

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE OBRAS**

MURIEL FERREIRA DOS SANTOS

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS
AUTÔNOMOS DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA

2017

MURIEL FERREIRA DOS SANTOS

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS
AUTÔNOMOS DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia apresentada para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós Graduação em Engenharia de Gerenciamento de Obras, Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.

Orientador: Prof. Dr. Egídio José Romanelli

CURITIBA

2017

MURIEL FERREIRA DOS SANTOS

**ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS
AUTÔNOMOS DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gerenciamento de Obras, Departamento Acadêmico de Construção Civil, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Campus Curitiba, pela banca formada pelos professores:

Orientador:

Prof. Dr. Egídio José Romanelli
Professor do GEOB, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Banca:

Prof. Dr. Adalberto Matoski
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. M. Eng. Massayuki Mário Hara
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Dr. Rodrigo Eduardo Catai
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba

2017

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

RESUMO

FERREIRA DOS SANTOS, Muriel; **Análise do Nível de Motivação entre Profissionais Autônomos da Construção Civil**. 2017. 44 f. Monografia – Pós Graduação em Engenharia de Gerenciamento de Obras – Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

O presente trabalho apresenta uma análise motivacional entre profissionais autônomos da construção civil, principalmente arquitetos e engenheiros, em diversos quesitos de suas vidas como financeiro, profissional, pessoal, familiar e social. Por meio da aplicação de um questionário, mostra que o trabalho autônomo é hoje uma realidade para a grande maioria do público alcançado por essa pesquisa. As mais relevantes conclusões observadas são que o principal motivo causador de insatisfação entre os profissionais é o aspecto financeiro, em grande parte devido a instabilidade política e econômica enfrentada pelo país. Enquanto que o aspecto familiar contribui grandemente para a satisfação dos mesmos profissionais, sendo isso, possivelmente, uma consequência da flexibilidade e liberdade, características dessa forma de atuação profissional. Tal análise motivacional visa ser de importância para profissionais que pensam em trabalhar ou já estão atuando no setor da construção civil como autônomos.

Palavras-chave: Profissional. Autônomo. Construção Civil. Satisfação. Motivação.

ABSTRACT

FERREIRA DOS SANTOS, Muriel; **Análise do Nível de Motivação entre Profissionais Autônomos da Construção Civil**. 2017. 44 f. Monografia – Pós Graduação em Engenharia de Gerenciamento de Obras – Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

This project presents a motivational analysis among civil construction industry self-employed, especially architects and engineers, in several aspects in their lives, as financial, professional, personal and social. The analysis was done by assessment questionnaire and shows that the self-employment is a reality for the most part of the interviewed group. The most relevant conclusion is the biggest causing dissatisfaction is the financial aspect caused by political and economic instability all over the country. It was possible to conclude that the family aspect contributes to satisfaction of these professionals. Probably this satisfaction comes from the flexibility and freedom inherent in this kind of professional activity. This analysis intends to be important for professions who are thinking about working in civil construction industry as self-employed.

Keywords: Professional, Self-employed, Civil Construction Industry, Satisfaction, Motivation.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1. OBJETIVO	8
1.1.1. OBJETIVO GERAL	8
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.2. JUSTIFICATIVAS	8
1.3. APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS DA MONOGRAFIA	9
2. REVISÃO DA BIBLIOGRAFIA	10
2.1. A CONSTRUÇÃO CIVIL E SEUS PROFISSIONAIS	10
2.2. PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS	12
2.3. MOTIVAÇÃO	13
2.3.1. ANÁLISE MOTIVACIONAL NO TRABALHO.....	15
3. METODOLOGIA	18
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	20
5. CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	39

1. INTRODUÇÃO

A Construção Civil representa uma importante parcela no Produto Interno Bruto (PIB) Brasileiro. Tamanha representatividade na economia nacional apresenta-se acompanhada de uma empregabilidade que absorve um grande número de trabalhadores. Devido a tal relevância do setor na economia nacional, as crises políticas e econômicas enfrentadas pelo país afetam grandemente a indústria da construção civil e seus milhares de trabalhadores. Segundo a Sondagem da Indústria da Construção (2017), divulgada em Março de 2017 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), o setor enfrenta uma séria de dificuldades que ainda afetem seu nível de atividade. O ano de 2015 foi um dos piores da história do Brasil para a economia e, especialmente, para a construção. 2016 foi um período de pequenas melhoras, porém a recuperação não aconteceu no ritmo em que se esperava, terminando com queda de cinco meses consecutivos no nível de atividade da indústria da construção. De Janeiro à Março de 2017 o índice continuou a apresentar queda, porém o recuo está cada vez menos intenso e disseminado pelo setor da construção. Cabe aos trabalhadores buscarem meios para manterem-se ativos no mercado de trabalho, visto que as perspectivas de aquecimento para o setor ainda são tímidas. De acordo com projeção do presidente da seção gaúcha da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-RS), Orian Kubaski, setores como indústria, construção civil e comércio dificilmente ampliarão o número de contratações no ano de 2017 (DIÁRIO GAÚCHO, 2017).

É neste cenário que o trabalho como profissional autônomo tem se apresentado como uma boa opção para os profissionais da construção civil.

1.1. OBJETIVO

1.1.1. OBJETIVO GERAL

Este trabalho tem como objetivo geral analisar o nível de motivação entre profissionais autônomos do ramo da construção civil.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como objetivos específicos para atingir os resultados, busca-se:

- Fazer uma análise motivacional entre trabalhadores autônomos da construção civil, principalmente Arquitetos e Engenheiros;
- Apresentar uma expectativa quanto à satisfação motivacional para profissionais que pensam em trabalhar ou já estão atuando no setor da construção civil como autônomos.

1.2. JUSTIFICATIVAS

A experiência pessoal da autora justifica o interesse em traçar uma expectativa de satisfação motivacional entre trabalhadores autônomos da construção civil.

Além disso, a construção civil é o segmento da atividade econômica onde mais se trabalha por conta própria. Foi o que constatou a pesquisa feita pelo Sistema de Pesquisa de Emprego e Desemprego realizado graças ao convênio entre o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) (CREA-SE, 2017).

Diferente do assalariado, o trabalhador por conta própria detém o controle da sua atividade graças à posse dos instrumentos de trabalho e das competências necessárias para o exercício da profissão.

1.3. APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS DA MONOGRAFIA

A presente monografia abordará os seguintes tópicos:

- A construção civil e seus profissionais.
- Profissionais autônomos.
- Motivação.
- Análise motivacional no trabalho.
- Metodologia.
- Resultados e discussões.
- Conclusão.

2. REVISÃO DA BIBLIOGRAFIA

2.1. A CONSTRUÇÃO CIVIL E SEUS PROFISSIONAIS

Dentre as atividades econômicas que compõe o Produto Interno Bruto de um país, a que engloba o setor da construção civil é uma das mais representativas. Seu produto final exige um grande investimento, tanto por parte das empresas, como também de seus clientes (AZEVEDO et al., 2011).

No Brasil essa indústria é predominante nas regiões Sudeste e Sul, representada, na sua grande maioria, por pequenas e microempresas que tem como contratados trabalhadores de pouca qualificação profissional. Este setor da economia constitui um importante instrumento de política pública na geração de emprego e renda, uma vez que a maior parte da produção realizada pela construção civil está relacionada às obras públicas. A complexa cadeia produtiva da construção civil tem o poder de alavancar economicamente os setores que lhe servem de fornecedores de insumos. Assim sendo, a construção civil assume um papel fundamental para os novos ciclos de crescimento do país (RODRIGUES et al., 2013).

Na contra mão desta relevância econômica singular, estão os processos próprios da Indústria da Construção Civil (ICC). O que se observa é que ainda são predominantemente artesanais e tradicionais, com pouca industrialização ou mecanização e baseados grandemente na experiência dos próprios trabalhadores (PORTO, 2012).

As tentativas de “racionalização” do trabalho na ICC acabam se frustrando, pois há muita variação nos métodos de trabalho, sem repetição nas suas operações, além disso, a grande rotatividade da mão-de-obra no setor dificulta o treinamento. Diferentemente de outras indústrias; como a automotiva, onde é possível aplicar os princípios da produção em série, os produtos na construção civil são pouco padronizados, quando não são personalizados, o que impede a aplicação de técnicas desenvolvidas na produção industrial em larga escala baseadas na padronização e repetitividade (DINIZ, 2007).

Apesar de tal realidade observada na ICC, um grande esforço tem sido dispensado com o objetivo de transformar o cenário atual. Sendo a concorrência entre as empresas construtoras e incorporadoras pela disputa e conquista por novos clientes ou pela fidelização e necessidade de atender as exigências dos clientes existentes, uma alavanca propulsora para tal

transformação (ADESSE E SALGADO, 2006).

Ainda segundo as autoras, a figura do Engenheiro e Arquiteto, como gestores de projeto, tem papel fundamental na busca pela qualidade. Enfocando o efetivo sucesso nas obras, observa-se o crescimento na quantidade de projetos, das especialidades e especialistas. Por conta da importância do projeto na execução da obra, verifica-se, para cada um desses projetos, o aumento das exigências em relação à qualidade, o número de detalhes construtivos, padronização e responsabilidade de seus projetistas. Observam-se empreendimentos multidisciplinares e complexos com muitas informações, decisões, escolhas, tecnologias, prazos, custos, pessoas e procedimentos, evidenciando a necessidade de coordenação e integração entre todos.

