



By @kakashi_copiador



Estratégia
Concursos



@prof.stefan.fantini



t.me/admconcursos



Stefan Fantini



Estratégia
Concursos



https://t.me/kakashi_copiador



MOTIVAÇÃO

Prof. Stefan Fantini
@prof.stefan.fantini

Motivação

Conceito

Motivação “é a **vontade de fazer algo**, condicionada pela capacidade que essa ação tem de **satisfazer alguma necessidade individual**”. (Robbins, 2014)

Motivação

Três Aspectos Básicos da Motivação



Motivação

Intrínseca x Extrínseca

Motivação Intrínseca (Interna)

- É pessoal. Vem de "**dentro**" de cada pessoa.
 - Decorre das **necessidades pessoais** e de **fatores psicológicos** de cada pessoa.
- Exemplo: Satisfação pessoal em entregar bons resultados.

Motivação Extrínseca (Externa)

- Decorre de **fatores externos**.
 - A liderança, os reforços e as punições podem influenciar na motivação.
- Exemplo: Bônus por atingimento de metas e resultados



HORA DE
PRATICAR!

(AMAUC – Prefeitura de Itá-SC – Agente - 2019)

Esforço para atingir qualquer objetivo. Um processo de intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.

As definições acima estão relacionadas a:

- a) Depressão
- b) Desprendimento
- c) Liderança
- d) Motivação
- e) Caráter



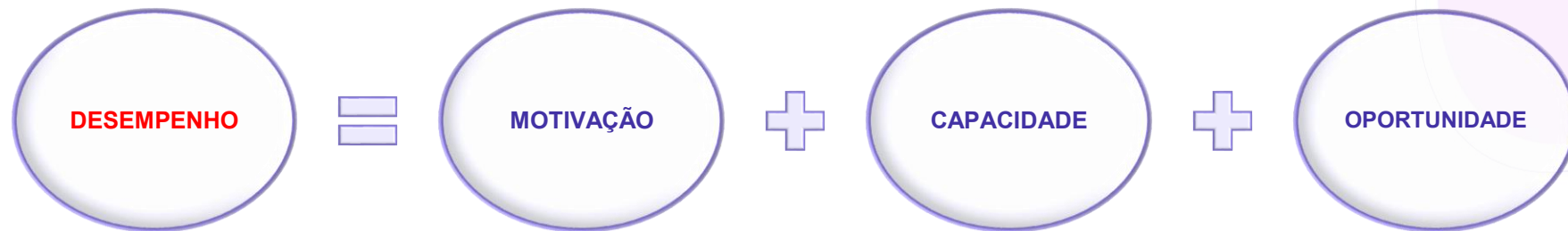
HORA DE
PRATICAR!

(IBFC – EBSE RH – Analista Administrativo - ADAPTADA)

A motivação para o trabalho é resultante de uma interação complexa entre os motivos internos das pessoas e os estímulos da situação ou ambiente.

Motivação x Desempenho

Desempenho



Motivação x Desempenho

Fatores de Mediação

Fatores de mediação

sistema de **recompensas e punições** da organização

estilo gerencial utilizado pela organização

qualidade do **ambiente psicossocial** do trabalho

convergência entre os **valores organizacionais** e os **valores “pessoais”** do funcionário

o “**significado**” do **trabalho** para o funcionário (ou seja, o “**significado**” que o funcionário possui acerca do **trabalho que ele desempenha**)



HORA DE
PRATICAR!

(CESPE – TC-DF – Analista - 2014)

O significado do trabalho, o sistema de recompensas da organização, o estilo gerencial e o ambiente psicossocial de trabalho são aspectos que interferem na relação entre motivação e desempenho humano.

Ciclo Motivacional

Processo Motivacional





**HORA DE
PRATICAR!**

(FADESP – COSANPA – Administrador - 2017)

O comportamento humano pode ser explicado por meio do ciclo motivacional, definido como o processo pelo qual as necessidades condicionam o comportamento humano e o levam a algum estado de resolução. O ciclo motivacional se efetiva em etapas, que são

- a) equilíbrio externo, estima ou incentivo, necessidade, distensão, comportamento e equilíbrio.
- b) desequilíbrio momentâneo, estimulação, necessidade, pretensão, comportamento e satisfação.
- c) equilíbrio interno, estímulo ou incentivo, necessidade, tensão, comportamento ou ação, e satisfação.
- d) equilíbrio permanente, estímulos, necessidades, distensão, comportamento, e ações de satisfação.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FGV – INEA-RJ – Administrador)

Assinale a alternativa que apresenta as variáveis do ciclo motivacional, que proporciona o equilíbrio do indivíduo a partir do atendimento das suas necessidades.

- a) Equilíbrio, estímulo ou incentivo, necessidade, tensão, comportamento e barreira.
- b) Realização, força ou incentivo, necessidade, tranquilidade, comportamento e obstáculo.
- c) Equilíbrio, estímulo ou realização, prioridade, tensão, esforço e barreira.
- d) Realização, força ou estímulo, necessidade, tranquilidade, comportamento e barreira.
- e) Equilíbrio, força ou incentivo, prioridade, tensão, esforço e obstáculo.



TEORIAS MOTIVACIONAIS

Prof. Stefan Fantini
@prof.stefan.fantini

Teorias Motivacionais

Teorias de Conteúdo x Teorias de Processo

Teorias de Conteúdo

Essas Teorias buscam explicar
“**o que**” motiva o indivíduo.

Teorias de Processo

Essas Teorias buscam explicar “**como**” o
processo de motivação ocorre.

Teorias Motivacionais

Teorias de Conteúdo x Teorias de Processo

Teorias de Conteúdo

Teoria da Hierarquia das Necessidades (de Maslow)

Teoria ERC / Teoria ERG (de Alderfer)

Teoria dos dois Fatores / Teoria Bifatorial (de Herzberg)

Teoria das Necessidades Adquiridas (de McClelland)

Teoria X e Y (de Douglas McGregor)

Teorias de Processo

Teoria da Equidade (de Adams)

Teoria da Expectância / Expectativa (de Vroom)

Teoria da Definição de Objetivos (de Locke)

Teoria da Autoeficácia

Teoria do Reforço (de Skinner)

Teoria da Avaliação Cognitiva

Teoria de Campo (de Lewin)



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TRT 15ª – Técnico Judiciário)

Motivação indica um estado psicológico caracterizado por um elevado grau de disposição ou vontade de realizar uma tarefa ou perseguir uma meta. Existem diversas teorias motivacionais, que podem ser divididas em duas linhas teóricas básicas:

- a) Teorias unifatoriais e Teorias multifatoriais.
- b) Teorias de conteúdo e Teorias de processo.
- c) Teorias da expectativa e Teorias comportamentais.
- d) Teorias da motivação pelo êxito e Teorias da motivação pelo medo.
- e) Teorias de autoeficácia e Teorias de reforço.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FUNDEP – IFN-MG – Auxiliar em Administração - 2014)

A motivação do funcionário afeta a produtividade. Parte do trabalho de um gerente consiste em direcionar a motivação do funcionário para a realização das metas organizacionais. A partir dessa premissa, assinale a alternativa INCORRETA.

- a) A motivação é importante porque pode levar a comportamentos que refletem alto desempenho dentro de uma organização.
- b) A abordagem contemporânea da motivação abrange três tipos de teorias: teoria de conteúdo, teoria de processo e teoria do reforço.
- c) A mais conhecida das teorias de conteúdo denominada teoria da hierarquia das necessidades foi desenvolvida por Herzberg.
- d) A teoria da expectativa, é uma das duas teorias de processo.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FCC – TRT 11ª – Analista – Oficial de Justiça) - 2017

Entre as diversas teorias que buscam explicar a dinâmica da motivação, algumas são classificadas como de conteúdo, sendo mais estáticas e descritivas, procurando explicar o que motiva o indivíduo. De outro lado, aquelas classificadas como teorias de processo procuram explicar como se dá o processo de motivação, tal como a Teoria

- a) do Reforço, de Skinner, segundo a qual o reforço negativo é representado pela remoção de um evento punitivo.
- b) Bifatorial, de Herzberg, segundo a qual existem fatores individuais e ambientais que impulsionam a motivação.
- c) X e Y, de McGregor, que preconiza a prevalência de características inatas no desencadeamento do processo motivacional.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TRT 11ª – Analista – Oficial de Justiça) - 2017

(...)

d) ERC, de Clayton Alderfer, de acordo com a qual a recompensa financeira é o fator de maior peso para desencadear a motivação, porém não prevalente na sua manutenção.

e) das Necessidades Adquiridas, de David McClelland, que apresenta uma pirâmide das necessidades que geram motivação, na base da qual estão as ligadas à sobrevivência.



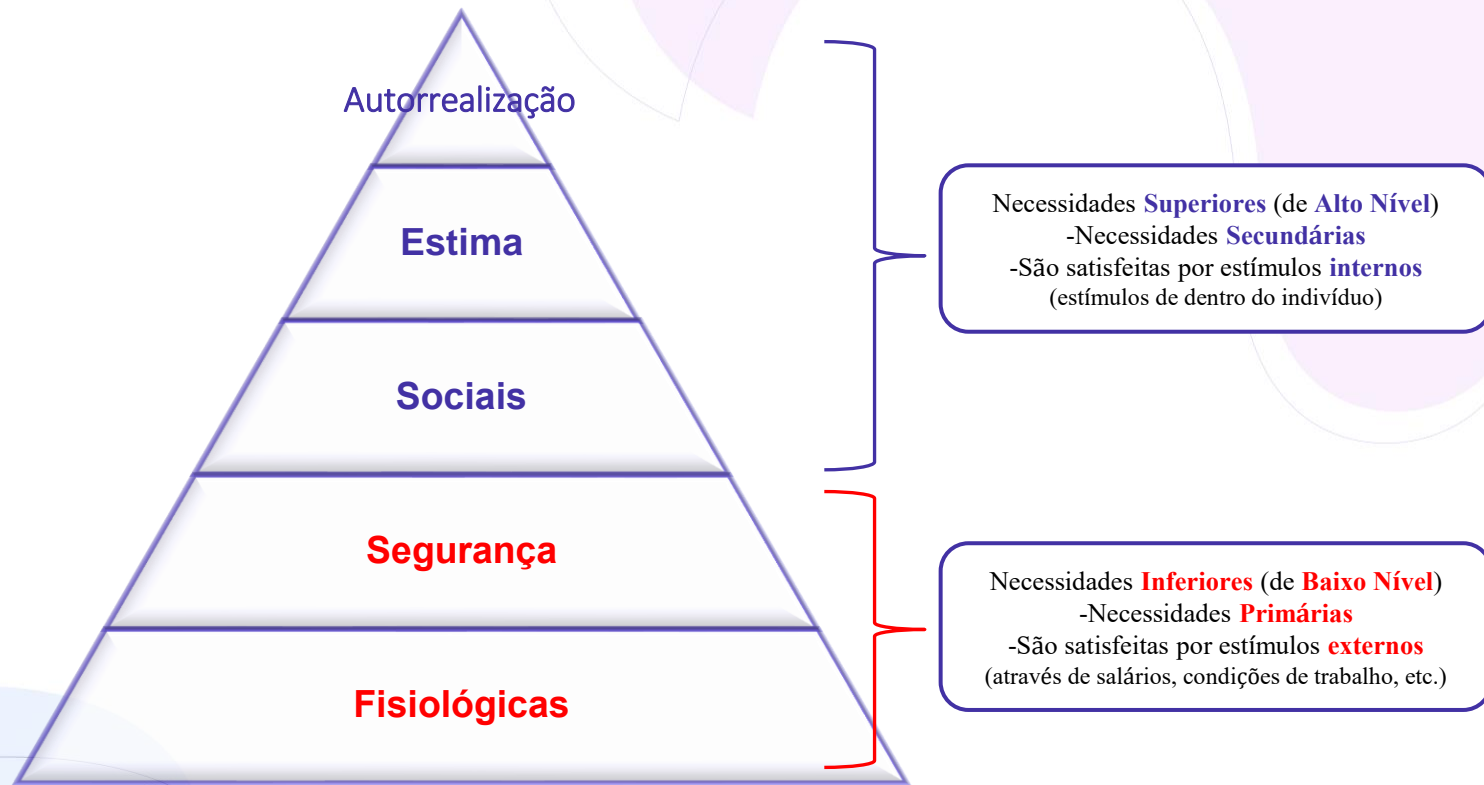
HORA DE
PRATICAR!

