

Poder Hierárquico no **Setor**
Público como **Ferramenta de**
Liderança: conceitos essenciais.

Giovanni Pacelli

2020

Fique de pé se concorda 100%
com as frases a seguir.

1. O poder hierárquico se **confunde** com o poder disciplinar.

2. A liderança organizacional reside no poder **hierárquico**.

3. A liderança organizacional reside
no poder **disciplinar**.

4. O poder hierárquico **frágil** contribui para o **aumento** da utilização do poder disciplinar.

5. O poder hierárquico **forte** contribui para a **redução** da utilização do poder disciplinar.

6. Ao exercer o poder **hierárquico** é aceitável se cometer um **leve** assédio moral.

7. Ao exercer o poder **disciplinar** é aceitável se cometer um **leve** assédio moral.

8. O líder organizacional deve atuar como terceiro na **conciliação** de conflitos nas equipes.

9. O líder organizacional deve atuar como terceiro na **mediação** de conflitos nas equipes.

10. O líder organizacional deve aguardar a situação **se agravar** antes de intervir.

Reflexão

- Por que você se levantou nos casos em que você se levantou?
- Você mudou de ideia?
- Você entrou em contradição?

Poder
Hierárquico

Poder
Disciplinar

Assédio
Moral

Poder Hierárquico

“É o de que dispõe o Executivo para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, **ordenar e rever a atuação de seus agentes** estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores de seu quadro de pessoal” (Hely Lopes Meireles).

Poder Disciplinar

“É o poder atribuído a Administração Pública para **aplicar sanções administrativas aos seus agentes pela prática de infrações de caráter funcional** (Hely Lopes Meireles).

Em qual dos 2 poderes no âmbito organizacional, o líder deve atuar com maior incidência?

Assédio Moral

“É um tipo de violência em que determinada pessoa **humilha, constrange, ofende e ataca a dignidade** de outra. O assédio moral no trabalho consiste na **exposição prolongada e repetitiva** dos trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias.

Autocomposição

“É um método de **solução de conflitos** onde um dos indivíduos, ou ambos, abrem mão de seu interesse por inteiro ou parte dele. Podendo haver a participação de terceiros, a autocomposição **pode ocorrer de três formas distintas**: a desistência onde há a renúncia à pretensão, a submissão onde há a renúncia a resistência oferecida à pretensão e a transação onde há concessões recíprocas. Dentre as diversas formas de autocomposição, destacam-se a **mediação** e a **conciliação**.

Conciliação

“Na **Conciliação**, o **conciliador** **tem** **uma participação mais ativa** no processo de negociação, atuando preferencialmente nos casos em que **não houver vínculo anterior entre as partes** podendo **sugerir soluções para o litígio.**”

Mediação

“A **Mediação** se difere da Conciliação, pois atua preferencialmente nos casos em **que houve vínculo anterior entre as partes**, entretanto, **não propõe soluções para os litigantes**. É um método que auxilia as partes a compreender as questões e os interesses em conflito de modo que eles possam, pelo estabelecimento da comunicação, **identificar por si próprios, soluções de forma consensual que gerem benefícios mútuos.**”