Segundo Tisaka (2006), todo serviço de Engenharia deveria ser de boa qualidade, desde que executado por profissionais idôneos e capacitados para o serviço. Entretanto, mesmo que todos os procedimentos adotados na execução sejam os mais recomendáveis, o produto final poderá ter defeitos. A possibilidade de falha, embora pequena, é inerente aos serviços de Engenharia Civil. As imprecisões existentes nas hipóteses de projetos usualmente adotadas e a heterogeneidade dos materiais de construção são responsáveis por essa possibilidade. As próprias normas de projetos, com seus critérios probabilísticos, aceitam essa possibilidade de falha. Entretanto, a probabilidade de ocorrer a falha deverá ser sempre a menor possível e ela será tanto menor quanto mais grave forem as possíveis consequências.

As falhas importantes decorrem geralmente de erros cometidos pelos profissionais pela falta de atenção às normas técnicas vigentes, pela má formação profissional e até por negligência no seu trabalho. Erros de cálculo não percebidos, detalhamentos incorretos do projeto, não observação de detalhes técnicos pelo executor, produção e utilização de materiais de construção fora das especificações, etc, podem causar a ruína de uma obra, com sérias consequências pessoais e materiais (TISAKA, 2006).

Na execução de uma obra de Construção Civil, pode-se dizer que há uma cadeia de responsabilidades, que se inicia no autor do projeto e termina no executor, solidarizando-se todos os que participaram do empreendimento.

2.2. PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS

Gold e Fraser (2002) observam que a noção tradicional de carreira, como trajetória profissional ascendente vinculada a uma organização, tem dado lugar a novos conceitos, tais como o de carreira sem fronteiras ou de trabalho por portfólio. O conceito de carreira sem fronteiras tem sido mais utilizado para refletir a trajetória profissional construída em múltiplas organizações, geralmente como empregado formal, enquanto a noção de trabalho por portfólio tem sido mais associada às trajetórias em que os indivíduos prestam serviços a diferentes organizações como autônomos, ou seja, sem vínculo de emprego com qualquer uma delas. Nesse contexto, a noção de carreira tenderia a se tornar subjetiva, definida pelas percepções do próprio indivíduo sobre suas trajetórias, em função das múltiplas experiências vividas. A condição de autônomo tem sido também associada à noção de auto-emprego (self-employment).

Nos últimos anos, tem crescido a discussão sobre alternativas de substituição ao tradicional modelo de carreira como empregado formal em organizações, em tempo integral. Neste contexto, a condição de autônomo, ou o auto-emprego, tem despertado especial atenção, considerando-se o aumento do número de profissionais que aderem voluntariamente a esta forma de atuação, ou que para ela são levados a migrar, face às políticas de terceirizações e de formação de parcerias que se operam nas empresas, entre outras razões (GOMES, 2008).

No trabalho autônomo o sucesso profissional não é medido com base no desempenho nas tarefas, do salário e da conquista de um lugar na hierarquia organizacional. Ao invés disso os parâmetros passam a ser a obtenção de resultados imediatos, o fortalecimento da identidade pessoal e a maior adaptabilidade de vida (PARASURAMAN, GREENHAUS E LINNEHAN, 2000).

Uma característica importante do trabalho nas organizações burocráticas tradicionais tem sido a de que o controle do tempo, bem como a provisão do espaço de trabalho e dos recursos de infra-estrutura são vistos como responsabilidades das organizações, cabendo aos indivíduos ajustarem-se às condições por elas estabelecidas, o que se constitui como um dos pilares de sustentação da confiança nas relações de trabalho (GRAY e GARSTEN, 2001).

Por outro lado, na relação de auto-emprego, em maior ou menor grau, esta responsabilidade se transfere para o indivíduo, o que representa uma fonte de ambiguidade para a sua relação com o trabalho, uma vez que, junto com a maior autonomia, ele passa a lidar com a complexidade de atender a uma grande variedade de demandas. Esse aspecto ilustra a importância de se compreender como os indivíduos lidam com as questões de espaço e tempo neste tipo de condição de trabalho. Entender a maneira como os indivíduos lidam com estas questões é, portanto, fundamental, entre outros motivos, para que se compreenda o significado que eles atribuem ao trabalho no atual contexto (PEEL E INKSON, 2004).

2.3. MOTIVAÇÃO

Segundo Bergamini (1990), muitos autores atualmente ressaltam a importância de fontes internas de energia motivacional, deixando implícita a crença de que nenhum esforço pode ser bem sucedido para alcançar a motivação de uma pessoa a menos que ela mesma esteja envolvida, por vontade própria, neste processo.

Macêdo et al. (2004), destacam que o conhecimento dos mecanismos de motivação é uma ferramenta muito importante para as empresas pois o comportamento humano é gerado por algo que motiva as pessoas. O autor define motivação como o motivo para ação, ou seja, objetivo a ser alcançado.

Cada pessoa para atingir seus objetivos tem sua própria individualidade, qualidades herdadas e adquiridas, paixões, temores, sentimentos e esperanças (ETTINGER, 1964).

Segundo Gooch e McDowell (1998 apud BERGAMINI,1990), a motivação é uma força que se encontra internamente em cada indivíduo e pode estar relacionada a um desejo. Uma pessoa não tem a capacidade de motivar outra, o que pode ser feito é estimular outra pessoa. A chance de que um indivíduo siga uma orientação de ação desejável está diretamente relacionada à força de um desejo.

Os padrões organizacionais de motivação são também instrumentos psicológicos que buscam tornar o indivíduo um meio para a busca dos objetivos definidos pela organização. Tais padrões se caracterizam por induzir o indivíduo a adotar modelos de comportamento individuais exigidos para se atingir a eficiência e o funcionamento da organização (AGUIAR, 2000).

O mesmo autor divide os padrões organizacionais em quatro categorias:

- A – Denominado submissão legal. As regras são obedecidas porque são reconhecidas como vindas de fontes legítimas de autoridade e porque podem ser forçadas através de sanções legais. Essa abordagem é limitada e incapaz de motivar as pessoas a qualquer outro comportamento além do compromisso rotineiro na execução dos papéis.
- B – No padrão B usam-se recompensas ou satisfações instrumentais para induzir os comportamentos necessários. Por meio desse padrão busca-se recompensar os comportamentos desejados, esperando-se que, à medida que as recompensas aumentem, as motivações também aumentem.
- C – Nesse padrão as satisfações são resultado da realização e da expressão de habilidades e talentos. As gratificações do trabalhador resultam de seu trabalho, da expressão de suas habilidades e do exercício de suas próprias decisões. Esse padrão motivacional leva à alta produtividade, ao aumento das atividades cooperativas, à maior satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, com a organização.
- D – O padrão D busca a internalização dos valores da organização, levando à incorporação dos objetivos organizacionais, enquanto refletem valores próprios dos membros da organização. A participação em decisões sobre os objetivos de cada setor, a contribuição para o desempenho da organização e participação nas recompensas (poder e dinheiro) provoca o aumento da produtividade dos trabalhadores e aumento do seu comportamento espontâneo e inovador na organização.

A motivação como um processo psicológico é um método complexo. Para compreender a motivação no trabalho é necessário entender as causas que fazem o indivíduo agir, assim como identificar as condições que determinam a duração ou persistência da ação e as condições que levam o indivíduo a interromper tal ação (AGUIAR, 2000).

Ettinger (1964), explica que como as pessoas dedicam apenas parte do seu tempo para as tarefas relacionadas ao trabalho, muitos interesses alheios ao serviço influenciam e condicionam seus atos.

Aguiar (2000), descreve que algumas abordagens sobre motivação estão fundamentadas no princípio do hedonismo, este princípio explica que os indivíduos maximizam o prazer e minimizam o sofrimento através da seleção de alternativas de ação, ou seja, as pessoas buscam formas para adquirir recompensas ou satisfação e buscam meios para diminuir as punições ou insatisfações.

Segundo Aguiar (2000), alguns psicólogos orientam-se através das ideias dos behavioristas e dos cognitivistas. O autor explica que os behavioristas enfatizam o aprendizado, ou seja, sempre existe relação entre o comportamento do indivíduo com acontecimentos anteriores (recompensas e punições recebidas). Os cognitivistas acreditam que as pessoas possuem valores e expectativas em relação ao mundo, ou seja, os indivíduos possuem objetivos e quando estes são atrativos, “lutam” para atingi-los.

2.3.1. ANÁLISE MOTIVACIONAL NO TRABALHO

Existem duas classes de funcionários nas empresas: aqueles que reagem pelo simples movimento e aqueles motivados. As pessoas que agem pelo simples movimento, realizam as tarefas apenas através de oferecimento constante de recompensas e/ou punições. Os supervisores precisam estar atentos a este perfil de funcionário, pois em períodos onde necessita ausentar-se, estas pessoas podem comprometer a qualidade e quantidade da ação produtiva (BERGAMINI,1990).

Macêdo et al. (2004), citam que existem três fontes de motivação do indivíduo no trabalho: **motivação financeira, individual e coletiva**. Os autores explicam que a motivação no trabalho através de objetivos financeiros esta diretamente relacionada com os benefícios e recompensas proporcionadas pela organização, ou seja, o indivíduo vende o seu trabalho em troca de salários, benefícios e incentivos cada vez maiores para satisfazer suas necessidades e interesses particulares. Este tipo de motivação atrai e pode reter os colaboradores, porém quando outras empresas apresentam propostas salariais e/ou benefícios melhores, os funcionários tendem a optar pela saída e recolocação nestas novas empresas.

Em relação à motivação para satisfação de objetivos individuais, os mesmos autores explicam que essas pessoas são movidas pelo sucesso individual, ou seja, desenvolvem

qualquer tarefa mediante uma recompensa financeira adequada aos seus interesses, empregam todos os recursos da empresa e agem como se suas metas fossem também as metas da organização. Para Bennis (1995, apud MACÊDO, 2004), pessoas com este tipo de motivação apresentam um maior comprometimento profissional, pois há uma compatibilidade entre os valores pessoais e a tarefa desempenhada.