(CONSUPLAN – TSE – Analista Judiciário)

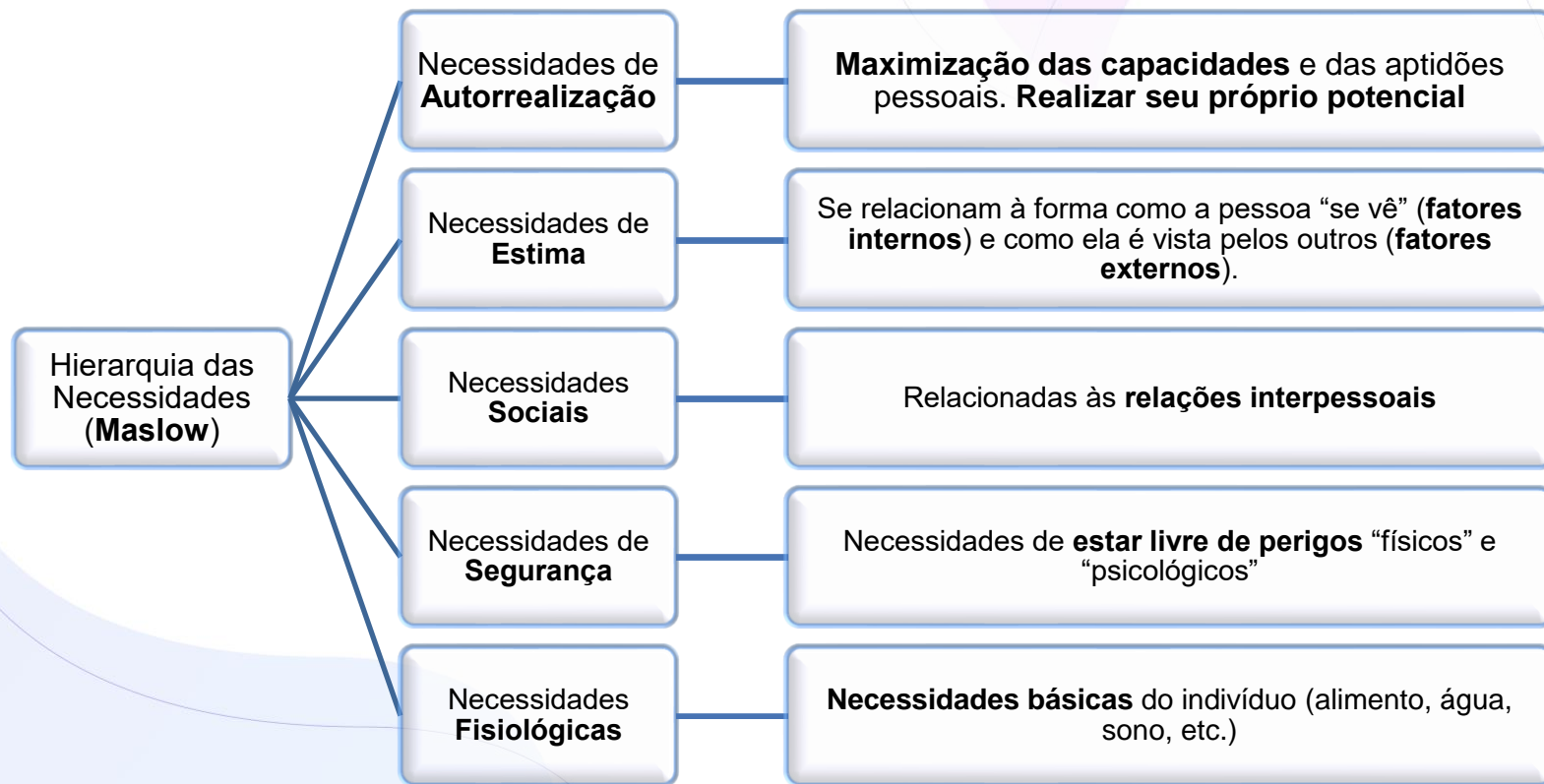
As abordagens teóricas sobre motivação são classificadas em dois grupos, a saber: as teorias de processo, que procuram explicar como funciona o mecanismo da motivação, e as teorias de conteúdo, que procuram explicar quais os motivos específicos que fazem as pessoas agirem. Das alternativas a seguir, qual NÃO faz parte do rol de teorias de processo no campo de estudo da motivação?

- a) Teoria ERC.
- b) Teoria da Equidade.
- c) Teoria da Expectância.
- d) Teoria da Definição de Objetivos.

Teoria da Hierarquia das Necessidades (de Maslow)



Teoria da Hierarquia das Necessidades (de Maslow)



Teoria da Hierarquia das Necessidades (de Maslow)

	Satisfação no Trabalho	Satisfação fora do Trabalho
Autorrealização	<ul style="list-style-type: none">-Trabalho desafiante-Diversidade-Autonomia-Crescimento Pessoal-Participação nas decisões	<ul style="list-style-type: none">-Educação-Crescimento pessoal-Passatempos-Religião
Estima	<ul style="list-style-type: none">-Reconhecimento-Responsabilidade-Orgulho-Promoções	<ul style="list-style-type: none">-Aprovação da família-Aprovação dos amigos-Reconhecimento da comunidade
Sociais	<ul style="list-style-type: none">-Amizade dos colegas de trabalho-Interação com os clientes-Chefia amigável-Camaradagem	<ul style="list-style-type: none">-Família-Amigos-Grupos Sociais-Comunidade
Segurança	<ul style="list-style-type: none">-Trabalho seguro-Permanência no emprego-Proteção	<ul style="list-style-type: none">-Autonomia-Liberdade-Proteção contra violência-Abrigo
Fisiológicas	<ul style="list-style-type: none">-Remuneração e benefícios-Horário de trabalho-Intervalos de descanso-Conforto físico	<ul style="list-style-type: none">-Comida-Água-Sexo-Sono e repouso



HORA DE
PRATICAR!

(CESPE – SEGER-ES – Analista Executivo)

De acordo com a teoria da hierarquia das necessidades, formulada por Abraham Maslow, as necessidades de nível baixo são

- a) as de segurança, as sociais e as de estima e de autorrealização, pois são satisfeitas internamente.
- b) as sociais e as de estima e de autorrealização, pois são satisfeitas internamente.
- c) as fisiológicas e as de segurança, pois são satisfeitas externamente.
- d) as fisiológicas, as de segurança e as sociais, pois são satisfeitas externamente.
- e) as de segurança, as sociais e as de estima, pois são satisfeitas internamente.



**HORA DE
PRATICAR!**

(MS CONCURSOS – UFAC – Administrador)

As necessidades de auto-realização descritas na hierarquia das necessidades de Maslow são:

- a) As necessidades humanas mais elevadas e que se encontram no topo da hierarquia. Levam cada pessoa a realizar o seu próprio potencial e a se desenvolver continuamente ao longo da vida.
- b) As necessidades humanas menos elevadas e que se encontram na base da hierarquia. Levam cada pessoa a realizar o seu próprio potencial e a se desenvolver continuamente ao longo da vida.
- c) As necessidades humanas mais elevadas e que se encontram na base da hierarquia. Levam cada pessoa a realizar o seu próprio potencial, mas não se desenvolve continuamente ao longo da vida.



**HORA DE
PRATICAR!**

(MS CONCURSOS – UFAC – Administrador)

(...)

d) As necessidades humanas menos elevadas e que se encontram no meio da hierarquia. Levam cada pessoa a realizar o seu próprio potencial, mas não se desenvolve continuamente ao longo da vida.

e) As necessidades humanas básicas e que se encontram no meio da hierarquia. Levam cada pessoa a realizar o potencial coletivo e a desenvolver o grupo como um todo.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FCM – IF-RS – Docente – Administração - 2016)

Robbins (2010) afirma que a mais conhecida teoria sobre motivação é a “Hierarquia das Necessidades”, de Abraham Maslow, ilustrada na figura abaixo. Segundo esse autor, dentro de cada ser humano existe uma hierarquia de cinco categorias de necessidades. São elas:

- 1- Fisiológica: inclui fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo.
- 2- Segurança: inclui segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.
- 3- Social: inclui afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.
- 4- Estima: inclui fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima como status, reconhecimento e atenção.
- 5- Autorrealização: a intenção de tornar-se tudo aquilo que se é capaz de ser; inclui crescimento, alcance do seu próprio potencial e autodesenvolvimento.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FCM – IF-RS – Docente – Administração - 2016)

(...)

Pode-se afirmar, a partir do exposto, que

- a) o indivíduo move-se do topo para a base da pirâmide, a partir do atendimento em que uma necessidade se der de forma completa.
- b) as pesquisas, em geral, validam a teoria de Maslow, afirmando sua comprovação empírica substancial e seu alto embasamento, corroborado por outros estudos.
- c) as necessidades fisiológicas e de segurança são descritas como necessidades de nível mais alto e aquelas relacionadas à autorrealização são chamadas de necessidades de nível mais baixo.
- d) a teoria das necessidades de Maslow recebeu amplo reconhecimento, especialmente por parte dos executivos formados na prática, devido à sua lógica intuitiva e à sua facilidade de compreensão.



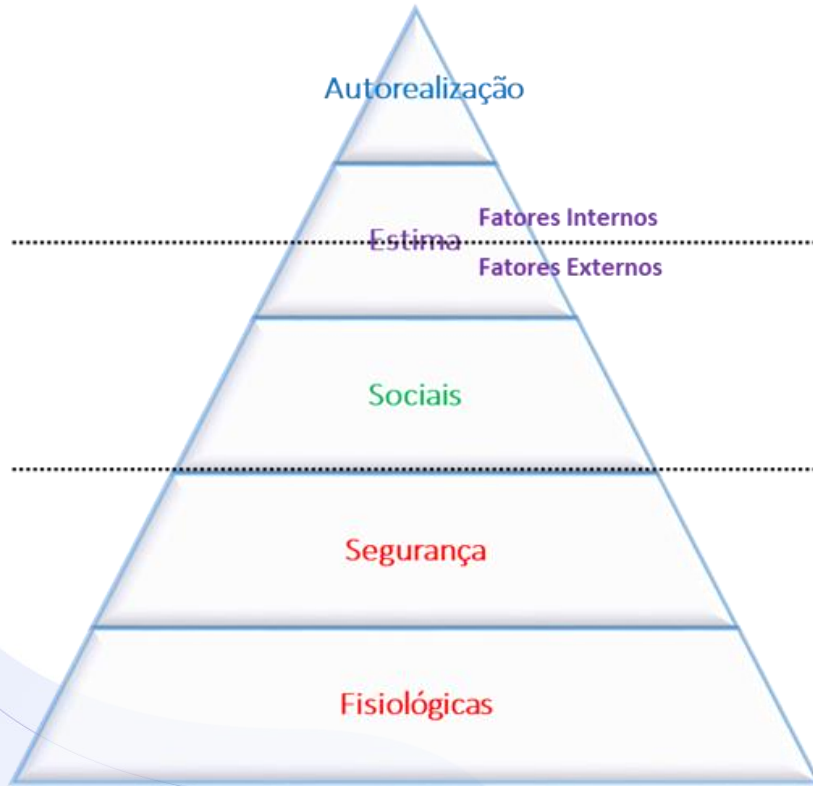
HORA DE
PRATICAR!

