

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

**LUANA PRISCILLA SCALCIONE MOLETTA**

**ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DO ENGENHEIRO  
CIVIL**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA**

**2017**

**LUANA PRISCILLA SCALCIONE MOLETTA**

**ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DO ENGENHEIRO  
CIVIL**

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

Orientador: Prof. Dr. Egídio José Romanelli

CURITIBA

2017

**LUANA PRISCILLA SCALCIONE MOLETTA**

**ESTUDO SOBRE A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DO ENGENHEIRO  
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 comissão formada pelos professores:

Orientador:

---

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

Banca:

---

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

---

Prof. Massayuki Mario Hara, M. Eng.  
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR

---

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

Curitiba, 07 de junho de 2017.

## RESUMO

MOLETTA, Luana Priscilla Scalcione. **Estudo sobre a motivação na profissão do engenheiro civil**. 59 f. Monografia (Especialização em Gerenciamento de Obras), Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

Qualquer profissional para desenvolver um bom trabalho, precisa se sentir motivado para tal atividade. O engenheiro civil encontra-se cada vez mais sobrecarregado de trabalho e também de cargas emocionais e é importante levar em consideração fatores que motivam e desmotivam o indivíduo, conhecer a origem do problema e tentar solucioná-lo da melhor forma possível. O objetivo central desse trabalho foi estudar a motivação no desempenho da função do engenheiro civil. O referencial teórico teve por finalidade basear-se nos conceitos abordando as teorias e tipos de motivação, os fatores motivacionais e a formação e funções do engenheiro civil. Como instrumento de pesquisa de campo, foi elaborado um questionário de 45 perguntas procurando informações sobre o grau de motivação e fatores motivacionais, esse foi respondido por 30 profissionais. Os resultados mostraram que mesmo com alguns fatores que desmotivam suas atividades, de maneira geral, os engenheiros civis encontram-se motivados, satisfeitos e aptos no desempenho de suas funções. Ainda assim, foram propostas formas de melhoria da motivação, que podem servir de auxílio para aumentar a produtividade e a qualidade desses profissionais.

**Palavras-chave:** Motivação. Engenheiro civil. Fatores motivacionais.

## ABSTRACT

MOLETTA, Luana Priscilla Scalcione. **Study on the motivation in the profession of the civil engineer**. 59 f. Monograph (Specialization in Management of Works) – Federal University of Technology – Paraná. Curitiba, 2017.

Any professional to develop a good job, needs to feel motivated for such activity. The civil engineer is increasingly burdened with work and also with emotional burdens and it is important to take into account factors that motivate and discourage the individual, to know the origin of the problem and to try to solve it in the best possible way. The main objective of this work was to study the motivation in the performance of civil engineer function. The theoretical framework was based on the concepts of theories and types of motivation, the motivational factors and the training and functions of the civil engineer. As an instrument of field research, a questionnaire of 45 questions was elaborated looking for information about the degree of motivation and motivational factors, which was answered by 30 professionals. The results showed that even with some factors that discourage their activities, civil engineers are generally motivated, satisfied and apt to perform their duties. Nevertheless, ways of improving motivation have been proposed, which can help to increase the productivity and quality of these professionals.

**Keywords:** Motivation. Civil engineer. Motivational factors.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Pirâmide de Maslow .....	14
FIGURA 2 – Pirâmide de Maslow X Ambiente de Trabalho .....	15
FIGURA 3 – Análise de salário e benefícios.....	26
FIGURA 4 – Justificativa dos profissionais para um salário melhor.....	26
FIGURA 5 – Análise de responsabilidade da função.....	27
FIGURA 6 – Análise de responsabilidade da função.....	28
FIGURA 7 – Análise de satisfação com a função desempenhada.....	28
FIGURA 8 – Análise de ambiente de trabalho.....	29
FIGURA 9 – Análise de cobrança e pressão nas atividades exercidas.....	29
FIGURA 10 – Análise de melhorias para o ambiente de trabalho.....	30
FIGURA 11 – Análise de nível de segurança profissional de cada um.....	31
FIGURA 12 – Análise sobre gostar da atividade que executa.....	31
FIGURA 13 – Análise de motivos para saída da empresa.....	32
FIGURA 14 – Análise de motivos para saída da empresa.....	33
FIGURA 15 – Análise sobre atuar em outra área.....	34
FIGURA 16 – Análise sobre atuar em outra área.....	34
FIGURA 17 – Análise de realização profissional.....	35
FIGURA 18 – Análise de fatores motivadores.....	35
FIGURA 19 – Análise de fatores desmotivadores.....	36
FIGURA 20 – Análise de aumento de salário X produtividade e satisfação.....	37
FIGURA 21 – Análise de relação interpessoal.....	38
FIGURA 22 – Análise de confiança profissional.....	38
FIGURA 23 – Análise de tempo livre para a vida pessoal.....	39
FIGURA 24 – Análise da sobrecarga de atividades.....	40
FIGURA 25 – Análise de horas extras.....	40
FIGURA 26 – Análise sobre a comunicação pessoal.....	41
FIGURA 27 – Análise de objetivos profissionais.....	42
FIGURA 28 – Análise de tempo de trabalho na construção civil.....	42
FIGURA 29 – Análise de atuações como colaborador e diretor.....	43
FIGURA 30 – Análise de utilidade profissional.....	44

FIGURA 31 – Análise de reconhecimento profissional.....	44
FIGURA 32 – Análise de bem estar emocional.....	45
FIGURA 33 – Análise de autoestima.....	46
FIGURA 34 – Análise de influência da autoestima no trabalho.....	46
FIGURA 35 – Relação problemas pessoais X trabalho.....	47
FIGURA 36 – Análise de escala de quanto os problemas pessoais afetam o trabalho....	47
FIGURA 37 – Análise de interesse por aperfeiçoamento profissional.....	48
FIGURA 38 – Análise de interação e participação nas atividades.....	49
FIGURA 39 – Análise de crescimento profissional.....	49
FIGURA 40 – Análise de tarefas desafiadoras e aprendizado.....	50
FIGURA 41 – Análise de trabalho em equipe.....	51
FIGURA 42 – Análise de reação a feedbacks.....	51
FIGURA 43 – Análise sobre autonomia e liberdade.....	52
FIGURA 44 – Análise de segurança em relação a saúde, lazer e moradia.....	53
FIGURA 45 – Análise das perspectivas sobre a economia do Brasil.....	54
FIGURA 46 – Análise em relação ao desemprego provocado pela crise da país.....	55
FIGURA 47 – Análise de gênero dos participantes da pesquisa.....	56

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
1.1 OBJETIVOS .....	10
1.1.1. OBJETIVO GERAL .....	10
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
1.2 JUSTIFICATIVA .....	11
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO .....	11
<b>2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>13</b>
2.1 MOTIVAÇÃO .....	13
2.1.1 TEORIA DE MASLOW .....	13
2.1.2 TIPOS DE MOTIVAÇÃO .....	16
2.2 FATORES MOTIVACIONAIS .....	17
2.3 PERFIL PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO CIVIL .....	19
2.3.1 FUNÇÃO .....	20
2.3.2 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS .....	20
<b>3. METODOLOGIA – PESQUISA DE CAMPO .....</b>	<b>22</b>
3.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	22
3.2 AMOSTRAGEM DA PESQUISA .....	22
<b>4. ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>57</b>
<b>6. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>59</b>



## 1. INTRODUÇÃO

O setor da construção civil, bem como muitos outros, está atravessando um momento de baixa no mercado de trabalho. Devido à crise financeira que o país está atravessando, muitas empresas estão fechando suas portas ou “enxugando” sua estrutura de colaboradores para poder se manter viva e conseguir arcar com todas as suas despesas e obrigações.

Dentro deste cenário, torna-se fundamental uma adaptação nas relações funcionário-empresa e empresa-funcionário, sendo este um dos principais elementos para o sucesso da organização. Os líderes precisam estar atentos aos fatores motivacionais e também aos estímulos que desmotivam seus colaboradores. Para que a empresa garanta bons resultados, os administradores devem incentivar suas equipes, através de diversos recursos e estímulos, a alcançarem altos padrões de desempenho.

É indiscutível que a pessoa rende muito mais quando está satisfeita com seu local de trabalho, onde idealiza com seriedade suas responsabilidades e compromissos fundamentais para o cumprimento de suas tarefas. (LUCAS E DAL’COL, 2013)

Segundo Bergamini (1997, p.24, apud GLASSER (1994) “O fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E, sim, na maneira de lidar com as pessoas”. Muitas vezes a pessoa é instruída mas lhe falta incentivo, objetivo, motivação.

Segundo Benevides-Pereira (2002), um indivíduo fica cerca de 1/3 do seu dia no ambiente de trabalho, por aproximadamente 30 anos (descartando a possível reforma da previdência), sem contar o tempo que gasta com a locomoção. E, infelizmente, nem sempre todo esse esforço vale a pena, muitas vezes o trabalho desempenhado não ocasiona crescimento profissional e nem pessoal, muito menos é reconhecido, causando insatisfação, desânimo, exaustão e desinteresse ao profissional.

Na atual conjuntura do país, é indispensável ter competência e estar apto para praticar ideias novas, pois a competitividade está em alta, então, quem não acompanhar o movimento ficará pra trás. E para colocar isso em exercício, é importante que os colaboradores estejam altamente motivados. Quanto maior a motivação da equipe, maior a força para superar obstáculos, alcançar resultados produtivos e ir além dos concorrentes.

Uma das teorias mais relevantes é a de Abraham Maslow. Na década de 1950 ele classificou as necessidades humanas, ordenadas em categorias hierárquicas: na base da

pirâmide ele relaciona as necessidades fisiológicas e logo acima as afetivo-sociais. Estas são as razões que conduzem a movimentação dos seres humanos para desenvolver qualquer coisa e realizar uma atividade.

Embora a maior parte dos profissionais necessite receber pelo trabalho que faz, o dinheiro sozinho não é um componente satisfatório para condicionar estímulo e dedicação. A motivação é diferente para cada pessoa. Para alguns, um emprego bem estruturado pode ser bastante importante e motivador. Para outros, atividades que gerem desafios, flexibilidade de horários, perspectivas de maiores conhecimentos e aprendizados, reconhecimento, uma equipe empática e entrosada, um chefe presente, facilidade no trabalho ou rotina, etc podem também ser considerados fatores motivadores (ROBBINS, 2005).

O colaborador deve ser incentivado a buscar as causas motivadoras e também o que o desmotiva no ambiente de trabalho. Existem situações em que o indivíduo encontra-se tão esgotado e abatido, em condições emocionais profundas que se faz necessário um acompanhamento mais cuidadoso, com um psicoterapeuta. O ser humano se comporta de forma consciente e inconsciente e esses estímulos aparecem em todos os setores da sua vida, incluindo o profissional. Por isso é tão importante para o líder explorar as áreas de conhecimento, quanto mais habilitado e competente, maior efetividade na motivação.

Segundo Robbins (2005), pode-se definir motivação como a intensidade, a direção e a persistência dos esforços de um indivíduo para atingir um objetivo. Intensidade se refere a quantidade de esforço que a pessoa gasta, no entanto a intensidade precisa de uma direção que beneficie a organização. Finalmente, a motivação tem uma dimensão de persistência, que é a medida de quanto tempo a pessoa consegue manter seu esforço.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 OBJETIVO GERAL

Esta monografia terá como objetivo estudar a motivação no desempenho da função do engenheiro civil.

### 1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar teorias e tipos de motivação;

- Apontar os fatores motivacionais;
- Relacionar a formação e funções do Engenheiro Civil;
- Desenvolver um questionário para avaliar o nível de motivação em Engenheiros Civis;
- Sugerir formas de melhoria da motivação para o desempenho desses profissionais.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema foi a motivação por se tratar de um assunto que interfere na vida de qualquer profissional. Qualquer pessoa, para desenvolver um bom trabalho, precisa se sentir motivado para tal atividade. Entre os engenheiros civis não é diferente. Por se tratar de uma profissão de muitas atividades, cobranças, liderança e responsabilidade, muitas vezes isso não é percebido e o profissional encontra-se cada vez mais sobrecarregado de trabalho e também de cargas emocionais. É importante levar em consideração fatores que motivam e desmotivam o indivíduo, identificar a origem do problema e tentar solucionar intrínseca ou extrinsecamente. Um engenheiro desmotivado pode afetar toda a sua equipe de trabalho, gerando baixa produtividade e qualidade nos serviços de todos seus subordinados. Os resultados desse trabalho poderão minimizar os aspectos negativos desses profissionais e conhecer melhor as necessidades e expectativas de cada um.

## 1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho encontra-se organizado do modo apresentado a seguir.

No capítulo 1 estão expostos a introdução, além dos objetivos geral e específicos junto da justificativa da escolha do tema e realização do trabalho.

O capítulo 2 aborda a motivação com suas teorias e tipos, os fatores motivacionais e o perfil profissional do engenheiro civil trazendo as funções, habilidades e competências.

No capítulo 3 é apresentada a pesquisa de campo, os métodos utilizados para o desenvolvimento dessa pesquisa juntamente com os instrumentos necessários e as amostragens.

O capítulo 4 trata o resultado da pesquisa de campo realizada através de um questionário.

No capítulo 5 estão as sugestões de ações para melhorar a motivação dos engenheiros civis e é onde são realizadas considerações finais relevantes sobre o assunto estudado.

Finalmente, encontra-se a bibliografia utilizada para consulta durante o desenvolvimento do trabalho.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 MOTIVAÇÃO

Do latim: “*movere*” que significa movimentar-se, modo de agir. Filósofos gregos alegam que o comportamento do ser humano é fundamentado no mínimo de dor, mínimo de desconforto e máximo de prazer (hedonismo).

Segundo Macêdo et al. (2004), motivação é o objetivo a ser alcançado, é a ação provocada por intuítos, necessidades, valores, vontades, propósitos, desafios individuais que ajudam no desenvolvimento da autoestima e do autoconhecimento.

Gil (2001) destaca que “empregados motivados para realizar seu trabalho, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser entendida como principal combustível para a produtividade da empresa.”

Motivação é a condição em desempenhar de forma efetiva um esforço, um estímulo em favor de um objetivo a ser cumprido, seja a favor da organização bem como na busca de satisfazer necessidades individuais (ROBBINS, 2005). Assim, dizemos que o profissional está motivado quando tem ânimo para realizar suas funções e desempenhar suas atividades necessárias para alcançar os objetivos determinados pela empresa, juntamente com sua satisfação pessoal, que poderá ser manifestada na forma de recompensa (promoção, aumento de salário, etc) ou apenas pelo fato de ter colaborado com a organização (reconhecimento).

De acordo com Hoffman (1999), a auto realização no ambiente de trabalho é uma questão estratégica para as empresas. Quando o funcionário atinge a satisfação pessoal, está bem com ele mesmo, emocionalmente estável, ele se sente com mais vontade de realizar as tarefas no trabalho, se sente mais útil, busca novos desafios, se torna proativo, participa mais das atividades contribuindo positivamente para o crescimento das empresas.

Segundo Bergamini (2008), frequentemente existem casos inversos também, nos quais indivíduos encontram-se desmotivados, desanimados e insatisfeitos pessoalmente, resultando em baixa produtividade e menor qualidade nas atividades, o que gera uma condição ruim para a empresa e para o funcionário também.

#### 2.1.1 TEORIA DE MASLOW

Abraham Maslow (2000) explicou que cada pessoa busca a motivação através das suas necessidades internas. Cada necessidade se dá como resultado para um estímulo, gerando uma ação. E esse estímulo acontece de modo interno ou externo. Quando isso não ocorre, o indivíduo fica frustrado, sem perspectivas, desanimado e desinteressado. Segundo Bueno (2002), Maslow apresentou uma forma coerente e compreensiva de observar o comportamento humano no local de trabalho, ressaltando uma hierarquia de necessidades que envolvem segurança, sentimento de pertencer a determinado grupo, estima, respeito e auto realização. Essa estrutura, em conformidade com as diversas culturas, orienta em diferentes graus a função individual - "para tornar possível tudo o que cada um é capaz de atingir". Maslow (2000), extraordinariamente anuncia: "Quanto mais saudáveis nós somos emocionalmente, mais importantes se tornam nossas necessidades de preenchimento criativo no trabalho. Ao mesmo tempo, menos nós toleramos a violação de nossas necessidades para tal preenchimento."

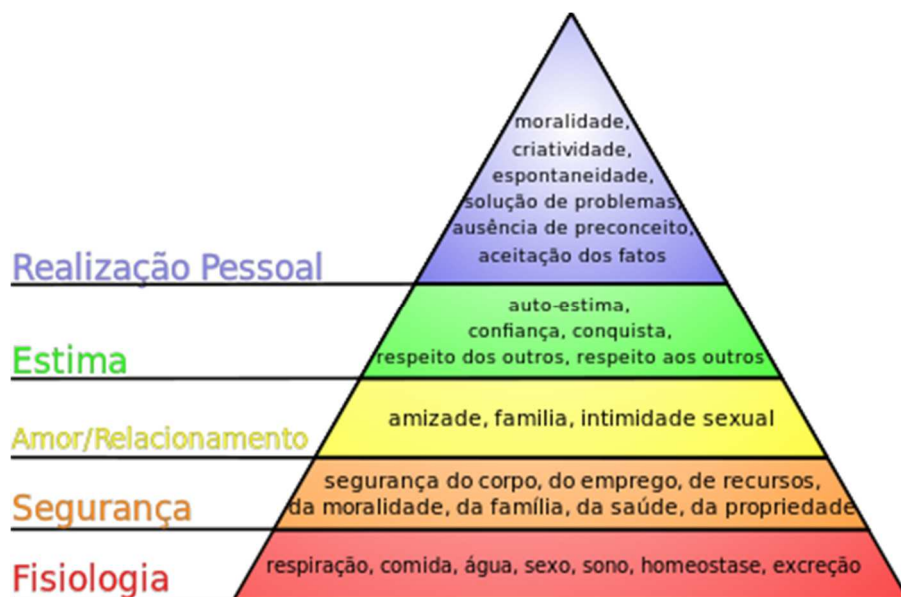


Figura 1 – Pirâmide de Maslow

Fonte: Maslow, 2000. Wikipedia, 2017.