A motivação coletiva segundo Macêdo et al. (2004), esta ligada com a conquista dos objetivos coletivos da empresa, em que os interesses da organização são maiores que os individuais. De acordo com David e Newstrom (1992, apud MACÊDO, 2004) estes indivíduos apoiam as políticas da empresa e apresentam baixo índice de rotatividade.

Bergamini (1990), apresenta aspectos comportamentais que auxiliam no reconhecimento das pessoas que agem pelo simples movimento e das pessoas realmente motivadas. As pessoas que agem pelo movimento, podem ser reconhecidas como:

- Apenas eficientes: Cumpre com as tarefas pertinentes ao seu cargo para evitar eventual incomodo com reclamações a seu respeito;
- Extra-motivado: Sofre com crises de desânimo e necessita com freqüência de estimuladores externos (elogios ou punições);
- Eterno insatisfeito: Apresenta queixas pessoais prontas, cumprindo seu trabalho como se estivesse fazendo um favor para alguém;
- Grande ausente: Acredita que suas insatisfações e satisfações não dependem diretamente dele;
- Sem sentido: Não consegue conciliar sua vida pessoal com a vida de trabalho, ou seja, existe uma desintegração entre aquilo que gostaria de ser com o que o trabalho exige.

Para Ettinger (1964), a redução de produtividade, troca frequente de pessoal, relaxamento da disciplina, faltas, doenças, esgotamento, trabalho subnormal, erros e acidentes constantes, são resultados de insatisfação no trabalho que também podem ser diagnosticados pela organização.

As pessoas motivadas podem ser reconhecidas, segundo Bergamini (1990), como:

- **Eficazes:** Resolvem em efetivo e definitivo os problemas, assumindo responsabilidades em relação às tarefas que executa;
- **Geradores de energia:** Realimenta-se pela satisfação no trabalho e não percebe as

horas passarem;

- **Alguém presente:** Sua personalidade fica evidenciada nas atividades que realiza;
- **Feliz:** Se queixa apenas quando esgotou suas próprias alternativas para resolução dos problemas;
- **Identificado:** Sente que sua vida pessoal e profissional se complementam.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho apresenta uma pesquisa feita entre profissionais da construção civil com o objetivo de analisar o nível motivacional de profissionais autônomos.

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário de 17 perguntas dos tipos múltipla escolha, escala linear, seleção e dissertativa (APÊNDICE A).

As primeiras quatro perguntas tinham o objetivo de identificar o entrevistado e selecionar o público alvo da pesquisa: profissionais autônomos.

As perguntas de número 05 a 08 visavam traçar um perfil mais aproximado dos profissionais que atualmente tem exercido seu trabalho por meio de serviço autônomo. Questionando-os com respeito ao tempo em que atuam no mercado dessa maneira, se já tiveram experiência como profissionais registrados e por quanto tempo, e o que os levou a optarem pelo trabalho autônomo.

Por meio de uma escala linear de 01 a 05, sendo 01 muito insatisfeito e 05 muito satisfeito, a pergunta 09 solicitava ao entrevistado classificar seu nível de motivação em diversos aspectos de sua vida:

- Financeiro,
- Profissional,
- Pessoal,
- Familiar e
- Social.

As perguntas de 10 a 13 objetivavam apontar os principais motivos causadores de insatisfação e satisfação entre os profissionais autônomos; que alternativas, na opinião do entrevistado, poderiam melhorar seu nível de satisfação; e se o mesmo está buscando alguma delas.

Julgou-se importante questionar os profissionais com relação ao nível de estresse ao qual os mesmos julgam-se submetidos em decorrência de seu trabalho como autônomo, esse questionamento foi feito por meio da pergunta 14.

As perguntas 15 e 16 trataram a respeito de estabilidade financeira futura, questionando o entrevistado se está tomando alguma providência quanto á isso e que tipo de providência.

Por fim, o questionário concluiu perguntando se o profissional gostaria de voltar a trabalhar ou a ter uma primeira experiência com carteira registrada.

O questionário foi montado na plataforma digital “Google Formulários” e o link eletrônico do mesmo enviado aos entrevistados por meio de mensagem de celular, email ou postagem em rede social. Os profissionais puderam respondê-lo de maneira anônima e particular e as respostas foram registradas automaticamente na plataforma digital.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dentre o público entrevistado, mais da metade são Engenheiros(as) Civis, pouco mais de ¼ são Arquitetos(as). Entre outras formas de atuação no ramo da construção civil foram entrevistados Designers e Comprador; é o que mostra a Figura 01.

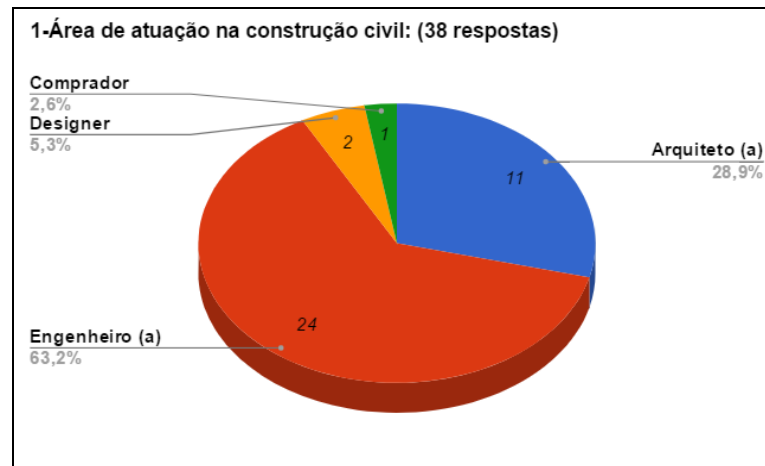


Figura 01 – Área de atuação na construção civil.

Fonte: O AUTOR (2017)

A divisão entre gêneros foi bastante equitativa, sendo aproximadamente metade dos entrevistados homens e metade mulheres (Figura 02).

Quanto ao tempo de formação dos profissionais entrevistados a maior parte são recém-formados, tendo de 0 à 03 anos de formação. A segunda maior porção são profissionais que estão entre 03 a 05 anos no mercado de trabalho. Foram consultados também profissionais com maior tempo de experiência, de pelo menos 05 anos de atuação até mais de 15 anos atuando do mercado da construção civil (Figura 03).

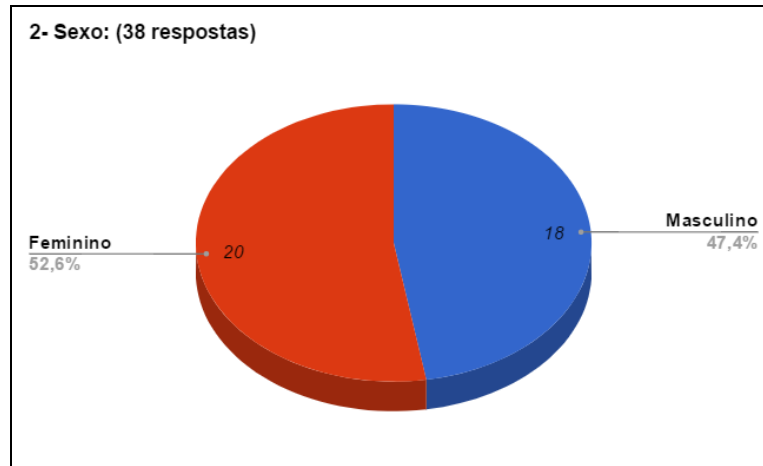


Figura 02 – Sexo.

Fonte: O AUTOR (2017)

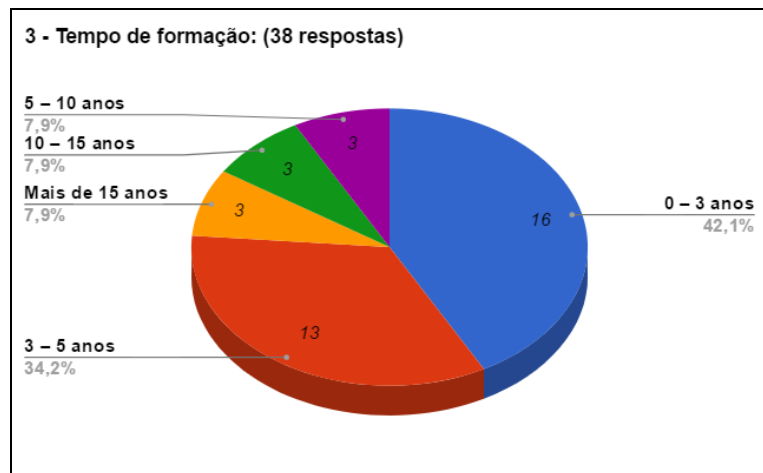


Figura 03 – Tempo de formação.

Fonte: O AUTOR (2017)

Uma parcela significativa dos entrevistados, mais de 75%, tem atuado no ramo da construção civil como profissionais autônomos; pouco mais de 1/5 atuam com registro em carteira de trabalho, é o que apresenta a Figura 04.



Figura 04 – Maneira como os profissionais exercem suas atividades.

Fonte: O AUTOR (2017)

O período de experiência como profissional autônomo é bastante recente, menor do que 01 ano, para pouco mais que 10% dos entrevistados. Aproximadamente 50% do público entrevistado exerce suas atividades como autônomos por um período maior do que 01 ano e inferior a 03 anos. Pouco mais de 15% dos entrevistados são autônomos por um período compreendido entre 03 e 05 anos. 1/5 dos mesmos atua no ramo da construção civil, na modalidade avaliada, por um tempo inferior a 10 anos e maior do que 05 anos. Com menor representatividade, apenas 6,7%, estão os profissionais que são autônomos a mais de 15 anos. Todos esses resultados estão ilustrados graficamente na Figura 05.



