

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

GIOVANNI VOLPATO FEFERBAUM

MOTIVAÇÃO PARA ENGENHEIROS CIVIS EM TEMPOS DIFÍCEIS

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA

2017

GIOVANNI VOLPATO FEFERBAUM

MOTIVAÇÃO PARA ENGENHEIROS CIVIS EM TEMPOS DIFÍCEIS

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

GIOVANNI VOLPATO FEFERBAUM

MOTIVAÇÃO PARA ENGENHEIROS CIVIS EM TEMPOS DIFÍCEIS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gerenciamento de Obras, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

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

Banca:

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

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

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

Curitiba
2017

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

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Universidade Tecnológico Federal do Paraná, que através de seu corpo docente me ensinou técnicas e práticas no campo de Gerenciamento de Obras, conhecimentos que permitiram minha evolução profissional.

Agradeço minha mãe, pelo incentivo na educação e aperfeiçoamento técnico, além do apoio em minhas decisões.

Agradeço minha namorada Giovana, pelo companheirismo e compreensão nos momentos difíceis. Os caminhos trilhados ao seu lado me dão a certeza de que todo esforço vale a pena.

A ajuda dos amigos e familiares por estarem presentes e participarem de momentos de descontração e apoio.

Agradeço em especial o meu orientador, Professor Dr. Egídio José Romanelli, que desde o princípio me orientou com muita dedicação e afinco.

E por fim, agradeço todos os envolvidos que de alguma forma contribuíram para realização deste trabalho.

“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação.
Mas se você não fizer nada, não existirão resultados”

MAHATMA GANDHI

RESUMO

FEFERBAUM, Giovanni Volpato. Motivação para engenheiros civis em tempos difíceis. 2017. 50f. Monografia (Especialização em Gerenciamento de Obras) Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2017.

Com o surgimento da crise econômica no Brasil que afeta diretamente o setor da construção civil, torna-se importante analisar fatores motivacionais para profissionais da engenharia civil que buscam por oportunidades de emprego em tempos difíceis ou para aqueles que se sentem desvalorizados no ambiente de trabalho. Como a motivação pessoal é de fundamental importância ao alcance do sucesso profissional, torna-se relevante estudar as teorias motivacionais e a forma que cada indivíduo reage de acordo com a situação que o mesmo se encontra. Pensando nisso, foram realizados estudos teóricos sobre o tema motivação e análises atuais de mercado para obtenção de dados através de questionários, cuja análise de perguntas objetivas demonstra o que está acontecendo com relação a motivação das pessoas dentro das empresas ou na busca por emprego. O objetivo foi verificar as respostas obtidas, de modo a realizar uma comparação entre profissionais da mesma especialidade. Como conclusão, constatou-se que para satisfação dos funcionários, o salário deve ser aliado a outros fatores motivacionais importantes dentro da empresa como: autonomia nas decisões e plano de carreira. Já os engenheiros civis que buscam por trabalho devem procurar atividades em paralelo que mantenham corpo e mente saudável e evitar emoções autodestrutivas tais como: pessimismo, ansiedade e depressão.

Palavras-chave: Motivação, teorias motivacionais, engenheiros civis, crise econômica, emprego.

ABSTRACT

FEFERBAUM, Giovanni Volpato. Motivation for civil engineers during hard times. 2017. 50pg. Monograph (Construction Management Specialization) Federal Technological University of Paraná, 2017.

With the emergence of the economic crisis in Brazil that directly affects the civil construction sector, it becomes important to analyze motivational factors for civil engineers looking for job opportunities during hard times or for those who feel devalued inside their work environment. As personal motivation has fundamental importance to achieve professional success, it becomes relevant to study the motivational theories and the way that each individual reacts according to their current situation. Thinking about that, theoretical studies were made about the subject of motivation and current market analysis for obtaining data through questionnaires, which the analysis of objective questions demonstrate what is happening in relation to the motivation of people within companies or in the search for employment. The objective is to analyze the answers obtained, in order to make a comparison between professionals from the same specialty. In conclusion, it was found that for employee satisfaction, the salary should be linked to other important motivational factors within the company such as: decisions autonomy and career plan. However, civil engineers looking for work should seek parallel activities that maintain their body and mind healthy and avoid self-destructive emotions such as pessimism, anxiety and depression.

