às demandas futuras.

A **terceira assertiva** está errada. Nada disso! O planejamento deve ser visto como planejamento para **todas as situações (boas e ruins)**, e não apenas como planejamento contingencial para as piores situações possíveis.

A **quarta assertiva** está correta. De fato, o planejamento proativo norteia a organização e a ajuda a enfrentar melhor os desafios futuros.

O gabarito é a letra C.

27. (FCC – PGE-MT – Técnico Administrativo - 2016)

O quadro a seguir apresenta as fases elementares para elaboração e implementação do planejamento estratégico:

| Coluna A | Fases elementares | Coluna B | Fases em detalhes |
|----------|---|----------|---|
| 1 | Diagnóstico estratégico | W | Estabelecer propósitos e debater cenários |
| 2 | Missão da empresa | X | Estabelecer objetivos e metas |
| 3 | Instrumentos prescritivos e quantitativos | Y | Identificar visão e valores |
| 4 | Controle e avaliação | Z | Desenvolver indicadores e adicionar informações |

A correta correlação entre as colunas A e B está descrita em

- a) 1-Z; 2-X; 3-W; 4-Y.
- b) 1-Z; 2-W; 3-X; 4-Y.
- c) 1-Y; 2-X; 3-W; 4-Z.
- d) 1-W; 2-Z; 3-Y; 4-X.
- e) 1-Y; 2-W; 3-X; 4-Z.

Comentários:



Para responder essa questão, o aluno deveria conhecer as 04 fases do planejamento estratégico propostas por Djalma Oliveira, bem como as etapas, detalhes e processos que são executados em cada uma dessas fases.

O gabarito é a letra E.

28. (FGV – TJ-RO – Administrador - 2015)

No Planejamento Estratégico do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (PJRO) há um conjunto de definições necessárias à orientação de todo o corpo de magistrados, servidores e serventuários.

O conjunto de intenções e aspirações que apontam aonde o PJRO quer chegar, indicando a posição de favorabilidade que deseja ocupar até 2020, refere-se à definição de:

- a) iniciativa;
- b) indicador de desempenho;
- c) macrodesafios;
- d) missão;
- e) visão.

Comentários:

As palavras-chave que “matam” a questão são: **intenções, aspirações e “aonde o PJRO que chegar”**. Tratam-se de definições da **visão**.

O gabarito é a letra E.

29. (IBFC – Administração em Enfermagem - 2015)

O Planejamento Estratégico Situacional (PES) é um método que trabalha no processamento de problemas atuais, problemas potenciais e de macroproblemas. É considerada uma das principais características do PES.

- a) Admite-se que há uma realidade única estática, avançando para o atendimento da mesma no que diz respeito à visão de unicausalidade.
- b) O sujeito que planeja e o objeto do planejamento são independentes. O sujeito que planeja é único e situa-se fora e acima da realidade.



- c) Trabalha com sistemas fechados ou visualiza a mínima interligação entre pontos de partidas e de chegada.
- d) Reconhece o conflito e as relações de poder com os quais trabalha.

Comentários:

Letra A: errada. Para o PES não há uma realidade “estática”. Pelo contrário! O PES **aprecia a situação continuamente**, ao longo da execução do plano, considerando as ações dos outros jogadores, de forma dinâmica. Portanto, não PES não há uma visão de unicausalidade.

Letra B: errada. Nada disso! No PES a figura de “**planejador**” e “**executor**” se **confundem**. As “jogadas” dependem das circunstâncias. Portanto, o PES deixa de lado aquela visão “tradicional” de que planejamento e execução são funções separadas. Para o PES, planejamento e execução devem caminhar juntos.

Letra C: errada. O PES trabalha com a abordagem de **sistema aberto**, onde diversos jogadores estão atuando de forma interdependente.

Letra D: correta. Bingo! Esse é o nosso gabarito.

O gabarito é a letra D.