Conforme afirma Maslow (2000), a seguir serão explicadas as cinco necessidades.

- Necessidades Fisiológicas: encontram-se na base da pirâmide e são consideradas as mais importantes, pois sem elas o ser humano não vive. Respirar, comer, beber, descansar, ter relações sexuais, etc.

- Necessidades de Segurança: são as necessidades que fazem o indivíduo se sentir seguro, que não o colocam numa situação de risco. Segurança e proteção contra danos físicos e

emocionais (ROBBINS, 2005). Conservar seu emprego, poder cuidar de sua saúde, garantir moradia, pagar suas contas, ter segurança para seu bem estar e de sua família.

- **Necessidades Sociais (amor/relacionamento):** São as relações humanas. Sentimento de pertencer ao grupo, fazer parte da sociedade, ter afeto de familiares, amigos e pessoas sexualmente interessantes.

- **Necessidades de Estima:** é a necessidade que faz o ser humano sentir-se confiante, digno, respeitado, pleno, com a autoestima elevada. Que o faz agir com postura, autoconfiança, “poder”. É defender suas ideias, valores, dizer sim ou não, acreditar em si mesmo, ter orgulho e amor próprio. O indivíduo busca o crescimento, o desenvolvimento, o reconhecimento, o autoconhecimento e a realização. Segundo Robbins (2005), inclui fatores internos e externos de estima.

- **Necessidade de Realização Pessoal:** é quando o indivíduo atinge todas as necessidades. É ser a pessoa que pode ser, que quer ser, fazer o que gosta, agir com naturalidade, saber de todo o seu potencial, acreditar nele, agir por si mesmo, não depender de ninguém, ter autocontrole, ter autonomia, liberdade, criatividade, espontaneidade, buscar a solução dos problemas, aceitar os fatos. É a recompensa de todas as etapas anteriores.

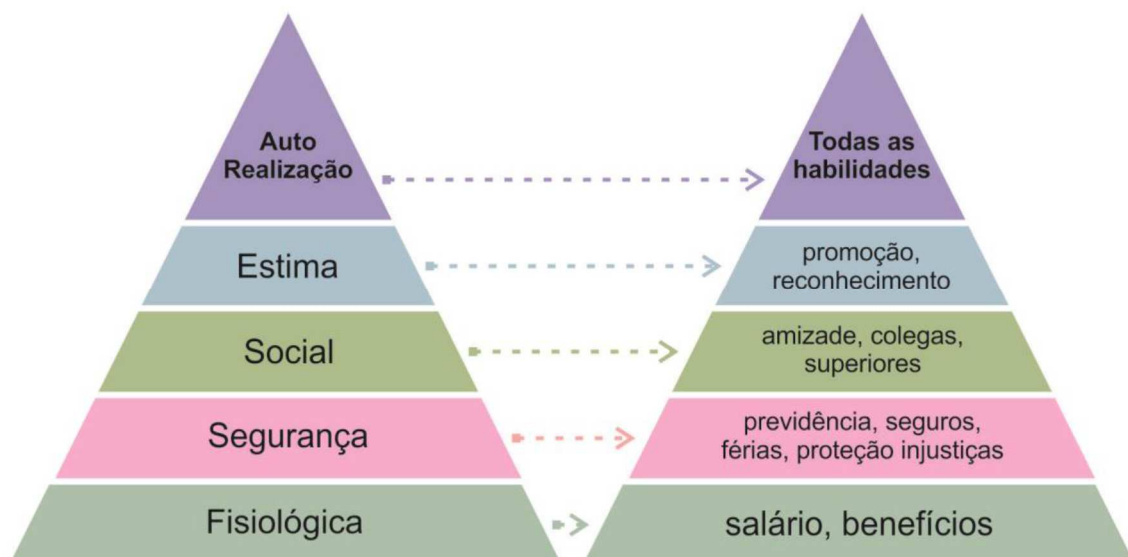


Figura 2 – Pirâmide de Maslow X Ambiente de Trabalho

Fonte: Maslow, 2000; Macêdo et al., 2004; Robbins, 2005.

Fazendo uma análise de associação entre a Pirâmide de Maslow com o ambiente de trabalho de uma organização, pode-se representar como base das necessidades os salários e benefícios, seguidos dos itens necessários para segurança como previdência, seguros, planos de saúde, férias e proteção a injustiças. Logo acima encontram-se as necessidades sociais como as relações de amizade com colegas e superiores. No nível superior estão representadas o que os profissionais estimam como promoções e reconhecimentos. E por último, ficaria a realização das habilidades de todos os itens anteriores representando a satisfação total no ambiente de trabalho (MASLOW, 2000; MACÊDO et al., 2004; ROBBINS, 2005).

### 2.1.2 TIPOS DE MOTIVAÇÃO

Macêdo et al. (2004) citam que existem três fontes de motivação do indivíduo no trabalho: motivação financeira, individual e coletiva.

- Motivação financeira: segundo Macêdo et al. (2004), acontece quando o indivíduo vende seu trabalho em troca de salários e benefícios para satisfazer seus interesses pessoais.
- Motivação individual: são profissionais que visam o sucesso individual, isto é, praticam a função mediante a uma recompensa financeira, adequada a seus interesses, utilizam todos os recursos da empresa e agem unindo suas pessoas junto com as metas da organização, compatibilizando os valores pessoais com a tarefa desempenhada (BENNIS 1995, apud MACÊDO, 2004).
- Motivação coletiva: se dá quando os interesses da organização são maiores que os individuais (MACÊDO et al., 2004). Os indivíduos defendem a política da empresa e apresentam baixo índice de rotatividade (DAVIS E NEWSTROM 1992, apud MACÊDO, 2004).

Segundo Chiavenato (2005), outra forma de classificar a motivação é como intrínseca e extrínseca. A motivação pode ser **intrínseca** quando refere-se à motivação gerada pelo próprio indivíduo, quando acontece algo de dentro pra fora. Está relacionada à força interior, às suas necessidades e vontades. Este tipo de motivação é independente de fatores externos. Está associada à projetos pessoais que estimulam o indivíduo, seria algo como sua força de vontade, a busca por melhorias, desejos, gostar do que faz, ter perspectivas, aprender algo novo, almejar sucesso e progresso, assumir responsabilidades, ter objetivos e sonhos. Está presente em todas as pessoas e é através dela que conseguimos conquistar nossos objetivos e escrever nossa história. Já a motivação **extrínseca** está relacionada ao ambiente e aos fatores externos. A empresa consegue motivar uma pessoa utilizando esse tipo de motivação, que acontece de fora para dentro. Segundo Herzberg (1968), o ambiente de trabalho, o clima organizacional, as



condições físicas, as atividades efetuadas, a política da empresa, os salários e benefícios, promoções, premiações, o tipo de supervisão recebida, confraternizações, conhecer novas pessoas, segurança, oportunidades existentes, relacionamentos interpessoais, se destacam como eficientes formas de motivação extrínseca, mantendo os colaboradores comprometidos e produtivos. Segundo Macêdo et al. (2004), este tipo de motivação serve de complemento para manter as pessoas motivadas, o essencial é sempre cultivar a automotivação. Desta forma, esse autor conclui que a motivação é intrínseca e pessoal, que os estímulos externos contribuem para cada caso e que muitos são os fatores que motivam e desmotivam os profissionais no ambiente de trabalho. O grande desafio é avaliar o nível e descobrir quais são os fatores que motivam e desmotivam cada indivíduo mantendo o respeito, as necessidades e as experiências.

## 2.2 FATORES MOTIVACIONAIS

Para que as consequências da motivação sejam positivas é necessário que haja equilíbrio entre os objetivos da organização e de seu colaborador. Para o profissional, estas consequências estão relacionadas a satisfação, bem estar, realização pessoal, autoestima, etc. Profissionais realizados, vestem a camisa da empresa e se envolvem de corpo e alma nos processos. Por outro lado, para a parte que emprega, essas consequências se manifestam através de serviços de qualidade e produtividade do indivíduo (CREPALDI, 2013).

De acordo com Chiavenato (2005), a valorização profissional, os incentivos, mudanças nas condições de trabalho, segurança, salário/bonificação, aperfeiçoamento profissional, participação direta nas etapas de trabalho, avaliação de esforço, incentivo a criatividade, funcionam como fatores motivacionais dentro da organização. Outros fatores como: informações necessárias para a realização de um bom trabalho, feedback aos funcionários, canais de comunicação, pontualidade no pagamento, salário compatível ao trabalho, flexibilidade, reconhecimento por um trabalho bem feito, por sua presença firme no cargo, pelo seu desempenho independente do resultado alcançado, desafiar o profissional entregando a ele uma tarefa nova a se executar, verificar se o indivíduo possui todas as ferramentas necessárias para o cumprimento do seu trabalho, delegar funções nas quais os colaboradores se sintam útil para o progresso da empresa, promoção, estimular o sentido de comunidade, tratamento igual para todos, reuniões, treinamentos, transmitir confiança, desenvolver trabalhos sociais e de sustentabilidade, oferecer equipamentos de segurança, direcionar a pessoa à tarefa a ser cumprida, delegar autoridade, demonstrar confiança pelo trabalho, etc. também contribuem para desenvolver a motivação. A seguir, listamos alguns fatores desmotivadores: salário baixo,

tratamento diferenciado, falta de educação com o colaborador, humilhação, atraso de salário, conversas inacessíveis, exploração, não reconhecimento, não passar confiança, ambiente de trabalho desagradável, não ter perspectiva de futuro, trabalho de risco, intrigas, falta de equipamentos ou materiais, não gostar do que faz, rotina, trânsito, conflitos particulares, dívidas, transporte público, etc.

Um trabalho é considerado com sentido e bem feito quando a pessoa possui habilidades para a função, identidade e se sente útil ao realizar a atividade. Um trabalho com autonomia e liberdade oferece maior responsabilidade ao profissional sob os resultados. Atividades com *feedback* oferecem ao colaborador a percepção sobre relevância da sua função e a eficácia do seu trabalho e desempenho. Quanto maior for o sentimento de satisfação, de competência, de bem estar, maior será a motivação, o desempenho e a produtividade do funcionário em relação à empresa, menor serão as faltas e a probabilidade dos colaboradores pedirem demissão (ROBBINS, 2005).

Além dos fatores motivacionais, temos também os fatores que desmotivam as pessoas, gerando instantânea queda no seu rendimento e conseqüentemente baixa produção. Segundo Maslow (2000), basta alguma necessidade dar errada na base de sua pirâmide que já pode afetar o resto todo. Por vezes, o fator que desmotiva é tão forte que nenhum outro fator motivador poderá reverter a situação. Por exemplo: Se o ambiente é insuportável, nem todo dinheiro do mundo paga o desconforto de aguentar diariamente aquela circunstância. Se auto motivar é uma tarefa muito difícil e complexa. Sair de uma zona de conforto exige muito esforço, principalmente mental. Então quando algo desmotiva o profissional, exige muito esforço para sair dessa situação, pois o indivíduo se agarra àquele momento esquecendo de olhar para o que de fato o motiva e dar a volta por cima.

Durante muito tempo, acreditou-se que a fonte da motivação era apenas financeira. Quanto mais se recebia, mais se trabalhava, maior era o esforço. Atualmente, o dinheiro é bastante importante, porém alguns profissionais trabalham não apenas para pagar as contas, mas também para preencher outras necessidades. Outros fatores, além da remuneração, inspiram a motivação: status do profissional, possibilidades de trabalhar com chefes competentes, horas trabalhadas, natureza do trabalho, responsabilidade, respeito, reconhecimento, benefícios e muitos outros que atendem às necessidades humanas. Ainda segundo Ribeiro (2007), existem também a motivação positiva e negativa. A motivação positiva é inspirada por meios de ganhos ou recompensas. Já a motivação negativa é baseada na técnica do medo, de multas, de pressões ou ameaças. Algumas pessoas, certamente, não gostam do que fazem, porém, se mantêm motivadas porque o salário cai na sua conta todo fim do mês. Pesquisas tem corroborado que a

motivação negativa gera melhores resultados de produtividade a curto prazo. Porém, não deve ser o método predominante porque se o funcionário sentir várias vezes essa ameaça, poderá desmotiva-lo. Sabe-se que a motivação positiva cria maior satisfação no indivíduo do que a negativa. Quando a pessoa alcança um objetivo que se acha merecedor, a situação é altamente motivadora e ele confirma que o mundo é justo e que está no caminho certo para uma vida boa (RIBEIRO, 2007).

### 2.3 PERFIL PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO CIVIL

De acordo com Lucena et al. (2008), por muito tempo, a formação do engenheiro dependia do país ou região em que fosse atuar, porém, isso vem mudando e a necessidade de conhecimento e forma de atuação estão mais homogêneas, em razão da existência de uma maior mobilidade no exercício profissional.

As alterações ocorridas no mercado de trabalho e na sociedade, também influenciaram as características necessárias ao engenheiro civil para a sua atuação profissional e social. Pode-se notar, atualmente, os esforços crescentes desses profissionais em atuar com sustentabilidade, a preservar as condições ambientais, a melhorar e desenvolver processos sustentáveis, prezando a qualidade de vida da sociedade.

Na década de 90, a necessidade sobre o novo perfil do engenheiro se intensificou e o termo “competência” passou a ocupar um papel de destaque nos estudos sobre o perfil do engenheiro contemporâneo (LUCENA et al., 2008).

Le Boterf (2006) conceitua a competência a partir de três dimensões: 1) recursos disponíveis, que se refere aos recursos que o indivíduo pode buscar para sua ação; 2) ações e resultados, que constitui a ação propriamente dita e seus resultados; e 3) reflexividade, que permite a análise das práticas adotadas e seu aprendizado a partir da reflexão.

O conceito apresentado por Fleury e Fleury (2000), de competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Através desse novo conceito, se fez necessária a alteração nos currículos dos cursos de Engenharia do Brasil, seriam cobrados do engenheiro conhecimentos e competências não técnicas, além do conhecimento especializado. Em função dessa nova realidade, em 2002,

foram aprovadas as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia no Brasil, Resolução nº 11/2002 (CNE/CES – Conselho Nacional de Educação/Comissão de Ensino Superior). As novas Diretrizes Curriculares passam a definir um novo perfil do egresso, voltado para uma sólida formação técnica e aquisição de habilidades e competências.

### 2.3.1 FUNÇÃO

A grande maioria dos engenheiros atua no setor de construção civil na confecção de projetos em geral, planejamento e acompanhamento, execução de obras de edifícios residenciais e comerciais, supervisão, gerenciamento e fiscalização de obras. Porém, o engenheiro civil pode atuar também em obras de estrada de rodagem, ferrovias, aeroportos, sistemas de saneamento básico, usinas hidrelétricas, além da área de construção convencional.

### 2.3.2 HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

O curso Bacharelado em Engenharia Civil deverá adquirir um perfil profissional que compreenda as habilidades e competências previstas na Resolução CNE/CES (Conselho Nacional de Ensino/Comissão de Ensino Superior) nº 11, de 11 de março de 2002, art. 4:

- I - aplicar conhecimentos matemáticos, científicos, tecnológicos e instrumentais à engenharia;
- II - projetar e conduzir experimentos e interpretar resultados;
- III - conceber, projetar e analisar sistemas, produtos e processos;
- IV - planejar, supervisionar, elaborar e coordenar projetos e serviços de engenharia;
- V - identificar, formular e resolver problemas de engenharia;
- VI - desenvolver e/ou utilizar novas ferramentas e técnicas;
- VI - supervisionar a operação e a manutenção de sistemas;
- VII - avaliar criticamente a operação e a manutenção de sistemas;
- VIII - comunicar-se eficientemente nas formas escrita, oral e gráfica;
- IX - atuar em equipes multidisciplinares;
- X - compreender e aplicar a ética e responsabilidade profissionais;

XI - avaliar o impacto das atividades da engenharia no contexto social e ambiental;

XII - avaliar a viabilidade econômica de projetos de engenharia;

XIII - assumir a postura de permanente busca de atualização profissional.

### 3. METODOLOGIA – PESQUISA DE CAMPO

#### 3.1 INSTRUMENTO DA PESQUISA

Com o objetivo de avaliar a motivação em engenheiros civis, foi elaborado e aplicado um questionário nos profissionais desta classe a fim de identificar os fatores positivos e negativos sobre a motivação que influenciam esses profissionais e sugerir estratégias de melhoria para aumentar o desempenho destes. Foram elaboradas 45 questões a partir de experiências profissionais e conhecimentos adquiridos em pesquisa teórica.

#### 3.2 AMOSTRAGENS DA PESQUISA

O instrumento da pesquisa consistiu num questionário de 45 questões. Foi encaminhado via e-mail a 50 engenheiros (as) civis, de modo aleatório, explicando que seria utilizado como instrumento de pesquisa para a conclusão do curso de especialização de Gerenciamento de Obras da UTFPR. Também foi assegurado que as respostas seriam anônimas e que seria mantido o sigilo profissional. Dos 50 e-mails que foram enviados, foram obtidas apenas 30 respostas.