Figura 05 – Tempo de experiência como autônomo.

Fonte: O AUTOR (2017)

Mais da metade dos profissionais autônomos consultados já teve alguma experiência com carteira de trabalho registrada (Figura 06).

Quanto ao tempo de experiência com carteira registrada que os profissionais que hoje são autônomos já tiveram, a maior parcela observada foi pouco mais de 40% por um período entre 01 a 03 anos, em segundo lugar está uma porção de pouco mais de 1/3 com experiência de 03 a 05 anos com registro em carteira. Profissionais com pequeno tempo de experiência com carteira registrada (menor que um ano) e pelo maior período constatado (mais do que 15 anos) representam a mesma quantidade entre os entrevistados, pouco menos de 12% cada (Figura 07).

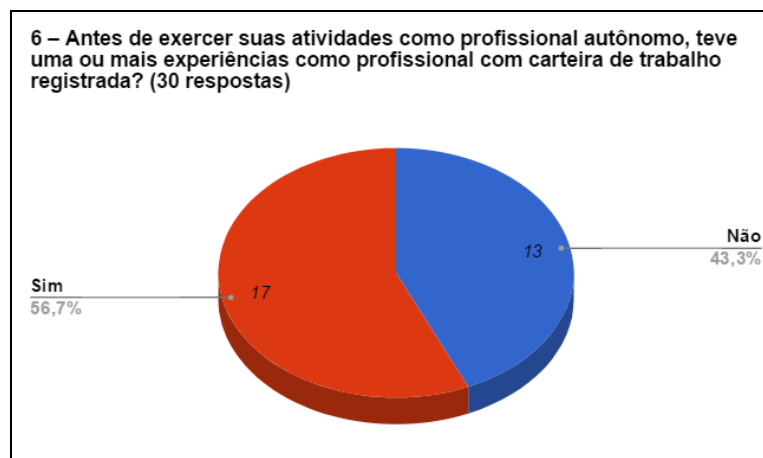


Figura 06 – Ocorrência de experiência profissional com registro em carteira.

Fonte: O AUTOR (2017)

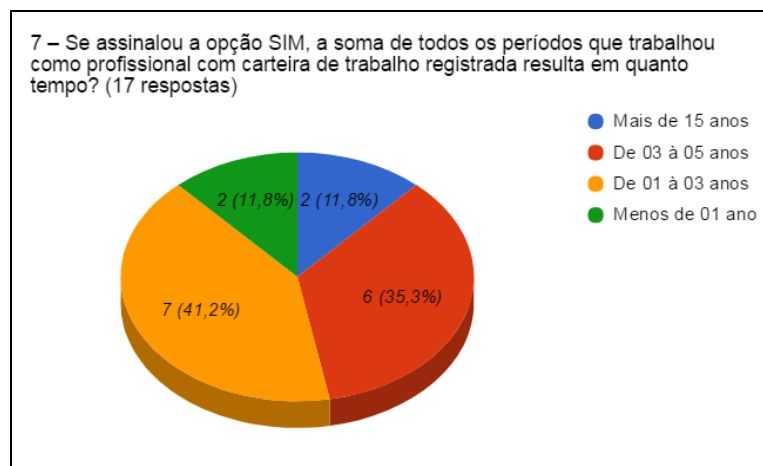


Figura 07 – Tempo de experiência profissional com registro em carteira.

Fonte: O AUTOR (2017)

Várias razões foram alistadas como possíveis motivos para os profissionais exercerem suas atividades como autônomos, em ordem decrescente de número de indicações obtidas, são elas:

- Opção por uma forma de trabalho que proporciona maior flexibilidade tanto de horários quanto de local de trabalho.
- Falta de oferta de vagas com carteira registrada.
- Busca por maior independência profissional.
- Demissão do emprego anterior.
- Fase temporária para se manter ativo no mercado de trabalho enquanto espera um aquecimento da economia e uma nova oportunidade de emprego.
- Carteira de clientes próprios e contatos profissionais significativos.
- Insatisfação no emprego anterior.

Tais resultados são apresentados na Figura 08.

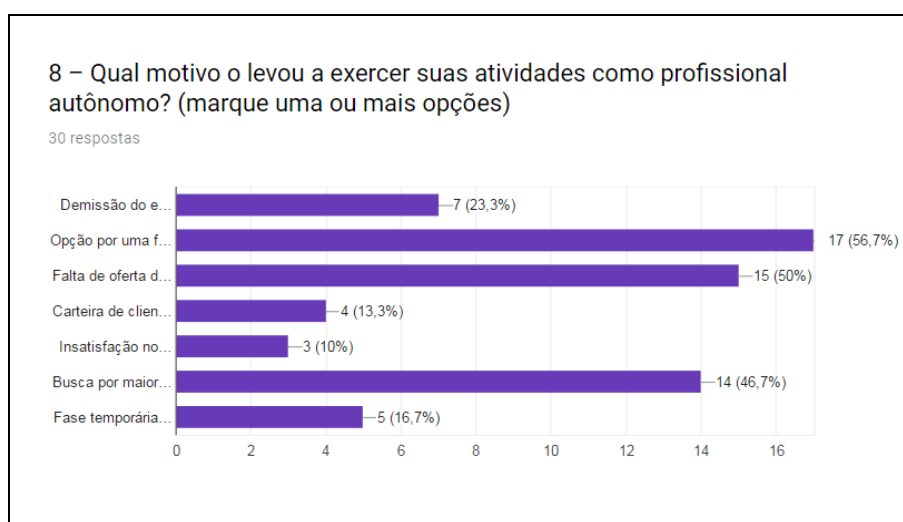


Figura 08 – Motivos que levam o profissional a trabalhar como autônomo.

Fonte: O AUTOR (2017)

Quanto ao nível de satisfação que o trabalho como autônomo proporciona na vida dos profissionais, sendo 01- muito insatisfeito e 05- muito satisfeito, os resultados obtidos foram:

- **ASPECTO FINANCEIRO:** 40% dos profissionais autônomos entrevistados estão no centro da escala nesse quesito. Entre os demais entrevistados, a maior

parcela está mais próxima do lado “muito insatisfeito” da escala, sendo 40%. Tendo 0% de representatividade profissionais autônomos que julgam-se “muito satisfeitos” no quesito financeiro (Figura 09-A).

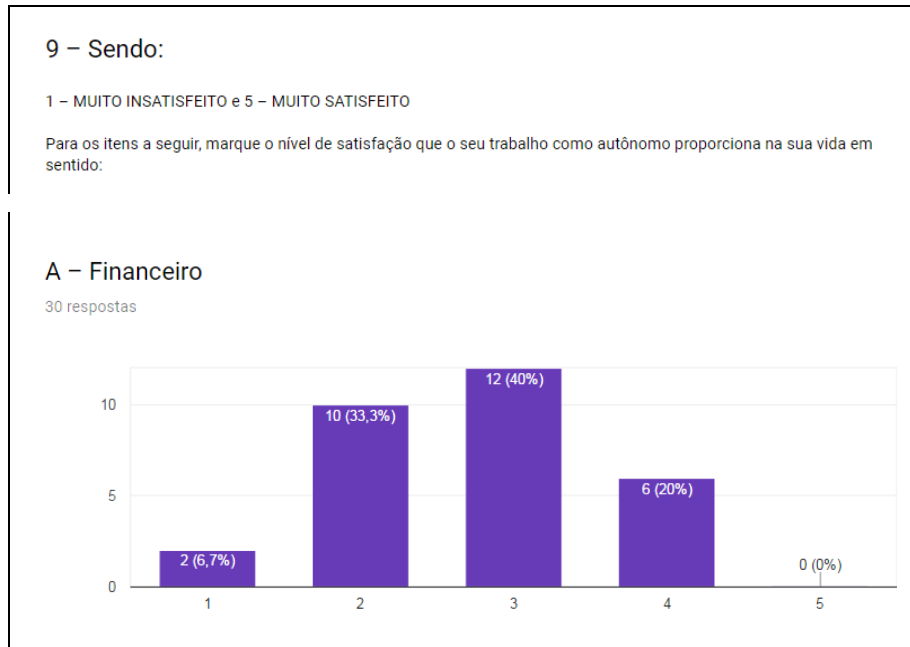


Figura 09-A – Nível de satisfação: ASPECTO FINANCEIRO.

Fonte: O AUTOR (2017)

- **ASPECTO PROFISSIONAL:** Aproximadamente 55% dos profissionais autônomos entrevistados posicionaram-se mais próximos ao lado “muito satisfeitos” da escala. Pouco menos de $\frac{1}{4}$ está no centro da escala e 0% dos profissionais autônomos entrevistados julgam-se “muito insatisfeitos no quesito profissional (Figura 09-B).

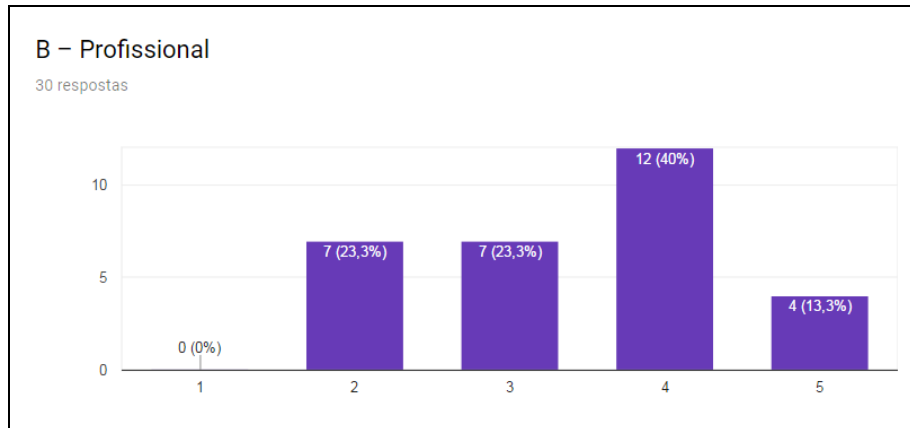


Figura 09-B – Nível de satisfação: ASPECTO PROFISSIONAL.