30. (FGV – CODEMIG – Analista de Recursos Humanos - 2015)

Um dos elementos essenciais do processo formal de planejamento estratégico organizacional é o estabelecimento de objetivos que explicitem os resultados que se deseja alcançar, fornecendo senso de direção para as ações e esforços organizacionais. Um objetivo adequadamente formulado atende a certos critérios, entre eles:

- a) ser inovador; ser mensurável;
- b) ser específico; ser definido no tempo;
- c) ser alcançável; estar dentro do orçamento previsto;
- d) ser abrangente; ser desafiador;
- e) ser hierarquizável; estar de acordo com a cultura da empresa.

Comentários:

Os objetivos e as metas devem ser **SMART**: e**S**pecíficos, **M**ensuráveis, **A**tingíveis, **R**elevantes e **T**emporais (definidos no tempo).



O gabarito é a letra B.

31. (FGV – COMPESA – Analista de Gestão - 2014)

A estratégia organizacional requer um planejamento para que seja colocada em ação

Relacione os níveis de planejamento às suas características.

1. Planejamento estratégico

2. Planejamento tático

3. Planejamento operacional

() Indica a participação de cada unidade no planejamento global. Refere-se a cada área ou departamento da empresa.

() É holístico e sistêmico, envolvendo o todo organizacional em relação ao contexto ambiental.

() É definido para cada tarefa, operação ou atividade, exclusivamente.

Assinale a opção que indica a sequência correta, de cima para baixo.

a) 1 – 2 – 3

b) 2 – 3 – 1

c) 1 – 3 – 2

d) 3 – 1 – 2

e) 2 – 1 – 3

Comentários:

Vejamos cada uma das assertivas, destacando aquelas palavras-chave que nos ajudam a responder a questão:

(2) Indica a participação de cada unidade no planejamento global. Refere-se a cada área ou departamento da empresa. = **Planejamento Tático**.

(1) É holístico e sistêmico, envolvendo o tudo organizacional em relação ao contexto ambiental. = **Planejamento Estratégico**.

(3) É definido para cada tarefa, operação ou atividade, exclusivamente. = **Planejamento Operacional**.



O gabarito é a letra E.

32. (CESPE – SEDF – Analista de Gestão Educacional - 2017)

Pensar estrategicamente significa tomar decisões e agir para formular e implementar estratégias que proporcionarão competitividade às organizações frente aos seus ambientes.

Comentários:

Isso mesmo! Conforme vimos, não existe um único conceito de estratégica. As diversas definições de estratégia convergem para um mesmo sentido: estratégia é **definir os caminhos** que serão adotados, mediante a **alocação dos recursos** e **levando-se em consideração o ambiente externo** (ambiente no qual a organização está inserido), para que os **objetivos organizacionais sejam alcançados**.

Gabarito: correta.

33. (CESPE – TCE-PA – Auditor de Controle Externo - 2016)

Acordos de cooperação técnica entre organizações para compartilhar conhecimentos e experiências que favoreçam a geração de vantagem competitiva são considerados alianças estratégicas.

Comentários:

Isso mesmo! As alianças têm por objetivo o compartilhamento de recursos, conhecimentos e experiências, com o intuito de aumentar a vantagem competitiva das organizações.

Gabarito: correta.

34. (CESPE – SLU-DF – Analista - 2019)

A administração por objetivos marca um ponto de transição nas abordagens da administração: a partir dela, evoluiu-se da orientação a atividades para a orientação a resultados e, ainda, do estilo autoritário para o participativo.

Comentários:

Isso mesmo! Ao invés de se preocupar com os processos/atividades/"meios" (eficiência), a APO se preocupa com os **resultados**, com os fins (eficácia).

Além disso, trata-se de um processo **participativo** (e não autoritário).

Gabarito: correta.



35. (CESPE – ABIN – Oficial Técnico de Inteligência - 2018)

O estabelecimento de objetivos de desempenho entre superiores e subordinados de maneira democrática, participativa e mobilizadora é característico da administração por objetivos.

Comentários:

Isso mesmo! Na APO a formulação dos objetivos é consensual, democrática e participativa.

Gabarito: correta.

36. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

Em se tratando de administração por objetivos, a ênfase recai nas funções organização e direção.

Comentários:

Nada disso!

Primeiro, é importante que você saiba que APO **envolve todas as funções administrativas** (planejamento, organização, direção e controle).

Dito isso, vale dizer que a APO dá uma ênfase especial às funções de **planejamento** (definição dos objetivos) e **controle** (avaliação dos resultados).

Gabarito: errada.

37. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

A administração por objetivos tem como características o estabelecimento conjunto de objetivos entre subordinados e superiores hierárquicos, o apoio e o fornecimento de recursos para a realização das tarefas pelos superiores e a avaliação conjunta, por subordinados e superiores, dos resultados obtidos.

Comentários:

Isso mesmo! A assertiva descreve muito bem alguns dos conceitos da Administração por Objetivos.

Se você ficou com dúvida na parte da assertiva que diz “*o apoio e o fornecimento de recursos para a realização das tarefas pelos superiores*”, é pura questão de interpretação.

OK! Eu concordo que a assertiva poderia ter sido melhor redigida para evitar interpretações ambíguas. Mas, veja só: a assertiva tem por objetivo dizer que os **superiores oferecem** o apoio e o fornecimento de recursos.



Vamos suprimir uma parte da frase para que você visualize melhor: “*o apoio e o fornecimento de recursos (...) pelos superiores*”. Ou então, coloquemos o termo entre parênteses: “*o apoio e o fornecimento de recursos (para a realização das tarefas) pelos superiores*”.

Não vamos “brigar” com o examinador. Marque corretamente, e garanta seu ponto!

Gabarito: correta.





LISTA DE QUESTÕES

1. (CESPE – SLU-DF – Analista de Gestão de Recursos Sólidos - 2019)

Cabe ao planejamento tático prever ações de longo prazo que envolvam a organização de forma integral.

2. (CESPE – EBSERH – Tecnólogo em Gestão Pública - 2018)

As flutuações cambiais são irrelevantes para o planejamento da estratégia de uma empresa brasileira revendedora de medicamentos inserida no contexto nacional, independentemente do mercado de atuação.

3. (CESPE – EBSERH – Analista Administrativo - 2018)

No âmbito do planejamento estratégico, a visão é um conceito que define o papel que a organização assume na sociedade.

4. (UFLA – UFLA – Administrador - 2018)

Quanto aos níveis de planejamento, relacione a Coluna II com a Coluna I e registre o número correspondente:

COLUNA I – NÍVEIS DE PLANEJAMENTO

1. Planejamento Estratégico
2. Planejamento Tático
3. Planejamento Operacional

COLUNA II – POSSÍVEIS DECISÕES

- () Deve conter os procedimentos básicos a serem adotados.
- () Considera as políticas da organização como um todo.



- () Busca otimizar determinada área de resultado e não a organização como um todo.
- () Diz respeito tanto à formulação de objetivos quanto à seleção de cursos de ação.
- () Deve conter os responsáveis por sua execução e implantação.
- () Trabalha com a decomposição dos objetivos, das estratégias e das políticas.

Assinale a alternativa que apresenta na Coluna II a sequência CORRETA:

- a) 3, 1, 2, 1, 3, 2
- b) 2, 3, 3, 1, 2, 1
- c) 3, 2, 1, 2, 1, 3
- d) 2, 1, 2, 3, 3, 1

5. (CESPE – ABIN – Oficial Técnico de Inteligência - 2018)

No planejamento estratégico, são implementados os planejamentos táticos definidos pelas equipes técnicas responsáveis por atividades específicas que garantam o funcionamento global da TI nas instituições.

6. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

O estabelecimento dos objetivos estratégicos de uma organização deve levar em conta sua missão e sua visão.

7. (CESPE – EBSERH – Analista Administrativo - 2018)

O planejamento é uma função administrativa que deve ser desenvolvida de forma paralela às funções de organização, direção e controle.