Aqui será apresentado o questionário, na forma como foi enviado e aplicado.

“Prezado Engenheiro, o questionário a seguir é o instrumentos de pesquisa do meu trabalho de conclusão do curso de especialização em Gerenciamento de Obras da UTFPR.

As respostas são anônimas e o sigilo profissional ficará resguardado. Agradeço sua gentileza em colaborar nesta pesquisa. (Luana P. S. Moletta)”

- 1) Você está satisfeito com o seu salário e benefícios atuais?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 2) O que você está fazendo para conquistar um salário melhor?
- 3) Como você classifica o grau de responsabilidade das suas atividades? (De 0 a 10).
- 4) Isso o motiva?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 5) Você está satisfeito com sua função atual na empresa onde trabalha?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 6) Você considera seu ambiente de trabalho agradável?

- SIM ( )      NÃO ( )
- 7) Você considera que trabalha sob pressão?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 8) O que você acha que poderia ser feito para melhorar seu ambiente de trabalho?
- 9) Você se sente seguro em realizar seu trabalho?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 10) Você gosta do que faz?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 11) Você gostaria de sair da sua empresa?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 12) Por que?
- 13) Você gostaria de trabalhar com outra coisa?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 14) Qual seria?
- 15) Você é feliz na sua profissão?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 16) Pra você, quais seriam os fatores motivadores no trabalho?
- 17) E o que o desmotiva?
- 18) De 1 a 10, qual é a importância do aumento de salário em relação à sua produtividade e satisfação?
- 19) Como se dá a relação interpessoal com seus superiores e sua equipe de trabalho?
- 20) Seu chefe e sua equipe confiam em você?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 21) Quão satisfeito você está para o tempo que seu trabalho deixa para sua vida pessoal e familiar? (De 1 a 10).
- 22) Você se sente sobrecarregado nas suas atividades?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 23) Frequentemente se vê obrigado a fazer horas extras?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 24) A comunicação entre você e sua equipe é adequada?  
SIM ( )      NÃO ( )
- 25) O que você almeja alcançar profissionalmente?
- 26) Quanto tempo trabalha na construção civil?

- 27) Seu cargo como engenheiro é:  
Direção ( ) Colaborador ( )
- 28) Você se sente útil?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 29) Seu trabalho é reconhecido?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 30) Você se sente bem emocionalmente?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 31) Como você considera sua autoestima?  
ALTA ( ) MÉDIA ( ) BAIXA ( )
- 32) Você acha que isso influencia no seu trabalho?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 33) Você consegue separar seus problemas pessoais do seu trabalho?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 34) Quanto isso o afeta? (De 0 a 10).
- 35) Gostaria de maiores oportunidades de aperfeiçoamento profissional? (pós-graduação/mestrado/doutorado/cursos fora do país/etc)  
SIM ( ) NÃO ( )
- 36) Você participa de algumas ou todas as etapas da tarefa a ser executada?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 37) Você tem oportunidades de crescimento na sua empresa?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 38) Seu trabalho é desafiador e você consegue aprender coisas novas?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 39) Tem facilidade em trabalhar em equipe?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 40) Recebe de maneira positiva críticas ou feedbacks negativos de superiores ou colegas de trabalho?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 41) Você tem autonomia e liberdade no seu trabalho?  
SIM ( ) NÃO ( )
- 42) Você se sente seguro em relação a saúde, lazer e moradia?  
SIM ( ) NÃO ( )



- 43) Quais as suas perspectivas diante da situação econômica do país?
- 44) Como se sente diante das baixas de trabalho provocadas pela crise econômica no Brasil?
- 45) Qual é o seu sexo?  
MASCULINO ( )      FEMININO ( )

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário foi respondido por 30 profissionais graduados em Engenharia Civil, sendo 18 engenheiros e 12 engenheiras. Segue abaixo a análise dos resultados obtidos na pesquisa de campo.



Figura 3 – Análise de salário e benefícios

Fonte: Autora, 2017.

De acordo com o gráfico, 40% dos profissionais da área responderam que estão satisfeitos com a remuneração que recebem, a maioria deles donos do próprio negócio. Porém 60% consideram que recebem menos do que trabalham. Isso vem acontecendo muito no cenário da economia atual, os empresários estão contratando por menos, causando a desvalorização do profissional que acaba aceitando um salário abaixo do seu valor e acumulando funções. Tudo isso pra ter seu lugar no mercado de trabalho. Ou aceita isso ou está fora, pois outro irá aceitar.

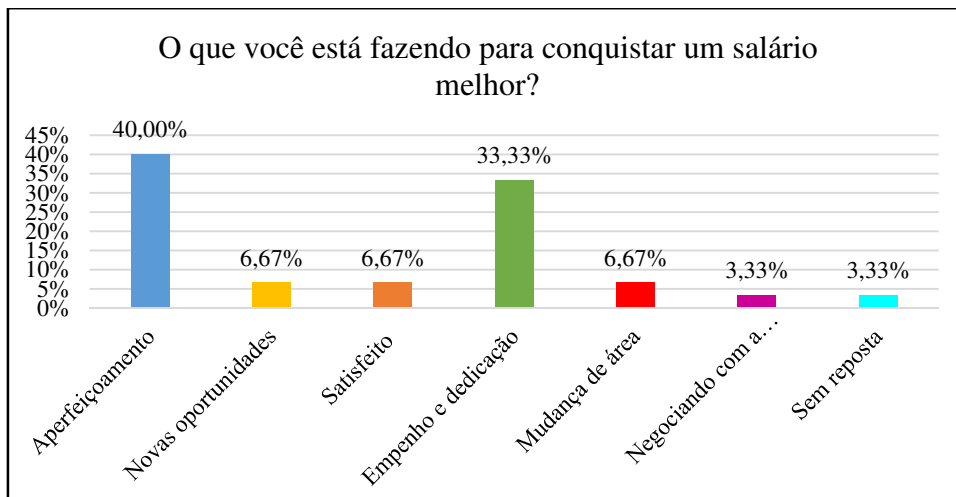


Figura 4 – Justificativa dos profissionais para um salário melhor

Fonte: Autora, 2017.

A figura 4 mostra que 40% dos entrevistados estão buscando se aperfeiçoar em cursos e especializações para atingir um salário melhor. Outros 33,33% vem se dedicando e se esforçando para produzir melhor e com mais efetividade e, dessa forma, atingir melhores resultados. 6,67% estão buscando novas oportunidades na área que escolheram, fazendo alguns trabalhos por conta, pois já não enxergam mais perspectivas na empresa atual, buscando recolocação no mercado. Percentual igual a esse se atribui para os indivíduos que estão procurando trabalhos alternativos em outras áreas de atuação, que visam trabalhar com outra coisa. Outros 6,67% encontram-se satisfeitos com seus salários e benefícios. E finalmente, 3,33% estão em negociação com a empresa que trabalham, já solicitaram algum reajuste e estão esperando chegar a sua vez.

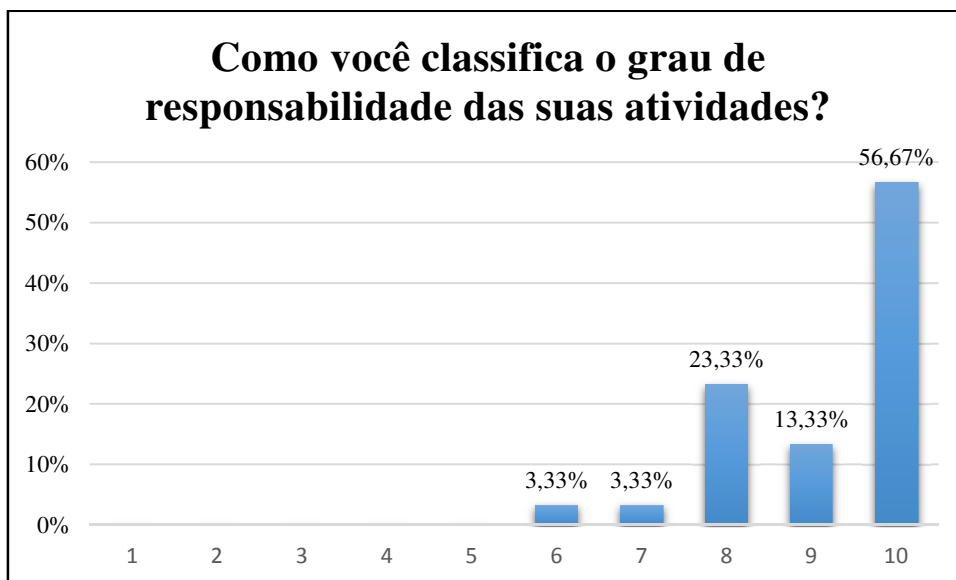


Figura 5 – Análise de responsabilidades da função

Fonte: Autora, 2017.

Todos os interrogados classificam que possuem um nível de responsabilidade acima de 5 sobre as atividades desempenhadas. 56,67% assumem total responsabilidade nos seus serviços. Isso significa que a profissão do engenheiro civil é realizada com muita segurança, dedicação, cuidado, comprometimento e seriedade.

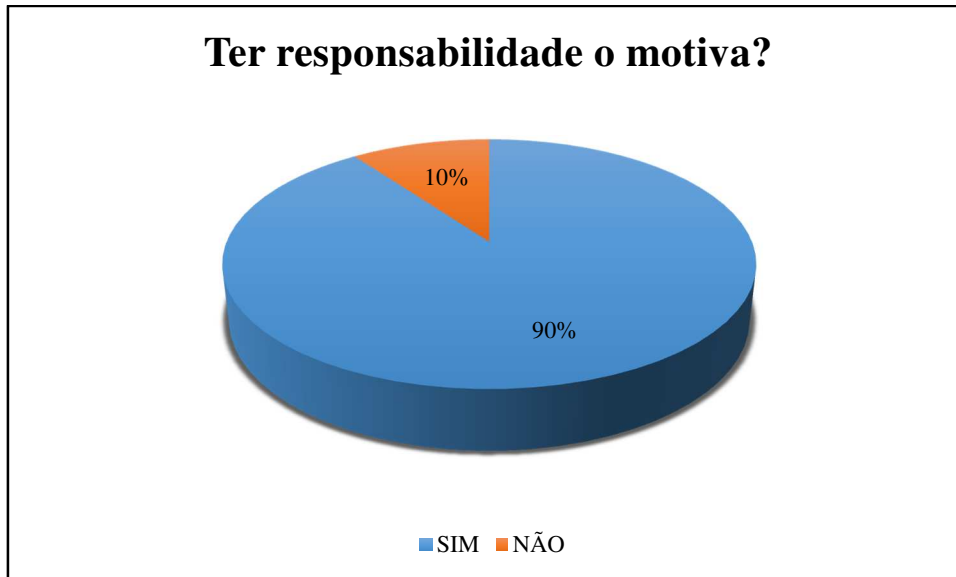


Figura 6 – Análise de responsabilidade da função

Fonte: Autora, 2017.

Segundo a figura 6, 90% das pessoas enxergam a responsabilidade como um fator motivador para a execução da função. Para que isso ocorra de uma maneira eficaz, o indivíduo deve estar bastante focado nas suas atividades, ter um bom relacionamento com sua equipe, com seus superiores, ter clareza de seus objetivos, estar descansado do dia anterior, ter o salário compatível com sua função, ser reconhecido, ter competência, estar satisfeito com o ambiente de trabalho, entre outras coisas.



Figura 7 – Análise de satisfação com a função desempenhada

Fonte: Autora, 2017.

Menos de  $\frac{1}{4}$  dos entrevistados responderam que não estão satisfeitos com sua atual função. Esse número é relevante pois é resultado de falta de motivação intrínseca e extrínseca. Podemos considerar falta de reconhecimento pela atividade desenvolvida, condições de trabalho ruins e remuneração abaixo do piso do seu sindicato como os mais citados fatores de insatisfação.

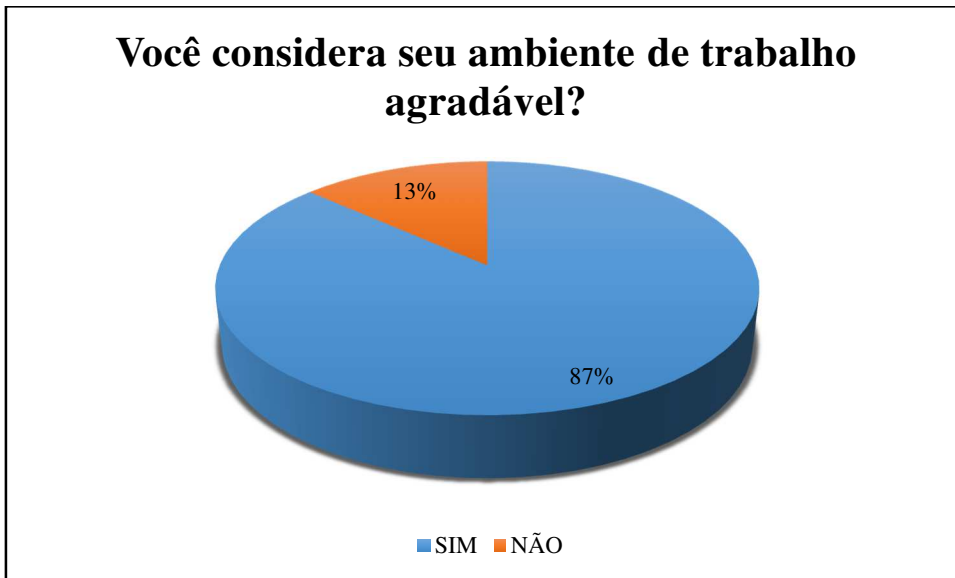


Figura 8 – Análise de ambiente de trabalho

Fonte: Autora, 2017.

Conforme a figura, nota-se que a grande maioria trabalha numa empresa com condições de trabalho agradáveis. Porém, 13% dos profissionais afirmam que não se sentem confortáveis em seu ambiente de trabalho. Ambos acreditam que existem coisas a fazer para melhorar, como mostra a figura 10, a seguir.

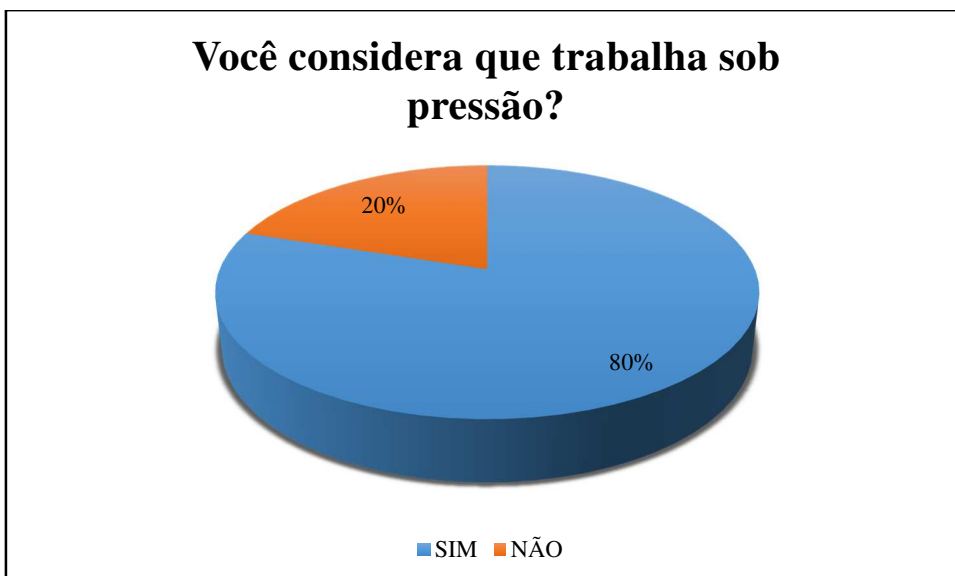


Figura 9 – Análise de cobrança e pressão nas atividades exercidas

Fonte: Autora, 2017.

Neste resultado, 80% dos indivíduos apontam que trabalham sob muita cobrança e pressão. Seja vinda de superiores e equipe de trabalho, acúmulo de tarefas ou de um planejamento mal feito (prazos e orçamentos). Trabalhar sob pressão pode diminuir a segurança na atividade executada e também expor o profissional a tarefas que não agregam.

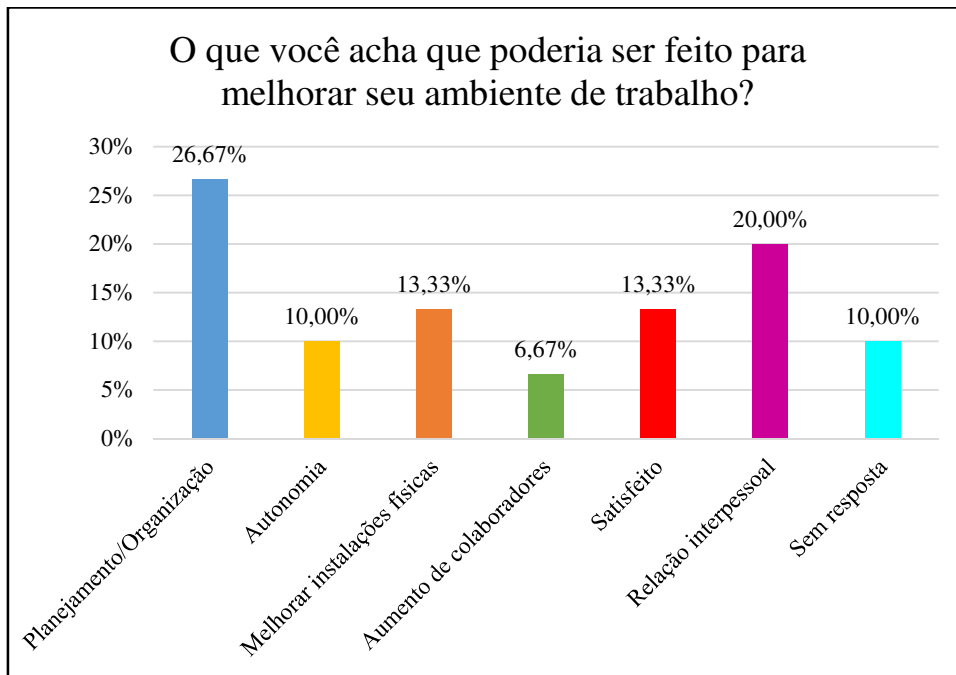


Figura 10 – Análise de melhorias para o ambiente de trabalho

Fonte: Autora, 2017.