Keywords: Motivation, motivational theories, civil engineers, economic crisis, employment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – OS ANOS DE RECESSÃO DO BRASIL.....	15
FIGURA 2 – PREVISÕES PARA O PIB EM 2017.	16
FIGURA 3 – PROFISSIONAIS COM FORMAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL	35
FIGURA 4 – TEMPO DE FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS.	36
FIGURA 5 – ENGENHEIROS EMPREGADOS X DESEMPREGADOS.....	37
FIGURA 6 – ANÁLISE DOS MEIOS DE BUSCA POR EMPREGO.	38
FIGURA 7 – FATORES DESMOTIVACIONAIS NA BUSCA POR TRABALHO	39
FIGURA 8 – FATORES MOTIVACIONAIS NO TRABALHO.....	40
FIGURA 9 – PROFISSIONAIS QUE BUSCAM POR OPORTUNIDADE ALÉM DA ESPECIALIDADE.	41
FIGURA 10 – ANÁLISE DE ATITUDES POSITIVAS PROMOVIDAS PELAS PESSOAS.....	44
FIGURA 11 – EMOÇÕES RELATADAS DURANTE A PROCURA DE EMPREGO.....	44
FIGURA 12 – DIAGNÓSTICO DE MOTIVOS PARA PERMANÊNCIA NA EMPRESA.....	46
FIGURA 13 – NOTA DE IMPORTÂNCIA PARA MOTIVAÇÃO PESSOAL.....	46
FIGURA 14 – ANÁLISE DE ATIVIDADES DURANTE A BUSCA POR EMPREGO.....	48
FIGURA 15 – SUGESTÕES DE EMPRESÁRIOS PARA MOTIVAS OS FUNCIONÁRIOS.....	48

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – MOTIVAÇÕES DO EMPREGADO E METAS MOTIVACIONAIS	25
QUADRO 2 – CARACTERÍSTICAS DE JOVENS E EMPRESÁRIOS.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 objetivos.....	12
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.2 JUSTIFICATIVA.....	12
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO	13
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	15
2.1 MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.2 MERCADO DE TRABALHO PARA ENGENHEIROS CIVIS	18
2.3 FATORES MOTIVACIONAIS E TEORIAS	20
3 MÉTODO DE ESTUDO	31
3.1 APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO	31
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	35
4.1 ESTUDO COMPARATIVO.....	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS e conclusões	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
APÊNDICE.....	52

1 INTRODUÇÃO

Em momentos de recessão econômica, realidade vivida por milhões de brasileiros nos últimos anos, diversos setores como a indústria, comércio, restaurantes e bares, sofrem as consequências da crise.

Segundo o banco de dados da CBIC (Câmara Brasileira da Indústria da Construção), a taxa de desemprego no país subiu de 6,8% no trimestre encerrado em julho de 2014 para 11,8% no mesmo período de 2016, o que reflete a gravidade da situação. São cerca de 12 milhões de desempregados, e especialistas na área demonstram perspectivas de melhora apenas no segundo semestre de 2017.

A indústria da construção civil acompanha diretamente o PIB (Produto Interno Bruto) nacional. Quando esse está em fase de encolhimento ou estagnação, o mercado segue o mesmo rumo. Totalizando cerca de 20% do PIB nacional, a construção civil diante do conjunto de atividades que fazem parte do setor, é responsável pela geração de grande número de postos de trabalho. Com as atividades econômicas em baixa, falta de investimentos em infraestrutura por parte do governo, oferta de crédito bancário reduzido e escândalos na política junto à desconfiança de investidores, as taxas de desemprego disparam.

Perante tal cenário, muitos engenheiros civis, foco nesse trabalho, perdem seus empregos. Estudantes ou recém-formados na área tão pouco conseguem sua primeira oportunidade. Em outros casos, engenheiros trabalham descontentes por diversos fatores, especialmente a falta de valorização pelo empregador diante de tamanha demanda por emprego.