(FCM – IF-RS – Docente – Administração - 2016)

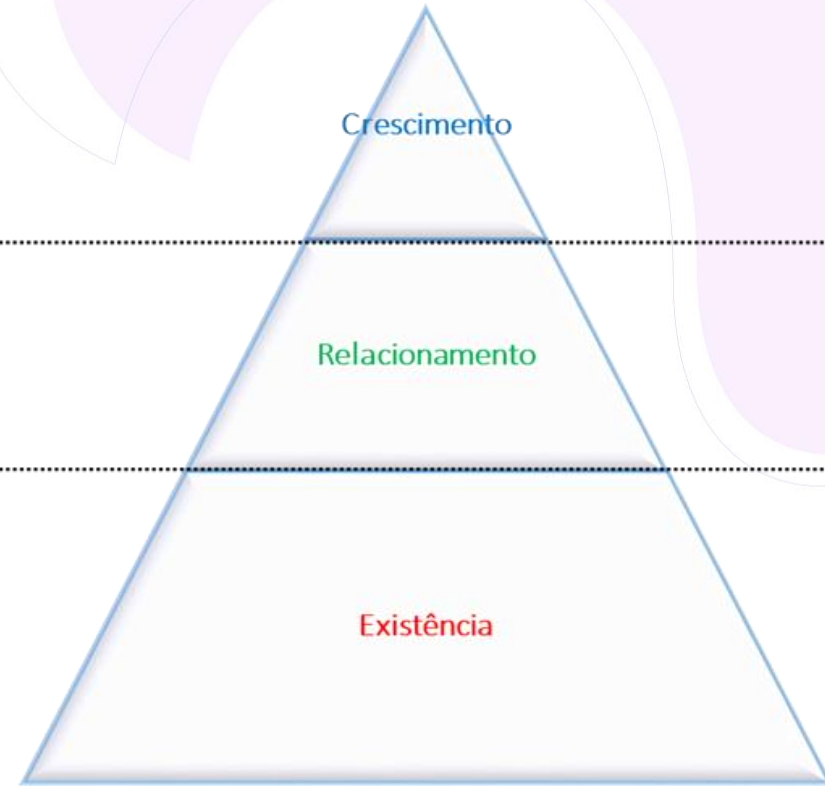
(...)

e) necessidades de níveis mais baixo são satisfeitas internamente (dentro do indivíduo) enquanto as de níveis mais alto são satisfeitas quase sempre externamente (através de coisas como remuneração, acordos sindicais e permanência no emprego).

Teoria ERC / Teoria ERG (de Alderfer)



Teoria da Hierarquia das Necessidades - **Maslow**



Teoria **ERC** - **Alderfer**

Teoria ERC / Teoria ERG (de Alderfer)





**HORA DE
PRATICAR!**

(FCC – TST – Analista Judiciário - 2017)

Diversas teorias procuram explicar o fenômeno da motivação no ambiente de trabalho. Os estudos sobre o tema apontam que, aliada a outros fatores como habilidades individuais e suporte organizacional, a motivação é determinante para o desempenho almejado. Dada a importância do tema, vários autores passaram a estudar o fenômeno da motivação, entre os quais destaca-se Clayton Alderfer, que propôs a Teoria ERC, a qual, entre outros aspectos, sustenta que existe(m)

- a) uma hierarquia clara entre as necessidades humanas, de forma que, enquanto não satisfeita uma necessidade primária não é possível ativar uma necessidade inferior.
- b) 3 fatores essenciais para a motivação, consistentes nas seguintes necessidades: existencial; de relacionamento e de crescimento.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TST – Analista Judiciário - 2017)

(...)

- c) 3 principais fatores que evocam o processo motivacional: valência (valor da recompensa); instrumentalidade e expectativa.
- d) apenas 2 aspectos que são determinantes na geração de motivação: reforço positivo (recompensa) e reforço negativo (punições e desincentivos).
- e) 3 diferentes vetores que orientam a motivação: realização pessoal; afiliação (relacionamento) e poder (influência sobre o grupo).

Teoria dos dois Fatores / Teoria Bifatorial (de Herzberg)

Fatores Motivacionais

Relacionados ao **trabalho em si**.
Influenciam a **satisfação**

Conteúdo e atividades
do cargo

Metas desafiadoras

Desenvolvimento
pessoal e profissional

Responsabilidade do
cargo

Reconhecimento pelo
trabalho executado

Crescimento pessoal e
profissional

Realização pessoal

<https://t.me/kakashicopiador>

Fatores Higiênicos

Relacionados ao **ambiente de trabalho**. Influenciam a **insatisfação**

Salários

Condições físicas do
ambiente de trabalho

Relacionamento
interpessoal com
colegas

Políticas da empresa

Relação com
supervisores e
subordinados

Segurança no trabalho

Benefícios sociais
recebidos

Teoria dos dois Fatores / Teoria Bifatorial (de Herzberg)

	Quando ESTÃO PRESENTES	Quando NÃO estão presentes
Fatores MOTIVACIONAIS	Satisfação	Não-satisfação
Fatores HIGIÊNICOS	Não-insatisfação	Insatisfação

Teoria dos dois Fatores / Teoria Bifatorial (de Herzberg)

- a) Os **fatores higiênicos**, por si só, **não** motivam.
- b) **Salário não** é fator motivacional (dinheiro não motiva os funcionários).
- c) **Relação interpessoal não** é fator motivacional (pessoas não motivam os funcionários)



**HORA DE
PRATICAR!**

(FCC – PGE-MT – Analista - Administrador - 2016)

Uma das classificações das teorias sobre motivação divide as abordagens em “de conteúdo” e “de processo”. Nesse cenário, a Teoria Bifatorial, preconizada por Herzberg, caracteriza-se como

- a) de conteúdo, estática e prescritiva das ações a serem adotadas para induzir a motivação nos indivíduos.
- b) de processo, abordando a forma como se desencadeia a motivação, sem indicar os fatores motivacionais propriamente ditos.
- c) mista, com elementos descritivos e prescritivos, sendo aplicada em ambientes instáveis.
- d) de conteúdo, apontando fatores que causam insatisfação, chamados higiênicos, e os que produzem sentimentos positivos, de motivação.
- e) de processo, indicando as ações capazes de induzir a motivação nos indivíduos.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – DPE-RR - Administrador - 2015)

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

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

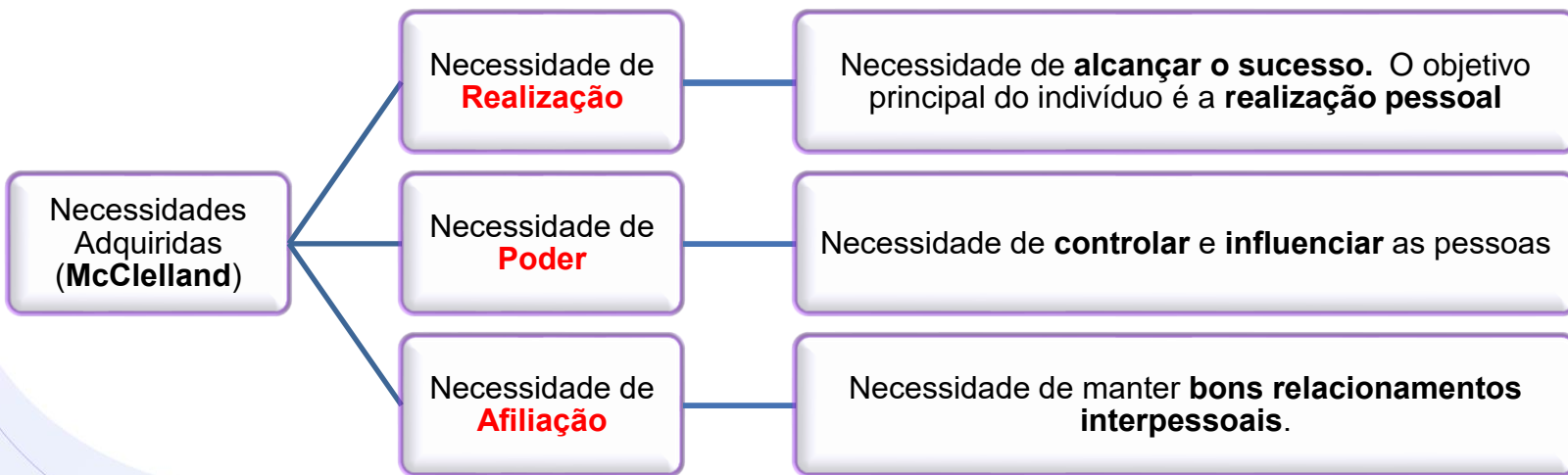


HORA DE
PRATICAR!

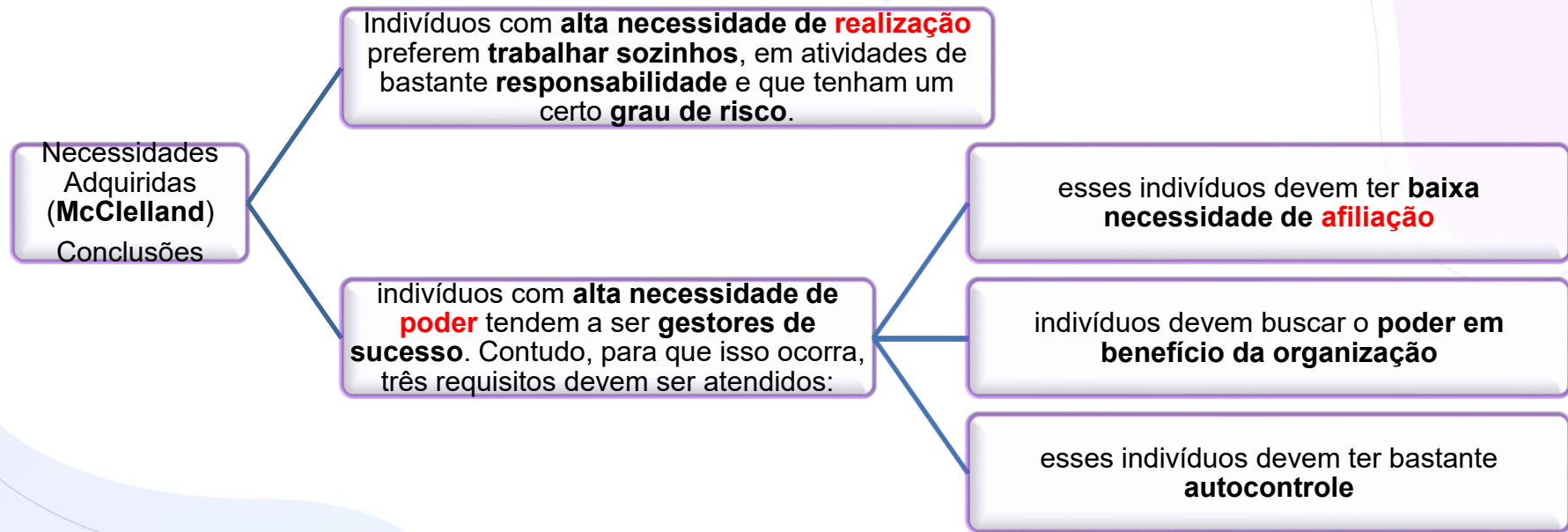
(CESPE – TCE-RO – Agente Administrativo)

De acordo com a teoria dos dois fatores, conforme proposta por Herzberg, os fatores motivacionais intrínsecos, relacionados ao próprio trabalho, produzem satisfação e os fatores extrínsecos, relacionadas com as condições de trabalho, apenas reduzem a insatisfação.

Teoria das Necessidades Adquiridas (de McClelland)



Teoria das Necessidades Adquiridas (de McClelland)





HORA DE
PRATICAR!

(UFMG – UFMG – Administrador - 2019)

Com o objetivo de compreender os aspectos relacionais e internos das organizações, teorias sobre motivação e liderança foram exploradas por diversos teóricos. David McClelland (1985), por exemplo, acredita que algo motivador é a projeção de um estado, um objetivo ou uma condição futura que impulsiona, direciona e seleciona o comportamento do indivíduo, encaminhando suas ações em certa direção.