O ambiente de trabalho foi avaliado como agradável pela maior parte dos engenheiros e engenheiras. Contudo, a grande massa concorda que há condições para melhorar ainda mais o local onde se passa boa parte do nosso dia. Dessa maneira, foram agrupadas sugestões de melhoria por eles, tais como: planejamento e organização, autonomia, instalações físicas, aumento de pessoal e melhora na comunicação e relações interpessoais. Apenas 13,33% afirmam que não há o que ser melhorado, estão satisfeitos com o que são condicionados diariamente. Outros 10% não responderam a pergunta.



Figura 11 – Análise de nível de segurança profissional de cada um

Fonte: Autora, 2017.

Conforme a pirâmide de Maslow (2000), a segurança, no sentido de autoestima e confiança, que está na escala de estima, é uma das necessidades internas de cada pessoa para a motivação. É um estímulo que gera a ação para realizar uma tarefa. Deste modo, pode-se assegurar que 83% dos que responderam ao questionário sentem-se motivados em relação a confiança em realizar seu trabalho. Por outro lado, 17% ainda precisam ativar intrinsecamente este recurso para responderem positivamente às expectativas.



Figura 12 – Análise sobre gostar da atividade que executa

Fonte: Autora, 2017.

Essa resposta demonstra que quase todos os profissionais graduados em engenharia civil sentem-se realizados com a escolha do curso e gostam da função que executam. Somente 7% responderam que não estão satisfeitos com a atividade que exercem no momento. Isso pode ser atribuído por vários motivos, intrínsecos e extrínsecos de cada um. Certamente, essas pessoas encontrem-se desmotivadas com seu trabalho, seja por conta da empresa, da tarefa que não agrega mais conhecimento, do salário, da falta de desafios, reconhecimento, perspectivas, não vê mais futuro na empresa, querem começar um novo ciclo, estão doente, passando por uma fase emocional difícil, sentem-se inseguras, não tem um bom relacionamento com a equipe, são hostilizadas, etc. Todos esses fatores levam a desmotivação e afetam diretamente a realização profissional e pessoal de cada indivíduo.

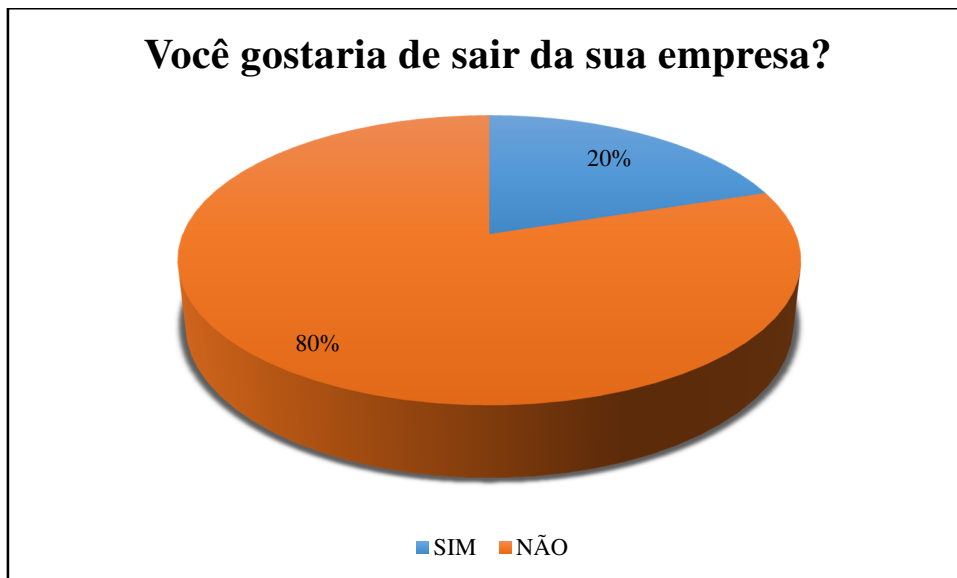


Figura 13 – Análise de motivos para saída da empresa

Fonte: Autora, 2017.

De acordo com o gráfico, a maioria dos entrevistados não gostaria de sair da empresa onde trabalha. Entretanto, 20% disseram que sim, que gostariam de trabalhar em outro lugar.



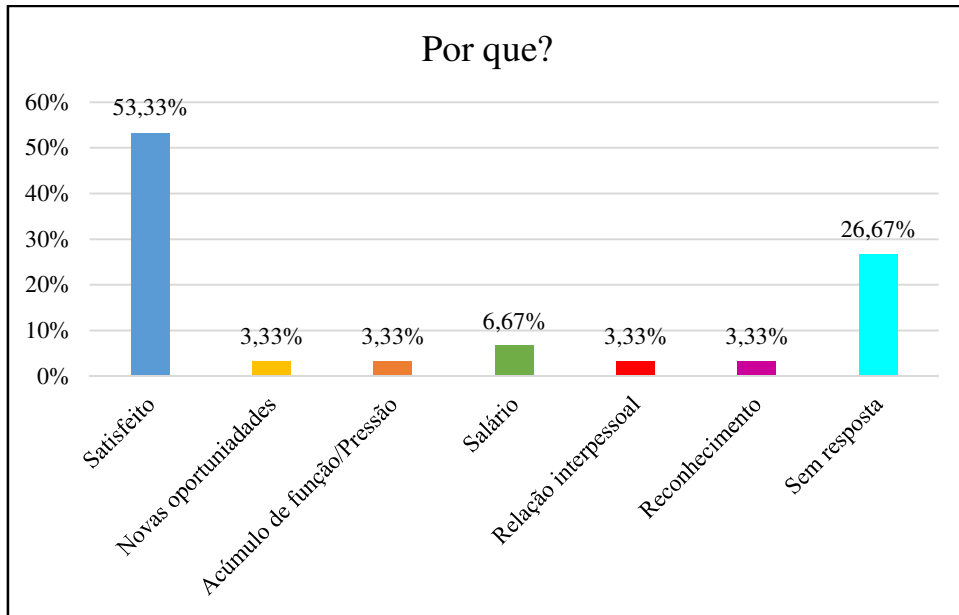


Figura 14 – Análise de motivos para saída da empresa

Fonte: Autora, 2017.

A figura 14 mostra que 53,33% das respostas foram de profissionais que estão satisfeitos com a empresa onde trabalham, seja por perspectivas de crescimento, gostar do que faz, ambiente de trabalho favorável, admiração pela equipe de trabalho ou desempenho com autonomia. 3,33% disseram que estão em busca de novas oportunidades no mercado de trabalho ou querem abrir seu próprio negócio para crescer profissionalmente. Outros 3,33% desejam sair da atual empresa porque sentem-se pressionados e com acúmulo de funções. Quanto ao percentual de 6,67% relacionado ao salário, a curiosidade é que teve resposta positiva e negativa, ou seja, gente querendo ficar na empresa pelo salário estar adequado e compatível e gente querendo sair justamente pelo contrário disso. Outros fatores citados foram o relacionamento interpessoal, devido à falta de comunicação entre as partes, e o reconhecimento ou falta dele, neste caso, ambos com 3,33%. 26,67% não responderam à pergunta.

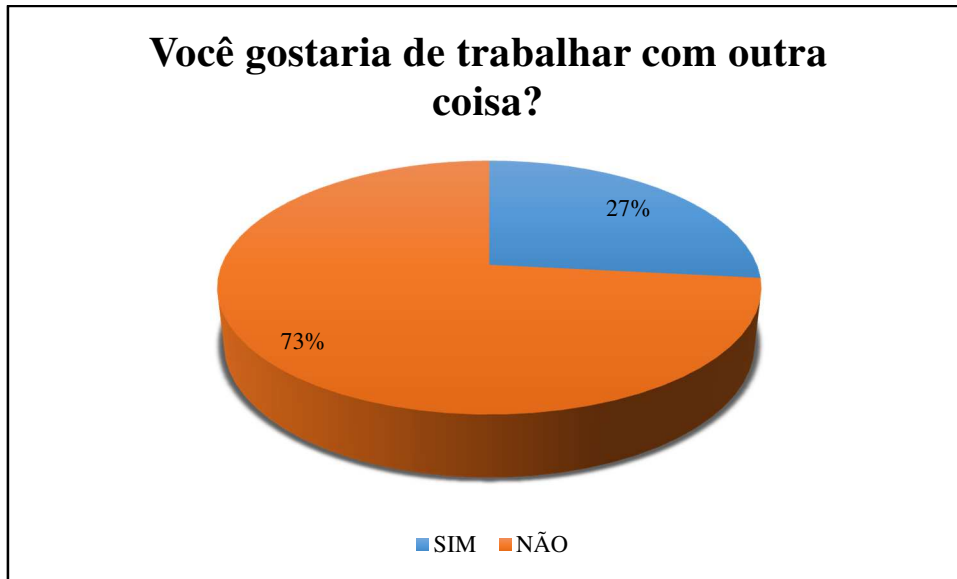


Figura 15 – Análise sobre atuar em outra área

Fonte: Autora, 2017.

O resultado analisado comprova que 73% dos profissionais não gostariam de trabalhar com outra coisa, que estão contentes com seu emprego atual e o serviço realizado. No entanto, 27% assumiram que gostariam de trabalhar em outra atividade dentro da construção civil ou em outro ramo.

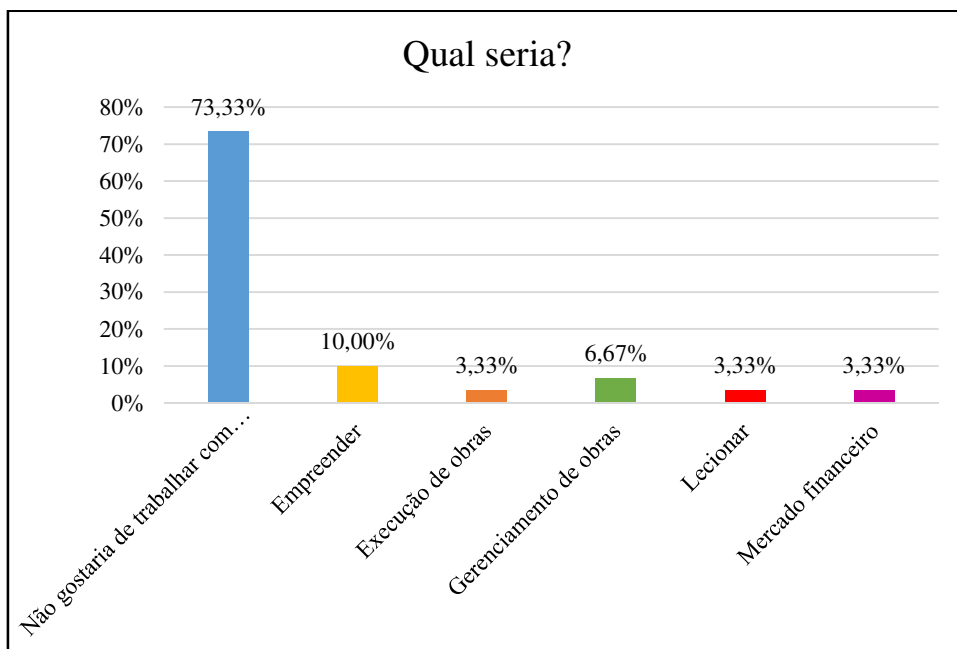


Figura 16 – Análise sobre atuar em outra área

Fonte: Autora, 2017.

Profissionais que querem continuar atuando na construção civil, porém realizando outras atividades, buscam cargos que os façam crescer profissionalmente, cargos de liderança,

e somam 10% dos entrevistados. Outros 10% pretendem empreender, abrir sua própria construtora, ser dono do próprio negócio. 3,33% visam trabalhar no mercado financeiro. E os demais 3,33% tem em vista dar aulas após conquistar estabilidade financeira, diminuindo assim o ritmo de trabalho.



Figura 17 – Análise de realização profissional

Fonte: Autora, 2017.

A felicidade traduz o sentimento de realização profissional de todos os engenheiros e engenheiras civis. 100% responderam que são felizes pela sua escolha e fazem o que gostam com bastante dedicação, comprometimento, felicidade e gratidão.

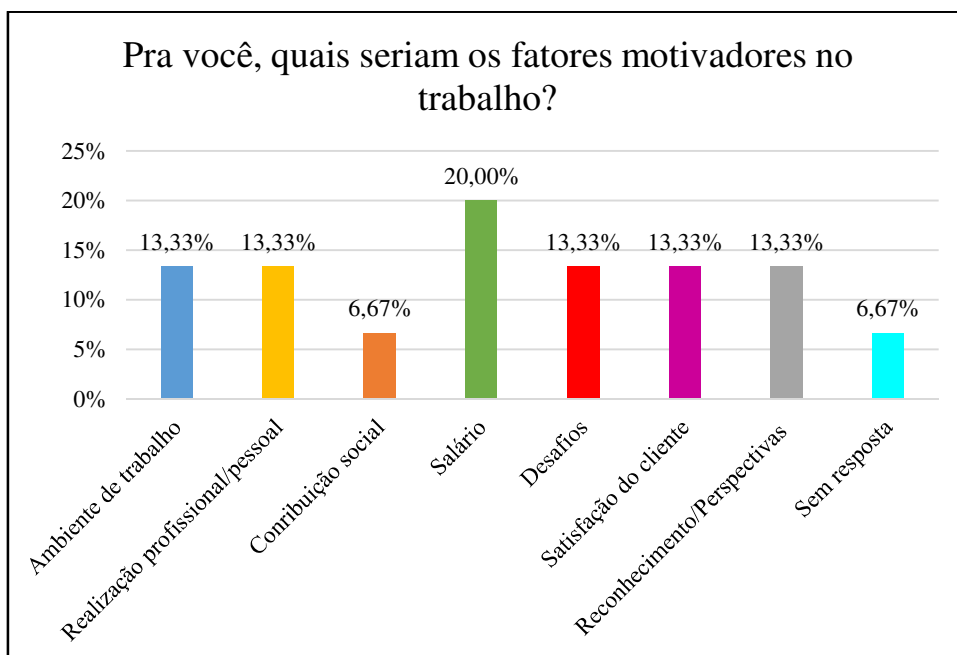


Figura 18 – Análise de fatores motivadores

Fonte: Autora, 2017.

Com base nos dados, nota-se que o salário ainda é o grande destaque dos fatores que motivam os profissionais. Maximiano (2006), diz que, quanto mais feliz o sujeito tiver com seu salário, menor será sua disposição para reclamar de sua empresa.

Entre os fatores representados, tiveram alguns resultados bem homogêneos na pesquisa. Com 13,33%, foram citados como fatores motivadores o ambiente de trabalho agradável, realização profissional e pessoal, desafios com grandes projetos e inovações, satisfação do cliente e entrega com qualidade, reconhecimento e perspectivas de crescimento pessoal e profissional. E com 6,67% das respostas, mas não menos importante, profissionais disseram que a contribuição social os motivam, que a capacidade de mudar a vida das pessoas, tanto dos colaboradores quanto realizar um sonho dos clientes, e trazer benefícios para a sociedade os faz acordar cedo todos os dias e realizar seu trabalho com motivação. Outros 6,67% não responderam.

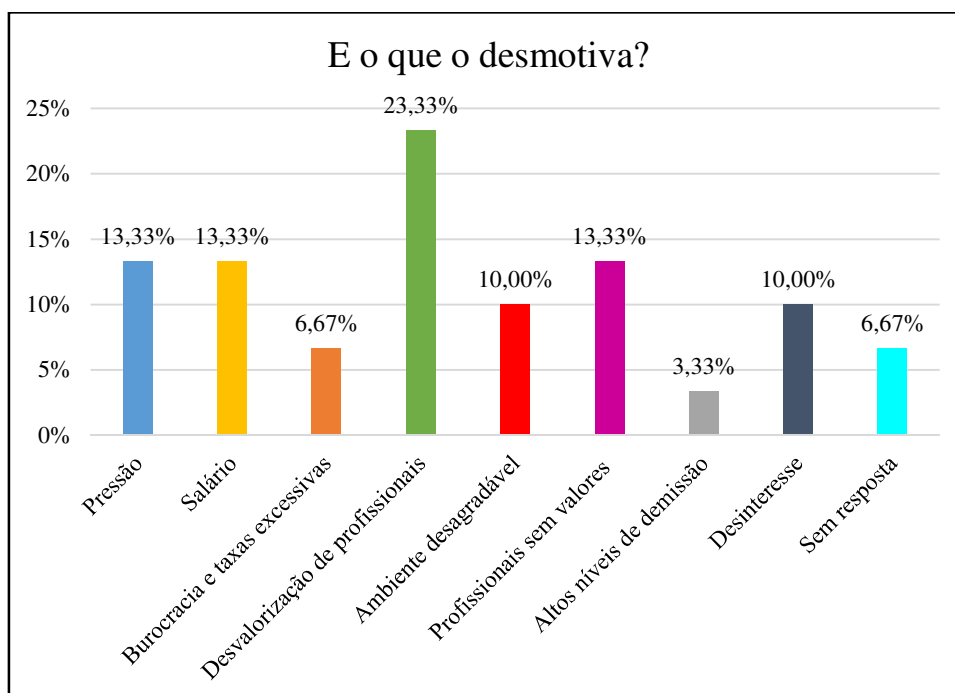


Figura 19 – Análise de fatores desmotivadores

Fonte: Autora, 2017.