Mas a questão é que apesar das dificuldades econômicas e ampla concorrência, como o engenheiro civil poderá se destacar e conseguir a recolocação no mercado, ou simplesmente manter-se no atual trabalho, mas de maneira satisfatória. A resposta está na motivação pessoal, intrínseca ou extrínseca, que manterá o profissional preparado diante das mais variadas situações.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo desta monografia foi pesquisar e relacionar os principais fatores motivacionais, intrínsecos e extrínsecos, para os profissionais engenheiros civis, através de estudos teóricos e um questionário prático para análise de resultados.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos deste trabalho são os listados conforme abaixo:

- i. Apontar os fatores motivacionais que tem influência na carreira profissional, através de revisões bibliográficas e aplicação de questionário.
- ii. Analisar o mercado e exibir informações que expliquem as dificuldades encontradas pelo profissional desempregado ou empregado.
- iii. Desenvolver um questionário aplicado à engenheiros civis com tempo de formação e situação no mercado distintos.
- iv. Apresentar a análise de resultados através das informações obtidas dos questionários e estudos teóricos.

1.2 JUSTIFICATIVA

A motivação pessoal sempre estará presente na vida de um profissional, seja para alcançar novos projetos, vencer desafios ou manter eficiente o exercício da profissão. Embora na atual fase econômica do país, por vezes, tenha gerado dificuldades às pessoas para conseguirem encorajamento, incentivo e ânimo em busca de mudanças, todos são passíveis de

reconhecer os fatores motivacionais e enxergar com novos olhares os desafios do mercado de trabalho.

Para dar ênfase à um grupo de profissionais e assim permitir a obtenção de resultados mais concretos. Esse trabalho tem como foco a motivação para engenheiros civis em tempos de recessão econômica. Os conceitos aqui estudados e resultados obtidos podem servir de embasamento para outras áreas do mercado, assim como estudantes e jovens que procuram saber o que encontrarão após a conclusão da graduação.

Importante ressaltar que o trabalho não tem como objetivo julgar posturas de empresas, ações do governo e atitudes de gestores e empregados no geral. Apenas demonstrar situações reais das quais muitos profissionais, empregados ou não, enfrentam de maneira isolada e desmotivada, sem imaginar que muitos de seus colegas defrontam a mesma situação, e que existem recursos para superar momentos difíceis, basta coloca-los em prática.

Através de estudos teóricos, o termo motivação ao final desse trabalho deverá ser melhor compreendido, de maneira prática e retórica. Os questionários aplicados especificamente à engenheiros civis servirão como base para obtenção de estatísticas e análises substanciais ao tema. Por fim, conclusões serão tomadas para que haja efetivo entendimento da importância do assunto na carreira desses profissionais, além da possível disseminação do tema por parte de outras instituições acadêmicas e alunos.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

No presente capítulo introdutório, foi apresentado o tema de estudo junto dos objetivos e justificativas do trabalho realizado.

O capítulo 2 apresenta a revisão bibliográfica, através da leitura de livros e artigos e pesquisas na internet, sendo os principais assuntos abordados: campos da engenharia civil, situação do mercado de trabalho e fatores motivacionais.

O capítulo 3 expõe a metodologia de estudo através de um questionário elaborado especificamente aos profissionais engenheiros civis.

A apresentação e análise dos resultados obtidos através do questionário são mostradas no capítulo 4.

Por fim, o capítulo 5 apresenta as conclusões e considerações finais obtidas pela análise de resultados e estudos teóricos.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Na atualidade, a recessão econômica tem surtido efeito na grande maioria das famílias brasileiras. O termo “tempos difíceis” é comum de ser encontrado em jornais e meios de telecomunicação. Segundo o Jornal Empresarial (2016), “em tempos difíceis, empresas enfrentam queda na receita e escassez de dinheiro”. Ou seja, durante uma recessão econômica a indústria produz menos, pessoas consomem menos, a receita tributária diminui, os investimentos caem e as taxas de desemprego sobem.

No Brasil, o indicador mais confiável para perceber como está a economia é o PIB (Produto Interno Bruto), calculado e divulgado a cada três meses pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). No infográfico apresentado na figura 1, nota-se através do PIB os sinais do início da recessão econômica em 2014, época em que o país sediava a Copa do Mundo FIFA de futebol, e que dali em diante a economia só iria de mal à pior.

