

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO
TRABALHO**

RODOLPHO LUIS DE ARAÚJO PEREIRA

**Perfil profissional da turma de Engenharia de Segurança do
Trabalho: um confronto entre identidade e expectativa.**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

LONDRINA/PR

2016

RODOLPHO LUIS DE ARAÚJO PEREIRA

Perfil profissional da turma de Engenharia de Segurança do Trabalho: um confronto entre identidade e expectativa.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Campus Londrina.

Orientador: Prof.^a Adilséia Soriani Batista

LONDRINA/PR

2016



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Londrina
Curso de Especialização Em Engenharia de Segurança do
Trabalho



TERMO DE APROVAÇÃO

Perfil profissional da turma de Engenharia de Segurança do Trabalho: um confronto entre identidade e expectativa.

por

RODOLPHO LUIS DE ARAÚJO PEREIRA

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização foi apresentado em _____ de _____ de _____ como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho. O(a) candidato(a) foi arguido(a) pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Orientadora

Prof.^a Adilséia Soriani Batista

Prof. José Luis Dalto

Prof. Marco Antônio Ferreira

Dedico este trabalho à minha família,
meus amigos, meus colegas de curso,
que sempre me e fizeram mais essa
jornada ser superada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me dar força e tranquilidade pra tomar as decisões corretas, por me acompanhar durante esses anos de luta.

Agradeço a minha família que sempre me apoiou em tudo, meus pais, que são os melhores pais que eu poderia ter, mesmo eu sempre brigando com eles, minha irmã, a Bianca, meus avós, Cida, Clarice, Ely e Domingão (in memoriam), que eu sou eternamente grato por tudo, meus primos, todos eles que são mais que primos, meus tios e tias que sempre ajudaram e como não poderia deixar de falar, tenho que agradecer demais algumas pessoas que igualmente são muito importantes para mim, como a Cris Vanzela, meus amigos da época do Rio que sempre estão presentes no dia-dia, amigos que fiz em Londrina, Mandaguari e demais locais, pro meu bem (Vani) que sempre tem muita paciência comigo e para toda família Valério.

Tenho que agradecer muito a todos os amigos que fiz durante essa caminhada até chegar onde estou sem esses amigos não teria conseguido, pois amigos como esses não há por ai, logo gostaria de agradecer a todos os meus amigos que fiz nesse breve período, jamais poderia deixar de agradecer à Modelo, Nab, Nay, Lari, Primo, Celio, Aécio, Japa, Jampa, Mano Dérsio, Danilo, Marcelinha, Gabi, Celsão, o mito Gripp, Beбето, Cris, Rangel e da Marina.

Agradeço a minha orientadora Prof. Adilséia que tem sido mais que orientadora, tem sido muitas vezes psicóloga também, pela sabedoria com que me guiou nesta trajetória.

Aos meus professores, que sempre buscaram passar da melhor forma o conhecimento em sala.

A Coordenação e Secretaria do Curso, pela cooperação.

Enfim a todos.

“Que vossos sonhos desafiem as impossibilidades, lembrai-vos que as grandes coisas dos homens foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

RESUMO

PEREIRA, Rodolpho. **Perfil profissional da turma de Engenharia de Segurança do Trabalho: um confronto entre a identidade e a expectativa.** 2016. 10 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Londrina, 2016.

Com o mundo em frequente transformação, junto com diversos avanços tecnológicos, com a troca de informações são cada vez mais rápidas e instantâneas, formas de trabalho, conceitos de equipe e treinamento cada vez mais ao alcance de um clique. Hoje o mundo nos permite entrar num computador ou smartphone e procurar novas ferramentas e soluções, com passo a passo e comentários de sucesso e insucesso, com todo esse panorama, o mercado de trabalho não poderia deixar de acompanhar essa constante evolução e mudança, logo esse trabalho tem como objetivo, traçar um paralelo entre o que o mercado de trabalho espera como perfil profissional de um engenheiro e como esses profissionais se veem no intuito de suprirem essa demanda. Sob o ponto de vista metodológico esse trabalho foi uma pesquisa exploratória, trazendo uma maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito. Foram formulados questionários sobre as principais competências, através de uma plataforma online e enviada ao público alvo por e-mail e aplicativos de mensagens. Foi visto que os profissionais conhecem as necessidades do mercado, eles têm uma boa compreensão dessas necessidades, porém eles têm carências em algumas competências, principalmente nas técnicas. Logo, eles têm de buscar se qualificar e diminuir essas carências, fazendo novos cursos, como os mesmos buscaram numa especialização.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Competências. Perfil. Engenharia

ABSTRACT

PEREIRA, Rodolpho. **Professional profile of the Work Safety Engineering class: a confrontation between identity and expectation.** 38 sheets. Specialization Course Monograph in Occupational Safety Engineering at the Federal Technological University of Paraná. Londrina, 2016.

In a world in frequent transformation, several technological advances, a world where the information exchange is getting faster and more instant, working methods, team concepts and training can be reached by one click. Today the world allows us to use a computer or smartphone to search for new tools and solutions, with guidance and overviews about the success or failure, with all this scenario, the job market couldn't not follow this constant evolution and change, therefore this work aims, drawing a parallel between what the job market expects as a professional profile of an engineer and how these professionals find themselves in a way to providing for this demand. This work is an exploratory research, bringing a greater familiarity with the problem, making it more explicit. Questionnaires were developed about the core competencies, through an online platform and sent to the target audience by email and messaging applications. With the results in hand is drawn a parallel between how the public views the job market and how are they preparing for it.

Keywords: Job market. Competencies. Profile. Engineering.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Competências Comportamentais - Como os profissionais acreditam que as empresas avaliam.	27
Gráfico 2 - Competências Técnicas - Como os profissionais acreditam que as empresas avaliam.	28
Gráfico 3 - Competências Comportamentais - Como os profissionais se avaliam. ...	30
Gráfico 4 - Competências Técnicas - Como os profissionais se avaliam.	31

LISTA DE QUESTIONÁRIO

Questionário Online - 1 - Como as empresas avaliam as competências relacionadas.....	41
Questionário Online - 2 -- Como as empresas avaliam as competências relacionadas.....	42
Questionário Online - 3 - Como as empresas avaliam as competências relacionadas	43
Questionário Online - 4 - Como você avaliam suas qualificações frente às competências.....	44
Questionário Online - 5 - Como você avaliam suas qualificações frente às competências.....	45
Questionário Online - 6 - Como você avaliam suas qualificações frente às competências.....	46

SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas.

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

SST – Segurança e a Saúde no Trabalho.

COBENGE – Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia

CONFEA – Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivos	14
1.1.1	Objetivos Gerais	14
1.1.2	Objetivos específicos.....	14
2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	15
2.1	Pesquisa Exploratória	15
2.2	Formulação da Pesquisa.....	15
2.2.1	Grupo comportamental	15
2.2.2	Grupo técnico	16
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	17
3.1	Mercado de trabalho	17
3.2	Perfil profissional na atualidade	18
3.3	Segurança do trabalho	20
3.4	Engenheiro de segurança do trabalho	21
3.4.1	Atividades que compõe a função.....	21
3.4.2	Competências.....	23
3.4.2.1	Competências comportamentais.....	23
3.4.2.2	Competências Técnicas	24
3.5	O ensino da engenharia no Brasil	24
4	RESULTADOS.....	27
4.1	Como os profissionais veem a importância de cada competência na visão do mercado de trabalho	27
4.2	Como os profissionais se avaliam, frente as competências	30
5	CONCLUSÃO E SUGESTÕES.....	33
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	ANEXOS	40

1 INTRODUÇÃO

Em 2004, Chiavenato já dizia que o mundo vinha sofrendo com uma profunda transformação, com o passar dos anos a tecnologia e as informações também tem passado por transformações muito profundas e essas mudanças impactam diretamente em toda sociedade.

O mundo de hoje está em constante mutação, ele não é mesmo que conhecemos, assim como os costumes e como as empresas. Ele é muito diferente de épocas atrás, há ciência de fatos ocorridos em outros continentes em questão de segundos, produtos que são recém-lançados, se tornam obsoletos em questão de meses.

Vive-se numa sociedade em constante transformação, onde o mercado de trabalho tem cada vez mais, um cenário cheio de dinamismo e evolução. Essa cenário força as empresas a exigirem cada vez mais de seus profissionais, o mesmo dinamismo, iniciativa, agilidade na tomada de decisões e precisão.