Observa-se que as pessoas estão se sentindo muito desvalorizadas na sua profissão. Está se vivendo um período de grande desvalorização dos profissionais de todas as áreas e na engenharia não é diferente. Paga-se pouco por muito trabalho, muita pressão, cobrança excessiva por resultados e nenhum reconhecimento por isso. Profissionais vendendo seu serviço por preços impraticáveis, incompatíveis, muito abaixo do piso salarial. E sem essa valorização,

jamais se alcançará o topo da pirâmide de Maslow, a auto realização. A pressão, o salário e profissionais com pouco ou nenhum valor (ética, comprometimento, responsabilidade, corrupção) são outros fatores que desmotivam os trabalhadores e aparecem com 13,33% cada um, no gráfico acima. Trabalhar num ambiente desagradável com falta de recursos, pouca ou nenhuma comunicação, participação e entendimento entre os colaboradores e, níveis elevados de desinteresse, também foram considerado um fator desmotivador que, somados, representaram 20% da opinião dos entrevistados. 6,67% revelaram que burocracias e taxas excessivas do governo os desmotivam, que a carga tributária é altíssima e sem retorno prático. As demissões em excesso também foram lembradas e tiveram 3,33% das respostas. Neste aspecto, vale salientar a consequência da atual crise econômica do país. 6,67% não responderam.

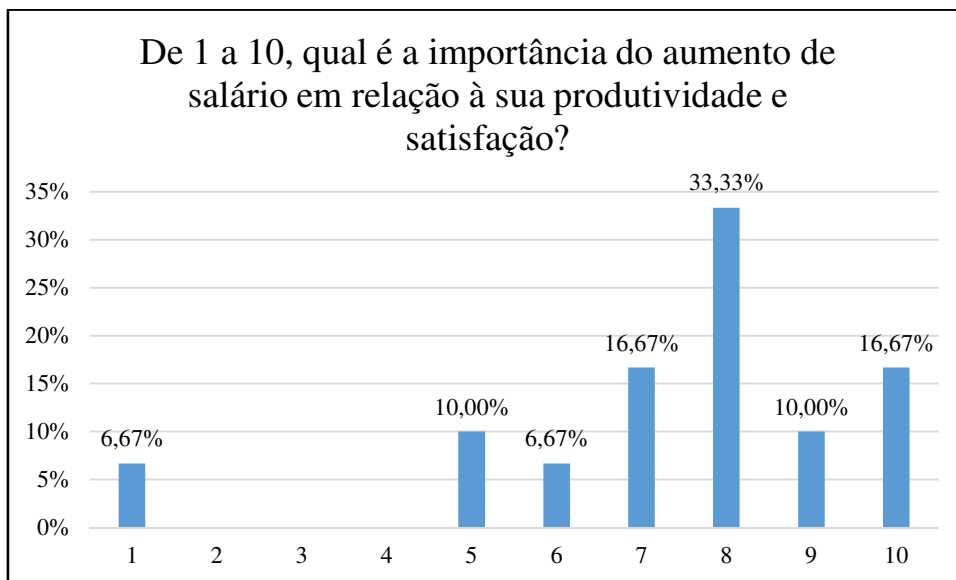


Figura 20 – Análise de aumento de salário X produtividade e satisfação

Fonte: Autora, 2017.

Pode-se dizer que a relação entre o aumento de salário e a produtividade e satisfação do profissional são diretamente proporcionais. Apenas 6,67% dos participantes responderam que, numa escala de 1 a 10, atribuem o valor 1 a essa relação, ou seja, nada tem a ver com o aumento de salário o nível de atividade produzida com eficiência e a satisfação profissional e pessoal.

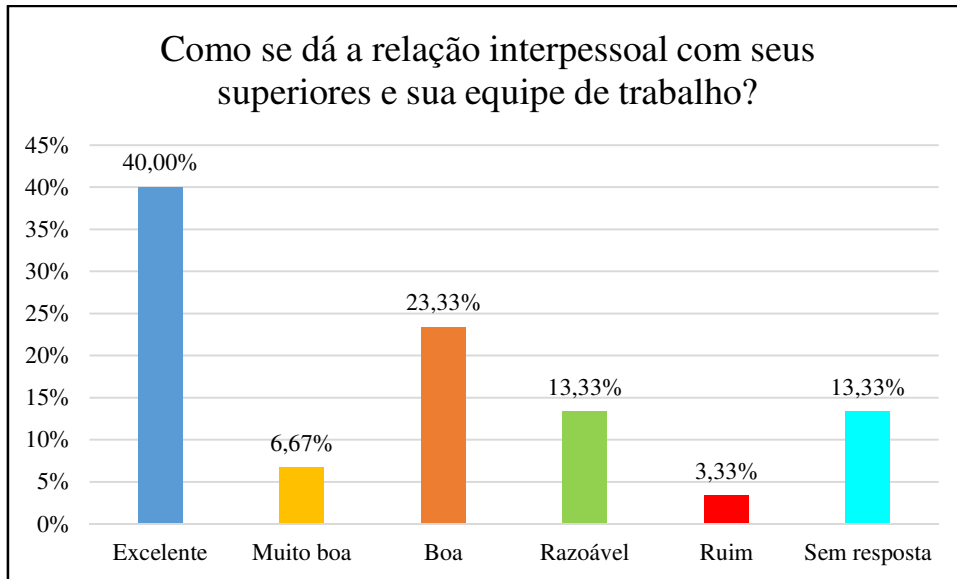


Figura 21 – Análise de relação interpessoal

Fonte: Autora, 2017.

De acordo com a ilustração do gráfico acima, a relação interpessoal entre os colaboradores se dá de forma muito positiva. 70% expressaram que mantêm um relacionamento benéfico com os colegas que compartilham o ambiente de trabalho. A comunicação, a habilidade de ouvir e compreender os outros e a participação nas atividades desenvolvidas reforçam esse resultado. Porém, mesmo com pouca expressividade, 13,33% responderam que possuem uma relação razoável com a equipe e 3,33% consideram ruim o convívio e ligação entre as partes. Isso pode ser consequência de pouca ou nenhuma colaboração entre os mesmos para realização das tarefas, demonstrando falha de definição no trabalho em equipe, onde se deve trabalhar junto por um objetivo em comum.

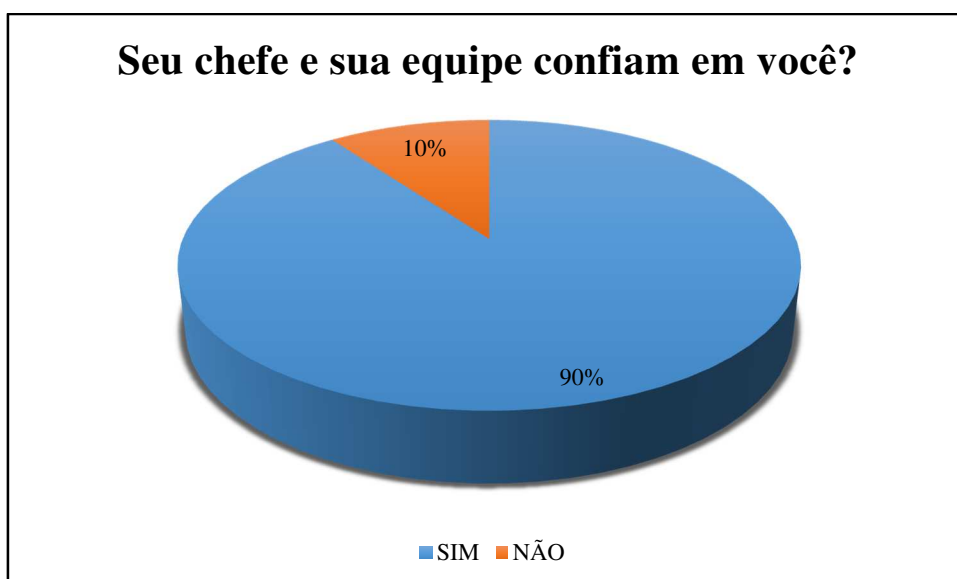


Figura 22 – Análise de confiança profissional

Fonte: Autora, 2017.

Essa análise nos proporciona avaliar o quão responsável e competente o profissional é perante aos olhos da sua equipe. Dos 30 engenheiros interrogados, apenas 3 responderam negativamente a essa questão. Segundo Maslow (2000), a necessidade de estima é o que faz o ser humano sentir-se confiante, respeitado e digno daquela função. Contudo, precisa-se avaliar se a confiança ou falta dela é intrínseca ou extrínseca, ou seja, se é a equipe que não confia no profissional ou se ele mesmo não acredita nele. Segundo a pirâmide de Maslow, agir com postura, autoconfiança e “poder” exaltam o respeito e admiração com o próximo. Saber defender suas ideias, valores, concordar, discordar, apresentar o problema, discutir a solução em conjunto com o conhecimento técnico, empurra o indivíduo ao crescimento, ao desenvolvimento e ao reconhecimento.

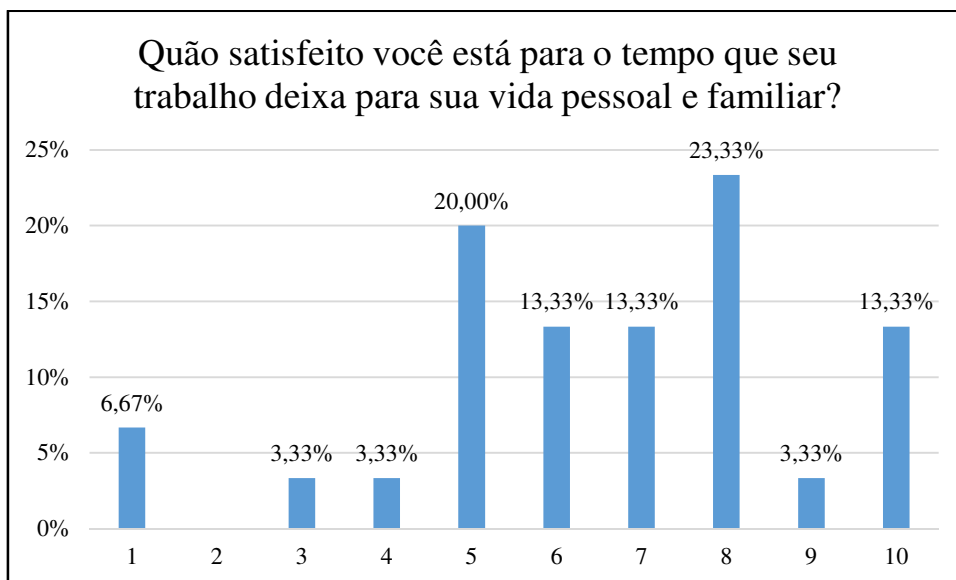


Figura 23– Análise de tempo livre para vida pessoal

Fonte: Autora, 2017.

Corroborando com a ideia de Benevides-Pereira (2002), um indivíduo passa aproximadamente 1/3 de seu dia trabalhando, sem contar o tempo gasto para se locomover até o trabalho e também o período reservado ao almoço, que muitas vezes ocorre na própria empresa ou arredores, somando cerca de 10 horas ou mais. O outro 1/3 é destinado às horas de sono que o ser humano necessita, sobrando apenas o último 1/3 livre para a vida pessoal, social, comercial, familiar, etc. Considerando o gráfico acima, afirma-se que a maioria das respostas foi acima da escala 5 e que 53,32% das pessoas deram a nota acima da média 7, o que nos mostra que os engenheiros (as) estão satisfeitos com o tempo livre que lhes sobra para

momentos pessoais e familiares. Porém, não se pode desprezar os 13,33% que avaliamos estar insatisfeitos, manifestando provavelmente que o pouco tempo livre que eles tem com sua vida pessoal é motivo de exaustão e desânimo profissional, agindo como um fator desmotivador.

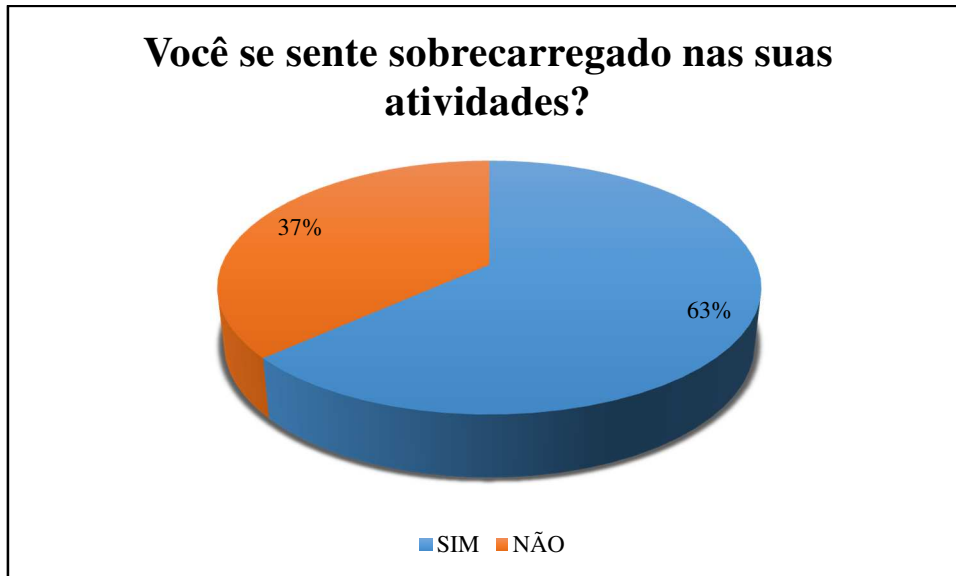


Figura 24 – Análise de sobrecarga de atividades

Fonte: Autora, 2017.

A sobrecarga de atividades é um forte indicador que desmotiva o trabalhador. Pode-se dizer que o acúmulo de funções aumenta a pressão, diminui a segurança na atividade exercida e ainda aumenta a exposição a tarefas que não agregam aprendizado e conhecimento. Dividir melhor as tarefas entre os colaboradores alivia a carga e cada pessoa consegue planejar, organizar e cumprir com eficiência seus objetivos e metas. Com base nos dados obtidos na pesquisa, nota-se que 63% se expressaram positivamente quando questionados, número relevante ao fator desmotivador.





Figura 25 – Análise de horas extras

Fonte: Autora, 2017.

Nesta questão, pode-se relacionar o tempo livre que cada pessoa tem para sua vida social. Pensando em 1/3 do dia destinado a isso, como vimos anteriormente, deve-se calcular que muitos dos profissionais ainda precisam levar atividades para fazer em casa ou realizam horas extras no ambiente de trabalho a fim de cumprir com os resultados esperados pela empresa. Entre os engenheiros entrevistados, observou-se que 60% deles frequentemente necessita trabalhar mais que o estipulado no seu contrato de trabalho, excedendo as oito horas diárias. Isto ocorre devido à sobrecarga individual recebida, ou seja, muito trabalho para uma pessoa apenas dar conta. Contratar mais gente, melhorar o planejamento, organizar a equipe, dividir tarefas, contar com a proatividade do grupo pode ser a solução para acabar com esse problema. O gestor deve estar atento a esses fatores.



Figura 26– Análise sobre a comunicação pessoal

Fonte: Autora, 2017

A comunicação entre os colegas de trabalho é essencial para o bom relacionamento, tornando o local de trabalho muito mais agradável. A habilidade de saber ouvir, compreender e se expressar de maneira franca é fundamental para o sucesso da equipe de trabalho. Segundo a ilustração acima, constatamos que 83% do pessoal julga se comunicar adequadamente com os outros. Porém, é significativo os 17% que disseram não à pergunta. Uma pessoa que não sabe se comunicar, não será ouvida, nem compreendida e muito menos atendida no seu objetivo. E isso vale pra qualquer nível de hierarquia existente. Por essa razão, a boa comunicação entre as partes é um dos pilares do bom rendimento e qualidade da equipe.