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

Analise a frase retirada do site da Secretaria do Tesouro Nacional:

“Gerir as contas públicas de forma eficiente e transparente, zelando pelo equilíbrio fiscal e pela qualidade do gasto público.”

A frase é um exemplo de

- a) missão organizacional.



- b) visão de futuro.
- c) valores principiográficos.
- d) metas específicas.
- e) objetivo orientador.

9. (CESPE – STJ – Analista Judiciário - 2018)

O processo até se chegar à estratégia é predominantemente quantitativo, embasado no estabelecimento detalhado de dados.

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

A análise que fundamenta um processo de planejamento estratégico tem como foco somente o ambiente interno da organização, de forma a maximizar as potencialidades já existentes nessa organização.

11. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

O planejamento operacional detalha os objetivos e direcionamentos estratégicos em objetivos específicos para áreas funcionais da organização, como finanças, recursos humanos, materiais.

12. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

O estabelecimento dos objetivos estratégicos de uma organização deve levar em conta sua missão e sua visão.

13. (UFG – UFG – Auxiliar em Administração - 2017)

Planejamento, Organização, Direção e Controle (PODC) são quatro funções administrativas constantes da teoria Clássica e Neoclássica. De acordo com essas teorias, qual é o tipo de planejamento em que se elaboram cronogramas específicos, planeja-se cada etapa e são criados métodos, procedimentos, normas, metas e programas?

- a) Planejamento Operacional.
- b) Planejamento Tático.
- c) Planejamento Estratégico.
- d) Planejamento Consolidado

14. (IDECAN – MS – Administrador - 2017)



O planejamento é a função administrativa de maior importância para o sucesso da organização. Uma empresa sem planejamento não consegue definir corretamente as suas metas e nem reunir esforços ou recursos para conquistar seus objetivos. Por outro lado, uma organização que consegue elaborar corretamente o seu planejamento, minimiza os riscos e maximiza o alcance de seus resultados. Sobre o processo de planejamento no nível institucional ou estratégico, marque V para as afirmativas verdadeiras e F para as falsas.

- () É projetada a longo prazo, focalizando o futuro e o destino da organização.
- () Envolve cada departamento ou setor, em separado.
- () Resulta em ações específicas, pois focaliza o imediato/presente.
- () Envolve a organização como um todo e propõe ações globais

A sequência está correta em

- a) F, F, F, V.
- b) V, F, F, V.
- c) V, V, V, F.
- d) F, F, V, V.
- e) V, F, F, F.

15. (FGV – ALERJ – Especialista Legislativo - 2017)

Em termos de abrangência, os planos de um planejamento podem ser estratégicos, táticos e operacionais.

Nesse sentido, a definição de metas para grupos específicos dentro de uma organização e a forte orientação para o contexto da economia local em que está inserida essa organização dizem respeito, respectivamente, aos níveis:

- a) estratégico e tático;
- b) estratégico e operacional;
- c) tático e estratégico;
- d) tático e operacional;
- e) operacional e estratégico.



16. (FCC – PGE-MT – Analista - 2016)

O planejamento estratégico consiste em uma metodologia de planejamento gerencial de longo prazo, desenvolvida a partir dos anos 1960, que tem como principal funcionalidade estabelecer a direção a ser seguida pela organização, proporcionando uma melhor relação com o ambiente externo no qual se encontra inserida. Uma das etapas relevantes dessa metodologia corresponde

- a) ao diagnóstico institucional, que diz respeito exclusivamente aos aspectos internos da organização.
- b) à definição da visão da organização, que deve expressar com clareza a razão da sua existência.
- c) à identificação da missão a ser perseguida, que corresponde ao consenso dos membros da organização sobre o futuro almejado.
- d) à utilização de cenários para direcionar os planos da organização, correspondendo a projeções de ambientes futuros.
- e) à criação de valores, a partir da análise das forças e fraquezas existentes na organização.