Nesse cenário, os profissionais da área de engenharia têm ganhado espaço devido a sua versatilidade, perfil dinâmico e grande poder de decisão, para assumir inúmeros cargos de liderança, independente de sua área de formação (Santos 2003).

A cada dia, nos são apresentadas novas formas de liderança, gerenciamento de equipe, como lidar com as metas estipuladas pelas empresas.

Com todo esse cenário, a preocupação desse estudo em compreender como é que as empresas escolhem ou definem como perfil profissional para atuar nesse mercado, logo, ele tem o objetivo de definir qual o perfil essas empresas demandam para atuar no mercado de engenharia de segurança do trabalho e fazer um cruzamento de como esses profissionais do curso estão se percebendo capazes de atender tais demandas.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivos Gerais

Esse estudo tem como objetivo, traçar um paralelo entre o que o mercado de trabalho espera como perfil profissional de um engenheiro de segurança do trabalho e como os profissionais se veem no intuito de suprirem essa demanda.

1.1.2 Objetivos específicos

- Apresentar o perfil profissional (competências requeridas) esperado pelo mercado;
- Demonstrar o perfil profissional que os engenheiros participantes da pesquisa identificam como possuidores;
- Traçar o comparativo entre o resultado da pesquisa e o perfil demandado pelo mercado.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1 Pesquisa Exploratória

Podemos definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos, logo, quando não conseguimos responder alguns questionamentos ou não temos informações suficientes ao problema. (Gil, 2010)

Essa pesquisa é uma pesquisa exploratória, esse tipo de pesquisa, busca proporcionar uma maior familiaridade com o problema, tem o objetivo de torna-lo mais explícito. Podemos dizer, com o auxílio de alguns autores, que esse tipo de pesquisa tem o objetivo de aprimorar as ideias. Essas pesquisas, usam o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas envolvidas no problema ou com prática nele e análise que estipulem a compreensão do mesmo. (Gil, 2010)

2.2 Formulação da Pesquisa

Foi formulado um questionário através de uma plataforma online, com base nos diversos livros, trabalhos e artigos, formulamos 13 perguntas sobre a visão do profissional em relação ao mercado de trabalho e outras 13 perguntas sobre a visão do profissional em relação as suas qualificações diante das competências, todas elas são perguntas objetivas, aonde o profissional tinha de dar uma nota de importância em relação as competências.

As competências foram divididas em dois grupos, as técnicas e as comportamentais, de acordo com a ordem abaixo:

2.2.1 Grupo comportamental

- Ética profissional;
- Controle Emocional;
- Capacidade de negociação
- Habilidade para conviver com mudanças;
- Capacidade de liderança;
- Trabalho em equipe;
- Capacidade para trabalhar sobre pressão

2.2.2 Grupo técnico

- Conhecimentos específicos;
- Comunicação;
- Vivência profissional (experiência);
- Domínio da língua inglesa;
- Domínio de informática;
- Visão empreendedora.

Através de e-mail e aplicativos de mensagens, foram enviados os links do questionário para um público de 29 estudantes e desse total, dezoito responderam ambos os questionários. Os resultados dessa pesquisa serão apresentados em gráficos para melhor visualização e compreensão de todos.

Com as respostas obtidas, será feita uma avaliação de acordo com o levantamento bibliográfico e com observações as expectativas do mercado de trabalho, que irá absorver esses profissionais.

A pesquisa teve fontes primárias e secundárias. As fontes primárias são através de perguntas e colocações diretas do pesquisador com seu público alvo, as informações secundárias são oriundas de livros, artigos eletrônicos, dissertações e teses.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Mercado de trabalho

O mercado de trabalho na atualidade tem muitas diferenças em relação há tempos atrás, hoje temos a Globalização, que faz com que as empresas sofram muito mais pressão, para se adaptarem às novas realidades. Para conseguir uma colocação no mercado de trabalho, o profissional tem de ter outras qualificações que as eventuais dos cargos, não sendo exigido somente o conhecimento específico, com essa realidade, muitos especialistas creditam o aumento do desemprego, a falta de demanda de profissionais com conhecimentos e qualificações para os cargos (Oliveira,2006).

Muitos autores, com visões diversas, abordam aonde esses profissionais podem se aprimorar para desenvolverem essas competências, sendo isso primordial até mesmo na manutenção do emprego. Logo, para o profissional se destacar e se encaixar nesse mercado, o mesmo precisa aprimorar suas habilidades e buscar um diferencial, novas competências, com isso ele se tornará competitivo para o mercado. O mercado de trabalho cada vez mais se trava em concorrência e diante disso, para conseguir se sobressair em meio a essa concorrência é preciso que o profissional desenvolva conhecimentos e habilidades diferenciadas, para tornar-se competitivo no mercado (Oliveira,2006).

O profissional tem de ser um eterno inquieto, sempre buscando evoluir, buscar sempre novos desafios, causando sua evolução e ascensão. O que as empresas buscam, são profissionais capazes de continuar aprendendo, participando e interagindo com sua equipe, também busca profissionais que se sintam felizes, tanto na vida profissional como pessoal, pois isso reflete no seu trabalho.

Para estar apta nesse cenário, a pessoa deve ser versátil, ter uma boa capacidade cognitiva, ter uma boa mobilidade nos diversos grupos e trabalho, saber lidar com os diversos níveis de orientação da empresa, controle emocional para suportar a pressão e saber lidar com um cenário de mudança constante.

Com esse grande numero de exigências, o profissional da área de engenharia tem ganhado cada vez mais destaque nas diversas áreas do mercado de trabalho, pois esse profissional independente de sua área de formação tem como características,

habilidades que o mercado busca, como a capacidade de tomada de decisões, olhar crítico, poder de liderança e tomada de decisões.

3.2 Perfil profissional na atualidade

Sempre que falamos em perfil profissional, temos de entender que isso é um conjunto de qualificações ou competências, em suma os autores dividem essas competências em três partes: Habilidades, atitudes e conhecimento.

O conhecimento é aquilo que levamos de nossas aulas, dia-a-dia e experiências, são adquiridos através de estudos, pesquisas e situações reais. A habilidade, pertence ao domínio psicomotor, está relacionado com o saber fazer. Habilidade é a capacidade de o indivíduo buscar em suas experiências anteriores o conhecimento necessário para examinar e solucionar um determinado problema.

Por fim, atitude é o querer fazer, está ligado a nossa forma de interesse por determinada tarefa, isso pode mostrar traços positivos ou negativos de uma pessoa, pois está relacionado ao sentimento e a forma como estamos preparados para lidar com ele. (Martin Jorge, 2003).

Diversos autores tentam enumerar e parametrizar quais são as principais competências e o que são as qualificações mais importantes para o mercado de trabalho, logo, iremos apresentar algumas dessas pesquisas.

Nesse estudo, o autor listou itens importantes para esse profissional, podemos ver que ele enfatiza o conhecimento continuado, a capacidade do profissional de buscar evoluir, saber que o mercado está em constante evolução, novas tecnologias e modelos de administração aparecem constantemente, nunca deixando de lado questões como o trato com os funcionários e a ética profissional não só no ambiente de trabalho, mas no seu dia.

Segundo Ferreira (1999), há algumas competências que ele classifica como atributos, indispensáveis para esses profissionais que são: conhecimento das ciências básicas, para melhor compreensão de novas tecnologias e ferramentas; capacidade de atuar nas mais diferentes equipes; capacidade continua de renovação e busca de novos conhecimentos; questões éticas, quanto sua responsabilidade para a empresa, capacidade de comunicação; visão a frente dos demais, para ser capaz de antever e entender qual impacto as possíveis soluções

podem causar no contexto social e ambiental; capacidade de integrar o conhecimento técnico-científico, na área de inovação e busca de soluções dos problemas tecnológicos; iniciativa; domínio de informática; capacidade de gerir pessoas e sistemas; ter um espírito empreendedor.

Em Moraes (1999), vemos que a visão dele tem algumas diferenças, para esse autor, o profissional deve estar atento as seguintes competências, em ordem de importância: Comprometimento com a qualidade de suas tarefas; capacidade de trabalhar em equipe; saber conviver com mudanças; entender e ter uma clara visão do cliente; capacidade de usar as ferramentas de informática; domínio do inglês; fidelidade com sua corporação; ética profissional; ambição profissional; capacidade de planejamento; visão da necessidade do mercado; habilidade para economizar recursos; capacidade de liderar.