Fonte: O AUTOR (2017)

- **ASPECTO PESSOAL:** Mais de 50% dos profissionais autônomos entrevistados posicionaram-se mais próximos ao lado “muito satisfeitos” da escala. Pouco mais de 30% está no centro da escala e 0% dos profissionais autônomos entrevistados julgaram-se “muito insatisfeitos” no quesito pessoal (Figura 09-C).

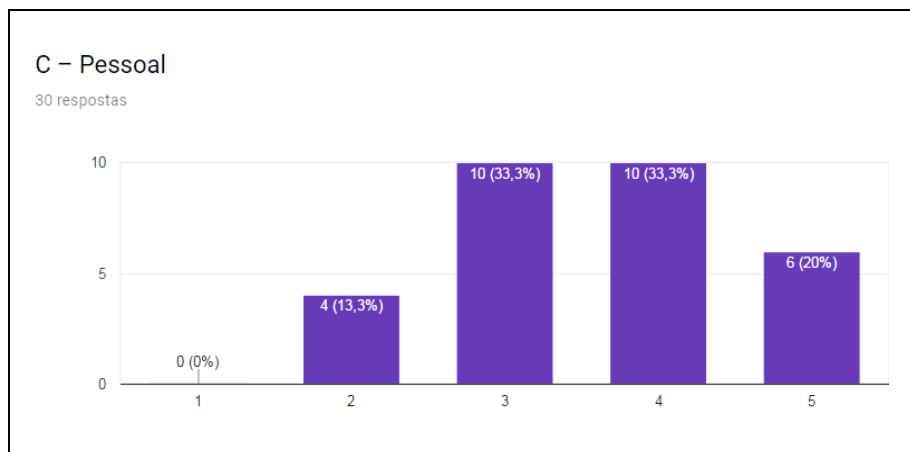


Figura 09-C – Nível de satisfação: ASPECTO PESSOAL.

Fonte: O AUTOR (2017)

- **ASPECTO FAMILIAR:** 60% dos profissionais autônomos entrevistados posicionaram-se mais próximos ao lado “muito satisfeitos” da escala. 30% está

no centro da escala e de todos os profissionais autônomos entrevistados um deles julga-se “muito insatisfeito” no quesito familiar (Figura 09-D).

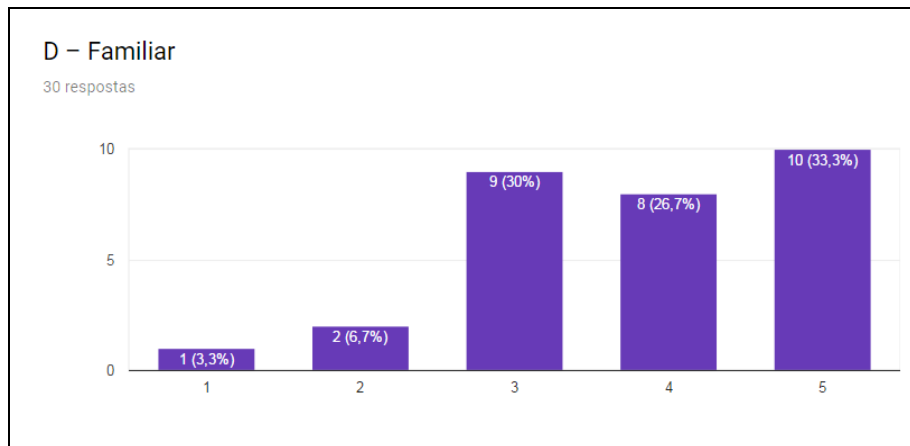


Figura 09-D – Nível de satisfação: ASPECTO FAMILIAR.

Fonte: O AUTOR (2017)

- **ASPECTO SOCIAL:** Este foi o quesito com maior representatividade na extremidade “muito satisfeito” da escala, com aproximadamente 40% das indicações. Outros 40% dos entrevistados posicionaram-se no centro da escala e 0% julga-se muito insatisfeito (Figura 09-E).

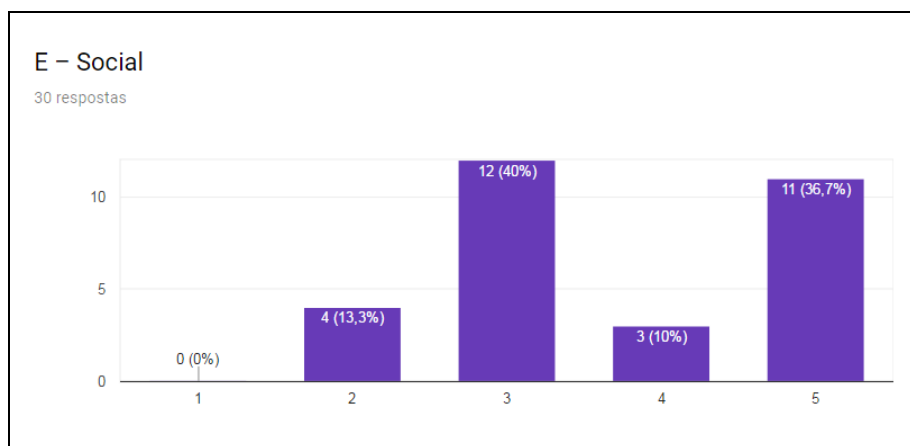


Figura 09-E – Nível de satisfação: ASPECTO SOCIAL.

Fonte: O AUTOR (2017)

Várias razões foram apontadas como possíveis motivos causadores de INSATISFAÇÃO entre os profissionais que exercem suas atividades como autônomos, em ordem decrescente de número de indicações obtidas, são elas:

- Instabilidade econômica.
- Retorno financeiro insatisfatório.
- Falta de benefícios como férias, décimo terceiro, seguro desemprego, horas extras.
- Acúmulo de funções.
- Grande volume de trabalho.
- Estresse no trabalho.
- Pressão exercida por clientes ou fornecedores.
- Carga horária de trabalho elevada.
- Pouco reconhecimento profissional.
- Pouco volume de trabalho.
- Insegurança como profissional.

Tais resultados são apresentados na Figura 10.

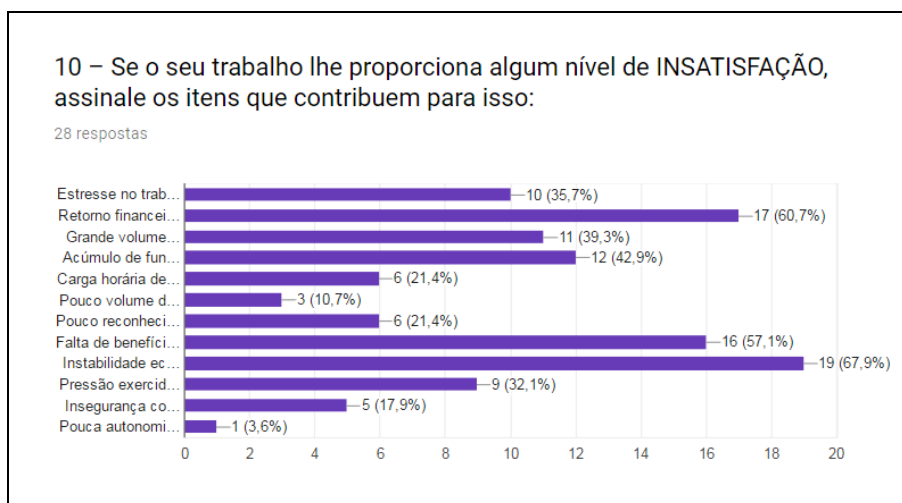


Figura 10 – Motivos que proporcionam alguma INSATISFAÇÃO aos profissionais autônomos.

Fonte: O AUTOR (2017)

Várias razões foram apontadas como possíveis motivos causadores de SATISFAÇÃO entre os profissionais que exercem suas atividades como autônomos, em ordem decrescente de número de indicações obtidas, são elas:

- Flexibilidade de horários.
- Liberdade para tomada de decisões.
- Possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal.
- Independência profissional.
- Possibilidade de trabalhar em casa.
- Maior controle sobre os projetos ou atividades desenvolvidas.
- Reconhecimento profissional.
- Retorno financeiro satisfatório.

Outros:

- Não ter pressão de chefia e de crescimento de carreira comuns no trabalho de carteira assinada.
- “Férias quando e quantas vezes quiser”.

Tais resultados são apresentados na Figura 11.