17. (FCC – Eletrobrás - Administração - 2016)

Suponha que determinada organização esteja iniciando um processo articulado de definição de objetivos e escolha de meios para atingi-los, nos moldes tradicionais de planejamento estratégico. Nesse diapasão, com base nas metodologias disponíveis e nos conceitos consolidados na literatura especializada, uma etapa a ser percorrida consiste em

- a) definir a visão, que expressa a própria razão de ser da organização, ou seja, sua essência.
- b) estabelecer a missão da organização, o que corresponde ao consenso sobre os objetivos a serem atingidos.
- c) criar cenários a serem perseguidos pela organização, representados por indicadores e metas.
- d) realizar uma análise do ambiente externo da organização, identificando ameaças e oportunidades.
- e) efetuar o diagnóstico institucional, que é restrito à identificação dos pontos fortes e fracos da organização.

18. (FCM – IFF – Administrador - 2016)



Tanto o Planejamento Estratégico Empresarial (PEE) quanto o planejamento estratégico situacional (PES) consideram a existência de vários atores no processo estratégico. A diferença no modo como o PES e o PEE consideram e analisam as interações entre esses atores constitui-se num dos principais diferenciais entre essas duas metodologias.

Analise as afirmativas abaixo e marque (V) para verdadeiro ou (F) para falso.

() O método PES surge como elogio ao planejamento tradicional (PT), abrangendo tanto o planejamento do desenvolvimento econômico e social (PDES) quanto o planejamento estratégico empresarial (PEE).

() O PEE é um método que considera as diversas percepções e explicações de todos os atores envolvidos na situação.

() O PES estabelece que o processo de formulação de estratégia deve ocorrer passo a passo, em momentos preestabelecidos.

() O PES é um método que percebe o mundo de forma subjetiva, voltado para o cálculo interativo, considerando a explicação dos diversos atores que participam do jogo em questão.

() O PES estabelece que o processo de formulação de estratégia deve ocorrer continuamente, em momentos preestabelecidos.

A sequência correta é

a) V, F, F, F, V.

b) F, F, V, V, F.

c) V, F, V, F, F.

d) F, F, F, V, F.

e) V, V, V, F, V.

19. (FCM – IFF – Administrador - 2016)

O planejamento determina antecipadamente o que se deve fazer e quais os objetivos devem ser alcançados. Tem-se como característica do planejamento operacional,

a) ser projetado a longo prazo, pelo menos em termos de seus efeitos e consequências.

b) a abertura ampla e contínua dos canais de comunicação com todos os níveis da empresa.



- c) ser sempre voltado para o futuro, estando intimamente ligado à previsão, embora não se confunda com ela.
- d) estar voltado para as relações entre a empresa e seu ambiente de tarefa e, portanto, sujeito à incerteza a respeito dos eventos ambientais.
- e) o foco nas atividades desenvolvidas no dia a dia da empresa, e a colocação em prática de tudo o que foi exposto no planejamento estratégico.

20. (FGV – MPE-RJ – Analista do Ministério Público - 2016)

Uma organização pública pretende implementar uma técnica de gestão de resultados, mas sabe que, para tal, é necessário um planejamento prévio. Essa organização apresenta como sua finalidade “assegurar acesso à justiça aos cidadãos, com independência, ética e eficiência, visando à paz social”.

A declaração acima descreve, para a organização, como é operacionalizado o conceito de:

- a) missão;
- b) objetivo;
- c) princípio;
- d) valor;
- e) visão.

21. (FUNRIO – IF-PA – Tecnólogo - 2016)

O planejamento, por intermédio de técnicas matemáticas e estatísticas e também de modelos de simulação, dever ser concebido para atingir o melhor resultado possível, segundo a filosofia da

- a) integração.
- b) coordenação.
- c) previsão.
- d) adaptação.
- e) otimização.

22. (CESPE – TCE-PA – Auditor de Controle Externo - 2016)



Um tribunal de contas que se encontre em processo de planejamento deverá elaborar um diagnóstico das suas condições de trabalho e das perspectivas de mudanças na sociedade, determinar os objetivos a serem alcançados e as ações a serem adotadas para alcançá-los, além de definir e distribuir as responsabilidades pela execução das ações.