Já para Salum (1999), o profissional preciso de conhecimentos técnicos e científicos; domínio de informática, capacidade de solucionar problemas; busca constante de evolução; visão empreendedora; capacidade de liderança; trabalhar em equipe; comunicação; domínio de outra língua; entender seu papel na empresa.

Há outro estudo, que lista algumas visões que o mercado de trabalho espera desse profissional, ao ocupar esse cargo, nele o autor sempre se refere no futuro, mostrando que essa busca deve ser contínua, porém muitas empresas têm métodos de analisar e saber se o profissional tem essa sede de conhecimento, se ele tem capacidade para evoluir e se ele pode crescer.

Em outra publicação como a de Oliveira e Pinto (2006), os autores buscam ser mais objetivos, colocando as seguintes competências: Busca de novos conhecimentos de forma autônoma, contribuir para o desenvolvimento científico e tecnológico; trabalhar nas mais diversas equipes; iniciativa para projetar, executar e liderar; preocupações éticas com suas medidas e decisões.

Muitos artigos, teses e palestras, tentam mostrar a visão que as empresas têm de seus futuros colaboradores e o que eles esperam, de uma forma mais resumida, podemos dividir essas expectativas em duas frentes, uma com as competências comportamentais, competências essas que estão relacionadas ao indivíduo, sua forma de ser, seu caráter, muito mais do que o que ele aprende na faculdade e sim o que o mesmo aprende no seu dia-dia, dentre os autores lidos destacamos algumas que aparecem com maior frequência entre todos eles, que

são: Ética, capacidade de liderança, conviver com mudanças, lidar com pressão, capacidade de negociação, trabalhar em equipe, controle emocional.

Em relação às competências tecnológicas, que são aquelas que o profissional aprimora, aprende e deve estar numa constante evolução, podemos destacar as seguintes: Domínio de inglês; domínio de informática; conhecimentos específicos; comunicação; visão empreendedora e vivencia profissional na área.

Com essas duas vertentes, podemos entender como está a visão desses profissionais para o que vem pela frente.

Temos de entender, que temos nas empresas uma assim como todo país sofre com uma grande defasagem educacional e essa defasagem causa muitas vezes problemas para a assimilação de metodologias e procedimentos, logo esse profissional tem de ter uma habilidade para poder se comunicar nesses diversos mundos, conseguindo passar para todos os colaboradores a mesma mensagem.

3.3 Segurança do trabalho

Em se tratando de trabalho é impossível não falar em segurança nos dias de hoje. Uma questão já levantada por pesquisadores há algum tempo atrás, mas que somente agora é que começaram a dar sua devida importância. Por motivo das mudanças ocorridas na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho com a sanção da Lei no 6.514/1977, em 8 de junho de 1978 é aprovada através da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego, as Normas Regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho (IPEA, 2011, p.35).

As normas regulamentadoras tratam de saúde e segurança do trabalhador, cabendo à empresa instruir seus empregados para minimizar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais (KOSIBA, 2011, p. 93).

De acordo com BRASIL (1978):

“As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”.

Os requisitos técnicos e legais necessários à segurança e saúde ocupacional não são estabelecidos somente pelas NRs, mas também por Leis complementares, Portarias, Decretos, NHO – Norma de Higiene Ocupacional, Resoluções, entre outras que regem essas medidas (OLIVEIRA, 2013, p.7).

Segundo Arruda (2013, p. 19) considera-se segurança do trabalho como um conjunto de medidas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e proteger a integridade física do trabalhador.

Atualmente existem 36 Normas Regulamentadoras que são periodicamente revisadas, atualizadas e modificadas, conforme as comissões definem, aprimorando o vínculo entre empregado e empregador.

3.4 Engenheiro de segurança do trabalho

Desenvolver atividades relativas a área de segurança do trabalho, propondo normas e medidas corretivas e preventivas contra acidentes, indicando equipamentos de segurança, planejam atividades e coordenam equipes de treinamento (CONFEA - CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA, 1999).

O mesmo tem a responsabilidade de zelar pela saúde e pela integridade física do trabalhador, reduzindo ou eliminando o risco de acidentes no ambiente de trabalho. Ele também elabora, administra e fiscaliza planos de prevenção de acidentes ambientais. Assessora empresa em assuntos relativos à segurança e higiene do trabalho, examinando instalações, materiais e processos de fabricação. Orienta a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) das companhias e dá instruções aos funcionários sobre o uso de equipamentos de proteção individual e ministra palestras e treinamentos, seguindo as normas governamentais e da empresa. (CONFEA - CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA, 1999).

3.4.1 Atividades que compõe a função segundo o CONFEA

- Assessorar os diversos órgãos da Instituição em assuntos de segurança do trabalho;
- Propor normas e regulamentos de segurança do trabalho;

- Estudar as condições de segurança dos locais de trabalho e das instalações e equipamentos;
- Examinar projetos de obras e equipamentos, opinando do ponto de vista da segurança do trabalho;
- Indicar e verificar a qualidade dos equipamentos de segurança;
- Estudar e implantar sistema de proteção contra incêndios e elaborar planos de controle de catástrofe;
- Delimitar as áreas de periculosidade, insalubridade e outras, de acordo com a legislação vigente, emitir parecer, laudos técnicos e indicar mediação de controle sobre grau de exposição a agentes agressivos de riscos físicos, químicos e biológicos;
- Analisar acidentes, investigando as causas e propondo medidas corretivas e preventivas;
- Opinar e participar da especificação para aquisição de substâncias e equipamentos cuja manipulação, armazenamento, transporte ou funcionamento possam apresentar riscos, acompanhando o controle do recebimento e da expedição;
- Colaborar na fixação de requisitos de aptidão para o exercício de funções, apontando os riscos decorrentes desses exercícios;
- Manter cadastro e analisar estatísticas dos acidentes, a fim de orientar a prevenção e calcular o custo;
- Realizar a divulgação de assuntos de segurança do trabalho;
- Participar de programa de treinamento, quando convocado;
- Elaborar e executar programas de treinamento geral e específico no que concerne à segurança do trabalho;
- Planejar e executar campanhas educativas sobre prevenção de acidentes.
- Participar, conforme a política interna da Instituição, de projetos, cursos, eventos, convênios e programas de ensino, pesquisa e extensão;
- Trabalhar segundo normas técnicas de segurança, qualidade, produtividade, higiene e preservação ambiental;
- Executar tarefas pertinentes à área de atuação, utilizando-se de equipamentos e programas de informática;

- Executar outras tarefas compatíveis com as exigências para o exercício da função.

3.4.2 Competências segundo o CONFEA

Além de atividades como mostrado acima, há também algumas competências dessa função:

3.4.2.1 Competências comportamentais

- Capacidade de negociação: Saber lidar com as diversas situações e pessoas, ter boa argumentação e conseguir os melhores resultados sobre o produto;
- Trabalho em equipe: Conseguir transitar entre os mais diversos grupos dentro de uma empresa, saber delegar, ouvir e dividir tarefas. Entender que se tornará parte de um conjunto, colaborando, ouvindo e fazendo parte efetivamente do mesmo;
- Controle emocional: conseguir lidar com suas emoções, de forma que elas não influenciem negativamente o seu desempenho profissional, auxiliando na tomada de decisões de forma correta;
- Capacidade de trabalhar sob pressão: num mercado cada dia mais exigente e dinâmico, as cobranças por resultados são cada vez maiores, logo, quem consegue suportar essa pressão, pode ir mais longe;
- Ética profissional: Pode se dizer, que ética é uma reflexão sobre a moralidade. A ética não pode ser definida como algo puramente teórica, afinal, ela é um conjunto de princípios e disposições voltados para a ação, tem como objetivo essencial às ações humanas. Então, na verdade a ética serve como referência para os indivíduos que convivem em sociedade, ou seja, entre todos nós.(Andressa Schuster de Miranda);
- Conviver com mudanças: A troca de informações cada vez mais rápida, novas formas de trabalho, sistemas de qualidade variáveis e objetivos novos a cada novo ciclo, saber entender, visualizar e trabalhar com esse cenário, qualifica muito o profissional.

- Liderança: Capacidade de tomar decisões, motivar os colaboradores, resolver problemas, ser persuasivo e ter o respeito dos demais, através de seus gestos e não de suas ordens.