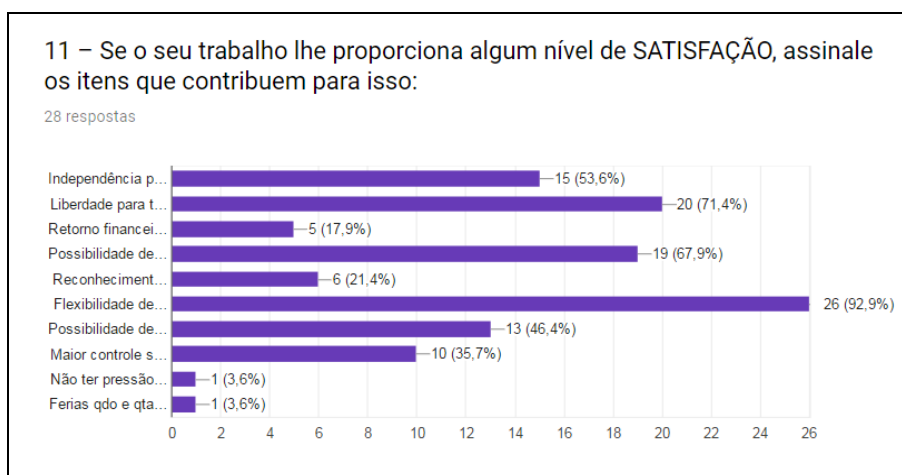


Figura 11 – Motivos que proporcionam alguma SATISFAÇÃO aos profissionais autônomos.

Fonte: O AUTOR (2017)

Alguns itens foram apontados como possíveis fatores capazes de melhorar a satisfação dos profissionais com relação ao seu trabalho como autônomo, em ordem decrescente de número de indicações obtidas, são eles:

- Aquecimento da economia.
- Aumento da rede de contatos profissionais.
- Maior disciplina pessoal quanto à organização do tempo.
- Terceirização de atividades.
- Maior capacitação profissional.
- Aquisição de maior experiência junto a outros profissionais ou empresas.

Tais resultados são apresentados na Figura 12.

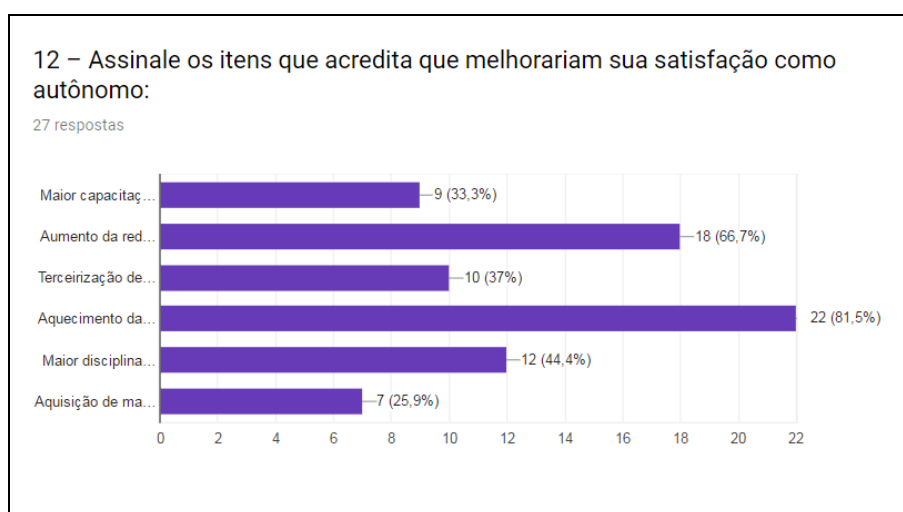


Figura 12 – Possíveis fatores capazes de melhorar a satisfação dos profissionais autônomos.

Fonte: O AUTOR (2017)

Dentre os itens apontados na questão anterior, foi questionado aos profissionais quais deles os mesmos estão procurando alcançar. Menos da metade dos profissionais autônomos entrevistados afirmaram estar buscando algo para melhorar sua satisfação, os itens mais citados por eles foram “aumento da rede de contatos profissionais” e “maior capacitação profissional”. O item que teria maior capacidade de influenciar na satisfação dos profissionais, conforme resultado da pesquisa, seria o “aquecimento da economia”, no

entanto, como apontado por um dos entrevistados, o alcance desse quesito não depende apenas de algum esforço pessoal do profissional (Figura 13).

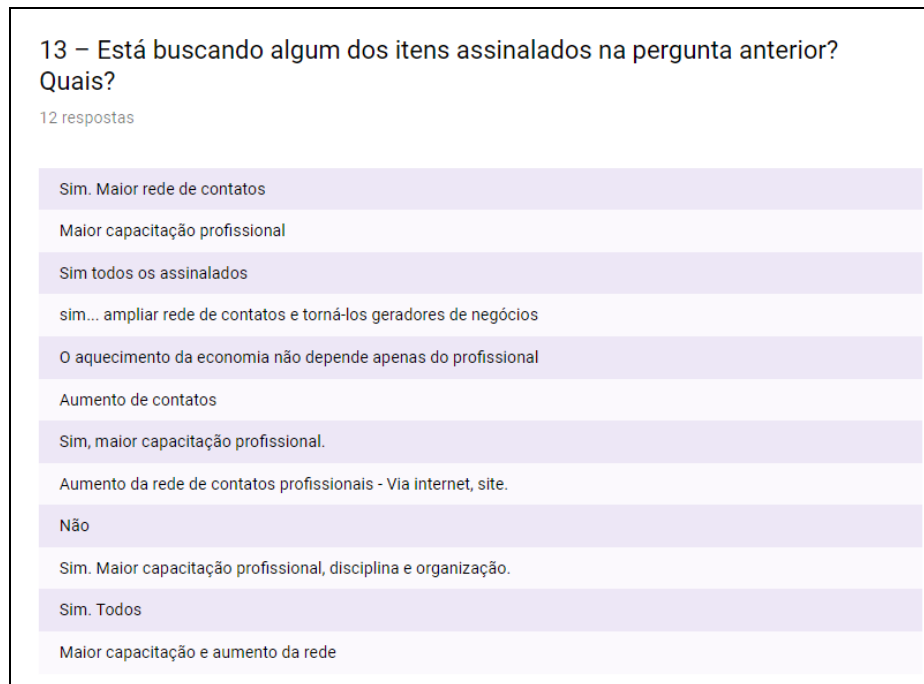


Figura 13 – O que os profissionais estão buscando para melhorar sua satisfação.

Fonte: O AUTOR (2017)

Quanto ao nível de estresse ao qual os profissionais autônomos julgam-se expostos em decorrência do seu trabalho, mais da metade dos entrevistados acredita que é um nível médio. Pouco mais de $\frac{1}{4}$ julga o nível de estresse como baixo e a menor parcela entre os entrevistados admite estar sofrendo um alto nível de estresse (Figura 14).

Pouco mais de 40% dos profissionais autônomos entrevistados afirma estar buscando alguma estratégia para alcançar estabilidade financeira no futuro, aproximadamente metade dos entrevistados admite não estar fazendo isso no momento, no entanto, é algo que faz parte do seu planejamento futuro. Uma pequena parcela, de menos de 5% mostrou não ter preocupação quanto a buscar estabilidade financeira futura por meio de seu trabalho como autônomo (Figura 15).

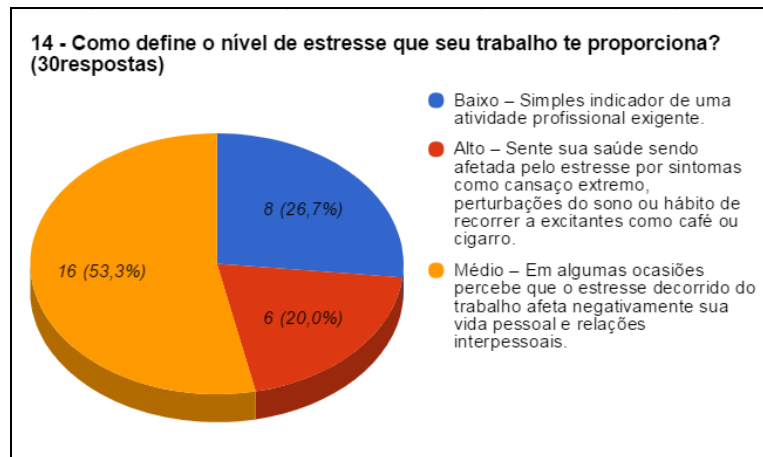


Figura 14 – Nível de estresse dos profissionais autônomos.

Fonte: O AUTOR (2017)

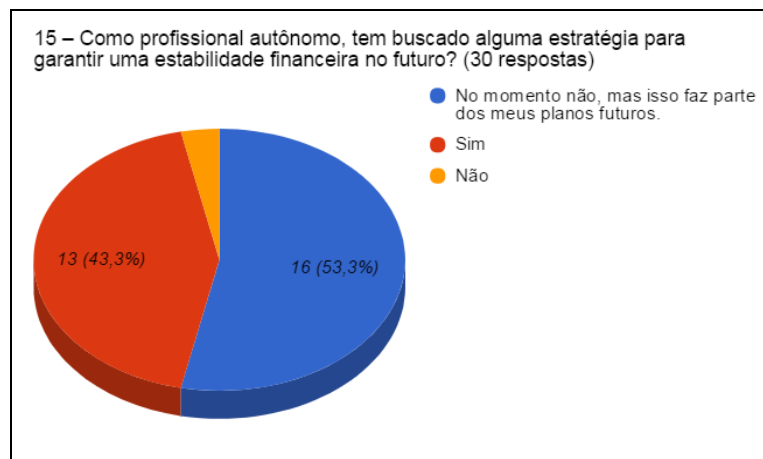


Figura 15 – Busca por estabilidade financeira futura.

Fonte: O AUTOR (2017)

Para alcançar a estabilidade financeira futura algumas estratégias foram apontadas. Em ordem decrescente de número de indicações obtidas, as que estão sendo usadas pelos profissionais autônomos ou as que os mesmos pretendem usar, são:

- Poupança.
- Recolhimento de INSS.
- Previdência Privada.

Outras:

- Consórcio Imobiliário.
- Investimento em imóveis.
- Fundos de investimento de renda fixa.

Tais resultados são apresentados na Figura 16.