Na teoria da contingência da motivação, de David McClelland (1985), tem-se que

- a) a necessidade de poder é o desejo inconsciente de ter de tomar decisões que tenham impacto sobre os outros indivíduos e sobre o grupo organizacional em geral.
- b) a necessidade de afiliação é a vontade inconsciente de conseguir atingir um nível de excelência técnica ou profissional no qual se obtenha o reconhecimento de seus pares.



**HORA DE
PRATICAR!**

(UFMG – UFMG – Administrador - 2019)

(...)

- c) a necessidade de liderança é o desejo de fazer parte de um grupo social acolhedor, no qual se desenvolvam relações interpessoais positivas em ambiente mais colaborativo.
- d) a necessidade de realização ressalta no indivíduo a vontade de buscar posições de liderança em que possam controlar recursos e influenciar pessoas de um mesmo contexto.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TRT 14a – Analista Judiciário - 2018)

Certos tipos de necessidades são adquiridos durante a vida do indivíduo. O desejo de atingir um alto padrão de sucesso, dominar tarefas complexas e ultrapassar os outros, de acordo com a teoria das necessidades adquiridas, é denominada de

- a) afiliação.
- b) realização.
- c) associação.
- d) poder.
- e) status.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FUNRIO – INSS – Analista – Administração - 2014)

As teorias de conteúdo de motivação enfocam as necessidades internas dos trabalhadores que motivam seu comportamento. Essas teorias partem do pressuposto de que as pessoas agem para satisfazer suas necessidades. A Teoria das Três Necessidades proposta por David McClelland é uma teoria mais contemporânea de conteúdo da motivação (SOBRAL; PÉCI, 2008. p. 322-333).

Quais são as três necessidades propostas por McClelland?

- a) realização, poder e afiliação;
- b) fisiológicas, sociais e autorrealização;
- c) estima, segurança e afiliação;
- d) fisiológicas, poder e autorrealização;
- e) existenciais, relacionais e crescentistas.



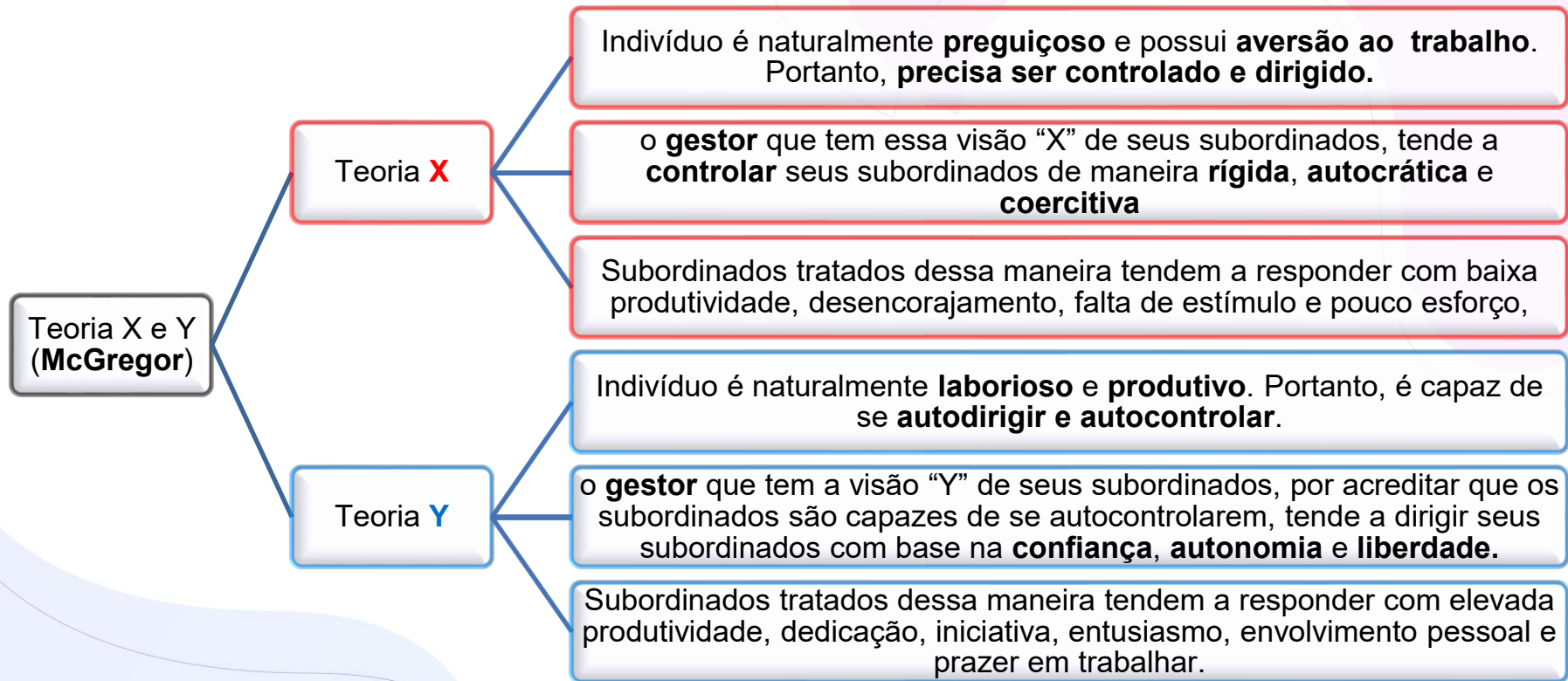
HORA DE
PRATICAR!

(FEPESE – MPE-SC – Analista do MP - 2014)

Dentre as teorias motivacionais, a teoria das necessidades socialmente adquiridas, desenvolvida por David McClelland, descreve que as pessoas são motivadas por três necessidades básicas, que são:

- a) saúde, dinheiro e felicidade.
- b) realização, poder e associação.
- c) higiene, segurança e equilíbrio.
- d) estabilidade, aprendizagem e poder.
- e) ergonomia, salário e desempenho.

Teoria X e Y (de McGregor)





HORA DE
PRATICAR!

(FCC – DPE-AM – Assistente - 2018)

A dinâmica do processo motivacional, bem assim os fatores que induzem ou favorecem a motivação têm sido objeto de estudo por diversas teorias, entre as quais a que aponta a concepção negativa da natureza humana, predicando que o homem médio não gosta do trabalho e precisa ser controlado e dirigido, representando

- a) uma das visões de McGregor, denominada Teoria X.
- b) a Teoria das Necessidades Humanas, de Abraham Maslow.
- c) os fatores insatisfacentes da Teoria Bifatorial, de Herzberg.
- d) um dos aspectos da Teoria da autorregulação, de Kanfer.
- e) o conceito de afiliação da Teoria das Necessidades Adquiridas, de McClelland.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TER-AP – Analista Judiciário - 2015)

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

- a) não encontra suporte em nenhuma das teorias motivacionais, pois a premissa de todas é de que o dispêndio de esforço no trabalho é algo natural.
- b) é a base das chamadas teorias de processo, que buscam explicar como os processos cognitivos se sobrepõem ao comportamento instintivo do ser humano.
- c) é uma das pressuposições da Teoria X de MacGregor, que, ao contrário da Teoria Y, traduz a concepção negativa da natureza humana.



HORA DE
PRATICAR!

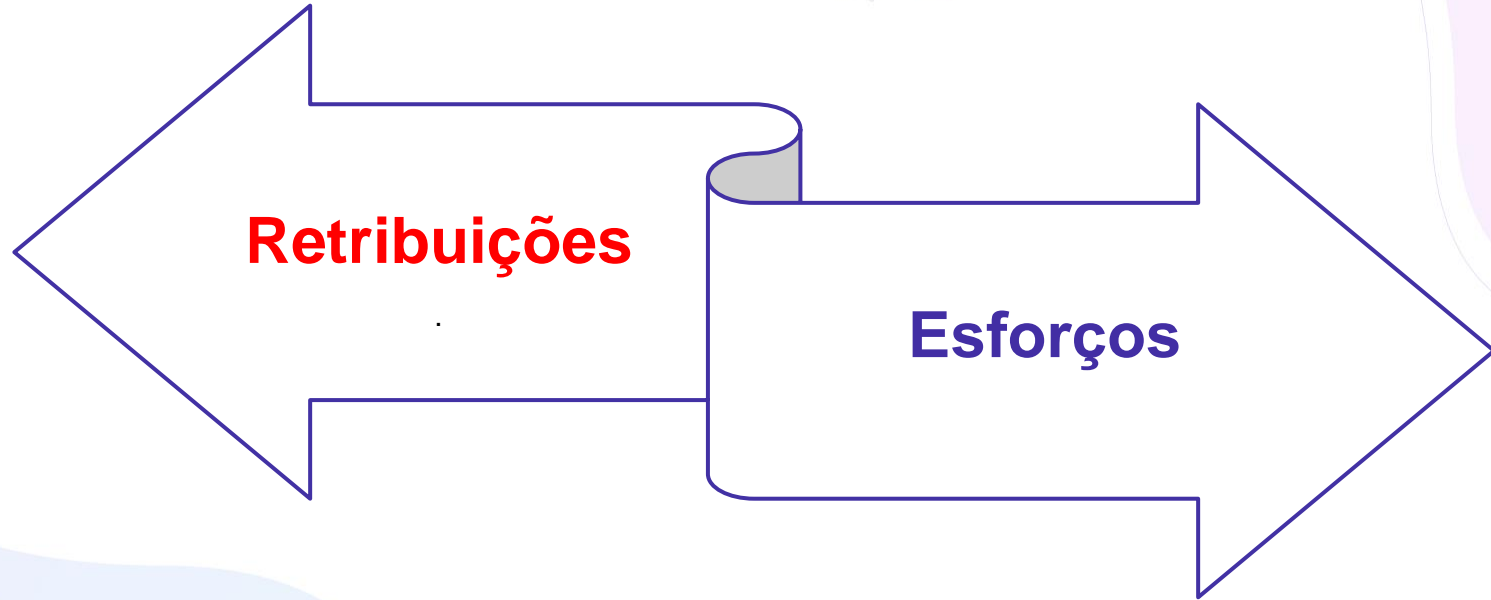
(FCC – TER-AP – Analista Judiciário - 2015)

(...)

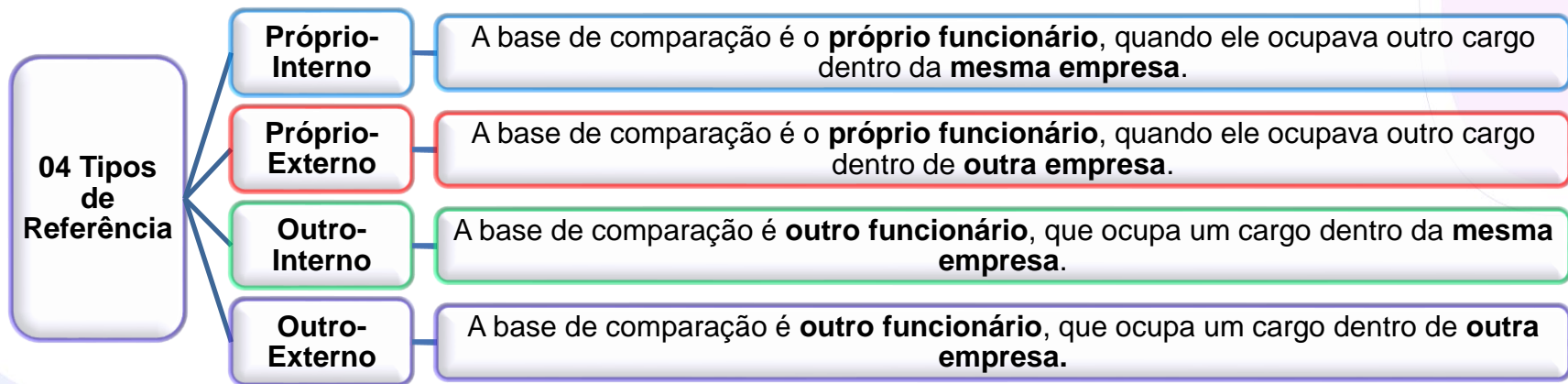
d) está presente na Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, de Maslow, que preconiza que o único fator motivacional autêntico é a satisfação das necessidades básicas (fisiológicas e de segurança).

e) foi consolidada com o advento da Teoria ERC, de Clayton Alderfer, de acordo com a qual a motivação é movida majoritariamente pelo medo e, apenas em pequena escala, pela busca de realização.