23. (CESPE – TCE-PA – Auditor de Controle Externo - 2016)

A declaração exercer o controle externo da gestão dos recursos públicos estaduais em benefício da sociedade expressa a missão de determinado órgão público e traduz seu projeto futuro, explicitando aonde ele pretende chegar.

24. (CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário - 2016)

Assinale a opção correta a respeito de planejamento estratégico, tático e operacional.

- a) Para a formulação da estratégia de uma instituição, segundo a análise SWOT, é relevante que se avalie o ambiente interno com a finalidade de se identificarem as oportunidades e as ameaças existentes dentro da organização.
- b) Os planos operacionais correspondem à tradução e à interpretação das decisões estratégicas e são realizados nos níveis intermediários de uma instituição.
- c) A definição da visão de uma instituição é compreendida como uma etapa do planejamento estratégico, com o foco no futuro e naquilo que se pretende alcançar no longo prazo.
- d) O planejamento estratégico, para ser eficaz, deve possuir conteúdo detalhado e analítico, e a amplitude de sua abrangência deve ser orientada para cada unidade organizacional.
- e) Com o detalhamento das tarefas, os planos de curto prazo para dar cobertura às atividades individuais dos servidores de um órgão são inerentes ao planejamento tático.

25. (QUADRIX – CRA-AC – Administrador - 2016)

Planejar é criar um plano para aperfeiçoar o alcance de um determinado objetivo. O planejamento, portanto, consiste em uma importante tarefa de gestão e administração. Assinale a alternativa correta.

- a) O planejamento é a função administrativa que não determina quando os objetivos devem ser feitos.
- b) Não é função do planejamento determinar o que se deve fazer para alcançar os objetivos da organização.
- c) O planejamento define alvos específicos, mas não de forma precisa. É uma função sempre genérica.



- d) O planejamento é um processo que sempre começa com os resultados alcançados.
- e) O planejamento figura como a primeira função administrativa, por ser aquela que serve de base para as demais funções.

26. (FCC – TRT 23ª – Analista Judiciário - 2016)

Sobre planejamento, considere:

- I. O planejamento não elimina a incerteza. Ele sugere, sim, formas para uma organização se preparar para responder a possibilidades.
- II. Recusar-se a preparar ou adiar a preparação de planos não adia o futuro ou minimiza o seu impacto. Tal comportamento tampouco prejudica a habilidade de responder efetivamente.
- III. O planejamento deve ser visto somente como planejamento contingencial para as piores situações possíveis.
- IV. O planejamento proativo dá à biblioteca uma medida de controle sobre o futuro.

Está correto o que consta APENAS em

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

27. (FCC – PGE-MT – Técnico Administrativo - 2016)

O quadro a seguir apresenta as fases elementares para elaboração e implementação do planejamento estratégico:



| Coluna A | Fases elementares | Coluna B | Fases em detalhes |
|----------|---|----------|---|
| 1 | Diagnóstico estratégico | W | Estabelecer propósitos e debater cenários |
| 2 | Missão da empresa | X | Estabelecer objetivos e metas |
| 3 | Instrumentos prescritivos e quantitativos | Y | Identificar visão e valores |
| 4 | Controle e avaliação | Z | Desenvolver indicadores e adicionar informações |

A correta correlação entre as colunas A e B está descrita em

- a) 1-Z; 2-X; 3-W; 4-Y.
- b) 1-Z; 2-W; 3-X; 4-Y.
- c) 1-Y; 2-X; 3-W; 4-Z.
- d) 1-W; 2-Z; 3-Y; 4-X.
- e) 1-Y; 2-W; 3-X; 4-Z.

28. (FGV – TJ-RO – Administrador - 2015)

No Planejamento Estratégico do Poder Judiciário do Estado de Rondônia (PJRO) há um conjunto de definições necessárias à orientação de todo o corpo de magistrados, servidores e serventuários.