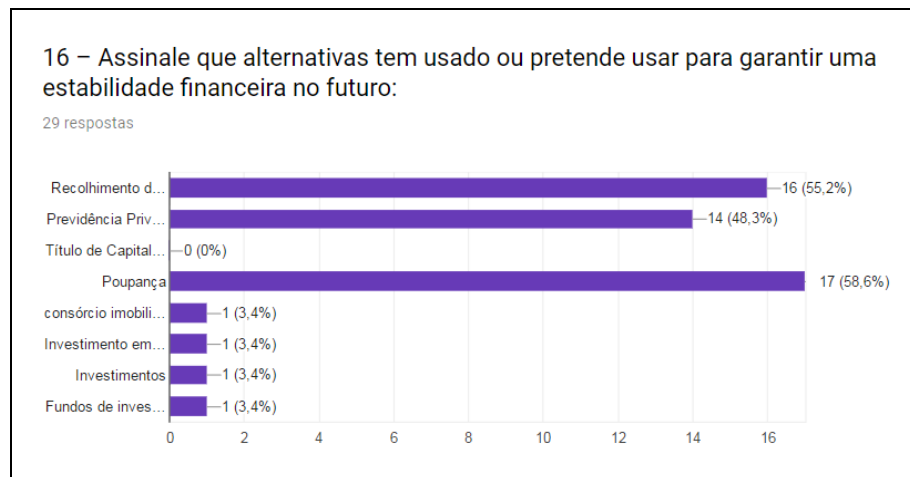


Figura 16 – Alternativas para estabilidade financeira futura.

Fonte: O AUTOR (2017)

O questionário foi finalizado perguntando aos entrevistados se os mesmos voltariam a trabalhar ou gostariam de ter uma primeira experiência como profissional com carteira registrada caso surja uma oportunidade. Entre os profissionais que se posicionaram diante deste questionamento, 50% diz que “sim”, deixaria o trabalho autônomo pelo registrado. Entre alguns dos motivos apontados para isso estão: estabilidade financeira, benefícios trabalhistas e valorização profissional. Os outros 50% afirmam que “não”, não deixariam o trabalho autônomo pelo registrado. Entre alguns dos motivos apontados para isso estão: liberdade para tomar decisões e gerenciar seu tempo, independência profissional, flexibilidade de horários (Figura 17).

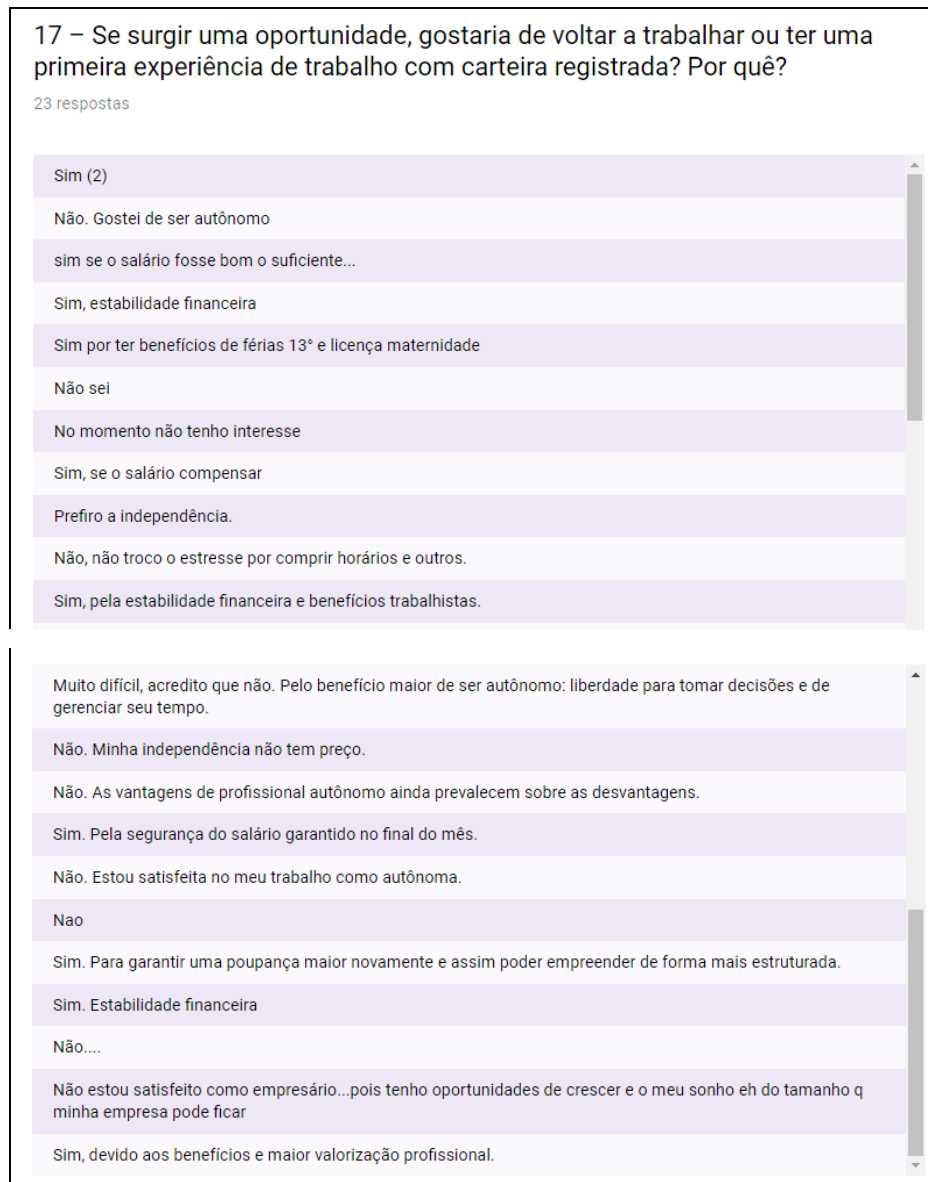


Figura 17 – Trabalho autônomo x Trabalho registrado.

Fonte: O AUTOR (2017)

5. CONCLUSÃO

A realização do presente estudo direcionado a análise do nível de motivação entre profissionais autônomos do ramo da construção civil, principalmente Arquitetos e Engenheiros, é de grande interesse para profissionais da área, haja vista a atual situação econômica e política do país e a escassez de empregos formais com carteira de trabalho registrada.

Verificou-se por meio do questionário de análise motivacional aplicado que o trabalho como autônomo é uma realidade para a grande maioria do público entrevistado. Mais da metade dos mesmos já atuou no mercado da construção civil por meio de um trabalho com registro em carteira, no entanto o principal motivo que os levou a optar pelo trabalho autônomo foi uma forma de trabalho que proporciona maior flexibilidade tanto de horários quanto de local de trabalho.

O nível de satisfação em que os profissionais entrevistados julgam-se estar, varia de acordo com o quesito analisado. O aspecto financeiro foi o que apresentou maior nível de insatisfação entre o público ouvido. Enquanto que o aspecto familiar foi o que apresentou maior nível de satisfação entre os mesmos.

Esses dados são coerentes com os principais motivos apontados como causadores de insatisfação entre os profissionais autônomos entrevistados, sendo estes: instabilidade econômica, retorno financeiro insatisfatório e falta de benefícios como férias, décimo terceiro, seguro desemprego, horas extras. A coerência permanece ao se analisar os principais motivos causadores de satisfação entre os entrevistados, sendo: flexibilidade de horários, liberdade para tomada de decisões e possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal.

A maioria dos consultados concorda que o aquecimento da economia é o item mais relevante capaz de aumentar sua satisfação como profissional autônomo, no entanto isso não é algo que dependa dos esforços individuais de cada profissional. O que cabe aos profissionais esforçarem-se para alcançar visando melhorarem sua satisfação, e parte deles tem feito isso, é, entre outros, o aumento da rede de contatos profissionais e busca por maior capacitação profissional.

Mais da metade dos entrevistados acredita sofrer um nível médio de estresse, o que

significa que em algumas ocasiões percebem que o estresse decorrido do trabalho afeta negativamente sua vida pessoal e relações interpessoais. Tal resultado é positivo e ao mesmo tempo serve de alerta. Positivo, pois tais profissionais não julgam-se profundamente estressados, possivelmente pela flexibilidade, liberdade e autonomia característicos do trabalho que desempenham. Também serve de alerta, pois facilmente o estresse pode chegar ao nível alto, o que passaria a comprometer a saúde dos trabalhadores. Sendo necessário para evitar tal resultado o controle do trabalho e bom gerenciamento do tempo e dos recursos envolvidos nas atividades executadas.

Para a grande maioria dos profissionais consultados a preocupação com a estabilidade financeira futura é algo relevante, os mesmos buscam alcançá-la principalmente por meio de poupança e recolhimento de INSS.

Por fim há uma clara e igualitária divisão entre os profissionais entrevistados quanto a permanecer como autônomo ou trabalhar com carteira registrada. Sendo, para alguns, a estabilidade financeira o fator mais relevante para uma mudança na forma de atuação no mercado da construção civil. Por outro lado, para outros, a independência profissional é atraente e satisfatória o bastante, e justifica a manutenção da forma de trabalho atual.

Para profissionais que pensam em trabalhar ou já estão atuando no setor da construção civil como autônomos, a expectativa quanto à satisfação pode ser vislumbrada através do seguinte resultado observado: mais de 25% dos entrevistados que estão atuando como autônomos a pelo menos mais de cinco anos, não se julgam “totalmente insatisfeitos” em nenhum dos aspectos analisados. Apenas 01 profissional apontou nível “02” na escala de satisfação no aspecto financeiro, todos os demais, em todos os aspectos, apontaram níveis de satisfação superior a 03 na mesma escala. Assim, tendo em vista o público analisado, pode-se concluir que quanto maior a experiência, o tempo de trabalho como autônomo e reconhecimento no mercado, mais altos são os níveis de satisfação alcançados pelos profissionais consultados.