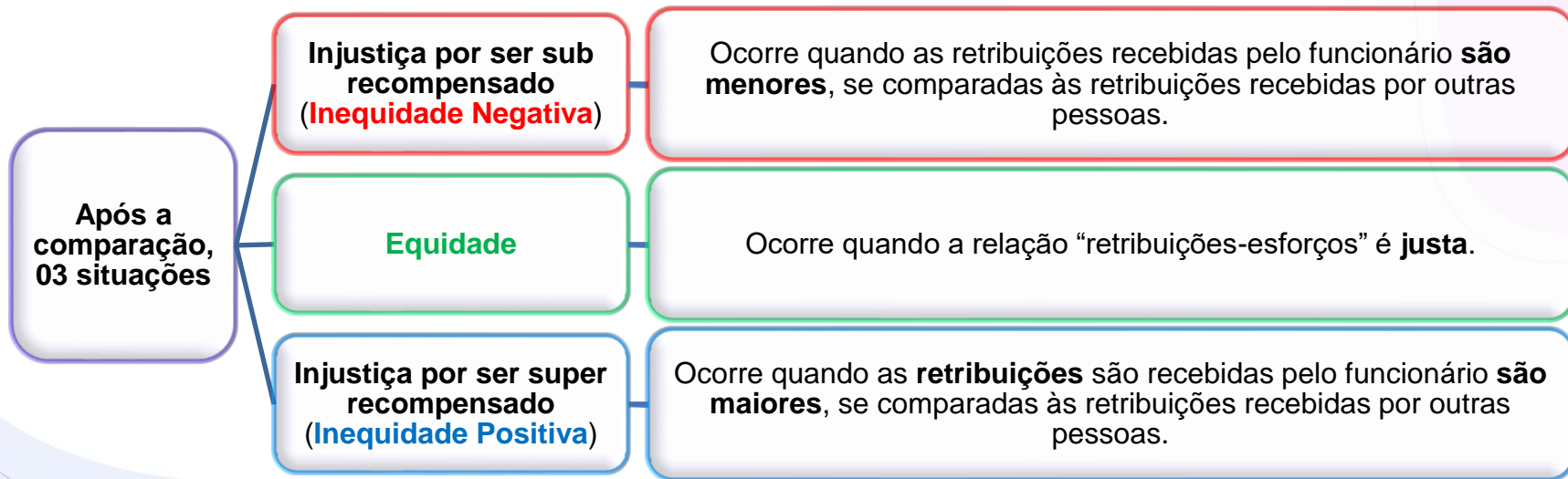
Teoria da Equidade / Teoria da Justiça Organizacional (de Adams)



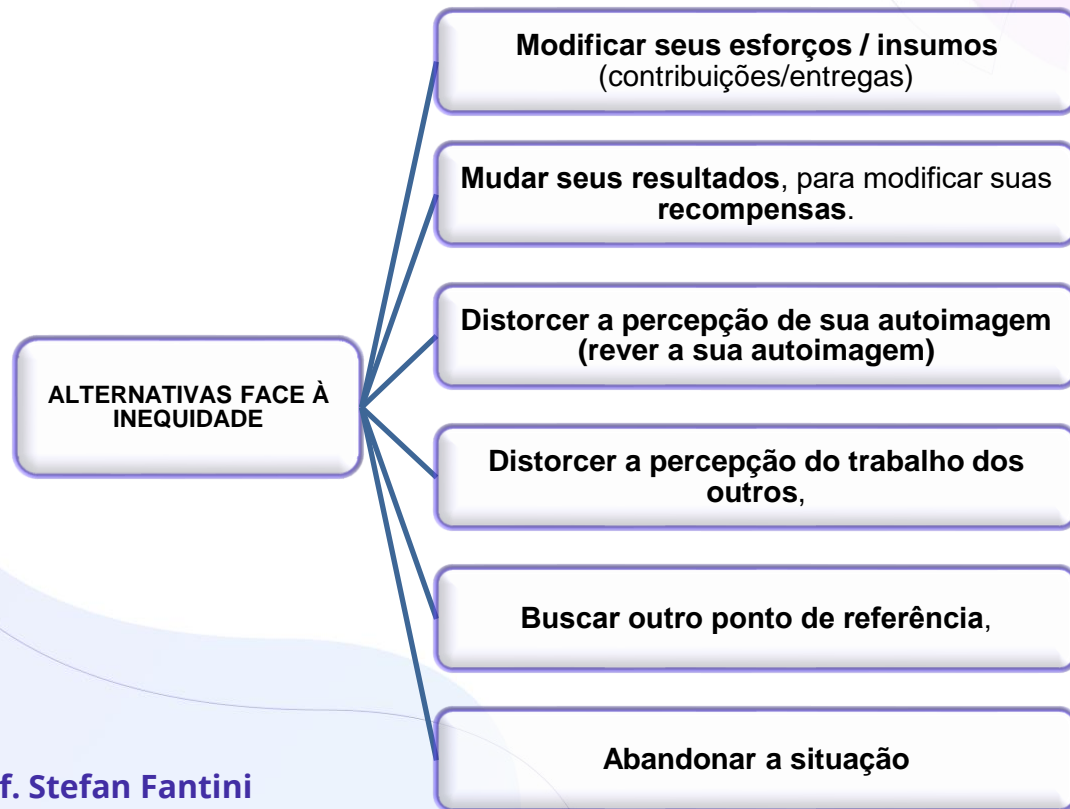
Teoria da Equidade / Teoria da Justiça Organizacional (de Adams)



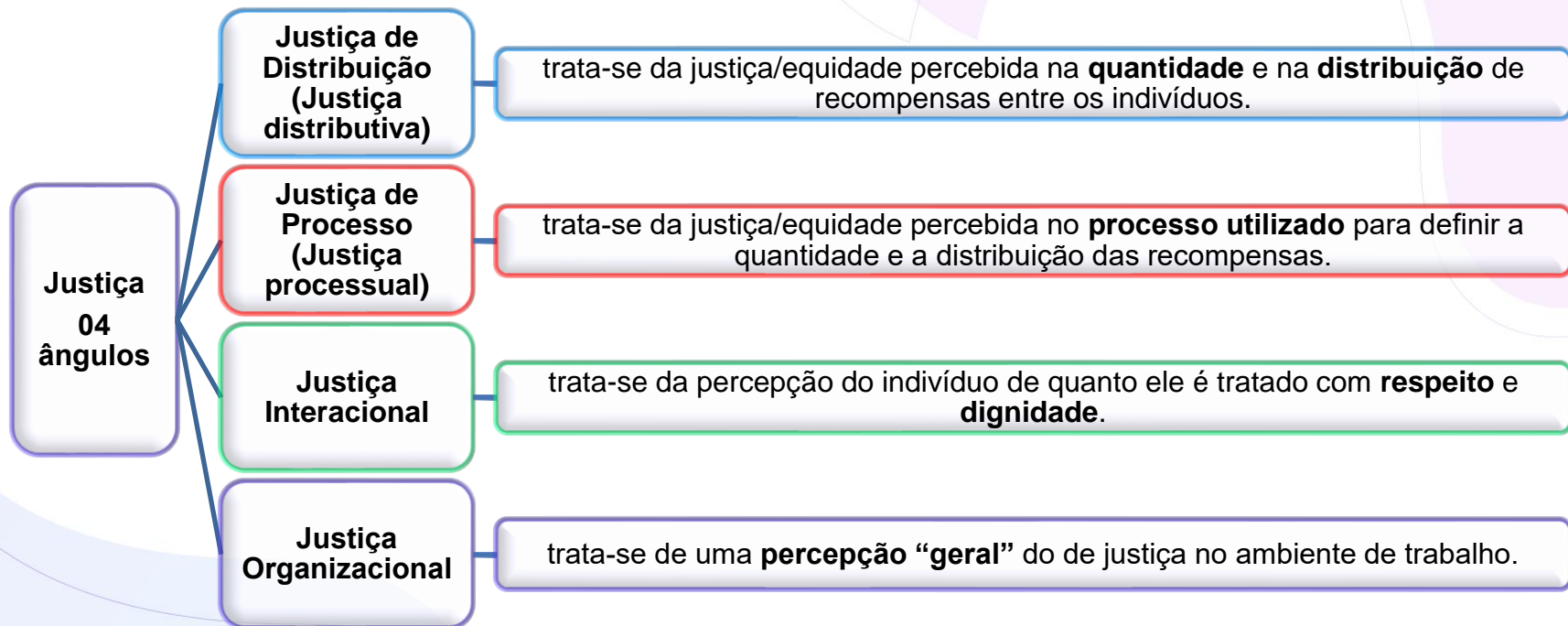
Teoria da Equidade / Teoria da Justiça Organizacional (de Adams)



Teoria da Equidade / Teoria da Justiça Organizacional (de Adams)



Teoria da Equidade / Teoria da Justiça Organizacional (de Adams)





HORA DE
PRATICAR!

(IF Sertão-PE – IF Sertão-PE – Administrador - 2016)

A teoria de motivação que defende que os indivíduos comparam esforços realizados e as recompensas obtidas de seu trabalho com aqueles de outros funcionários e respondem de maneira a eliminar quaisquer injustiças percebidas, é:

- a) Teoria X e Teoria Y.
- b) Teoria dos dois fatores.
- c) Teoria da expectativa.
- d) Teoria da equidade.
- e) Teoria do reforço.



HORA DE
PRATICAR!

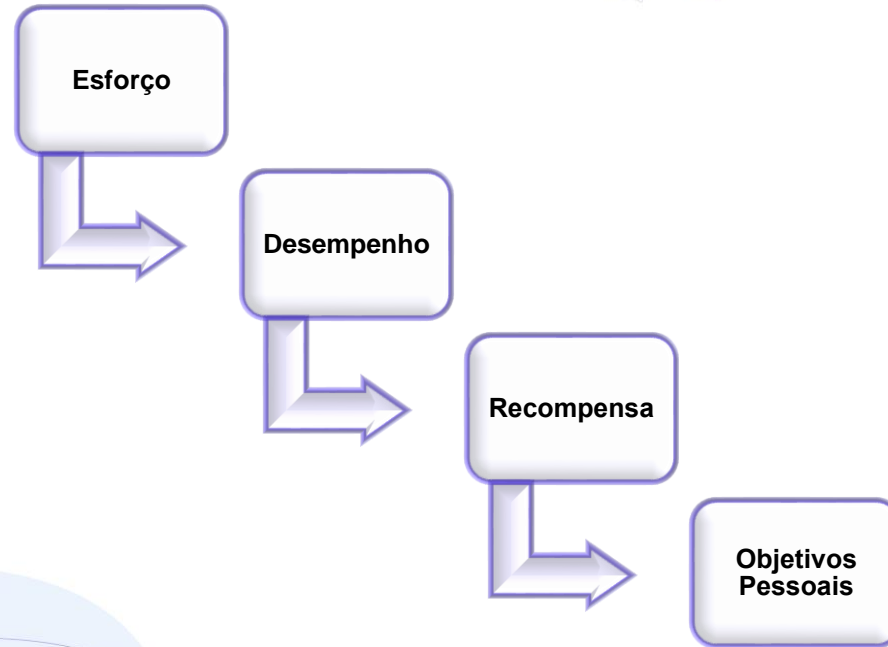
(CESPE – TJDF – Analista Judiciário)

Segundo a teoria da equidade de Adams, as pessoas são motivadas a alcançar uma situação de justiça ou igualdade em suas relações com outras pessoas e com as organizações onde trabalham. Essa procura pela igualdade inclui o uso de mecanismos como mudança nas contribuições que o indivíduo oferece à organização e abandono temporário ou definitivo da situação.