Teoria do Ponto sem Retorno



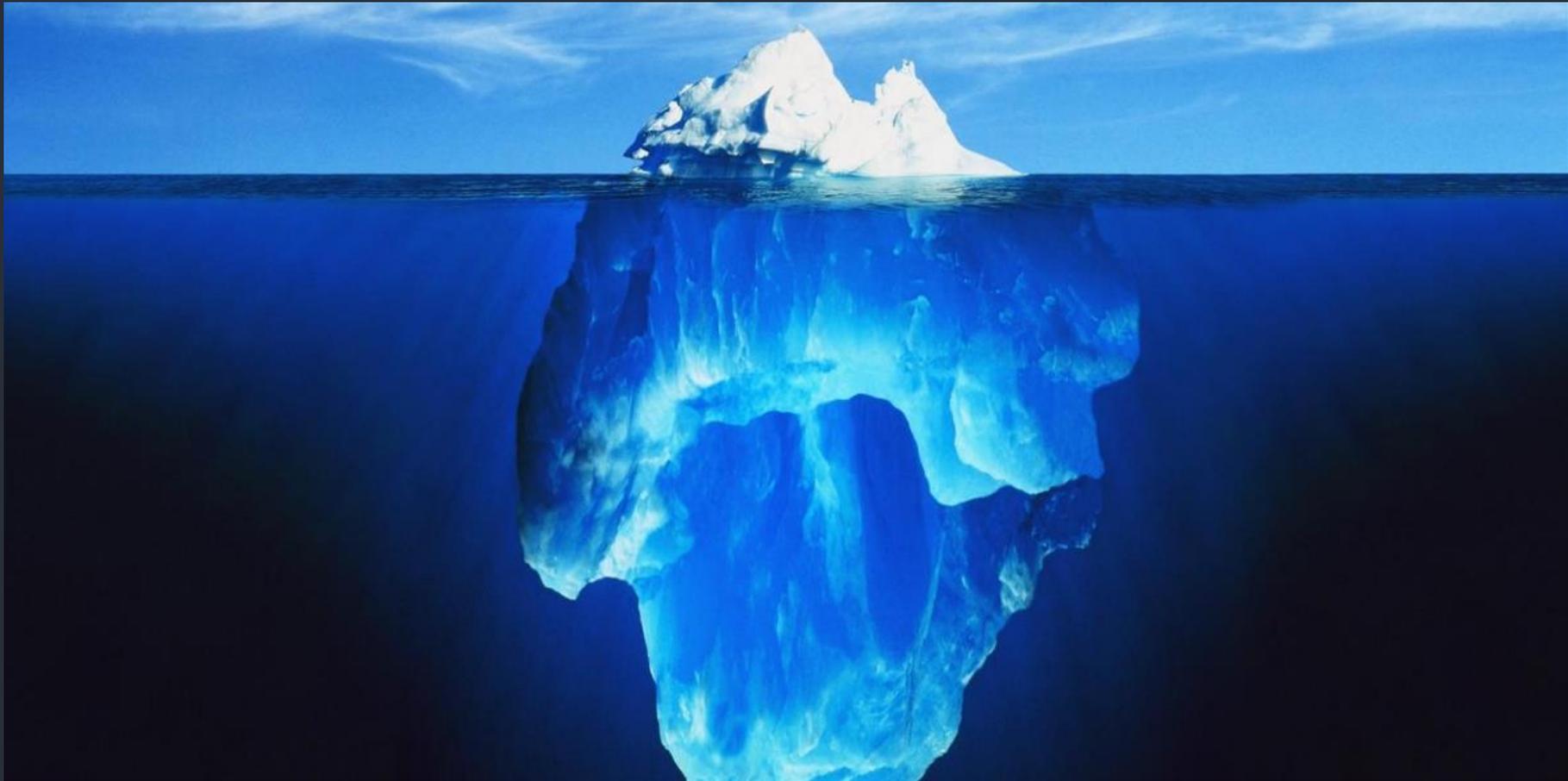
Teoria do Ponto sem Retorno

É uma teoria da mecânica que em um trajeto, o combustível necessário para ser percorrido quando atingir um certo ponto não é suficiente e **ao caso de algo dar errado não há como voltar atrás para o ponto inicial. É melhor continuar o trajeto.**

Reflexão

Depois de usar o Poder Disciplinar prematuramente é possível usar o Poder Hierárquico?

Aprofunde antes de Decidir



Lições Aprendidas

- Ouvir os envolvidos antes de decidir: empatia.
- Dever de fazer registros.
- Possuir rotinas de registro individual das entregas com os respectivos feedbacks.

Lições Aprendidas

- Preservar o caráter institucional da autoridade, sem se omitir.
- Cuidado com o “ponto sem retorno”.
- Agir de forma proporcional aos eventos exercendo na plenitude o poder hierárquico.

Lições Aprendidas

- Dar o feedback sobre algo que não foi bem feito não é assédio moral, e sim dever do gestor.
- Agir com transparência e imparcialidade.
- Ser proativo para gerenciar as expectativas da equipe.
- Efetividade da comissão de ética.

Lições Aprendidas

- Liderança positiva:
 - Empatia.
 - Focar nos pontos fortes das pessoas (subir a régua pelos exemplos positivos).
 - Aptidão profissional (mapeamento de competências).
 - Não micro gerenciar pessoas.