3.4.2.2 Competências Técnicas

- Conhecimentos específicos: Ter uma boa base teórica de assuntos relacionados à área de trabalho e atuação, para ter decisões sempre bem tabuladas e fundamentadas;
- Comunicação: Dentro das corporações, há uma grande miscigenação de povos, culturas e níveis de ensino, o profissional, tem de saber transitar e passar para todas essas classes o seu conhecimento da melhor forma possível, sempre buscando facilitar a compreensão do ouvinte;
- Visão empreendedora: Através de estudos sobre o mercado, busca de novas ferramentas e conhecimento do seu produto, descobrir novos nichos de mercado, melhorias para a corporação, se antecipar aos riscos do mercado e buscar sempre estar um passo a frente;
- Domínio de informática: Saber lidar com essa tecnologia, pois o mesmo poderá encontrar vários sistemas, programas e plataformas diferentes para trabalhar, com esse domínio, os obstáculos nesse campo serão menores;
- Domínio de inglês: Diversas corporações têm parceiros em diversas regiões do mundo, também adquirem equipamentos de fabricantes externos e periodicamente precisam viajar para feiras e congressos em busca de novas tecnologias, com esse cenário, quem tem domínio em mais línguas sai na frente, pois pode ajudar a empresa em decisões diversas.

3.5 O ensino da engenharia no Brasil

O Ensino da Engenharia no Brasil começou em 1810, criado pelo então príncipe Regente (futuro Rei D. João VI), na Academia Real Militar, que vinha para substituir a Real Academia de Artilharia, sendo a primeira a funcionar nas Américas e a terceira no mundo (Telles, 1984).

Antes da abertura da academia, haviam cursos regulares de engenharia, porém em um formato de aulas isoladas. Essa academia tinha a finalidade de formar Engenheiros, geógrafos e topógrafos, para auxiliarem nas expansões territoriais, busca de minas e trabalhos em rios, portos, pontes e demais demandas da época (Telles, 1984).

Com o passar do tempo outras exigências foram aparecendo e novas formas de ensino foram aparecendo, com o início das atividades industriais no Brasil, predominando as fábricas de algodão, com a proclamação da independência do Brasil em 1822, pouca coisa mudou e continuamos dependentes de Portugal economicamente e nossas indústrias na sua maioria manufatura e pequenas fábricas, não eram páreo para a livre concorrência estrangeira. Os produtos oriundos da Europa tinham um custo e qualidade muito melhores que os nacionais e com o passar do tempo esse problema apenas se agravou, porém começaram a surgir formas de proteção, barreiras para impedir esse livre comércio (Telles, 1984).

A partir de 1880, começou um acentuado processo de expansão industrial, nesse período foram fundadas 150 indústrias, onde 60% era de origem têxtil, 15% alimentação, 10% produtos químicos e similares, 3,5% vestuário e 3% metalúrgica, juntamente com essa expansão da indústria o ensino de engenharia no nosso país também teve um crescimento acentuado, puxado por essa guinada da indústria.

Nesse período foram criadas outras seis instituições, para a formação de profissionais de engenharia, em sua totalidade, essas instituições eram mantidas com capitais estrangeiro, logo, sofreram grandes influências de acordo com a origem desse capital.

Após a I Guerra Mundial, grandes empresas estrangeiras montaram indústrias subsidiárias no Brasil, por fatores como tarifas alfandegárias, mão de obra barata, facilidade no transporte, entre outros.

Um ramo que começou a ter uma maior notoriedade nesse período, foi a indústria metalúrgica, graças a grande variedade mineral e ao pouco aproveitamento existente anteriormente em nossas terras.

De acordo com Crivellari (2000), a partir de 1930, a concepção da engenharia foi a de ciência aplicada aos problemas concretos, que visava a sua solução. Algumas mudanças que foram surgindo no ensino resultaram em uma maior divisão no trabalho do engenheiro e por consequência o surgimento de novas

especialidades, rompendo com a visão mítica do engenheiro expert (Pedro Carlos da Silva Telles, 1984).

Durante o governo JK, devido as diversas mudanças e ideias do presidente, houve uma profunda mudança no ensino da engenharia no país, com a influência dos norte americanos, remodelando esse sistema educacional e ampliando a forma de ensino desse profissional, através da instalação de diversas faculdades e institutos de ensino.

Anos mais tarde, no governo Collor, houve um quadro de instabilidade, graças a maior abertura da economia brasileira, com isso inúmeras empresas tiveram de passar por mudanças profundas, aplicar modelos de modernização, para o ganho de produtividade, interação com as demais empresas e formas de lidar com seus empregadores, todos esses processos causaram mudanças significativas na sociedade, economia e por consequência no ensino.

Um novo perfil de profissional tinha de surgir, pois as empresas precisavam tirar anos de atraso em relação a concorrência externa, para no mínimo se adequar as condições de produção das empresas estrangeiras.

Nos últimos anos, essa reestruturação do mercado de trabalho e suas corporações, estão impondo novas necessidades no âmbito do ensino desses profissionais. O profissional de engenharia, deve se adequar a questões de gestão em geral, tecnologia, deve ter uma visão generalista das necessidades, com conhecimentos específicos relativos ao seu trabalho.

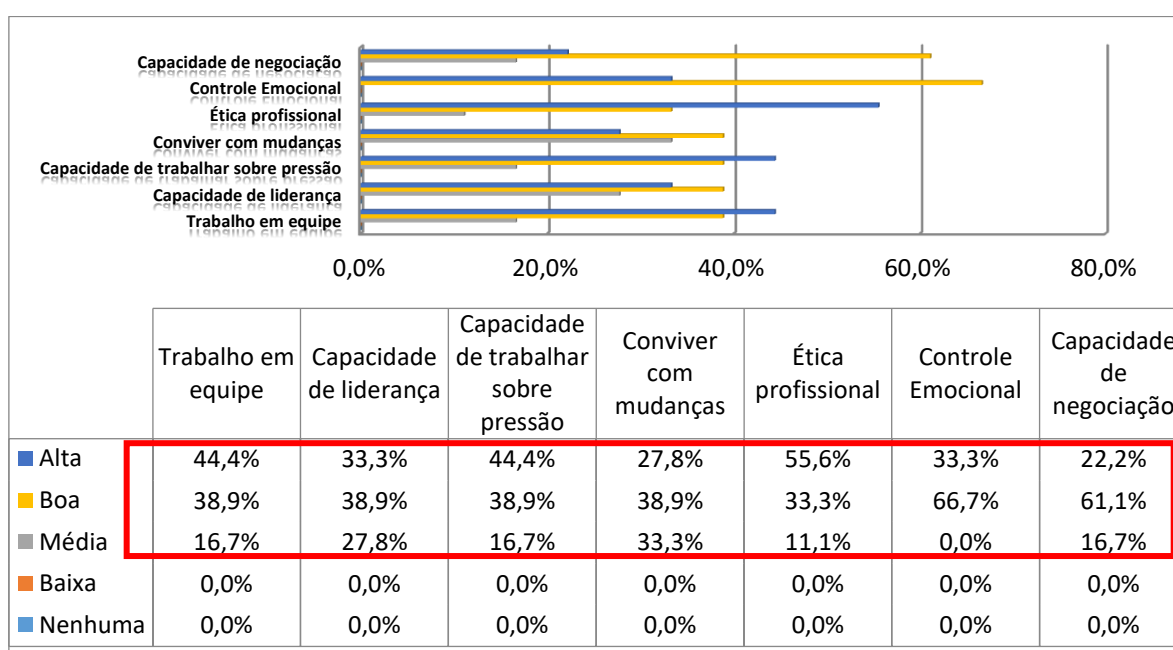
No Brasil hoje, há 61 áreas de atuação para esse profissional, porém com algumas características oriundas dos cursos de engenharia, esse profissional tem sido muito visado nas diversas áreas de atuação do mercado de trabalho, por seu poder de decisões e poder de liderar.

4 RESULTADOS

4.1 Como os profissionais veem a importância de cada competência na visão do mercado de trabalho

Dividimos as questões da pesquisa em Competências Técnicas e Comportamentais, vamos apresentar primeiro os resultados em relação a forma como eles acreditam que as empresas qualificam as competências levantadas para eles darem uma avaliação.

Gráfico 1 - Competências Comportamentais - Como os profissionais acreditam que as empresas avaliam.



Fonte: Próprio Autor

Como podemos observar no Gráfico 1, os profissionais acreditam que as empresas dão muita importância para as competências comportamentais, competências essas que estão muito mais ligadas as particularidades de cada indivíduo do que com o conhecimento adquirido, em nenhuma das alternativas houve uma classificação abaixo da média.