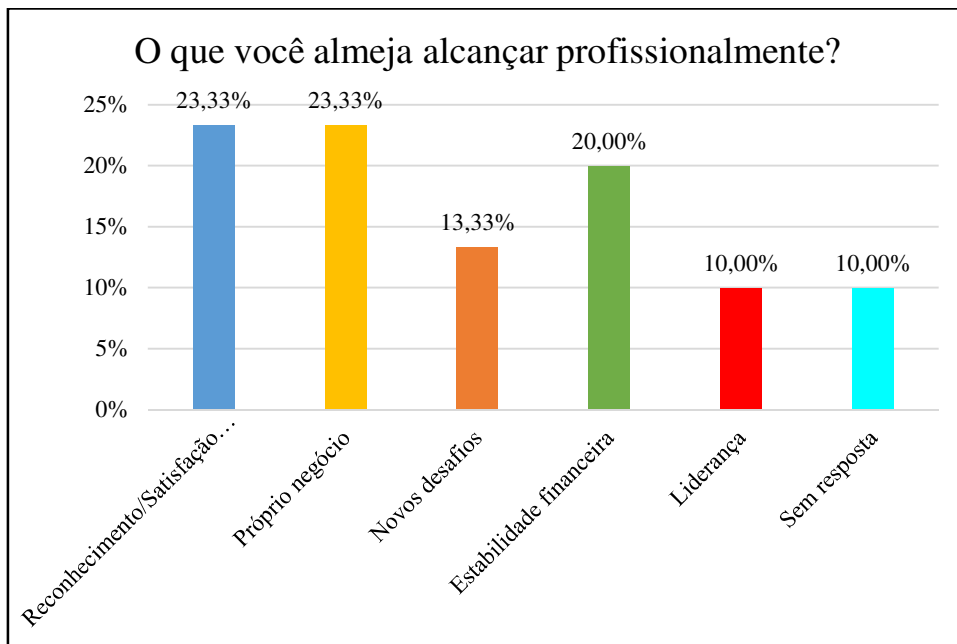


Figura 27 – Análise de objetivos profissionais

Fonte: Autora, 2017.

Para 23,33% dos interrogados, o reconhecimento, a satisfação e realização profissional são os objetivos que anseiam conseguir. Outros 23,33% ambicionam obter seu próprio negócio, ser dono de construtora. 20% deseja a estabilidade financeira, querem receber salários compatível com suas funções, poder viver financeiramente bem, conseguir manter uma casa, um carro, plano de saúde, viajar, suprir as necessidades básicas e especiais de cada um. Buscar novos desafios, obras de grande porte, maiores responsabilidades, novas funções, novos aprendizados, etc, é o que 13,33% responderam que almejam alcançar. Já 10%, sonham em ser profissionais líderes, ter mais autonomia, tomada de decisões, gerenciar equipes, tornarem-se diretores. Por fim, 10% não responderam à pesquisa.

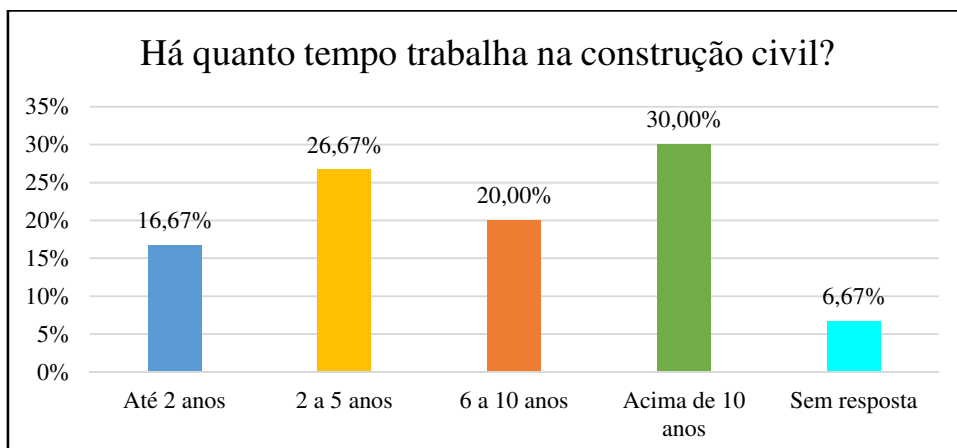


Figura 28 – Análise de tempo de trabalho na construção civil

Fonte: Autora, 2017.

Para essa questão, nota-se que 30% dos engenheiros possuem acima de 10 anos de tempo de serviço na área estudada. 20% está nesta área entre 6 a 10 anos. Outros 26,67% trabalham com construção a cerca de 2 a 5 anos e apenas 16,67% tem menos de 2 anos de experiência na função. Aleatoriamente, 50% dos entrevistados participaram dos bons momentos vividos pelos profissionais da construção civil, que teve seu auge de desenvolvimento no ano de 2010. Infelizmente, a partir de 2014 houve uma queda de produção e serviços nesta área, o que se vive até os dias atuais, com alto índice de desemprego e poucas oportunidades, provocando maior nível de desmotivação nesta faixa, obrigando o profissional a se vender muito abaixo do seu valor de mercado. 6,67% não responderam à questão.

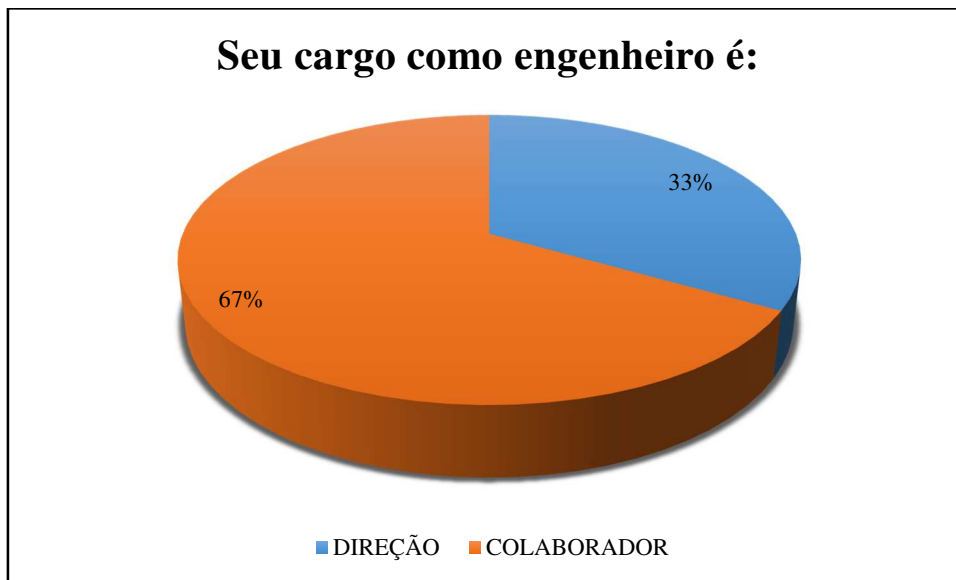


Figura 29 – Análise de atuações como colaborador e diretor

Fonte: Autora, 2017.

A figura 29 demonstra que 67% dos profissionais que atuam como engenheiro civil são contratados por suas empresas e ocupam o cargo de engenheiros como colaboradores. Somente 1/3 atua como diretores e possuem o próprio negócio. Estes últimos citados são os profissionais satisfeitos, com estabilidade financeira e que sentem-se realizados profissionalmente. Os que respondem a superiores, muitas vezes são mais cobrados, mais pressionados, com mais horas trabalhadas e menos remunerados.

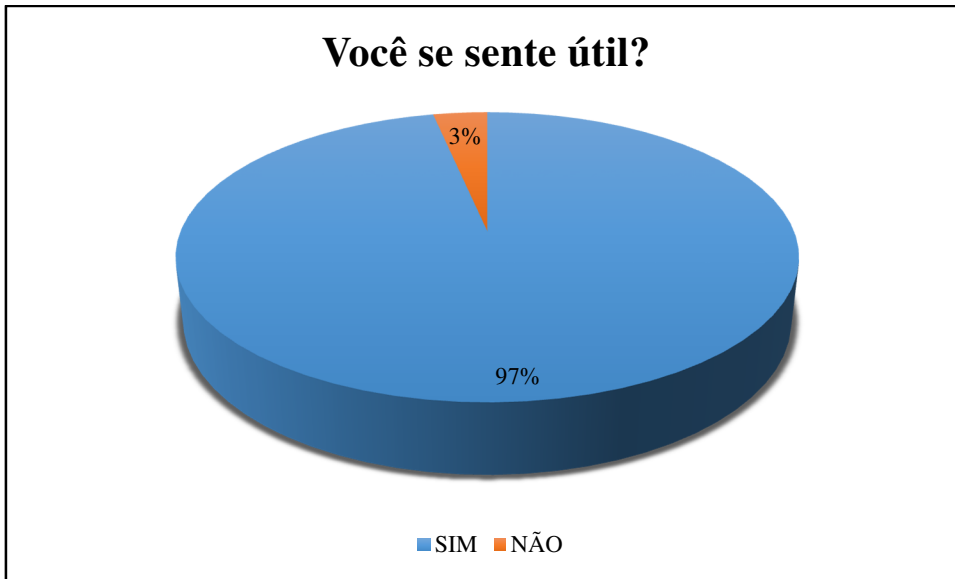


Figura 30 – Análise de utilidade profissional

Fonte: Autora, 2017.

Todos os seres humanos tem a necessidade de sentir-se úteis para alguém ou alguma coisa. Se tiver saindo de casa para trabalhar e passar oito ou mais horas por dia no local de trabalho sem se sentir útil, faça um favor pra você mesmo e assine sua demissão. Na pesquisa realizada, apenas um indivíduo respondeu que não se sente útil na atividade realizada por ele no ambiente de trabalho. Para esse indivíduo, acende o sinal vermelho da desmotivação e falta de interesse e produtividade, sugerindo-se que seja buscada a causa para essa percepção o mais depressa possível, seja ela intrínseca ou extrínseca.

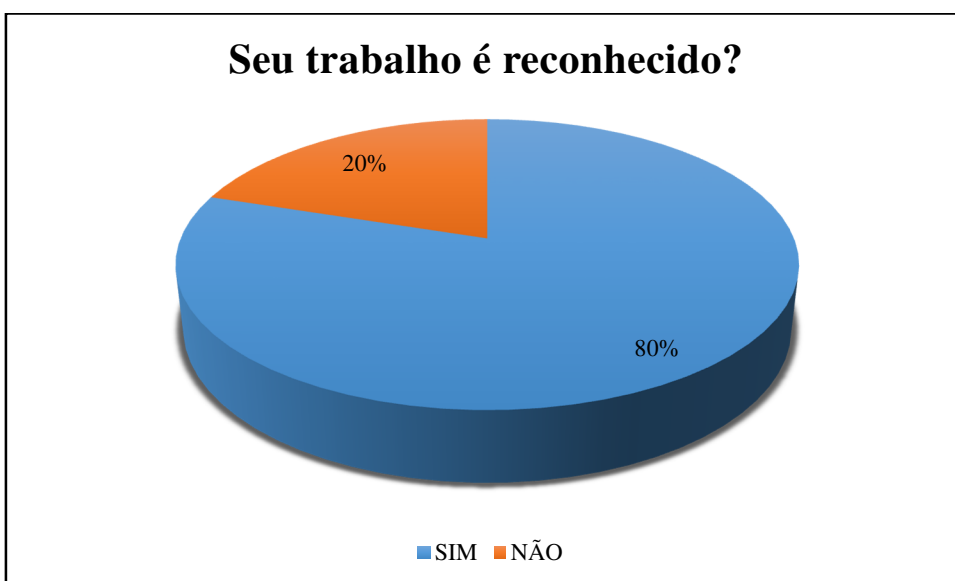


Figura 31 – Análise de reconhecimento profissional

Fonte: Autora, 2017.

Quando se questiona qualquer trabalhador o que ele almeja alcançar profissionalmente ou sobre algum fator que o motiva e/ou desmotiva a trabalhar, não se tem dúvida que a palavra reconhecimento surgirá como resposta. Ser reconhecido dentro do seu ambiente de trabalho influencia a maneira como você se relaciona com os colegas, o nível da sua produtividade, sua autonomia e confiança na atividade desenvolvida, sua disposição ao trabalhar e buscar soluções para problemas, sua motivação. Ser reconhecido individualmente e coletivamente é um fator motivacional pessoal, extrínseco e quase equivalente ao aumento de salário, pois sabe-se que está atendendo positivamente ao que lhe foi proposto e ao que espera-se de você. É um feedback positivo. Conforme a figura 31, 80% têm seu trabalho reconhecido pelo seu gestor e equipe, entretanto, 20% manifestaram que não são reconhecidos profissionalmente, o que pode ser considerado como um fator que desmotiva o profissional de engenharia.

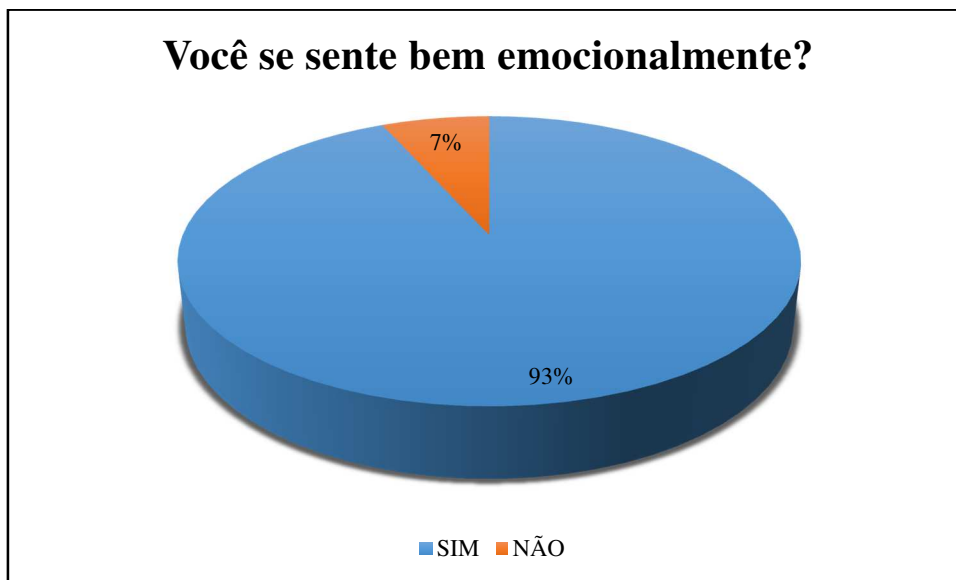


Figura 32 – Análise bem estar emocional

Fonte: Autora, 2017.

Abraham Maslow categorizou em sua pirâmide hierárquica em 1950 que as necessidades afetivo-sociais são uma das razões que comandam a movimentação dos seres humanos para desenvolver qualquer coisa e praticar uma atividade. Ou seja, estar bem emocionalmente é ponto positivo para a produtividade e qualidade no desempenho de uma função. Por outro lado, estar com o emocional esgotado e abatido, afeta diretamente na performance do indivíduo, pessoas emocionalmente instáveis não conseguem cumprir produtivamente seus compromissos e responsabilidades, fazendo-se necessário um acompanhamento profissional em alguns casos. Neste trabalho, pode-se perceber que os especialistas dessa função encontram-se bem emocionalmente, representando 93%.

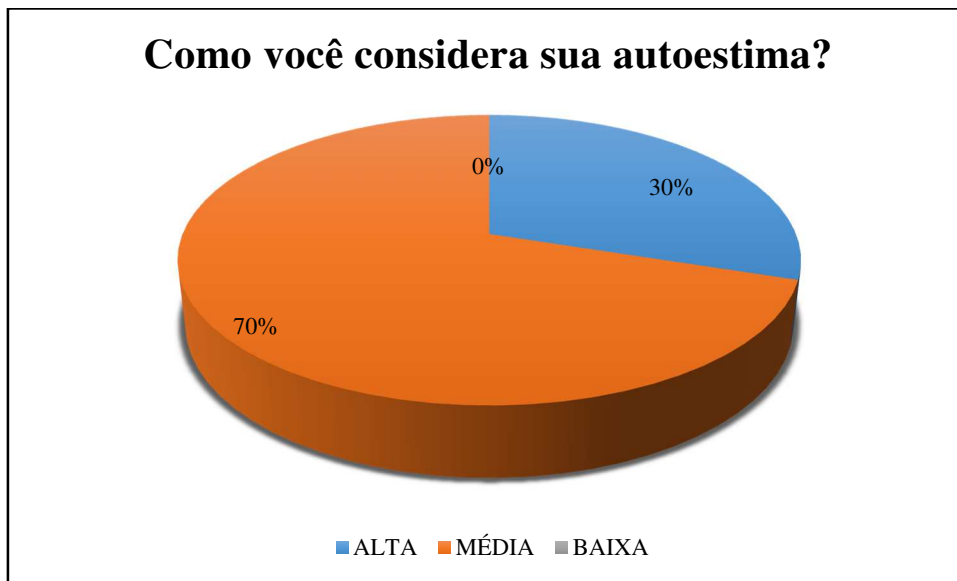


Figura 33 – Análise de autoestima

Fonte: Autora, 2017.

Com base nos dados do estudo, nenhum dos engenheiros assumiram possuir baixa autoestima. 30% expressaram média autoestima e 70% consideram sua autoestima alta. A autoestima é fundamental para se formar a imagem que o profissional transmite para seus colegas de trabalho, além de impactar a produtividade. Segundo o dicionário, autoestima é a valorização de si mesmo, é amor próprio. Uma pessoa com boa autoestima é segura de suas atitudes, é alto-astral, se comunica bem com as pessoas, é proativa, gosta de desafios, se sente capaz, tem um perfil de liderança. Já um indivíduo com a autoestima baixa, estimulada seja por um trauma, feedbacks negativos, falta de reconhecimento e incentivos, lideradas por chefes mal preparados, é insegura de seus atos, reclama de tudo, não enxerga perspectivas de futuro, etc.



Figura 34 – Análise de influência da autoestima no trabalho

Fonte: Autora, 2017.