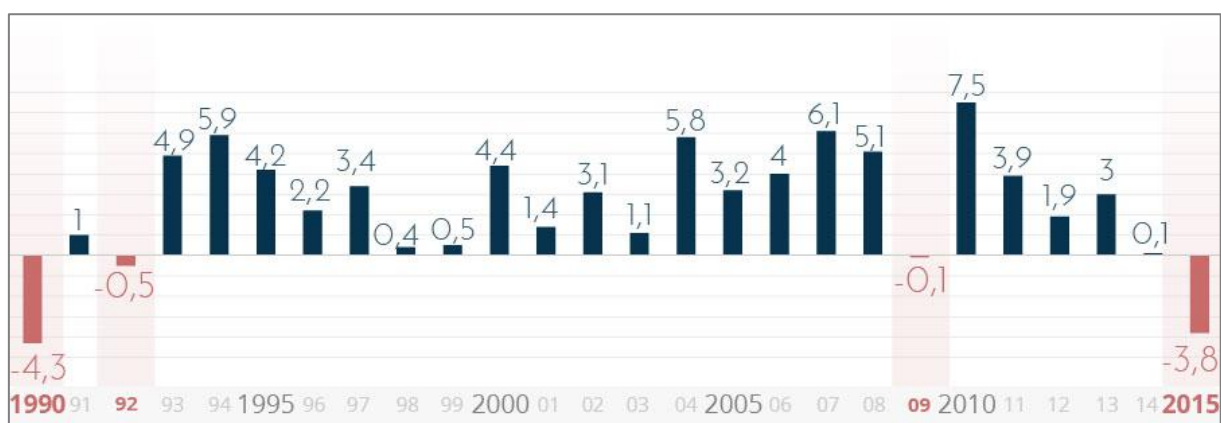


Figura 1 – Os anos de recessão do Brasil.

Fonte: IBGE (2016).

Através do gráfico é possível avaliar que o Brasil passa pelas piores crises econômicas dos últimos 25 anos. Já as perspectivas de melhora da economia ainda são “tímidas”. Segundo o FMI (Fundo Monetário Internacional), emitiu um relatório que prevê crescimento do PIB de

apenas 0,2%, enquanto para 2018 a previsão é de 1,5%, muito inferior se comparado com os índices de 2010 e 2011 durante a fase de avanço no setor imobiliário decorrente da facilidade de crédito financeiro.