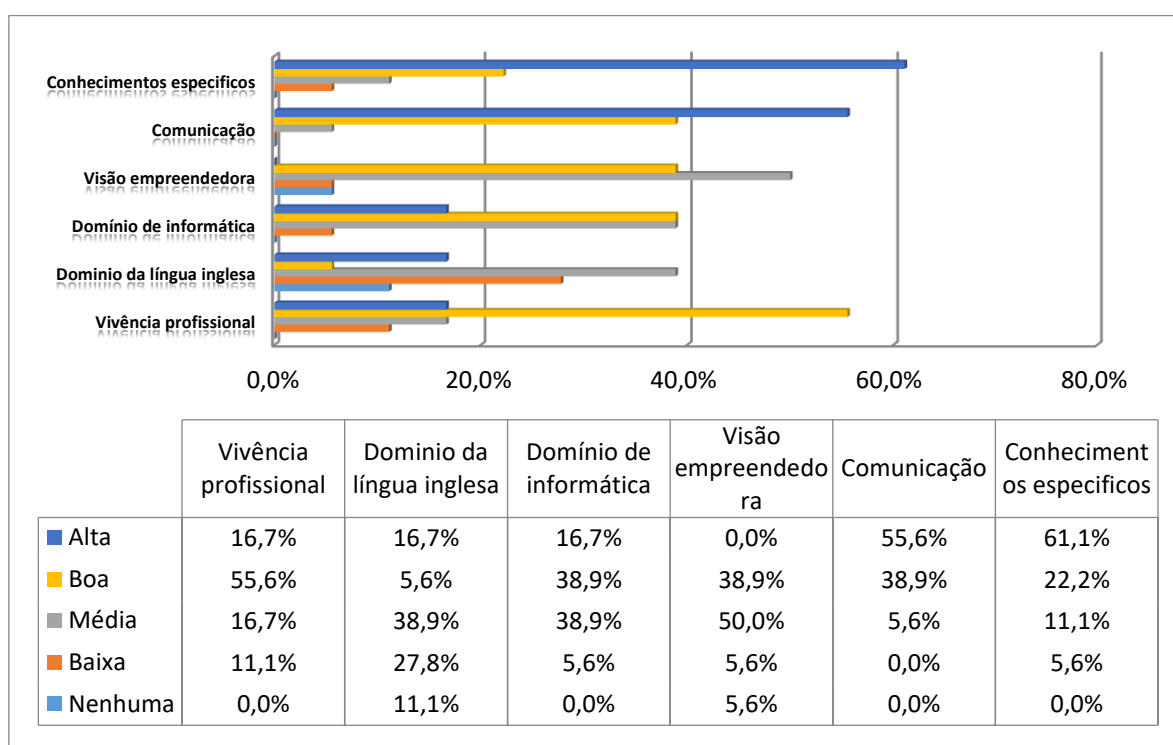
Em sua maioria, os entrevistados deram muita importância para uma competência que eu sua maioria, os autores que foram pesquisados dão muita importância que é a Ética Profissional, porém é uma qualificação muito subjetiva, pois a ética pode ser confundida com outras competências.

Todos acreditam que o Controle emocional é um fator muito importante na hora de conseguir uma boa carreira profissional, vimos em alguns artigos que as

empresas gostam de profissionais que conseguem manter a calma num momento de dificuldade, esse controle ajuda o profissional a não tomar decisões de cabeça quente, diminuindo a probabilidade de erro.

Outra competência muito bem avaliada é a capacidade para trabalhar em equipe, como podemos ler em muitos artigos, essa é uma capacidade muito importante, pois esses profissionais podem alcançar voos muito maiores, crescerem nas corporações e chegarem a cargos de liderança e nada disso é possível para profissionais que não conseguem trabalhar em equipe, que sabem delegar, dividir e cooperar com seus colegas, assim com a capacidade de liderar, que naturalmente aparece em profissionais com uma boa capacidade de lidar com as diversas culturas e ouvir as pessoas, hoje sabemos que líderes são os que são seguidos e não os que mandam seguir.

Gráfico 2 - Competências Técnicas - Como os profissionais acreditam que as empresas avaliam.



Fonte: Próprio Autor

Quando as competências são as técnicas, essas avaliações são menos uniformes, como podemos avaliar no Gráfico 2, logicamente todos acreditam que para o mercado de trabalho, ter conhecimentos específicos é muito importante para os profissionais que estão adentrando nele, porém muitos autores dizem que conhecimento, sem outra competência altamente avaliada que é a vivência

profissional, não tem muita importância, porém todos concordam que mais importante do que esses profissionais terem conhecimentos, é eles terem sede de aprender, correr atrás, buscar sempre aprimorar suas competências.

Vemos que muitos acreditam que a capacidade de comunicação é muito importante, o mercado de trabalho possui empresas e colaboradores de várias culturas, tanto regional, como educacional, essas culturas tem formas diferentes de compreender o que cada um diz, uma mensagem entregue a um determinado grupo, pode ser interpretado de diversas maneiras dentro do mesmo, logo, os profissionais devem sempre buscar novas ferramentas de comunicação, buscar entender e descobrir como esses grupos irão assimilar melhor as informações, isso normalmente é feito através de pesquisas para traçar características de cada grupo, com essa pesquisa o profissional pode traçar uma estratégia melhor para conseguir passar seus treinamentos, obtendo êxito nos resultados.

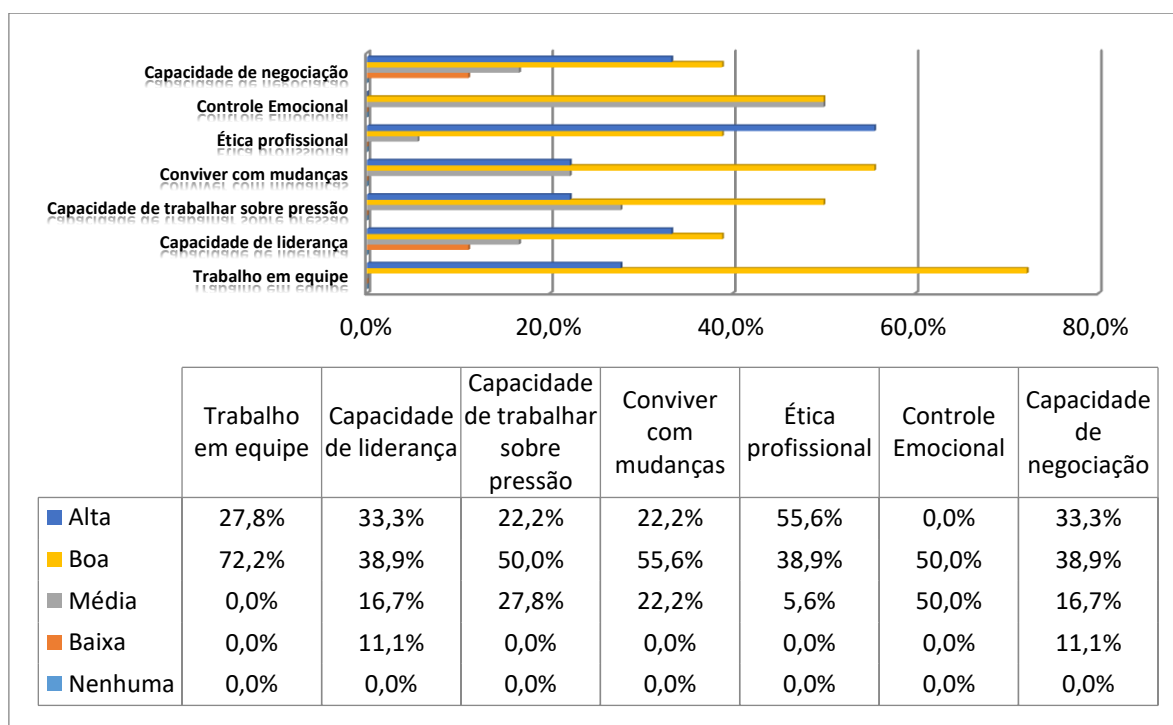
Todos acreditam que a visão empreendedora é algo almejado por todos dentro de uma empresa, mas o que seria essa visão, no caso de nossa área, seria um profissional que busca novas ferramentas, que tem iniciativa, que busca sempre estar um passo a frente dos questionamentos e possíveis problemas, são profissionais que enxergam antes as carências existentes dentro de um grupo de trabalho ou um nicho de mercado, normalmente profissionais assim estão sempre lendo sobre sua área, estudando tendências e novas ferramentas e observando como sua empresa está lidando com essas carências.