Somente 1 pessoa das 30 que responderam ao questionário entende que a autoestima não tem influência nenhuma sobre o trabalho a executar. Como dito anteriormente, a autoestima reflete a imagem que o profissional passa e tem grande impacto na produtividade, sendo um fator de motivação quando em alta e um fator que desmotiva quando em baixa, agindo sim com grande influência no trabalho realizado.

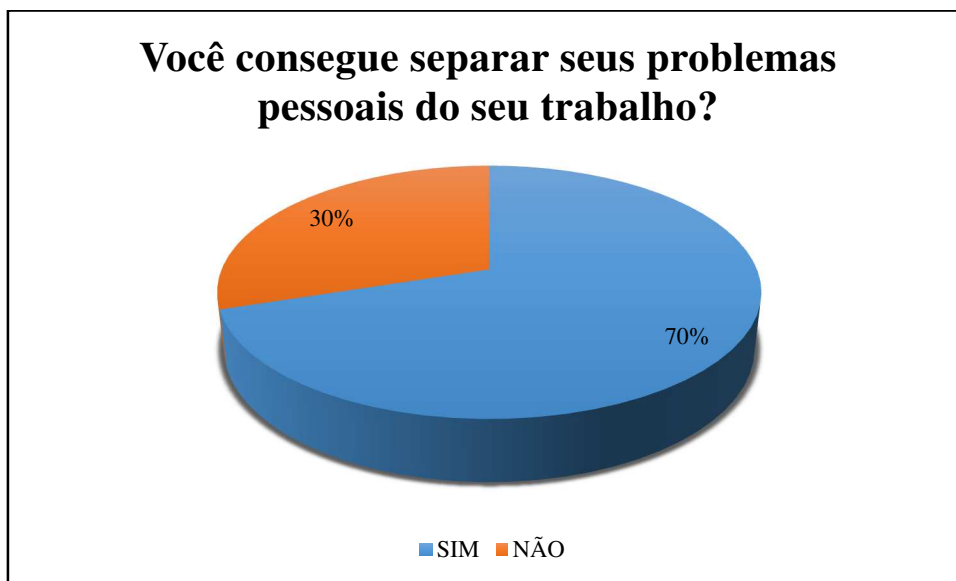


Figura 35 – Relação Problemas pessoais X Trabalho

Fonte: Autora, 2017.

O resultado analisado caracteriza que 70% das pessoas conseguem separar os problemas pessoais do trabalho, agindo de modo que não interfiram em suas atividades e responsabilidades. Todavia, 30% afirmaram que misturam tudo. Uma vez incomodados e preocupados com problemas pessoais, deixam-se atingir por esses no ambiente de trabalho, afetando sua disposição e produtividade.

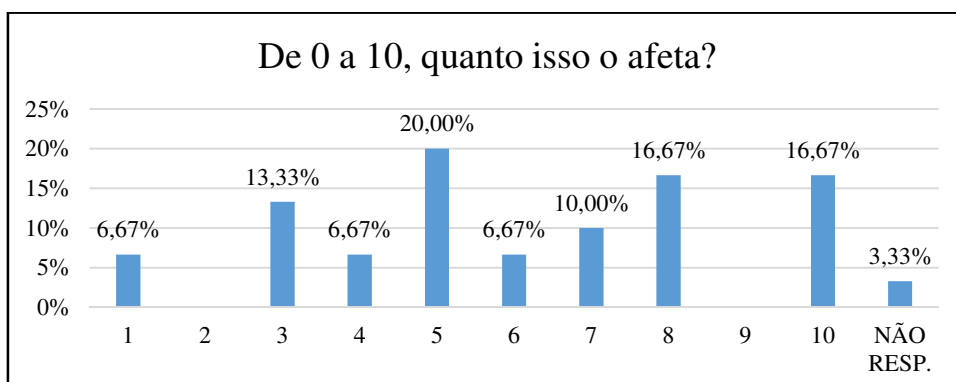


Figura 36– Análise de escala de quanto os problemas pessoais afetam o trabalho

Fonte: Autora, 2017.

Levando em consideração que quando os problemas pessoais afetam o desempenho profissional, o trabalhador produz menos, com baixa qualidade e pouca disposição, pode-se afirmar que precisamos evitar que isso ocorra, separando uma coisa da outra. Contudo, como demonstrado no gráfico acima, 50% dos colegas da engenharia civil declara que seus problemas pessoais interferem negativamente no seu trabalho, avaliando os valores de 06 a 10 como fatores que influenciam no trabalho. Tendo em vista esse resultado, os afetados devem buscar em si a estabilidade emocional.



Figura 37 – Análise de interesse por aperfeiçoamento profissional

Fonte: Autora, 2017.

93% dos participantes da pesquisa desenvolvida manifestaram total interesse em melhorar profissionalmente, buscando oportunidades de aperfeiçoamento como cursos, palestras, especializações, MBA, mestrado, doutorado, experiências no exterior, etc. Isso certamente será um diferencial no currículo de cada um, uma vez que, neste momento de crise econômica no país, com poucos empregos ofertados a salários desumanos e incompatíveis com o piso salarial, taxa de desemprego alta e conseqüentemente muita concorrência, uma habilidade profissional a mais pode fazer crescer.



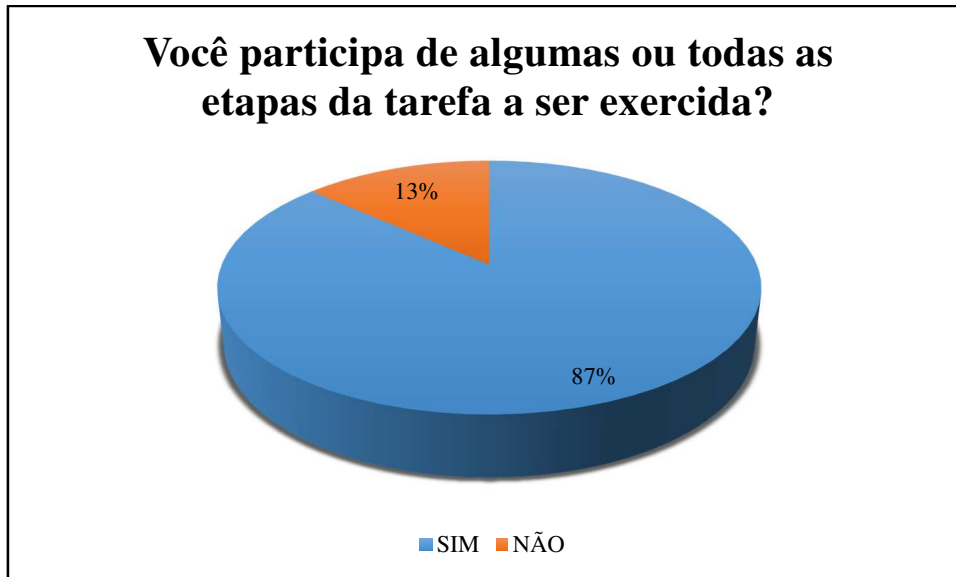


Figura 38 – Análise de interação e participação nas atividades

Fonte: Autora, 2017.

Uma das funções exercidas pelos engenheiros civis é gerenciar e acompanhar a obra, seja em sua atividade administrativa, com projetos ou execução. Ao exercer seu papel de líder, o profissional deve estar alinhado com toda sua equipe de trabalho. Estar presente, acompanhar a equipe, participar de processos, discutir opiniões, cumprir prazos, negociar valores, atender o cliente, faz do profissional um grande gestor. Existe uma frase bastante popular que diz: “só sabe mandar, quem sabe fazer”, e com o engenheiro não é diferente. Participar das etapas de trabalho resulta em segurança, respeito, seriedade, admiração, empatia, melhor relacionamento, ambiente de trabalho favorável. Neste trabalho, observou-se que 87% revelaram participar de alguma etapa da tarefa a ser exercida. Para os 13% que responderam não, sugere-se que busquem maiores participações pois essa atitude o aproxima de sua equipe e o engrandece profissionalmente.



Figura 39 – Análise de crescimento profissional

Fonte: Autora, 2017.

Neste resultado, 70% dos indivíduos apontam que enxergam perspectivas e oportunidades de crescimento na empresa em que trabalham. Esse fator de motivação é muito relevante, um profissional em crescimento intelectual, de aprendizado e financeiro, desafiado diariamente é um profissional motivado. Estar em evolução e satisfação é uma busca constante de ser humano. Dar a ele essa oportunidade o faz ter uma visão de presente e futuro, de estar construindo e percorrendo o caminho certo. Por outro lado, 30% dizem que não tem chance de crescimento onde trabalham, número bastante expressivo que denota desmotivação ou plena satisfação no sentido de objetivos profissionais alcançados.

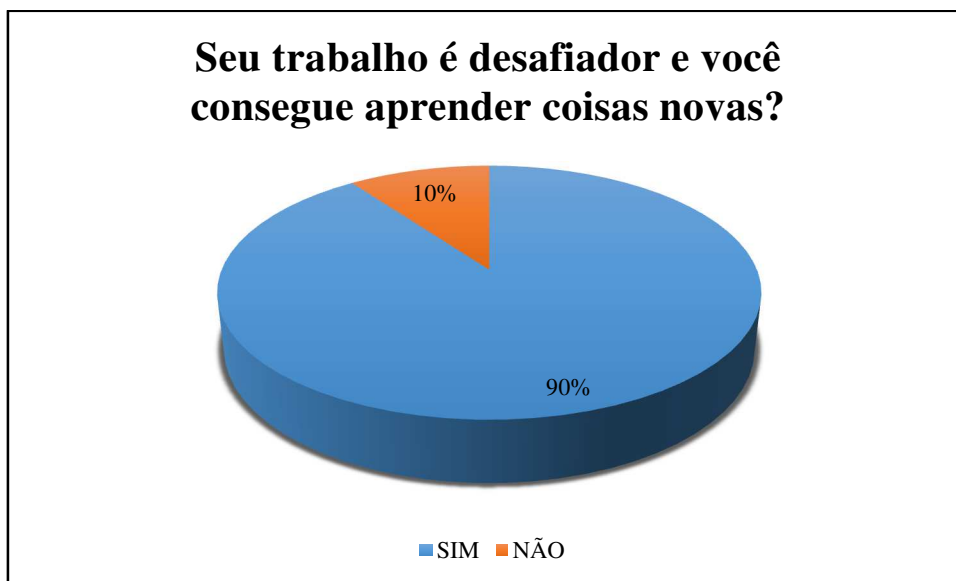


Figura 40 – Análise de tarefas desafiadoras e aprendizado

Fonte: Autora, 2017.

A rotina do engenheiro civil é bem agitada e corrida e o profissional tem que se virar para conseguir atender todos as suas responsabilidades e compromissos. Por se tratar do ramo de construção e as coisas estarem em contínuo andamento, o engenheiro debate-se diariamente com novos desafios e muitos problemas que devem ser solucionados da melhor forma e o mais rápido possível. Por ter esse papel de liderança, o profissional deve entender de todas as etapas de sua obra. Em conjunto com sua equipe de trabalho, ele está em constante aprendizado, se deparando a cada dia com coisas novas e se tornando efetivamente melhor. Nesta pesquisa, 90% afirmaram estar em constante aprendizado e sentem-se desafiados o tempo todo. O desafio é motivador pois compete estudos e aprendizados novos, numa luta interna buscando seu melhor desempenho e satisfação.

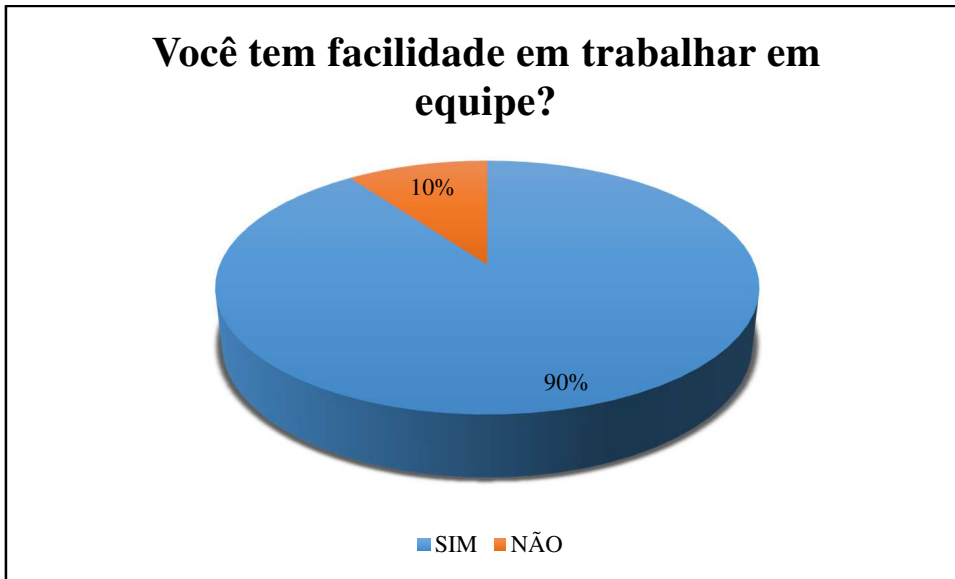


Figura 41 – Análise de trabalho em equipe

Fonte: Autora, 2017.

No mundo corporativo atual, saber trabalhar em equipe é quase uma condição para estar empregado e na engenharia civil não é diferente. O engenheiro deve estar totalmente alinhado com sua equipe de trabalho para que as coisas aconteçam conforme o planejado em cronograma. Aliás, toda a equipe deve trabalhar junto pois um depende do outro, são muitas frentes de trabalho. Curiosamente, 10% dos que responderam as questões afirmam não terem facilidade em trabalhar em equipe. Muito provavelmente estão desenvolvendo essa característica ou tem um bom técnico em edificações ou mestre de obras para facilitar essa função, pois é essencial para este cargo e profissão.



Figura 42 – Análise de reação a feedbacks

Fonte: Autora, 2017.

De acordo com o gráfico analisado, apenas 7% das pessoas reagem negativamente à feedbacks. 93% afirmam saber lidar com feedbacks negativos vindos de seus superiores ou equipe de trabalho. O feedback, quando bem aplicado, nada mais é do que uma resposta vista como uma consequência do trabalho realizado. Gestores devem estar atentos ao desempenho de sua equipe e sua função é manter as atividades desenvolvidas por cada membro sempre alinhadas para que o resultado seja o esperado. Porém, um bom profissional deve saber receber um feedback negativo e estar preparado para absorver e entender as críticas para, enfim, conseguir reparar tal atitude e melhorar seu desempenho.

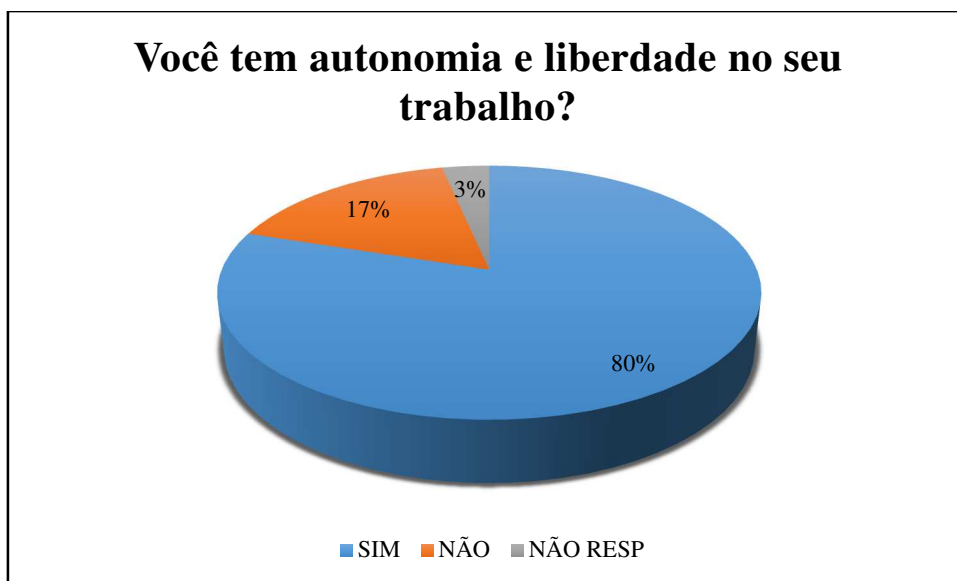


Figura 43 – Análise sobre autonomia e liberdade

Fonte: Autora, 2017.

Quando um indivíduo se sente à vontade, confiante, livre e com autonomia para tomar decisões no ambiente de trabalho, é muito provável que ele goste do que faz e sinta-se motivado com sua função. Ter conhecimento técnico, saber desempenhá-lo bem, tomar decisões importantes, resolver problemas e ainda transmitir confiança e respeito para sua equipe e também parceiros e superiores faz o profissional enaltecer, se sentir capacitado, buscar novos desafios e soluções de problemas, conquistar novos conhecimentos e aprendizados, ser líder. Entre os que responderam as questões, 80% dos engenheiros civil dizem ter autonomia e liberdade para desempenhar bem suas funções. Outros 17%, relatam que não se sentem à vontade para tal tarefa, pois não tem a confiança de seus superiores ou o respeito de sua equipe ou ainda habilidade técnica e postura pra isso. 3% não responderam à pergunta.