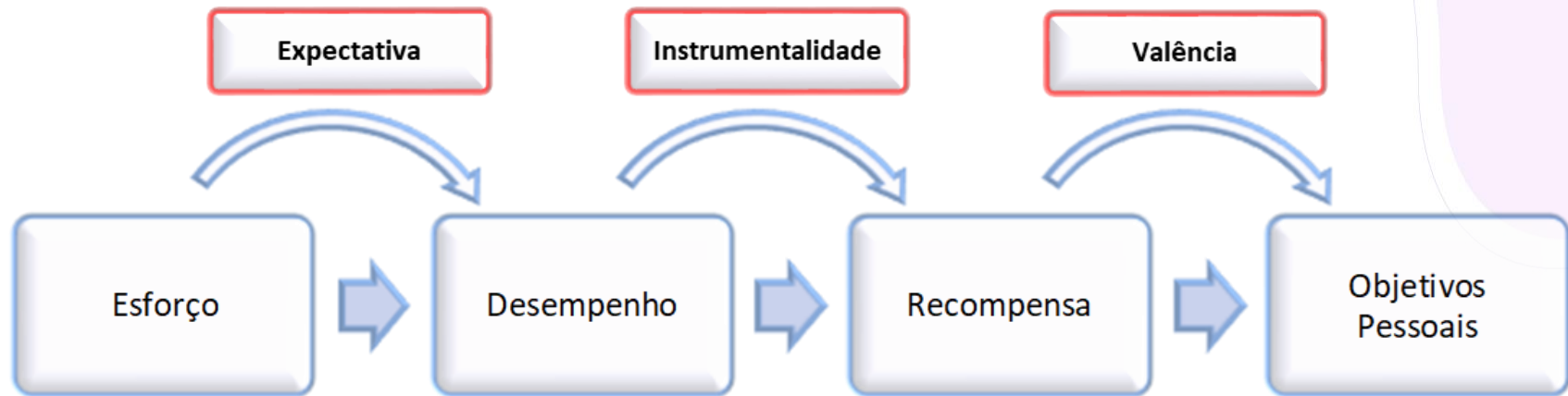
Teoria da Expectância / Teoria da Expectativa (de Vroom)



Teoria da Expectância / Teoria da Expectativa (de Vroom)



Teoria da Expectância / Teoria da Expectativa (de Vroom)





**HORA DE
PRATICAR!**

(FCC – DPE-AM – Assistente – Administrador - 2018)

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

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



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – DETRAM-MA – Analista - 2018)

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

- a) ao grau de comprometimento do indivíduo em relação aos objetivos organizacionais e que denota a importância relativa do mesmo para a organização.
- b) à relação desempenho-resultado, sendo o grau que o indivíduo acredita que determinada atuação ou habilidade levará ao resultado almejado.
- c) à relação esforço-desempenho, sendo a probabilidade percebida pelo indivíduo de que certa quantidade de esforço levará ao resultado pretendido.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – DETRAM-MA – Analista - 2018)

(...)

- d) ao reforço positivo, voltado para o encorajamento dos comportamentos e resultados desejados, representado por recompensas financeiras e não financeiras.
- e) ao valor atribuído ao resultado (recompensa), sendo, assim, uma medida de atração que um resultado exerce sobre o indivíduo.

Teoria da Definição / Estabelecimento / Fixação de Objetivos / Metas (de Locke)

Para a Teoria da Definição dos Objetivos, objetivos **específicos, difíceis, aceitos** pelo subordinado, e com **feedback**, conduzem a **melhores desempenhos**.

Teoria da Definição / Estabelecimento /Fixação de Objetivos / Metas (de Locke)

CONCLUSÕES DE LOCKE

Objetivos específicos geram **melhores desempenhos** do que objetivos “genéricos” e “abrangentes”.

objetivos difíceis (porém **possíveis** de serem alcançados, levando em consideração a **capacidade** do indivíduo), quando **aceitos** pelo subordinado, geram **melhores desempenhos** do que objetivos mais fáceis.

O **feedback** (ou **retroação**) também é um fator que **melhora o desempenho**.

A **definição participativa de objetivos** **aumenta a aceitação** do funcionário em relação ao objetivo.

O **comprometimento** também é um fator importante para o desempenho. Obtido através: da “**definição participativa de objetivos**”; da **aceitação** do funcionário; do “**apoio**” de um **superior de alta hierarquia**; da **publicidade**

A **capacitação** é outro fator que melhora o desempenho para alcançar o objetivo.

A **autoeficácia** também melhora o desempenho.

O **desempenho** é melhor quando as **tarefas** são: simples, familiares (conhecidas) e independentes.



HORA DE
PRATICAR!

(UFGD – UFGD – Administrador - 2019)

Todos os dias, o supervisor de uma equipe de vendas motivava seus funcionários no início do expediente com metas genéricas, usando frases como "deem o melhor de si", "vendam o máximo que puderem", "acreditem em si mesmos". Os resultados eram satisfatórios, pois se encontravam ao redor da média do mercado no qual operavam. No entanto, ao sair de férias por um mês, foi substituído por uma de suas lideradas, uma jovem que acabara de frequentar um MBA e chegava com ideias novas e muito entusiasmo. Muito consciente de que o trabalho de seu chefe era bem feito, porém, resolveu implementar uma única mudança: ao invés de metas genéricas, ela propôs à equipe estabelecendo alvos desafiadores de produtividade, em níveis muito acima daqueles da média do mercado. E esses alvos foram comunicados diretamente, de forma objetiva e quantificável. Naquele mês, a equipe se tornou a mais rentável e produtiva dentre todas as empresas concorrentes.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. Comportamento organizacional. Tradução Rida de Cássia Gomes. 14. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2011.



**HORA DE
PRATICAR!**

(UFGD – UFGD – Administrador - 2019)

(...)

Marque a alternativa correta que indica qual teoria de motivação justifica o resultado diferenciado da equipe após a mudança relatada no caso citado.

- a) Teoria do Reforço.
- b) Teoria da Autoeficácia.
- c) Teoria da Pirâmide de Necessidades.
- d) Teoria do Estabelecimento de Objetivos.
- e) Teoria da Contingência da Motivação.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TRT 19a Região – Analista Judiciário)

A teoria motivacional do estabelecimento de metas, descrita por Edwin Locke e Gary Latham, propõe que metas específicas e desafiadoras aumentam a motivação e o desempenho, porém é necessário que sejam aceitas pelos

- a) superiores para que possam atuar com feedback específico e justo quando da aplicação do sistema de gerenciamento de desempenhos.
- b) subordinados e que eles recebam feedback para indicar seu progresso em direção à realização.
- c) sindicatos dos empregados e dos patrões, uma vez que novas metas de trabalho significam a necessidade da realização de novos acordos de trabalho.
- d) diversos stakeholders visando minimizar possíveis distorções que possam ocorrer durante o período em que as metas serão realizadas.
- e) diversos escalões organizacionais por meio de consenso, como forma de diminuir efeitos de favoritismo.

Prof. Stefan Fantini

 @prof.stefan.fantini



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – TRT 19a Região – Analista Judiciário)

A teoria motivacional do estabelecimento de metas, descrita por Edwin Locke e Gary Latham, propõe que metas específicas e desafiadoras aumentam a motivação e o desempenho, porém é necessário que sejam aceitas pelos

- a) superiores para que possam atuar com feedback específico e justo quando da aplicação do sistema de gerenciamento de desempenhos.
- b) subordinados e que eles recebam feedback para indicar seu progresso em direção à realização.
- c) sindicatos dos empregados e dos patrões, uma vez que novas metas de trabalho significam a necessidade da realização de novos acordos de trabalho.
- d) diversos stakeholders visando minimizar possíveis distorções que possam ocorrer durante o período em que as metas serão realizadas.
- e) diversos escalões organizacionais por meio de consenso, como forma de diminuir efeitos de favoritismo.

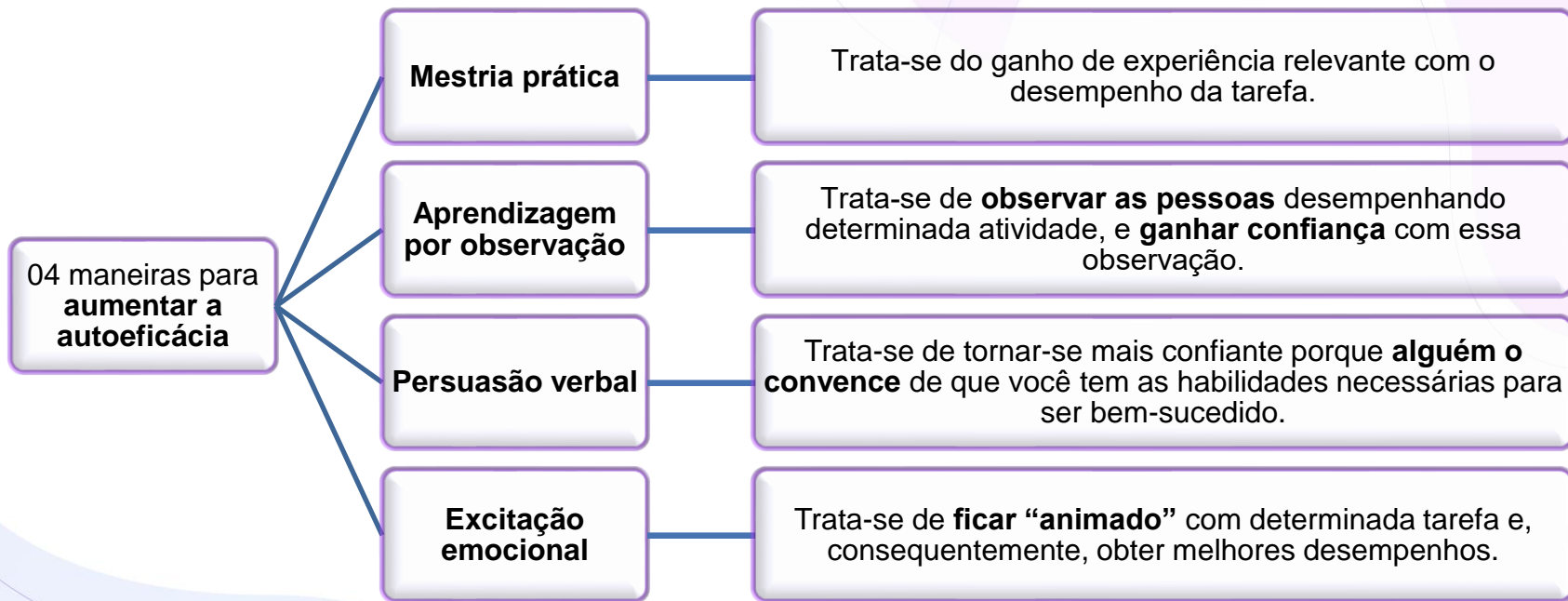
Prof. Stefan Fantini

 @prof.stefan.fantini

Teoria da Autoeficácia

A **autoeficácia** consiste na **crença** do funcionário **de que ele é capaz** (possui as habilidades necessárias) de desempenhar determinada tarefa. Ou seja, quanto **maior a autoeficácia** do funcionário, maior será sua confiança em relação à sua capacidade de realizar determinada tarefa com sucesso.