Ter domínio em inglês e informática é um tema que divide muito as opiniões, todos sabem que é importante, porém não acreditam que seja vital, mas dependendo da empresa o domínio da língua inglesa é, pois algumas empresas precisam de profissionais que estejam em contato diário com profissionais de outros lugares do mundo, com filiais ou parceiras, logo ter essa capacidade de comunicar-se noutra língua é importante, mas como trata-se de uma competência técnica, existem empresas que vendo a capacidade ou o potencial do profissional, o ajuda a ter o domínio dessa competência, melhorando esse profissional e somando essa competência as demais, como já falamos o que as empresas buscam fundamentalmente são profissionais que tenham sede de conhecimento, ter carências em algumas competências não decreta o seu fracasso, mas a falta de vontade de buscar melhorar, isso sim pode decretar, ao menos é essa a visão do

mercado e pelas respostas que obtivemos, essa também é a visão de grande parte desses profissionais.

4.2 Como os profissionais se avaliam, frente as competências

Gráfico 3 - Competências Comportamentais - Como os profissionais se avaliam.



Fonte: Próprio Autor

Como podemos ver no Gráfico 3, de uma forma geral, todos os entrevistados se consideram altamente qualificados para trabalhar em equipe, algo muito comum em várias situações, durante a pesquisa descobrimos que essa característica é a mais citada por todos os postulantes a uma vaga em uma entrevista, porém nem sempre isso se consolida na prática.

Conviver com mudanças e trabalhar sobre pressão, tem uma boa avaliação da maioria dos entrevistados, eles acreditam que conseguem lidar com essas intempéries.

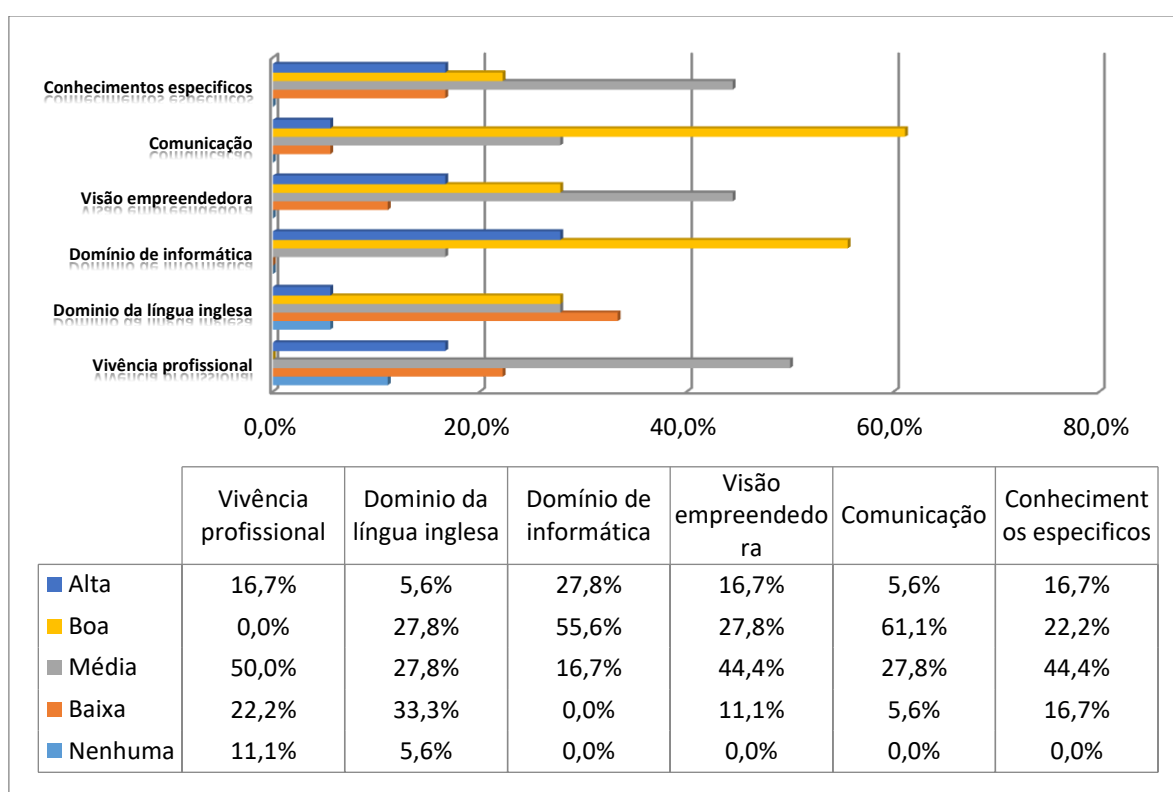
Ética Profissional sempre é uma competência que tende a ser bem auto avaliada pelos entrevistados, pois geralmente quem não tem essa competência, tem dificuldades para perceber, pois se trata de uma competência que depende muito das referências do profissional.

Controle emocional, já teve uma diminuição na avaliação, os profissionais tendem a apresentar problemas diversos quando não estão bem emocionalmente.

Ao contrário dos demais itens, a capacidade de negociação, apresentam alguns entrevistados com uma baixa capacidade nesse item.

Quando falamos da capacidade de liderança, ser um líder, buscar alternativas, ter persuasão e conquistar uma equipe, alguns acreditam não tem essa capacidade.

Gráfico 4 - Competências Técnicas - Como os profissionais se avaliam.



Fonte: Próprio Autor

Como se pode observar no Gráfico 4, a maioria dos entrevistados se consideram bem preparados para lidar e transferir seus conhecimentos, de forma a facilitar a compreensão dos ouvintes, pois a comunicação foi bem avaliada pela maioria.

Dentro do público entrevistado, muitos profissionais vieram da área de atuação do curso, logo tem uma ampla vivência e isso se refletiu nas respostas, porém uma porcentagem significativa nunca esteve em contato com essa área. Essa questão de vivência pode ajudar a explicar o item de conhecimento, pois ambos

estão parecidos, logo podemos crer que a pessoa que tem um maior contato com a prática tem maiores conhecimentos.

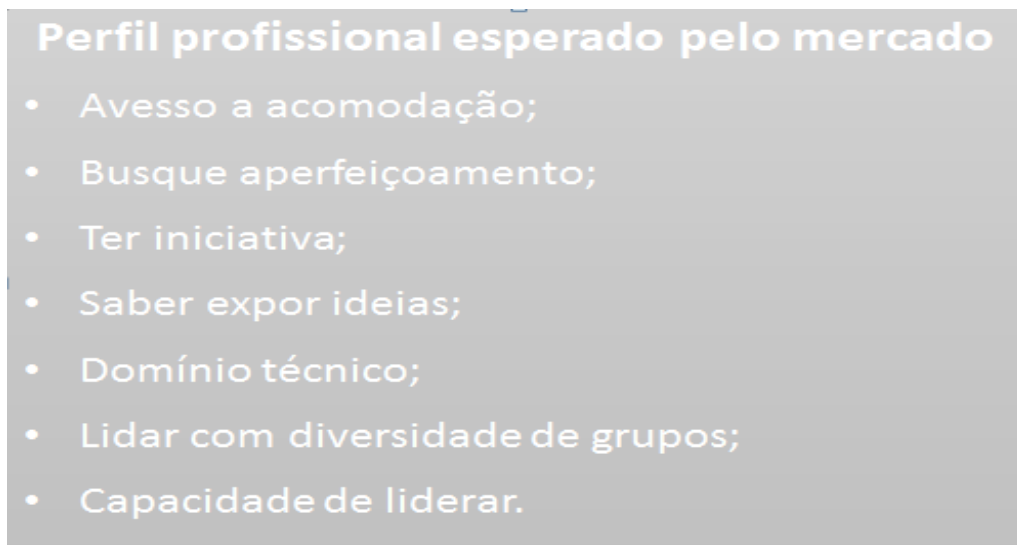
Domínio de informática foi muito bem avaliado, afinal nos dias de hoje, o acesso é muito fácil e nosso público-alvo, todos possuem cursos e usam diariamente diversas plataformas e sistemas.

Visão empreendedora também ficou dividida, muito acreditam que falta melhorar nessa competência, pode ser algo também ligado ao mercado, pratica com ferramentas e buscar estar sempre antenado.