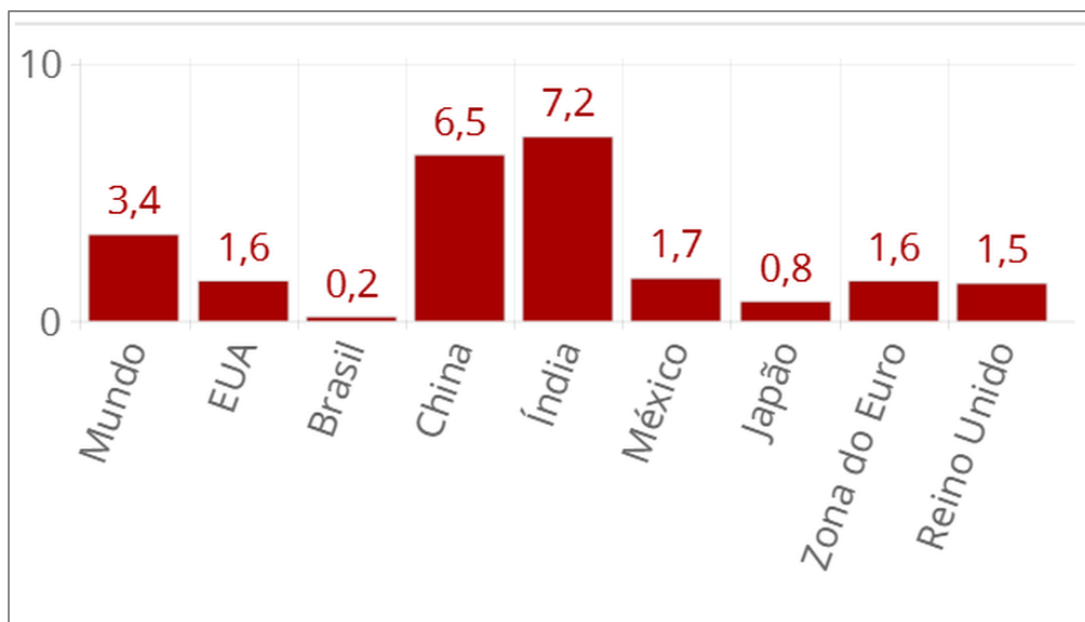


Figura 2 – Previsões para o PIB em 2017.

Fonte: FMI (2017).

A situação atual do país é difícil para a maioria da população brasileira, pela falta de oportunidades de trabalho, desmotivação de empresários e trabalhadores e desvalorização profissional. Porém sempre haverá os ciclos econômicos que podem trazer esperança de melhoria à economia. Segundo Shumpeter (1939), os ciclos econômicos são caracterizados por um movimento de um grande número de atividades econômicas e definiu quatro fases para um ciclo econômico:

- i. Boom;
- ii. Recessão;
- iii. Depressão;
- iv. Recuperação.

Mesmo que de maneira sensível, a economia já demonstra sinais de recuperação. O Ministro do Planejamento, Dyogo Oliveira, relata que essa melhora foi observada na elaboração do orçamento de 2017, que prevê o crescimento de 1,6% no Produto Interno Bruto (PIB), alcançando R\$ 6,8 trilhões contra uma queda de 3% em 2016, somando R\$ 6,2 trilhões.

O desemprego no país ainda é alto. Segundo o IBGE, no acumulado dos 7 primeiros meses de 2016, o país perdeu 623 mil empregos formais. Julho foi o 16º mês seguido de fechamento de vagas com carteira assinada.

Outro fator que é notável no país é a diminuição dos rendimentos das pessoas ocupadas no mercado de trabalho. A Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) mostrou queda de 1,3% em 2016 nos rendimentos na comparação com o mesmo período de 2015.

Segundo Vianna (1997, p. 114) “crise é um estado de espírito e que, quando nos domina, nos retira inteiramente a possibilidade da pró-ação, nos acuando em um canto, passivos e sem capacidade de resposta”. Ainda descreve que crise significa entrar em estado de criatividade, forma indispensável neste mundo atual para superar obstáculos, dentre eles: mercado restrito, competição e turbulências.

Vianna (1997, p. 85) explica a diferença entre os círculos virtuosos e viciosos nas empresas. Enquanto o primeiro tem uma mentalidade engrandecedora, com líderes e executivos a procura da soma e realização da felicidade dos colaboradores, voltados para a melhoria contínua e o permanente desenvolvimento do sistema, o segundo está voltado para o lado negativo. Cortam-se custos, tornam pessoas infelizes e encara os clientes como um mal necessário.

Mesmo em tempos de crise econômica com a desconfiança penetrada por todos os lados da economia, é preciso girar cada vez mais os círculos virtuosos, tanto por empresários, quanto trabalhadores comuns, funcionários públicos, engenheiros civis, etc.

Para Diniz (2015), existe uma crise de confiança por parte das empresas e o setor privado não está investindo. Contudo afirma “eu sempre cresci na crise. Se você está fragilizado, você vai ter dificuldade de agir, mas se estiver minimamente preparado pode sair melhor”.

Segundo Diniz (2015) “na crise, não dá para se fazer de vítima, nem procurar culpados. Para quem tem uma empresa, é hora de se olhar no espelho e perguntar se fez algo de errado e o que você pode fazer agora”.

2.2 MERCADO DE TRABALHO PARA ENGENHEIROS CIVIS

Para Shinyashiki (2004, p.87) o problema do homem não é tanto o tamanho da dificuldade que enfrenta, mas o modo como a enfrenta. Permanecer inflexível diante de um obstáculo, insistindo nas mesmas coisas, é deixar de buscar alternativas de viver o que se deseja. O autor ainda cita “faça os ajustes necessários para chegar aonde você quer”.