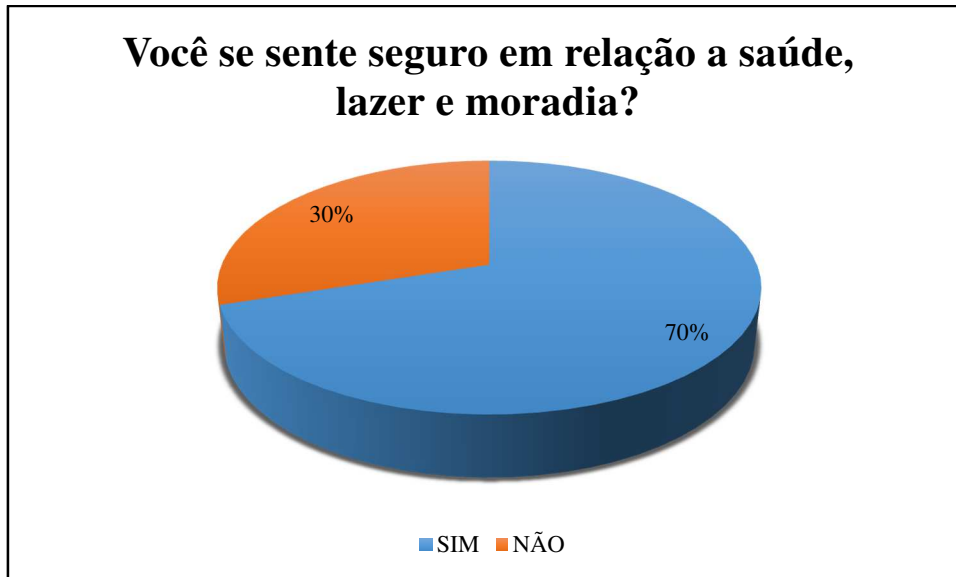


Figura 44 – Análise de segurança em relação a saúde, lazer e moradia

Fonte: Autora, 2017.

Essa questão foi desenvolvida a fim de analisar se o profissional de engenharia se sente seguro em relação a sua saúde, lazer e moradia, ou seja, caso ele ou ela venha a sofrer algum acidente ou adoecer, a empresa daria o suporte necessário, ou se a empresa inclui plano de saúde entre os benefícios que oferece, ou ainda se o salário do colaborador é suficiente para pagar um plano de saúde particular, se ele tem direito a férias e finais de semana livres para manter sua vida social ativa, e também se possui uma moradia e consegue arcar com as despesas de aluguel, financiamentos, alimentação, entre outras. Segurança do corpo, do emprego, de recursos, da moralidade, da família, da saúde da propriedade. São as chamadas necessidades de segurança, segundo Maslow (2000), representadas no nível 2 de sua pirâmide, logo acima das necessidades básicas. A figura 44 mostra que 30% dos engenheiros não estão seguros com essa questão, que sentem-se vulneráveis em relação a saúde, lazer e moradia. Isso afeta todo o topo da pirâmide de Maslow, não alcançando a realização profissional, desmotivando-o durante o processo.

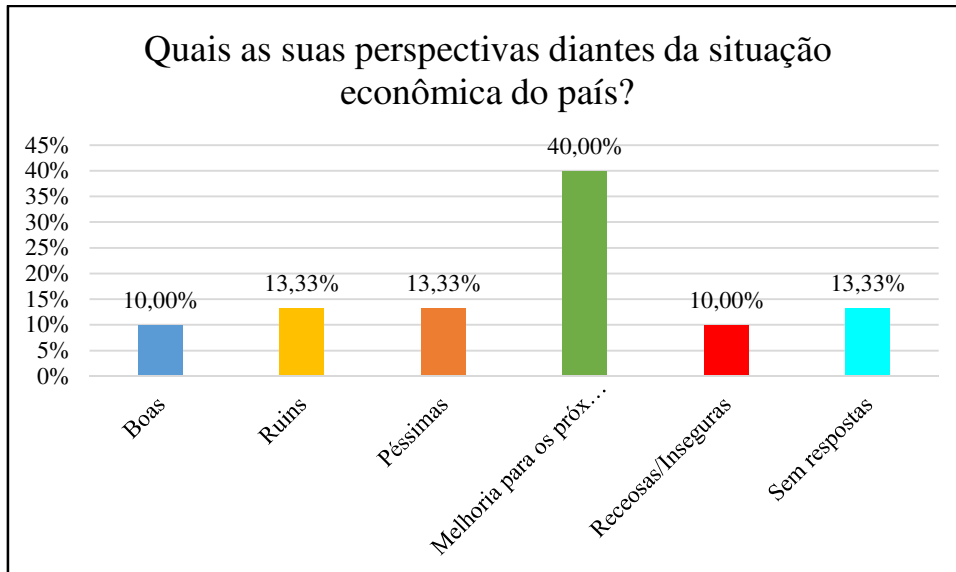


Figura 45 – Análise das perspectivas sobre a economia do Brasil

Fonte: Autora, 2017.

Dizem que momentos de crise servem para grandes oportunidades, os profissionais mais proativos buscam se diferenciar, se gostam da carreira em que estão, fazem cursos de aperfeiçoamento e se não gostam vislumbram uma oportunidade de mudança. No caso da pesquisa realizada, 40% dos profissionais estão esperançosos e acreditam que a economia do país irá melhorar nos próximos anos, sugerem que a economia é cíclica e que os próximos anos serão desafiadores, porém que a médio prazo retomaremos o crescimento e melhores oportunidades virão. 10% dos profissionais entendem que o momento é bom, que estão crescendo junto e confiantes que o país está ganhando, corroboram com a ideia que a crise pode ser uma grande oportunidade. Já 36% creem que estamos atravessando um período avassalador, classificam as perspectivas como ruins, péssimas, inseguras, dizem ter medo do que vem pela frente, reconhecendo a crise econômica como um fator desmotivador. 13,33% não responderam a questão.

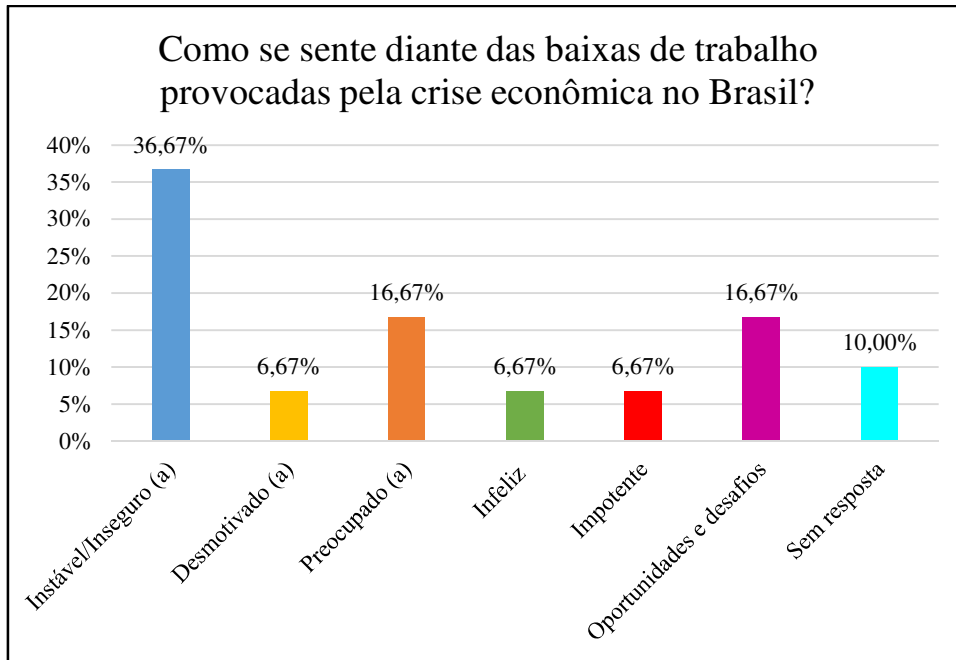


Figura 46 – Análise em relação ao desemprego provocado pela crise econômica do país

Fonte: Autora, 2017.

Muitos profissionais estão sem trabalho, as empresas estão demitindo mais do que contratando, a concorrência está gigantesca e isso gera muito medo de ousar. Quem está empregado, neste momento quer apenas se manter, ter como pagar suas contas, sustentar suas famílias da melhor maneira possível ou da forma que dá, e isso não é errado, muitos de nós estamos nesta situação. De acordo com o gráfico analisado, 36,67% dos interrogados sentem-se inseguros, com medo de ser desligado da empresa e não conseguir recolocação no mercado seja por falta de ofertas de trabalho ou desvalorização profissional; 16,67% dizem estar preocupados; 6,67% se veem desmotivados, com a autoestima abalada; outros 6,67% se sentem impotentes, sem nada a fazer a não ser esperar melhorar; mesmo percentual para os que se sentem infelizes com o momento que estão atravessando; 10% não responderam e, por fim, 16,67%, ainda consegue manter o pensamento positivo e acreditam que estamos atravessando ciclos resultantes da economia moderna, aproveitam a ocasião para se especializar, se aprimorar no que faz, vislumbram oportunidades e desafios, entendem que sempre existirão oportunidades para quem trabalha honestamente, e se não tem hoje, amanhã ou depois terá e serão reconhecidos.

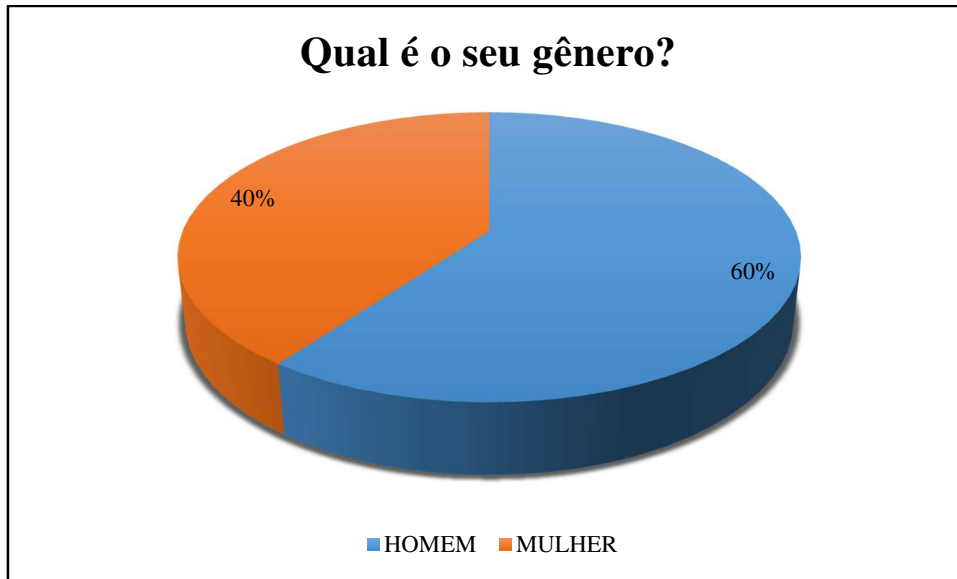


Figura 47 – Análise de gênero dos participantes da pesquisa

Fonte: Autora, 2017.

Entre os participantes da pesquisa, 40% eram mulheres e 60% homens. Analisando o estudo como um todo, com base nas respostas de cada um, afirma-se que ser homem ou mulher não interfere no nível de motivação de cada um e não houve nenhuma situação de preconceito, desrespeito ou oportunidades desiguais entre os sexos. Contudo, sabe-se que a engenharia civil ainda é vista como um ramo destinado aos homens e muitas vezes isso se destaca na oferta de emprego já, havendo preferência para o sexo masculino. Cabe a nós, mulheres, lutar e resistir para alcançarmos os mesmos direitos.



## 5. CONCLUSÃO

Para alcançar os objetivos desse trabalho, o levantamento de informações apontou alguns dados sobre a motivação, fatores motivacionais e o desempenho dos profissionais entrevistados.

O estudo da motivação é de grande importância para que as empresas e os gestores possam entender as necessidades e desejos dos profissionais engenheiros civis, podendo assim compreendê-los melhor, ajudando no desenvolvimento da autoestima e autoconhecimento e principalmente contribuindo de maneira efetiva no desempenho e satisfação de suas atividades. Um profissional motivado é aquele que possui desejos, expectativas e objetivos a serem alcançados, que são movidos por uma ação.

Diversos foram os fatores citados que motivam e desmotivam o profissional intrínseca e extrinsecamente. Apareceram como fatores motivadores extrínsecos manter o ambiente de trabalho organizado e ergonômico, desafios com grandes projetos e inovações, reconhecimento, oportunidades de aperfeiçoamento e perspectivas de crescimento profissional, função exercida, satisfação do cliente, a equipe confiar no seu trabalho (necessidade de estima – pirâmide de Maslow), boas instruções e conhecimento da tarefa a ser executada que ajuda na liberdade, autonomia e participação nas tomadas de decisões, segurança de emprego, de recursos, de moradia, de saúde (necessidades de segurança – pirâmide de Maslow), bem como o salário que ainda é o grande destaque entre os fatores motivacionais, corroborando com a ideia de Maximiano (2006) que quanto mais feliz o sujeito estiver com o salário, maior será sua disposição para trabalhar, melhor será a sua produtividade e a qualidade do serviço exercido. Já entre os fatores motivadores intrínsecos estão o grau de responsabilidade, o quanto a pessoa se sente segura naquela atividade, a realização profissional e pessoal, a relação interpessoal e comunicação, como o profissional se encontra emocionalmente, a autoestima e poder contribuir socialmente trazendo benefícios para a sociedade. Entre os fatores que desmotivam mostram-se presentes a cobrança excessiva por resultados e pressão, acúmulo de tarefas, planejamento mal feito, salário muito abaixo do seu piso (desvalorização profissional), falta de reconhecimento, ambiente desagradável, horas extras, profissionais sem valores éticos, burocracia e taxas excessivas do governo, carga tributária alta, demissões e a crise econômica do país.

Cada vez mais pessoas estão à procura de significado e autorrealização. É papel de cada profissional entender suas necessidades e utilizá-las como ponto de apoio para potencializar e

impulsionar a satisfação no trabalho, compreendendo que a motivação está relacionada diretamente ao desejo e a expectativa dos indivíduos com relação à atividade que eles exercem. Cabe, portanto, aos engenheiros civis desempenharem suas funções da melhor maneira possível, atentando sempre ao que não está bem e contribuindo com sua motivação. Confecção de projetos, planejamentos, execuções de todos os tipos de obras, supervisão, gerenciamento e fiscalização são atividades que representam grande responsabilidade, alta pressão para cumprir cronogramas, comprometimento, liderança, trabalho em equipe, bom relacionamento, segurança, reconhecimento, seriedade, boa autoestima, participação das etapas desenvolvidas, busca por novos desafios, novos aprendizados. Em resposta ao questionário aplicado neste trabalho, concluiu-se de maneira geral, que esses profissionais encontram-se motivados e satisfeitos com a profissão escolhida e a formação que tiveram.

Como formas de melhoria da motivação no desempenho dos engenheiros sugere-se aperfeiçoamento profissional, aumentar empenho e dedicação, buscar novos desafios, participar de tomadas de decisões, conhecer novas áreas, ter clareza nos objetivos, ter um bom planejamento, ser organizado, remanejar pessoal para evitar pressões e acúmulo de funções, remunerações adequadas e justas, bom ambiente de trabalho, se relacionar bem com as pessoas, se manter longe de profissionais sem valores éticos, dividir melhor as tarefas, e principalmente, ao meu ver, estar com a saúde física e mental em dia, pois a realização de um bom trabalho só acontece de maneira efetiva e motivada quando o profissional está bem emocionalmente. Um engenheiro desmotivado pode afetar toda a sua equipe de trabalho, gerando baixa produtividade e qualidade nos seus serviços e de todos seus subordinados, e se não levado a sério esse problema pode acabar com o desligamento profissional ou tendo eu fechar as portas de sua empresa.

## 6. REFERÊNCIAS

- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** 4ª ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.
- BERGAMINI C. W. **Motivação nas organizações.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CES 11/2002, aprovada em 11 de março de 2002b. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. **Diário Oficial da União.** Brasília/DF, 25 de fevereiro de 2002. Seção 1, p. 17.
- BUENO, M. **As Teorias de motivação humana e sua contribuição para empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow.** Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão, n 6, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CREPALDI, S. C. P. **Avaliação do nível de estresse e motivação de uma gerência de obras.** Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Monografia de Especialização. Curitiba, 2013.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento Humano no trabalho.** 1ª ed. São Paulo: Pioneira, 1992.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências.** São Paulo: Atlas, 2000.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.
- GLASSER, W. **Administração de liderança.** 1ª ed. São Paulo: Best Seller, 1994.
- HERZBERG, F.; MAUSER, B.; SNYDERMAN, B. **One More Time: How do you motivate employees?** Harvard Business Review, 1968.
- HOFFMAN, E. **The right to be a human: a biography of Abraham Maslow.** McGraw-Hill, 1999.

- LE BOTERF, G. **Avaliar a competência de um profissional:** três dimensões a explorar. Reflexão RH, 2006. Disponível em <<http://guyleboterf-conseil.com/article/evaluation/version/directe/pessoal.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2017.
- LUCAS, L. da S.; DAL'COL, S. C. **Os fatores motivacionais que podem influenciar no desempenho dos funcionários da empresa X.** Semana Acadêmica Revista Científica, Vol. 01, 2013.
- LUCENA, J. et al. **Competencies beyond countries:** the re-organization of engineering education in the United States, Europe and Latin America. Journal of Engineering Education, v. 97, n. 4, p. 433-447, 2008.
- MACÊDO, I.I de et al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- MASLOW, A. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- RIBEIRO, R. A. **Motivação.** 2007. Disponível em <<http://administradores.com.br/artigos/carreira/motivacao/13643/>>. Acesso em: 21 mar. 2017.
- ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional.** 11ª ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2005.