Certamente o item com avaliação mais heterogênea foi o domínio da língua inglesa, pois os índices estão muito próximos, porém em sua maioria os entrevistados estão com uma baixa avaliação.

5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

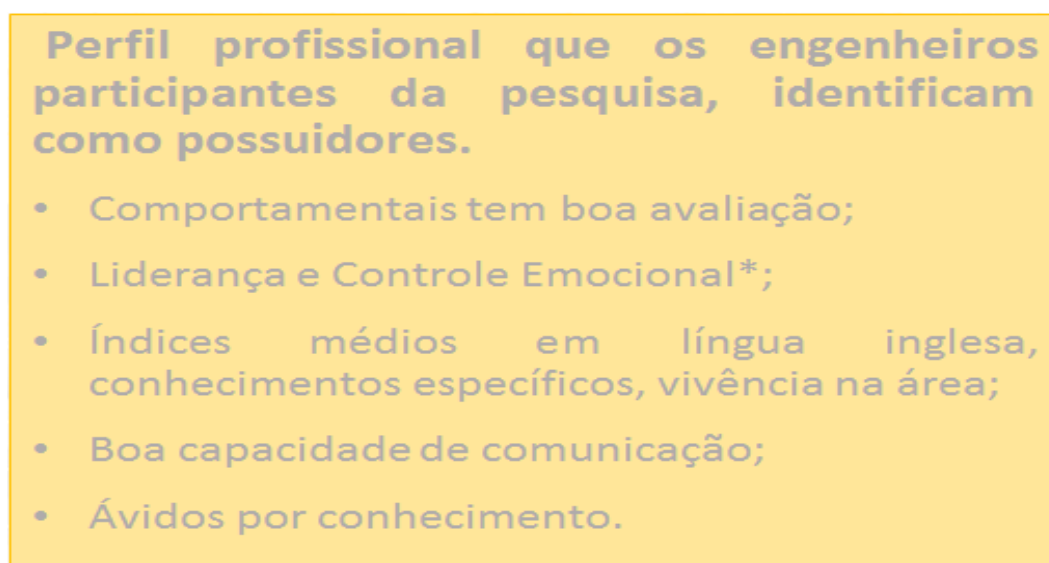
Figura 1 - Perfil Profissional esperado pelo mercado.



Fonte: Próprio Autor

O perfil profissional esperado pelo mercado é de um profissional que não se acomode, que busque sempre aperfeiçoar seus conhecimentos, que nunca deixe de buscar novas ferramentas, ele espera um profissional moderno, dinâmico e arrojado. Saber lidar com as diversas equipes de trabalho, ter uma liderança acentuada, saber expor seu ponto de vista, ter domínio nas ferramentas de trabalho.

Figura 2 - Perfil Profissional dos participantes.



Fonte: Próprio Autor

Os participantes da pesquisa, acreditam serem capazes de suprir as necessidades do mercado, em sua maioria as competências foram bem avaliadas por ele, logo, eles tem de buscar melhorar em seus pontos falhos, muitas vezes não somente o conhecimento faz a diferença, precisamos buscar ao diferente, novas tecnologias e essa competência é algo que todos buscam, afinal entraram em uma área nova durante esse curso.

Como foi visto, as competências ligadas ao comportamento, ter uma auto avaliação é geralmente muito complicada, pois normalmente são intangíveis, nem sempre o profissional consegue visualizar suas falhas, isso normalmente ocorre no decorrer de sua vida profissional.

Figura 3 - Conclusão sobre as competências comportamentais.

Competências Comportamentais

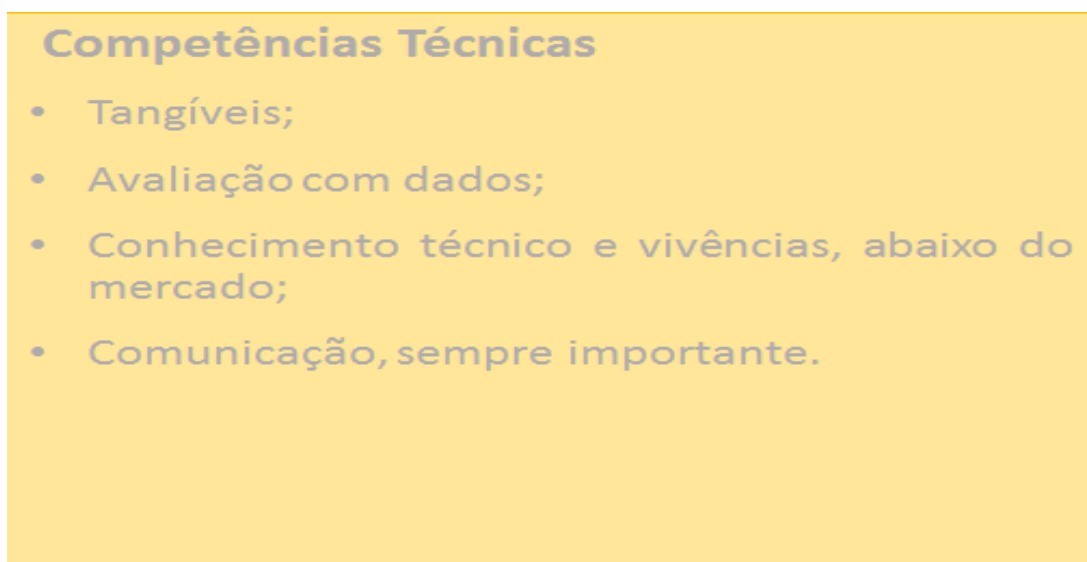
- Intangíveis;
- Capacidade de auto avaliar;
- Ética Profissional em mesmo grau de importância e avaliação;
- Liderança e Controle Emocional são pontos a serem melhorados;

Fonte: Próprio Autor

Pode-se mostrar que nas comportamentais, assim como os autores pesquisados, os profissionais entrevistados e como o cenário que foi apresentado pelo mercado de trabalho, dá muita importância para a Ética no ambiente de trabalho, saber trabalhar em equipe, ter controle emocional, lidar com mudanças, pressão, ter boa negociação e ter liderança, porém, mesmo sabendo dessa importância não se sentem preparados em alguns itens, principalmente capacidade de liderança, essa competência no entanto está sempre muito destacada entre os

principais quesitos que o mercado deseja, pois como foi falado no início, muitas empresas veem os profissionais da área de engenharia com potência de ultrapassar as barreiras de sua qualificação e chegar a cargos de chefia da corporação.

Figura 4 - Conclusão sobre as competências técnicas.



Fonte: Próprio Autor

As competências técnicas são mais fáceis de avaliar, pois estão ligados aos nossos conhecimentos e experiências ligadas a nossa área, nesse sentido, os profissionais conhecem suas fraquezas, não sendo fundamental a avaliação externa.

Quando o foco são as competências técnicas, pode-se perceber que mesmo sabendo como o mercado de trabalho avalia algumas competências, os profissionais não se sentem seguros para estarem aptos a ter uma boa avaliação, devido ao grande número de entrevistados terem origem da área de segurança do trabalho, muitos acreditam estar em boas condições de atender as demandas, porém os que não têm essa vivência acreditam que essas qualificações não foram bem fundamentadas no decorrer do curso, logo, não se sentiram seguros para ter uma boa avaliação, nos quesitos de informática, todos sempre foram orientados e tem contato direto com essa ferramenta e sabem lidar com ela. A língua inglesa é uma barreira para alguns, porém todos sabe que nos dias de hoje ela deixou de ser um diferencial e passou a ser uma exigência, outra competência muito importante para o mercado, a comunicação apresenta bons resultados dos profissionais, os

entrevistados acreditam estar em boas condições de passar seus conhecimentos e facilitar a compreensão do ouvinte.

Em um cenário em constante transformação e mudanças, fica a sugestão que sejam feitos novos trabalhos buscando novas ferramentas de ensino na área de Segurança do trabalho, quais são as áreas de atuação mais frequentes para os alunos recém-formados, como os alunos que acabaram de adentrar ao mercado de trabalho acreditam que poderia melhorar na sua formação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214. Ministério do Trabalho, Brasília, 1978.

CHIAVENATO, I.. **INTRODUÇÃO A TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO.** 7. Ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2004. ISBN 13: 978-85352-1348-5.

CONFEA - CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (Brasil) (Org.). **Resolução Nº 437 - Normas que regem o profissional de Engenharia de Segurança do Trabalho.** 1999. Disponível em: <<http://normativos.confea.org.br/ementas/visualiza.asp?idEmenta=485>>. Acesso em: 14 set. 2016.