De acordo com Shinyashiki (2004, p.89) se a pessoa achar complicada demais uma situação e não tomar atitude, não se dará oportunidade de solucionar a dificuldade. O importante é perguntar-se “de que outra maneira posso chegar aonde pretendo? ”. Essa questão irá desenvolver a criatividade da pessoa, fator fundamental para o enfrentamento das crises econômicas conforme descrito no subcapítulo anterior.

Marinho (2016) descreve que muitos ingressantes do curso de engenharia civil e recém-formados desconhecem o leque de possibilidades para trabalho, muito além da “construção de prédios, grandes obras e inúmeros cálculos estruturais”. O autor lista dez principais áreas que um engenheiro civil pode atuar, são elas:

- Construção civil;
- Materiais de construção;
- Cálculo estrutural;
- Geotecnia;
- Saneamento;
- Ambiental;
- Hidráulica;
- Estradas e transportes;

- Produção;
- Segurança do trabalho.

O mercado de trabalho para um engenheiro civil não se limita as maiores áreas citadas anteriormente. Segundo Vieira (2013) muitos profissionais da engenharia migram para o mercado financeiro, onde é possível receber remunerações relativamente altas. A autora descreve ainda que “dentro dos bancos as áreas que mais atraem os jovens são varejo, pelos desafios e competitividade, e investimentos, pelo status e pela remuneração ainda mais agressiva do que nas outras unidades. Porém, a carreira em instituições bancárias cai melhor para quem é seduzido pelo mundo das finanças.”.

Segundo Johnson (2001, p. 14) a adaptabilidade às mudanças é uma condição indispensável para a sobrevivência de pessoas e organizações, e mais ainda para seu sucesso no atual cenário econômico global. “Quando a velocidade da mudança aumenta, mais do que nunca todos nós precisamos nos adaptar.”.

Stefenoni (2016) descreve que conseguir um emprego na crise econômica vem se tornando dramático para muita gente. Para engenheiros civis torna-se ainda mais complicado, pois “entre os setores mais afetados estão a construção civil, a siderurgia e varejo”. De acordo com o autor, quem deseja voltar ao mercado de trabalho precisa estar aberto a novas possibilidades, mesmo que de forma temporária, tais como:

- Trabalhar em áreas diferentes;
- Aceitar menor remuneração;
- Entregar currículos pessoalmente;
- Usar a rede de amigos e contatos para indicações;
- Participar de cursos de qualificação profissional, congressos, feiras, fóruns e debates onde é possível aumentar o conhecimento e como também fazer contatos profissionais.

Segundo Brasil Campos, presidente do Sindicato dos Engenheiros do Distrito Federal relata que, embora a crise esteja fechando postos de trabalho em todas as áreas profissionais, o setor da engenharia civil depende de ações do governo para voltar a circular o mercado e mostrar sinais de reação. Ainda relata que o crédito financeiro restrito atrelado ao aumento

dos juros, dificulta a compra de imóveis, e tudo gera uma cadeia que impede o avanço e crescimento do setor.

Cavalcante (2009, p. 131) descreve que não adianta perder tempo e energia analisando o que já passou e ficou para trás. As pessoas devem olhar para frente e cultivar qualquer entusiasmo. Não há espaço para ressentimentos mesmo nos pequenos ou grandes tombos, fato comum na atualidade devido a situação econômica do país.

Segundo Vianna (1997, p. 35) cada vez mais os colaboradores das empresas brasileiras elegem, como fundamental para a motivação no trabalho, aliar o sucesso profissional à felicidade pessoal. Mesmo em tempos difíceis, os trabalhadores devem questionar se o trabalho que sua empresa proporciona está contribuindo para sua realização pessoal. O autor descreve alguns itens a serem refletidos:

- O que é realização pessoal para cada um?
- A empresa contribui para sua felicidade pessoal?
- Quais são as falhas da empresa?
- Onde estão as falhas maiores?
- Como e onde promover melhorias?
- Como cada um acorda segunda-feira de manhã?
- Domingo à tarde se preocupa pelo início de mais uma semana de trabalho?