Como sugestões para pesquisas futuras, destacam-se a análise motivacional entre profissionais registrados e um estudo comparativo de motivação entre o público abordado na presente pesquisa e profissionais que atuam na construção civil com carteira de trabalho assinada.

REFERÊNCIAS

ADESSE, Eliane; SALGADO, Mônica Santos. Importância do Coordenador do Projeto na Gestão da Construção: A visão do Empreendedor. 2006. Programa de Pós-Graduação em Arquitetura PROARQ/FAU/UFRJ. Disponível em: <<http://www.proarq.fau.ufrj.br/pesquisa/geparq/wp/3.pdf>>. Acesso em 17 de junho de 2017.

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. Psicologia aplicada à administração: Globalização, pensamento complexo, teoria crítica e a questão ética nas organizações. 2. ed. São Paulo: Excellus Editora Ltda., 2000.

AZEVEDO, Rogério Cabral et al. Avaliação de desempenho do processo de orçamento: estudo de caso em uma obra de construção civil. Ambiente. Construído. Porto Alegre, v.11, n.1, pp. 85-104, jan./mar. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ac/v11n1/a07v11n1.pdf>>. Acesso em: 01 de junho de 2017.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação. 3. ed. São Paulo: Ed. Atlas S.A., 1990.

CREA-SE. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Sergipe: Na construção civil muitos profissionais são autônomos. Disponível em: <http://www.crea-se.org.br/na-construcao-civil-muitos-profissionais-sao-autonomos/> Acesso em 17 de junho de 2017.

DIÁRIO GAÚCHO. Disponível em: <http://diariogaicho.clicrbs.com.br/rs/dia-a-dia/ajuda/noticia/2016/12/servico-autonomo-a-esperanca-de-renda-do-trabalhador-em-2017-8913955.html>. Acesso em 17 de junho de 2017.

DINIZ, Eduardo Fonseca. Inovação e Acidentes na Construção Civil: Novas Tecnologias Construtivas e Ruptura dos Saberes de Prudência. 2007. 140f. Monografia. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

ETTINGER, Karl E. Relações humanas: Administração racional de empresas. São Paulo: IBRASA, 1964

GOLD, M. ; FRASER, J. Managing self-management: successful transitions to portfolio careers. Work, Employment and Society, v.16, n.4, p.579-597, 2002.

GOMES DA SILVA, José Roberto. Profissionais Qualificados e experiência de auto-emprego: Questões de tempo e espaço. PUC – Rio de Janeiro/ BR. 2008. Disponível em <<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39270/25118>>. Acesso em 17 de junho de 2017.

GRAY, C.; GARSTEN, C. Trust, control and post-bureaucracy. Organization Studies, v.22, n.2, p.229-249, 2001.

MACÊDO, Izaias de; RODRIGUES, Denize Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe; CUNHA, Neisa Maruá Martins da. Aspectos comportamentais da gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2004.

PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J.H.; LINNEHAN, F. Time, person-career fit, and the boundaryless career. In: COOPER, C.L.; ROUSSEAU, D.M. Time in Organizational Behavior. Chichester, England : Wiley, 2000.

PEEL, S.; INKSON, K. Contracting and careers: choosing between self and organizational employment. Career Development International, v.9, n.6, p.542-558, 2004.

PORTO DE SOUZA, Marcelo Cubas. Levantamento do custo do não cumprimento dos preceitos da NR-18 em uma obra pública. 2012. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Engenharia de Produção Civil – Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2012.

RODRIGUES, Andrielle; ROJO, Cláudio Antonio e BERTOLINI, Geysler Rogis Flor. Formulação de estratégias competitivas por meio de análise de cenários na construção civil. Produção [online]. V.23, n.2, pp. 269-282, abr./jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v23n2/aop_t6_0007_0511.pdf>. Acesso em 17 de junho de 2017.

SONDAGEM DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. Publicação Mensal da Confederação Nacional da Indústria – CNI. Ano 8 – Número 3 – Março de 2017.

TISAKA, Maçahiko. Orçamento na construção civil : consultoria, projeto e execução. São Paulo: Editora Pini, 2006.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS DO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

O questionário a seguir é instrumento de pesquisa para meu trabalho de conclusão de curso em Especialização em Gerenciamento de Obras - UTFPR. As respostas às 17 perguntas a seguir são anônimas, pessoais e o sigilo profissional ficará resguardado. Agradeço sua gentileza em colaborar nesta pesquisa.
Eng.ª Muriel F. dos Santos

*Obrigatório

1-Área de atuação na construção civil: *

- Engenheiro (a)
- Arquiteto (a)
- Outro: _____

2 –Sexo? *

- Feminino
- Masculino

3 – Tempo de formação? *

- 0 – 3 anos
- 3 – 5 anos
- 5 – 10 anos
- 10 – 15 anos
- Mais de 15 anos

4 –Atualmente, de que maneira exerce suas atividades no ramo da construção civil? *

- Profissional autônomo (*ou com empresa própria)
- Profissional com carteira de trabalho registrada
- Outro: _____

*** Se assinalou a opção 'Profissional com carteira de trabalho registrada', agradecemos sua participação nessa pesquisa.
*Se assinalou a opção 'Profissional autônomo' ou 'Outro', queira dar continuidade nas respostas.Obrigada**

5 – Há quanto tempo exerce suas atividades como profissional autônomo?

- Menos de 01 ano
- De 01 à 03 anos
- De 03 à 05 anos
- De 05 à 10 anos
- De 10 à 15 anos
- Mais de 15 anos

6 – Antes de exercer suas atividades como profissional autônomo, teve uma ou mais experiências como profissional com carteira de trabalho registrada?

- Sim
- Não

7 – Se assinalou a opção SIM, a soma de todos os períodos que trabalhou como profissional com carteira de trabalho registrada resulta em quanto tempo?

- Menos de 01 ano
- De 01 à 03 anos
- De 03 à 05 anos
- De 05 à 10 anos
- De 10 à 15 anos
- Mais de 15 anos

8 – Qual motivo o levou a exercer suas atividades como profissional autônomo? (marque uma ou mais opções)

- Demissão do emprego anterior.
- Opção por uma forma de trabalho que proporciona maior flexibilidade tanto de horários quanto de local de trabalho.
- Falta de oferta de vagas com carteira registrada.
- Carteira de clientes próprios e contatos profissionais significativos.
- Insatisfação no emprego anterior.
- Busca por maior independência profissional.
- Fase temporária para se manter ativo no mercado de trabalho enquanto espera um aquecimento da economia e uma nova oportunidade de emprego.
- Outro: _____

9 – Sendo:

1 – MUITO INSATISFEITO e 5 – MUITO SATISFEITO

Para os itens a seguir, marque o nível de satisfação que o seu trabalho como autônomo proporciona na sua vida em sentido:

A – Financeiro

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B – Profissional

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C – Pessoal

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D – Familiar

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E – Social

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 – Se o seu trabalho lhe proporciona algum nível de INSATISFAÇÃO, assinale os itens que contribuem para isso:

- Estresse no trabalho.
- Retorno financeiro insatisfatório.
- Grande volume de trabalho.
- Acúmulo de funções.
- Carga horária de trabalho elevada.
- Pouco volume de trabalho.
- Pouco reconhecimento profissional.
- Falta de benefícios como férias, décimo terceiro, seguro desemprego, horas extras.
- Instabilidade econômica.
- Pressão exercida por clientes ou fornecedores.
- Insegurança como profissional.
- Outro: _____

11 – Se o seu trabalho lhe proporciona algum nível de SATISFAÇÃO, assinale os itens que contribuem para isso:

- Independência profissional.
- Liberdade para tomada de decisões.
- Retorno financeiro satisfatório.
- Possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal.
- Reconhecimento profissional.
- Flexibilidade de horários.
- Possibilidade de trabalhar em casa.
- Maior controle sobre os projetos ou atividades desenvolvidas.
- Outro: _____

12 – Assinale os itens que acredita que melhorariam sua satisfação como autônomo:

- Maior capacitação profissional.
- Aumento da rede de contatos profissionais.
- Terceirização de atividades.
- Aquecimento da economia.
- Maior disciplina pessoal quanto a organização do tempo.
- Aquisição de maior experiência junto à outros profissionais ou empresas.
- Outro: _____

13 – Está buscando algum dos itens assinalados na pergunta anterior? Quais?

Sua resposta _____

14 - Como define o nível de estresse que seu trabalho te proporciona?

- Baixo – Simples indicador de uma atividade profissional exigente.
- Médio – Em algumas ocasiões percebe que o estresse decorrido do trabalho afeta negativamente sua vida pessoal e relações interpessoais.
- Alto – Sente sua saúde sendo afetada pelo estresse por sintomas como cansaço extremo, perturbações do sono ou hábito de recorrer a excitantes como café ou cigarro.

15 – Como profissional autônomo, tem buscado alguma estratégia para garantir uma estabilidade financeira no futuro?

- Sim
- No momento não, mas isso faz parte dos meus planos futuros.
- Não

16 – Assinale que alternativas tem usado ou pretende usar para garantir uma estabilidade financeira no futuro:

- Recolhimento de INSS
- Previdência Privada
- Título de Capitalização
- Poupança
- Outro: _____

17 – Se surgir uma oportunidade, gostaria de voltar a trabalhar ou ter uma primeira experiência de trabalho com carteira registrada? Por quê?

Sua resposta _____

ENVIAR