Leitura Final

Building Support? the Importance of Verbal Rewards for Employee Perceptions of Governance Initiatives

Lotte Bøgh Andersen, Stefan Boye & Ronni Laursen

To cite this article: Lotte Bøgh Andersen, Stefan Boye & Ronni Laursen (2017): Building Support? the Importance of Verbal Rewards for Employee Perceptions of Governance Initiatives, International Public Management Journal, DOI: [10.1080/10967494.2017.1329761](https://doi.org/10.1080/10967494.2017.1329761)

To link to this article: <http://dx.doi.org/10.1080/10967494.2017.1329761>

Leitura Final

The relationship between managers' use of rewards and employees' motivation is controversial, but recent research suggests that employee perceptions of governance initiatives can help us understand the association. Experimental evidence further emphasizes the difference between verbal and material rewards, and this study therefore analyzes real-world public managers' use of these different rewards and their employees' perceptions of a governance initiative. This enables us to shed light on a mechanism through which rewards can be connected to motivation. Can rewards contribute to a

Leitura Final

supportive perception of governance initiatives and potentially crowd-in motivation? This is analyzed in a multi-level dataset with 82 Danish school principals and their 1,273 employees. Managers' use of contingent verbal rewards is positively associated with employees' perceptions of the relevant governance initiative, while the corresponding association between material rewards and employee perceptions is weak and statistically insignificant when controlling for other types of managerial behavior. Although the findings need to be tested in an experimental design, they suggest that verbal rewards are a promising tool for public managers.



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

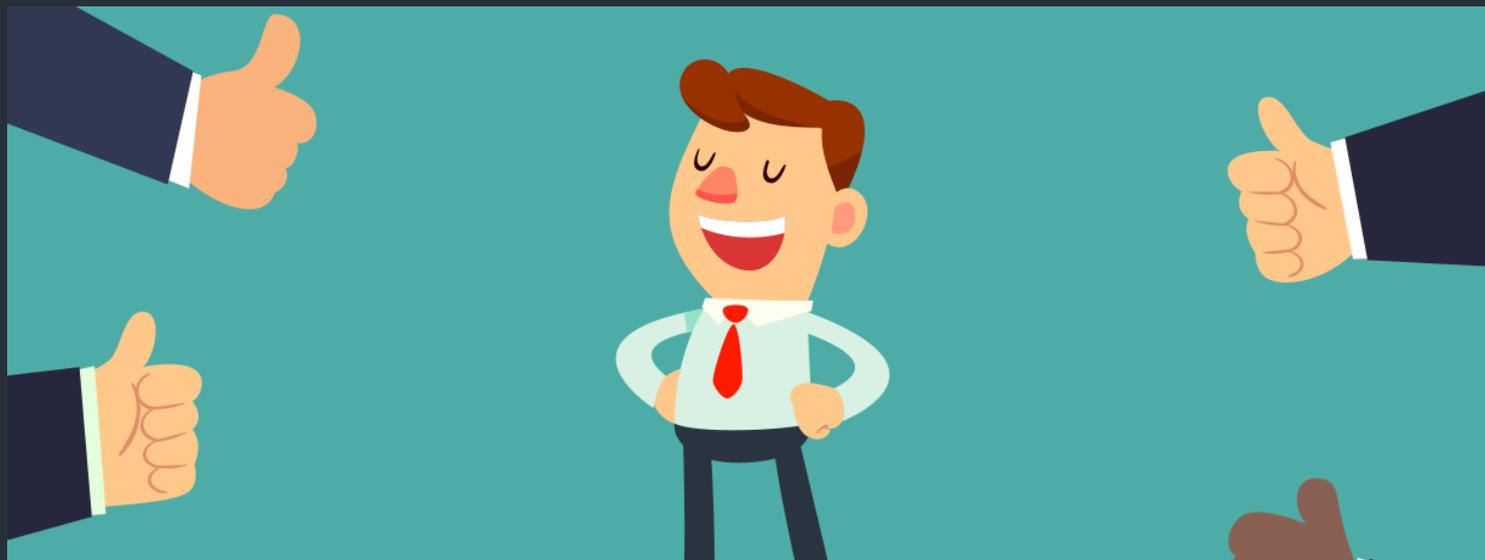
PORTARIA MDR Nº 2320, DE 31 DE AGOSTO DE
2020

Regulamenta a concessão de elogios aos servidores em efetivo exercício no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional, pela prática de ato excepcional, de relevância profissional, humanitária e de interesse do bem comum.

**O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO
REGIONAL**, no uso das atribuições que lhe confere a alínea "c", inciso III do artigo 7º, do Decreto 10.290, de 24 de março de 2020, **RESOLVE**:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Regular a concessão de elogios aos servidores em efetivo exercício no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional, pela prática de ato excepcional, de relevância profissional, humanitária e de interesse do bem comum.



Obrigado

Giovanni Pacelli