2.3 FATORES MOTIVACIONAIS E TEORIAS

Vianna (1999, p. 89) destaca que sair do emprego é comum, e mais ainda considerando os dias atuais onde a expectativa de vida aumentou e as pessoas em geral trabalham durante mais tempo. Recomeçar depois de muito tempo no mesmo emprego pode ser um obstáculo para a qual as pessoas não foram preparadas para enfrentar. Contudo, ao longo do tempo, o ser humano adquiriu maior capacitação e experiência, e recomeçar com experiência é mais fácil do que começar do zero. O crescimento individual é desenvolvido

principalmente em períodos de crise. Deve-se ter consciência que os tempos difíceis não são momentos de passar por cima e simplesmente esquecê-los, mas sim de enfrentar cada dificuldade e tornar como um instrumento de aprendizagem pessoal.

Segundo Vianna (1999) as mudanças devem ser encaradas como consequências universais, e não um castigo específico para um indivíduo. Toda mudança traz ricos e oportunidades, sendo que as pessoas devem concentrar toda energia no lado positivo das oportunidades.

A motivação varia tanto nos indivíduos quanto no mesmo indivíduo, de acordo com a situação que o mesmo se encontra. De acordo com Davidoff (2001, p. 325) motivo ou motivação se refere a um estado “interno que pode resultar de uma necessidade”, e que leva as pessoas a persistir no comportamento em busca de sanar suas necessidades. A fome, a curiosidade, a necessidade de realização profissional e pessoal são exemplos de motivos.

O conceito sobre motivação é abrangente e interpretado de maneira diferente por diversos autores. Alguns consideram a motivação humana como um processo psicológico estreitamente relacionado com o impulso ou com a tendência de realizar com persistência determinados comportamentos (TAMAYO e PASCHOAL, 2003, p.35). Para Robins (2005, p.132) “a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação”.

Segundo Walger, Viapiana e Barboza (2014) a motivação no trabalho deve considerar os fatores que compõe o ambiente externo, seja a cultura da empresa, situação social e econômica do país e global e a personalidade de cada pessoa. A persistência dos indivíduos perante obstáculos e resolução de problemas, conhecida por resiliência, é intrínseca nas pessoas motivadas que mantêm a busca por seus objetivos até que sejam atingidos.

A motivação para o trabalho é um composto que envolve não somente os indivíduos e suas motivações pessoais, mas também o trabalho desenvolvido e a organização em que se trabalha, com suas regras e seu clima organizacional próprio Bergamini (2003). O autor destaca que “é importante destacar, ainda, a questão do sentido que as pessoas dão ao seu trabalho, uma vez que se torna difícil experimentar qualquer tipo de satisfação motivacional quando se está ligado a um trabalho que não tem ou não faz o menor sentido para elas”.

Segundo Bergamini (2003, p.64) a motivação não é o mesmo que experimentar momentos de alegria, entusiasmo, bem-estar ou euforia. Esses estados podem ser

considerados efeitos posteriores do processo motivacional, mas não explica sobre sua origem nem sobre o caminho percorrido até que sejam alcançados.

Marins Filho (1995, p.11) explica que estamos na era das grandes transformações. O ser humano passa por um período de muitas transformações e às vezes tem dificuldade em se adaptar às novas circunstâncias. Não há como prever o que poderá ainda acontecer no desenvolvimento científico e tecnológico nos próximos anos. A mudança ocorre rápida e muitas pessoas começam a sentir verdadeira ansiedade ao não conseguir acompanhar tudo o que está ocorrendo. Certamente o mundo será diferente na retomada do crescimento global e o Brasil seguirá a “onda” pós crise, e não é simples manter-se atualizado neste mundo de constantes mudanças, e o sentimento de desânimo e sensação de obsolescência surgem. É preciso vencer essas sensações com um poder muito grande de automotivação. “É preciso dominar qualquer sentimento de desânimo. Qualquer sentimento que nos faça querer desistir das coisas, que nos faça não querer fazer”.