O conjunto de intenções e aspirações que apontam aonde o PJRO quer chegar, indicando a posição de favorabilidade que deseja ocupar até 2020, refere-se à definição de:

- a) iniciativa;
- b) indicador de desempenho;
- c) macrodesafios;
- d) missão;
- e) visão.

29. (IBFC – Administração em Enfermagem - 2015)



O Planejamento Estratégico Situacional (PES) é um método que trabalha no processamento de problemas atuais, problemas potenciais e de macroproblemas. É considerada uma das principais características do PES.

- a) Admite-se que há uma realidade única estática, avançando para o atendimento da mesma no que diz respeito à visão de unicausalidade.
- b) O sujeito que planeja e o objeto do planejamento são independentes. O sujeito que planeja é único e situa-se fora e acima da realidade.
- c) Trabalha com sistemas fechados ou visualiza a mínima interligação entre pontos de partidas e de chegada.
- d) Reconhece o conflito e as relações de poder com os quais trabalha.

30. (FGV – CODEMIG – Analista de Recursos Humanos - 2015)

Um dos elementos essenciais do processo formal de planejamento estratégico organizacional é o estabelecimento de objetivos que explicitem os resultados que se deseja alcançar, fornecendo senso de direção para as ações e esforços organizacionais. Um objetivo adequadamente formulado atende a certos critérios, entre eles:

- a) ser inovador; ser mensurável;
- b) ser específico; ser definido no tempo;
- c) ser alcançável; estar dentro do orçamento previsto;
- d) ser abrangente; ser desafiador;
- e) ser hierarquizável; estar de acordo com a cultura da empresa.

31. (FGV – COMPESA – Analista de Gestão - 2014)

A estratégia organizacional requer um planejamento para que seja colocada em ação

Relacione os níveis de planejamento às suas características.

1. Planejamento estratégico
2. Planejamento tático
3. Planejamento operacional



() Indica a participação de cada unidade no planejamento global. Refere-se a cada área ou departamento da empresa.

() É holístico e sistêmico, envolvendo o todo organizacional em relação ao contexto ambiental.

() É definido para cada tarefa, operação ou atividade, exclusivamente.

Assinale a opção que indica a sequência correta, de cima para baixo.

a) 1 – 2 – 3

b) 2 – 3 – 1

c) 1 – 3 – 2

d) 3 – 1 – 2

e) 2 – 1 – 3

32. (CESPE – SEDF – Analista de Gestão Educacional - 2017)

Pensar estrategicamente significa tomar decisões e agir para formular e implementar estratégias que proporcionarão competitividade às organizações frente aos seus ambientes.

33. (CESPE – TCE-PA – Auditor de Controle Externo - 2016)

Acordos de cooperação técnica entre organizações para compartilhar conhecimentos e experiências que favoreçam a geração de vantagem competitiva são considerados alianças estratégicas.

34. (CESPE – SLU-DF – Analista - 2019)

A administração por objetivos marca um ponto de transição nas abordagens da administração: a partir dela, evoluiu-se da orientação a atividades para a orientação a resultados e, ainda, do estilo autoritário para o participativo.

35. (CESPE – ABIN – Oficial Técnico de Inteligência - 2018)

O estabelecimento de objetivos de desempenho entre superiores e subordinados de maneira democrática, participativa e mobilizadora é característico da administração por objetivos.

36. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

Em se tratando de administração por objetivos, a ênfase recai nas funções organização e direção.



37. (CESPE – EMAP – Analista Portuário - 2018)

A administração por objetivos tem como características o estabelecimento conjunto de objetivos entre subordinados e superiores hierárquicos, o apoio e o fornecimento de recursos para a realização das tarefas pelos superiores e a avaliação conjunta, por subordinados e superiores, dos resultados obtidos.