Teoria da Autoeficácia





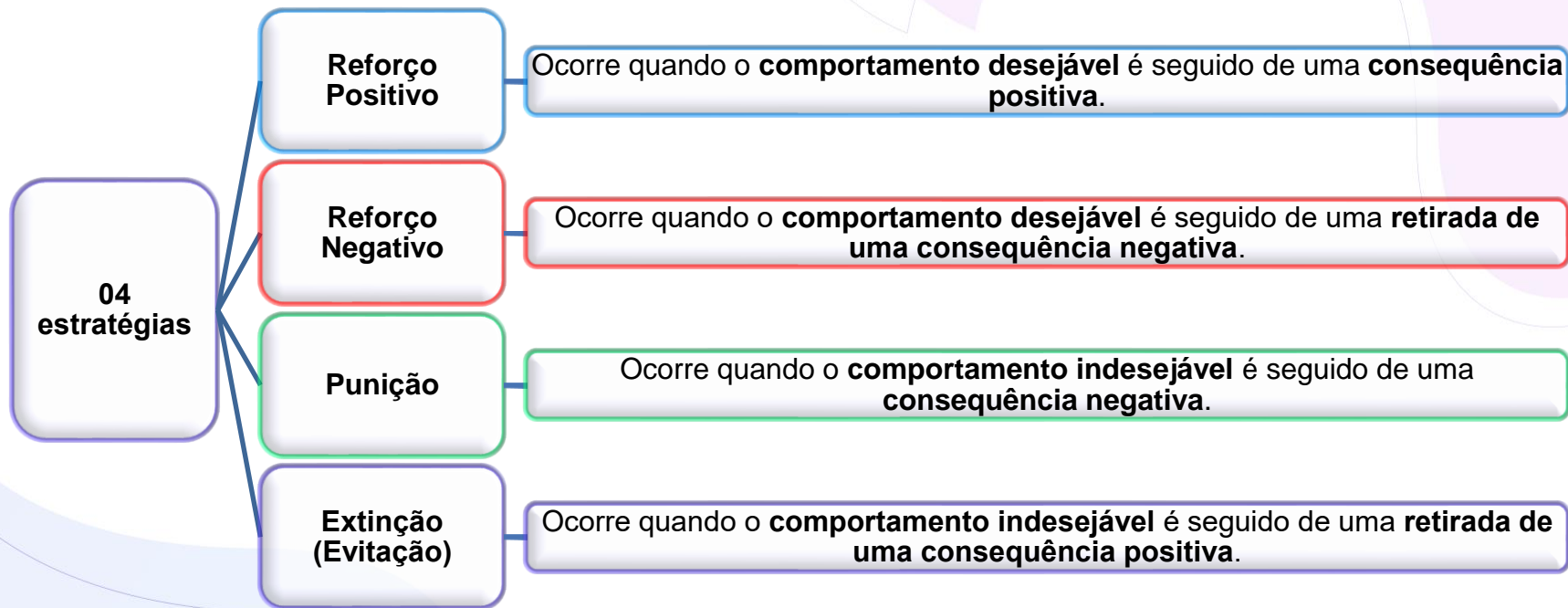
**HORA DE
PRATICAR!**

(Marinha – Quadro Técnico - ADAPTADA)

Dentre as teorias de motivação, citadas em Spector (2010), com relação à teoria da autoeficácia, assinale a opção INCORRETA.

- a) A autoeficácia pode ser desenvolvida por meio da realização bem sucedida de tarefas com graus de dificuldade crescentes.
- b) A autoeficácia guarda relação com o desempenho, mas não com a habilidade.
- c) A Teoria da Autoeficácia mostra que, se um indivíduo acredita em sua capacidade de realizar algo, seu desempenho tende a ser melhor.
- d) A autoeficácia das pessoas pode ser diferenciada para tarefas distintas.

Teoria do Reforço / Teoria do Ambiente (de Skinner)



Teoria do Reforço / Teoria do Ambiente (de Skinner)

	Comportamento DESEJÁVEL (consequências “boas” ao indivíduo)	Comportamento INDESEJÁVEL (consequências “ruins” ao indivíduo)
Algo é “acrescentado/gerado”	Reforço POSITIVO	Punição
Algo é “retirado/removido”	Reforço NEGATIVO	Extinção



**HORA DE
PRATICAR!**

(FCC – TRF 5a Região – Técnico Judiciário - 2017)

Suponha que determinada entidade integrante da Administração indireta tenha contratado uma consultoria para avaliar o nível de motivação da equipe e implementar técnicas para ampliar esse nível, com vistas à melhoria do desempenho corporativo. A consultoria optou por adotar os conceitos da Teoria do Reforço, baseada nos estudos de Skinner, o que significa, entre outros aspectos, que considera

- a) a punição somente deve ser utilizada, como reforço, na impossibilidade de aplicação de indutores positivos, como promoções e premiações.
- b) o reforço positivo é a única intervenção capaz de motivar o funcionário, sendo o reforço negativo ineficaz para induzir uma reação.
- c) o reforço negativo não tem caráter punitivo, mas, ao contrário, consiste na remoção de um estímulo aversivo.



**HORA DE
PRATICAR!**

(FCC – TRF 5a Região – Técnico Judiciário - 2017)

(...)

- d) o comportamento humano é pautado pela busca de satisfação de necessidades universais, entre as quais o reconhecimento ou reforço positivo.
- e) a motivação decorre, em grande medida, o medo da perda de benefícios e pode ser induzida pelo reforço desse risco.

Teoria da Avaliação Cognitiva

A Teoria da Avaliação Cognitiva sustenta que destinar **recompensas externas** a comportamentos que já foram **recompensados intrinsecamente**, tende a **diminuir o nível de motivação**, caso essas recompensas externas sejam vistas como uma **forma de controle**.



HORA DE
PRATICAR!

(CESGRANRIO – Liquigás – Profissional - Administração)

Os funcionários do setor de informática realizavam, voluntariamente, cerca de 8 horas de treinamento em internet para pessoas idosas da comunidade onde a empresa estava inserida. Ao perceber os benefícios de tal atividade, a empresa decidiu dar uma gratificação simbólica a tais funcionários. A partir de então, eles começaram a desinteressar-se pelas atividades, deixando de considerá-las divertidas ou engrandecedoras.

Qual teoria contemporânea de motivação explica o recente desinteresse?

- a) Teoria da aprendizagem social
- b) Teoria da avaliação cognitiva
- c) Teoria da equidade
- d) Teoria do estabelecimento de objetivos
- e) Teoria do reforço

Teoria de Campo (de Lewin)

Para Lewin, o **comportamento humano** está baseado nos seguintes pressupostos

O comportamento humano é derivado da totalidade dos **fatos coexistentes**

Esses **fatos coexistentes** têm o caráter de um “**campo dinâmico**”, também chamado de “**campo psicológico**”, onde ocorre uma **inter-relação dinâmica entre as partes** que compõe o campo.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – Prefeitura de Recife-PE – Analista – 2019)

Uma das teorias bastante difundidas acerca do fenômeno da motivação é a Teoria de Campo desenvolvida por Kurt Lewin, que apresenta o conceito de “campo dinâmico”, sustentando que

- a) o homem médio é motivado por fatores estritamente financeiros, salvo quando criado um conjunto de recompensas psicológicas que suplantem essa dinâmica natural.
- b) a motivação do ser humano é função ou resultado da situação presente, não sendo influenciada por elementos do passado ou futuro.
- c) o comportamento dos indivíduos pode ser influenciado a partir da aplicação de reforço positivo e negativo, que criam um campo propício para induzir a motivação.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – Prefeitura de Recife-PE – Analista – 2019)

(...)

- d) o que motiva o indivíduo é a interação favorável entre ele e o grupo em que está inserido, sendo esta a necessidade mais fundamental a ser atendida.
- e) o comportamento humano é derivado da totalidade de fatos coexistentes, sendo que cada parte do campo depende de uma inter-relação com as outras partes.



HORA DE
PRATICAR!

(IF-TO – IF-TO – Psicólogo – 2019 - ADAPTADA)

De acordo com a Teoria de Campo formulada por Kurt Lewin, o comportamento é resultante de um conjunto de fatores ou forças presentes no campo.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – DNOCS – Administrador)

Kurt Lewin, para explicar a motivação do comportamento social, elaborou a teoria de campo, na qual supõe-se que o comportamento humano não depende somente do passado, ou do futuro, mas do campo dinâmico atual e presente.

A respeito da teoria de Kurt Lewin, é correto afirmar que

- a) as atribuições e responsabilidades devem ser distribuídas para que a execução seja feita pelos operários.
- b) deve haver uma atmosfera de cooperação entre administração e trabalhadores, para garantir um ambiente psicológico adequado.
- c) o comportamento humano é derivado da totalidade de fatos coexistentes.



HORA DE
PRATICAR!

(FCC – DNOCS – Administrador)

(...)

- d) os participantes da organização são tomados como indivíduos isolados e arranjados pelas suas habilidades pessoais e demanda de tarefa.
- e) o ambiente psicológico não é o relacionado com as atuais necessidades do indivíduo.



QUESTÕES

Prof. Stefan Fantini
@prof.stefan.fantini



HORA DE
PRATICAR!

1. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo - 2019)

Segundo a teoria da expectativa, a motivação do indivíduo está condicionada à percepção de que seu esforço para a realização de tarefas será reconhecido na avaliação de seu desempenho e de que o resultado dessa avaliação levará a uma recompensa que o atenderá em alguma necessidade ou interesse.



HORA DE
PRATICAR!

2. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo - 2019)

De acordo com a teoria dos dois fatores, para motivar um grupo de empregados que se encontrem desmotivados, a organização deverá, além de promover melhorias no ambiente físico, nos relacionamentos interpessoais e nas condições de trabalho, fornecer-lhes reajustes salariais e benefícios.



HORA DE
PRATICAR!

3. (CESPE – IFF – Administrador - 2018)

Conforme a teoria de Maslow, o comportamento do ser humano pode ser explicado pelas suas necessidades e pelos seus desejos, os quais se tornam fontes de motivação. De acordo com essa teoria,

- a) a terceira camada da pirâmide de Maslow se refere às necessidades de associação, que refletem as necessidades do indivíduo em termos sociais, como amizades e socialização.
- b) as necessidades humanas dividem-se em dois grupos: as necessidades de sobrevivência, primárias, e as necessidades adquiridas, secundárias.
- c) as necessidades humanas precisam ser satisfeitas por completo para somente então surgir outro nível de satisfação.
- d) as necessidades de autoestima estão relacionadas à realização potencial do indivíduo.
- e) todos os indivíduos alcançam o topo da pirâmide em relação às suas necessidades.



HORA DE
PRATICAR!

4. (CESPE – FUB – Assistente em Administração - 2018)

A motivação é um processo coletivo que envolve a intensidade, a direção e a persistência dos esforços da equipe de trabalho para o alcance de metas.



HORA DE
PRATICAR!

5. (CESPE – FUB – Assistente em Administração - 2018)

A satisfação no trabalho influencia o absenteísmo.



HORA DE
PRATICAR!

6. (CESPE – FUB – Assistente em Administração - 2018)

O gestor que pretenda usar a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow para diagnosticar o nível atual de necessidades dos seus empregados a fim de determinar iniciativas com vistas a satisfazê-las deve ter cautela, pois não há respaldo científico para as cinco categorias da teoria, tampouco para a ideia de preponderância.



HORA DE
PRATICAR!

7. (CESPE – EBSE RH – Psicólogo - 2018)

A formulação de políticas organizacionais para elevar o desempenho dos trabalhadores com base nas teorias motivacionais deve considerar os seguintes mediadores: significado do trabalho, sistema de recompensas, estilo gerencial e ambiente psicossocial de trabalho.



HORA DE
PRATICAR!

8.(CESPE – EBSEH – Enfermeiro - 2018)

Segundo a teoria de motivação de Maslow, as necessidades fisiológicas e de segurança demonstram a satisfação interna do indivíduo e, por este motivo, são predominantes na hierarquia do comportamento.



HORA DE
PRATICAR!

9. (CESPE – EBSEERH – Enfermeiro - 2018)

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



HORA DE
PRATICAR!

10. (CESPE – EBSERH – Enfermeiro - 2018)

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



HORA DE
PRATICAR!

11. (CESPE – STJ – Técnico Judiciário - 2018)

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



HORA DE
PRATICAR!