FERREIRA, Breno Lohner Alcântara Ferreira; NETO, Fernando Garcez Vieira; FRANCO, Heribaldo Menezes Sizino Leite; SOUZA, Iago Oliveira Paiva; MOTA, John David Torres; POLIDO, José André; SILVA, Michelle De Jesus. **SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA VISÃO GERAL.** 2012. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernoexatas/article/view/209>>. Acesso em: 16 set. 2016.

FERREIRA, R. S., “**TENDÊNCIAS CURRICULARES NA FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO DO ANO 2000**”, In: I. von Linsingen et al, “Formação do Engenheiro: desafios da atuação docente, tendências curriculares e questões da organização tecnológica”. Florianópolis, Editora da UFSC: 1999

GIL, A. C. **COMO ELABORAR PROJETOS DE PESQUISA.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores/ Organizadores: Ana Maria de Resende Chagas, Celso Amorim Salim e Luciana Mendes Santos Servo. – Brasília: IPEA, 2011. 396 p.

KOSIBA, Pedro Ernani. **POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO EM SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL.** 2011. 149 f. Tese(Mestrado) – Programa de Mestrado em Educação da Pró-Reitoria de Pós-graduação, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba,2011. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_091104-163134-878.pdf>. Acesso em: 16 set. 2016.

MARTINS JORGE R. A. CAMPOS, T. F. L. C. W. B. (Ed.). **O NOVO PERFIL DO PROFISSIONAL DE ENGENHARIA: PERSPECTIVAS CURRICULARES.** Rio de Janeiro, RJ: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2003. Cobenge 2003. Disponível em:<<http://www.abenge.org.br/CobengeAnteriores/2003/artigos/DCS851.pdf>>

MORAES, M. C., “**O PERFIL DO ENGENHEIRO DOS NOVOS TEMPOS E AS NOVAS PAUTAS EDUCACIONAIS**”, In: I. von Linsingen et al, “Formação do Engenheiro: desafios da atuação docente, tendências curriculares e questões da organização tecnológica”. Florianópolis, Editora da UFSC: 1999

OLIVEIRA, Vanderli Fava de; PINTO, Danilo Pereira. **EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA COMO ÁREA DO CONHECIMENTO.**2006. Disponível em: <http://www.abenge.org.br/CobengeAnteriores/2006/artigos/12_85_357.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2016.

SALUM, M. J. G., “**OS CURRÍCULOS DE ENGENHARIA NO BRASIL – ESTÁGIO ATUAL E TENDÊNCIAS**”, In: I. von Linsingen et al, “Formação do Engenheiro:

desafios da atuação docente, tendências curriculares e questões da organização tecnológica”. Florianópolis, Editora da UFSC: 1999

SANTOS, M. A. d. S. S. R. B. (Ed.). **OS CURSOS DE ENGENHARIA NO BRASIL E AS TRANSFORMAÇÕES NOS PROCESSOS PRODUTIVOS: SÉCULO XIX AOS PRIMÓRDIOS DO SÉCULO XXI**. Belo Horizonte, MG: CEFET-MG. Disponível em: <http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/anais/terca_tema2/TerxaTema2Artigo2.pdf>.

SILVA, D., “O ENGENHEIRO QUE AS EMPRESAS QUEREM HOJE”, IN: I. VON LINSINGEN ET AL, “FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO: DESAFIOS DA ATUAÇÃO DOCENTE, TENDÊNCIAS CURRICULARES E QUESTÕES DA ORGANIZAÇÃO TECNOLÓGICA”. Florianópolis, Editora da UFSC: 1999

TELLES, Pedro Carlos da Silva. **HISTÓRIA DA ENGENHARIA NO BRASIL**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Clavero, 1984. Citado na página 24.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. Sistema de Bibliotecas. Normas para elaboração de trabalhos acadêmicos. Curitiba: UTFPR.

ANEXOS

Questionário Online - 1 - Como as empresas avaliam as competências relacionadas

29/09/2016 Qual a importância das competências abaixo, na visão do mercado de trabalho em relação à um Engenheiro de Segurança do Trabalho recém for...

Qual a importância das competências abaixo, na visão do mercado de trabalho em relação à um Engenheiro de Segurança do Trabalho recém formado? (Dê notas de 1 a 5, de acordo com o grau de importância.)

1. Capacidade de trabalhar em equipe.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

2. Conhecimentos técnicos sólidos, para as tomadas de decisões corretas.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

3. Habilidades para conviver com mudanças.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

4. Ética profissional.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

<https://docs.google.com/forms/d/1c-mESJnH6BMx8Cm2ca9hHLPhyfaqbdPIYz0UJWE3Pc/edit> 1/3

Fonte: Próprio Autor

Questionário Online - 2 -- Como as empresas avaliam as competências relacionadas

29/09/2016 Qual a importância das competências abaixo, na visão do mercado de trabalho em relação a um Engenheiro de Segurança do Trabalho recém for...

5. Clareza de comunicação, ou seja, o profissional ter facilidade em disseminar o seu conhecimento.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

6. Controle emocional, saber lidar com suas emoções.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

7. Capacidade de negociação.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

8. Vivência profissional na área.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

9. Conhecimento da língua inglesa.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

<https://docs.google.com/forms/d/1c-mESJnh6BMx8Cm2ca5hhLPfyfaqbdPIYzDJWB3Pc/edit> 2/3

Fonte: Próprio Autor

Questionário Online - 3 - Como as empresas avaliam as competências relacionadas

29/09/2016 Qual a importância das competências abaixo, na visão do mercado de trabalho em relação à um Engenheiro de Segurança do Trabalho recém for...

10. Conhecimento em informática.

Check all that apply.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

11. Visão empreendedora.

Check all that apply.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. Capacidade de liderança.

Check all that apply.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13. Habilidades para trabalhar sobre pressão.

Check all that apply.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Powered by
 Google Forms

<https://docs.google.com/forms/d/1c-mESJnh6BMxBcCm2caGhLPHfjaqbdFYzDJWB3Pc/edit>

3/3

Fonte: Próprio Autor

Questionário Online - 4 - Como você avalia suas qualificações frente às competências

29/09/2016 Como um Engenheiro recém formado, como você se avalia em relação as competências abaixo? (Dê notas de 1 a 5, de acordo com a sua auto av...

Como um Engenheiro recém formado, como você se avalia em relação as competências abaixo? (Dê notas de 1 a 5, de acordo com a sua auto avaliação.)

1. Capacidade de trabalhar em equipe.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

2. Conhecimentos técnicos sólidos, para as tomadas de decisões corretas.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

3. Sua capacidade para conviver com mudanças.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

4. Como se avalia em relação a Ética profissional.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

https://docs.google.com/forms/d/1UNZZ5pHsRR1ECJ_usv5vLNLwFwq1Y987Awh4gXhcMiedt 1/3

Fonte: Próprio Autor

Questionário Online - 5 - Como você avalia suas qualificações frente às competências

29/09/2016 Como um Engenheiro recém formado, como você se avalia em relação as competências abaixo? (Dê notas de 1 a 5, de acordo com a sua auto av...

5. E em relação a comunicação, qual sua capacidade de disseminar o conhecimento de um forma clara.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

6. Qual sua capacidade em lidar com suas emoções.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

7. Capacidade de negociação.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

8. Em relação a sua vivência na área de Segurança do trabalho.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

9. Como você está em relação à língua inglesa.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

https://docs.google.com/forms/d/1UNZZ5pHn9RRIEC_usv5VJhLwFwqfYa87A/h4gKHcM/edit 2/3

Fonte: Próprio Autor

Questionário Online - 6 - Como você avalia suas qualificações frente às competências

29/09/2016 Como um Engenheiro recém formado, como você se avalia em relação as competências abaixo? (Dê notas de 1 a 5, de acordo com a sua auto av...

10. Qual seu domínio na área de informática.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

11. Seu nível de Empreendedorismo.
Check all that apply.


1
 2
 3
 4
 5

12. Sua capacidade de liderança.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

13. Sua habilidade para trabalhar sobre pressão.
Check all that apply.

1
 2
 3
 4
 5

Powered by
 Google Forms

https://docs.google.com/forms/d/1UNZZ5pHrRRIECJ_usvSvLHLwFwq1Ys87A/h4gKHcM/edit

3/3

Fonte: Próprio Autor