GABARITO

GABARITO

- | | | | | | |
|-----|---------|-----|---------|-----|---------|
| 1. | ERRADA | 16. | Letra D | 31. | Letra E |
| 2. | ERRADA | 17. | Letra D | 32. | CORRETA |
| 3. | ERRADA | 18. | Letra D | 33. | CORRETA |
| 4. | Letra A | 19. | Letra E | 34. | CORRETA |
| 5. | ERRADA | 20. | Letra A | 35. | CORRETA |
| 6. | CORRETA | 21. | Letra E | 36. | ERRADA |
| 7. | ERRADA | 22. | ERRADA | 37. | CORRETA |
| 8. | Letra A | 23. | ERRADA | | |
| 9. | ERRADA | 24. | Letra C | | |
| 10. | ERRADA | 25. | Letra E | | |
| 11. | ERRADA | 26. | Letra C | | |
| 12. | CORRETA | 27. | Letra E | | |
| 13. | Letra A | 28. | Letra E | | |
| 14. | Letra B | 29. | Letra D | | |
| 15. | Letra E | 30. | Letra B | | |



Referências Bibliográficas

BARNEY, Jay B. HESTERLY, William S. **Administração Estratégica e Vantagem Competitiva: conceitos e casos**. 3ª edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública: Provas e Concursos**, 5ª edição. São Paulo, Manole: 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração para não administradores: a gestão de negócios ao alcance de todos**, 2ª edição. Barueri, Manole: 2011.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e pratica**, 5ª edição. Barueri, Manole: 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração: abordagens descritivas e explicativas, volume II**, 7ª edição. Barueri, Manole: 2014.

COSTA, Eliezer Arantes da. **Gestão estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos**, 2ª edição. São Paulo, Saraiva: 2007.

GIACOMONI, J., PAGNUSSAT, J. Planejamento e Orçamento Governamental – Coletânea – Volume 1. Brasília, Enap: 2006.

GOMES, Luiz Flavio Autran Monteiro. GOMES, Carlos Francisco Simões. **Tomada de decisão gerencial: enfoque multicritério**, 5ª edição – Rio de Janeiro: Método, 2017.

KATO, Jerry M., Um modelo para a construção de cenários aplicado à Indústria de Transportes Rodoviários de Cargas no Brasil, Rev. FAE, Curitiba, v.10, n.2, p.182, jul./dez. 2007

LIDA, Itiro. Planejamento Estratégico Situacional - 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v3n2/v3n2a04.pdf>. Acessado em: 08/07/2019.

MATUS, Carlos. O Plano como Aposta -2006. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v05n04/v05n04_07.pdf. Acessado em: 08/07/2019.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**, 8ª edição. São Paulo, Atlas: 2011.

MINTZBERG, Henry. **Managing: desvendando o dia a dia da gestão** / Tradução: Francisco Araújo da Costa / Revisão Técnica: Roberto Fachin, 4ª edição. Porto Alegre, Bookman: 2014, p. 23.

MINTZBERG, Henry. LAMPEL, Joseph. QUINN James Brian. GHOSHAL Sumantra. **O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados**. / Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha / Revisão Técnica: Alziro Rodrigues, 4ª edição. Porto Alegre, Artmed: 2007.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Estratégia empresarial & vantagem competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar**, 9ª edição. São Paulo, Atlas: 2014.



OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas**, 33ª edição. São Paulo, Atlas: 2015.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Geral e Pública para AFRF e AFT**, 3ª edição. Rio de Janeiro, Editora Método: 2017.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Pública**, 8ª edição. Rio de Janeiro, Editora Método: 2019.

ROIC, Ernani, RUIZ, Mauro S. CERÂNTOLA, Adriane Ponce C. O Planejamento Estratégico Situacional – PES como Instrumento de Processamento Técnico-Político de Conflitos Socioambientais Urbanos. XXXVII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ - 7 a 11 de setembro de 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_APB568.pdf. Acessado em: 08/07/2019.

SERRA, Fernando Ribeiro, FERREIRA, Manuel Portugal, TORRES Alexandre Pavan, TORRES Maria Candida, **Gestão estratégica**, 2ª edição. São Paulo, Atlas: 2014.

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

TAVARES, Mauro Calixta. **Gestão estratégica**, 3ª edição. São Paulo, Atlas: 2010.



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.