12. (CESPE – SEFAZ-RS – Auditor do Estado - 2018)

De acordo com a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, o autodesenvolvimento e o crescimento profissional são necessidades

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



HORA DE
PRATICAR!

13. (CESPE – SEFAZ-RS – Auditor do Estado - 2018)

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

- a) das necessidades de Maslow.
- b) da expectativa.
- c) da equidade.
- d) behaviorista.



HORA DE
PRATICAR!

14. (CESPE – FUB – Assistente em Administração - 2018)

Julgue o seguinte item, relativo ao comportamento humano em organizações e a aspectos relacionados.

A atitude positiva de uma pessoa em relação ao salário que recebe em sua organização não constitui aspecto relevante para determinação da satisfação no trabalho.



HORA DE
PRATICAR!

15. (CESPE – TCE-PE – Analista de Gestão - 2017)

No que se refere à gestão de pessoas nas organizações, julgue o item subsequente.

Um dos maiores desafios da gestão de pessoas no serviço público é o de motivar os servidores em decorrência da dificuldade de criar mecanismos de recompensas por meio de aumentos de salário.



HORA DE
PRATICAR!

16. (CESPE – SEDF – Professor - Administração - 2017)

Conforme a teoria da expectativa, a motivação depende da percepção de que a organização adota mecanismos de equidade e paridade de remuneração como forma de reconhecimento do desempenho dos indivíduos que nela trabalham.



HORA DE
PRATICAR!

17. (CESPE – ANVISA – Técnico Administrativo - 2016)

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



HORA DE
PRATICAR!

18. (CESPE – FUNPRESP-JUD – Assistente - 2016)

De acordo com a teoria dos dois fatores — os motivacionais e os higiênicos —, classificação proposta por Herzberg, as condições ambientais estão diretamente relacionadas ao trabalho e constituem elemento motivacional para o indivíduo.



HORA DE
PRATICAR!

19. (CESPE – FUNPRESP-JUD – Assistente - 2016)

No âmbito do processo de motivação, a teoria do reforço estabelece que as estratégias de extinção e punição contribuem para que a vontade de repetir o comportamento seja reduzida.



HORA DE
PRATICAR!

20. (CESPE – DPU – Agente Administrativo - 2016)

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



HORA DE
PRATICAR!

21. (CESPE – DPU – Agente Administrativo - 2016)

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



HORA DE
PRATICAR!

22. (CESPE – Telebrás – Analista Superior - 2015)

Acerca de treinamento e motivação da equipe de vendas, julgue o próximo item.

Devido ao fato de terem maior impacto na melhoria na qualidade de vida, os incentivos financeiros oferecidos aos vendedores são mais motivadores que os incentivos não financeiros.



HORA DE
PRATICAR!

23. (CESPE – TRE-GO – Analista Judiciário - 2015)

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



HORA DE
PRATICAR!

24. (CESPE – MEC – Especialista em Regulação - 2014)

De acordo com a teoria do reforço, um funcionário estará motivado a empregar um alto nível de esforço quando acreditar que isso o levará a uma boa avaliação de desempenho; que essa avaliação se traduzirá em recompensas organizacionais como promoção, prêmios ou aumento salarial; e que as recompensas satisfarão as suas metas pessoais.



HORA DE
PRATICAR!

25. (CESPE – MTE – Agente Administrativo - 2014)

Segundo a teoria da expectativa, se uma pessoa acredita ser capaz de concluir uma tarefa com êxito, isso a torna mais motivada para o trabalho.



HORA DE
PRATICAR!

26. (CESPE – AMP – Analista Administrativo - 2013)

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



HORA DE
PRATICAR!

27. (FCC – Prefeitura de Recife-PE – Assistente - 2019)

Considere que o novo dirigente de uma entidade integrante da Administração indireta do Município tenha estabelecido como principal foco de sua atuação fomentar a motivação dos servidores no ambiente de trabalho. Como embasamento teórico, referido dirigente valeu-se dos preceitos da Teoria ERC (ou ERG, como é conhecida internacionalmente), desenvolvida por Clayton Alderfer, o que significa pressupor que

- a) apenas o atendimento às necessidades mais básicas, ligadas à subsistência do indivíduo, constituem fonte para a motivação no trabalho.
- b) há uma hierarquia entre as necessidades dos indivíduos, cujo atendimento na ordem correta é pressuposto para gerar motivação.



**HORA DE
PRATICAR!**

27. (FCC – Prefeitura de Recife-PE – Assistente - 2019)

(...)

- c) existem três necessidades essenciais a serem satisfeitas para a motivação dos indivíduos: existência; de relacionamento e de crescimento.
- d) o que gera a motivação genuína, capaz de assegurar o envolvimento e comprometimento do indivíduo com os objetivos da entidade, é apenas o atendimento das necessidades de estima e apreciação social.
- e) o homem médio não gosta do trabalho e o evita, sendo que a motivação para a realização das tarefas advém exclusivamente de recompensas financeiras.



HORA DE
PRATICAR!

28. (FCC – SEFAZ-BA – Auditor Fiscal - 2019)

A literatura existente sobre a motivação no âmbito das organizações contempla diversas teorias que buscam explicar tal fenômeno a partir de diferentes perspectivas. Uma delas é a Teoria dos dois fatores, ou Bifatorial, proposta por Herzberg. Segundo essa teoria,

a) os fatores que motivam os funcionários são intrínsecos e associados a sentimentos positivos, enquanto os fatores extrínsecos, denominados de higiene, apenas previnem a insatisfação, mas não são suficientes para gerar motivação.

b) a motivação efetiva somente pode ser alcançada a partir da combinação do atendimento das condições individuais e das expectativas gerais do grupo, com uma ponderação entre elas obtida a partir de um algoritmo específico.

c) apenas dois fatores são realmente relevantes para fomentar a motivação no ambiente profissional: recompensa financeira e status social, sendo os demais meramente coadjuvantes em tal processo.



**HORA DE
PRATICAR!**

28. (FCC – SEFAZ-BA – Auditor Fiscal - 2019)

(...)

d) a motivação decorre de um processo complexo, que pondera fatores objetivos e subjetivos, cabendo ao gestor identificar no grupo sob seu comando qual o binômio mais relevante a ser atendido.

e) motivação e liderança são fenômenos fortemente imbricados, de modo que quanto mais forte e legitimado for o líder, maior a motivação dos liderados, independentemente de outros fatores intrínsecos.



HORA DE
PRATICAR!

29. (FCC – TRT 15a – Analista Judiciário - 2018)

Considerando a motivação sob a ótica da teoria do reforço, quando um supervisor para de criticar ou reprimir um funcionário, uma vez que o comportamento incorreto tenha parado, ele está utilizando um instrumento de reforço denominado

- a) contínuo.
- b) intermitente.
- c) punição.
- d) extinção.
- e) evasão de aprendizagem.



HORA DE
PRATICAR!

30. (FCC – TRT 11a Região – Analista Judiciário – 2017)

Ao longo do tempo, diferentes teorias se sucederam para explicar, sob diferentes abordagens, o fenômeno da motivação. Entre elas, a Teoria de Campo, desenvolvida por Kurt Lewin, segundo a qual

- a) o comportamento é função ou resultado da interação entre a pessoa e o ambiente que a rodeia.
- b) o reforço negativo é capaz de fortalecer uma reação quando remove um estímulo aversivo.
- c) o comportamento humano é sempre orientado para resultados, o que se denomina instrumentalidade.
- d) existe uma hierarquia de necessidades individuais a serem satisfeitas que pautam o comportamento dos indivíduos.
- e) cabe diferenciar os fatores motivacionais intrínsecos, daqueles insatisfacientes, que são, em sua maioria, extrínsecos.

Prof. Stefan Fantini

 @prof.stefan.fantini



HORA DE
PRATICAR!

31. (FCC – TRE-SP – Analista Judiciário – 2017)

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

- a) os fatores extrínsecos que geram a motivação não são passíveis de controle, podendo, contudo, ser transformados em recompensas.
- b) um dos motivos que orientam a dinâmica do comportamento é o desejo de relacionamentos interpessoais amigáveis, denominado afiliação.
- c) o que determina a motivação é a correlação estabelecida entre a tarefa e a recompensa para a sua realização, denominada valência.



HORA DE
PRATICAR!

31. (FCC – TRE-SP – Analista Judiciário – 2017)

(...)

- d) existem necessidades individuais cuja busca pela satisfação se sucede, hierarquicamente, sendo esse o cerne do processo motivacional.
- e) a busca de realização, representada pela luta pelo sucesso, é um fator secundário na dinâmica da motivação, denominado expectância.



HORA DE
PRATICAR!

32. (FCC – Prefeitura de Teresina-PI – Técnico – 2016)

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

- a) X, de McGregor, que tem como um de seus pressupostos que o indivíduo exercerá autocontrole e autodireção, se as necessidades próprias forem satisfeitas.
- b) Y, de McGregor, que preconiza que o indivíduo precisa ser forçado, controlado e dirigido para produzir.
- c) Fatorial, de Herzberg, segundo a qual os fatores de motivação são majoritariamente intrínsecos, desvinculados das recompensas oferecidas.



HORA DE
PRATICAR!

32. (FCC – Prefeitura de Teresina-PI – Técnico – 2016)

(...)

- d) ERC, de Alderfer, que apresenta uma hierarquia das necessidades humanas, separando as necessidades básicas das ligadas à autorrealização.
- e) do Reforço, de Skinner, segundo a qual o reforço condiciona o comportamento, representando o reforço negativo não uma punição, mas sim a remoção de um evento punitivo.



**HORA DE
PRATICAR!**

33. (FGV – MPE-AL – Analista do MP - 2018)

Relacione as teorias sobre motivação, listadas a seguir, às suas respectivas características.

1-Teoria ERG

2-Teoria da avaliação cognitiva

3-Teoria dos dois fatores

() Recompensas externas tendem a reduzir as motivações intrínsecas

() Se baseia na ideia de uma hierarquia de necessidades

() Os aspectos que levam à satisfação são diferentes dos que levam à insatisfação



HORA DE
PRATICAR!

33. (FGV – MPE-AL – Analista do MP - 2018)

(...)

Assinale a opção que apresenta a sequência correta, segundo a ordem indicada.

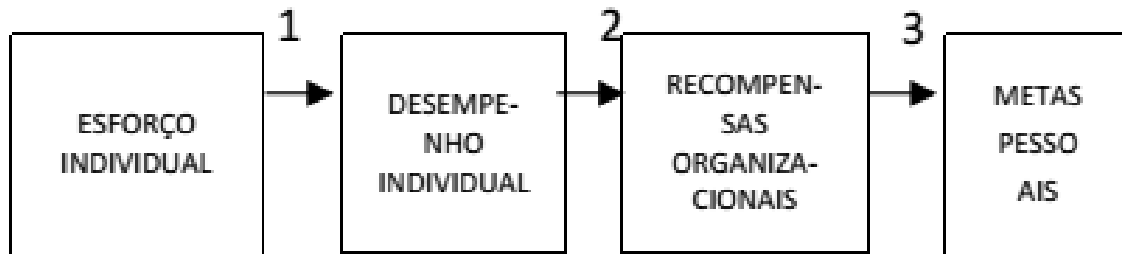
- a) 1 – 2 – 3.
- b) 1 – 3 – 2.
- c) 2 – 1 – 3.
- d) 3 – 1 – 2.
- e) 3 – 2 – 1.



HORA DE
PRATICAR!

34. (FGV – IBGE – Agente Censitário – 2017)

O esquema abaixo ilustra uma teoria de motivação bastante difundida na área de administração.



- 1 - relação esforço-desempenho;
- 2 - relação desempenho-recompensa;
- 3 - relação recompensa-metas pessoais.



@prof.stefan.fantini



t.me/admconcursos



Stefan Fantini



Estratégia

Concursos

ATÉ A PRÓXIMA MEUS AMIGOS!
ESTAMOS JUNTOS





Estratégia
Concursos