Castro e Maria (1998, p.61) relaciona diretamente a autoestima com motivação. As pessoas que se sentem satisfeitas consigo mesmas são mais motivadas, produtivas e criativas. Envolvem-se mais na solução de problemas, aproveitando oportunidades e enfrentando desafios, e possuem maior facilidade de trabalhar em equipe. Sentem-se seguras para doar seus sentimentos e recebem com mais naturalidade os sentimentos do que as cercam. Todas essas características são consequência da capacidade da própria pessoa em aumentar e valorizar sua autoestima.

O estudo da motivação e comportamento é uma busca de respostas para perguntas complexas a respeito da natureza humana. Fundamentalmente, o comportamento das pessoas é motivado por um desejo de superar algum obstáculo ou atingir um objetivo (SILVA e RODRIGUES, 2007).

De acordo com Silva e Rodrigues (2007, p.10) durante muitos anos, vários pesquisadores e estudiosos dedicaram-se no tema motivação e decorrente disso surgiram diversas teorias sobre motivação no trabalho, gerando controvérsias discussões. São elas:

- Teoria do impulso - Esta teoria tenta descrever a energia que impulsiona os organismos à ação e compará-la com os hábitos que condicionam o comportamento de uma pessoa em determinado sentido.

- A motivação segundo a Organização Racional do Trabalho - O princípio da divisão do trabalho afirma que se pode alcançar o máximo de eficiência no trabalho, se o mesmo for simplificado e especializado no mais alto grau em toda a extensão em que é realizado.
- Teoria das Relações Humanas - A partir de resultados, constatou-se que era necessário considerar a pessoa “inteira” na execução da tarefa, tendo se tornado o maior objetivo das relações humanas fazer o empregado sentir-se útil e importante à organização.
- Teoria Comportamental – Para os comportamentalistas, os estímulos exteriores determinam o comportamento das pessoas. Cada estímulo corresponde a uma resposta, tornando-se uma lei segundo a qual, conhecendo-se o estímulo ao qual se submete a pessoa, será viável determinar o tipo de resposta comportamental do sujeito.
- A obra de Abraham H. Maslow – Uma das teorias mais discutidas na atualidade, ela presume que as pessoas estão num estado contínuo de motivação, mas que a natureza desta é instável e complexa. Os seres humanos raramente atingem um estado de satisfação total, com exceção em curtos períodos de tempo. Assim que um desejo é satisfeito, surge outro que lhe toma o lugar. A teoria da motivação de Maslow postula uma hierarquia de necessidades.
- Teoria da Existência, Relacionamento e Crescimento de Alderfer - Através da substituição das cinco necessidades descritas por Maslow por apenas três, Alderfer chamou de existência a matéria básica da sobrevivência. Quanto às necessidades de relacionamento, afirma estarem ligadas diretamente ao desejo que as pessoas têm de manter importantes relações interpessoais. Quanto a necessidade de crescimento, há um desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal.
- Teoria X e Y de McGregor – Correlação entre os conceitos básicos de motivação, com as relações humanas no trabalho.
- Teoria dos dois Fatores de Herzberg – Faz a distinção entre satisfação e motivação no trabalho. Os fatores que levam à satisfação no trabalho são denominados higiênicos, e considera as condições em que o trabalho é realizado. Os fatores

motivacionais estão diretamente relacionados com a tarefa ou trabalho, e influenciam a produtividade dos colaboradores da empresa.

- A motivação segundo Vroom – Através do modelo cognitivo das motivações, descreve que cada pessoa se conduz de maneira racional, decidindo com consciência colocar esforços em direção a atividades que parecem prever que estar lhe darão resultados e recompensas futuras.
- O modelo da equidade de Adams – Os indivíduos fazem uma comparação entre as recompensas no trabalho. Todos os esforços no trabalho são comparados com os resultados obtidos através da empresa. A partir das relações entre as trocas sociais, o comportamento do indivíduo é influenciado.
- Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland – A teoria é baseada em três necessidades humanas que motivam o comportamento do homem: realização, associação e poder.

A estrutura motivacional considera tidas as motivações ou metas com o propósito de alcançar os objetivos dos indivíduos. Walger, Viapiana e Barboza (2014, p. 29) descreve por meio de uma pesquisa científica, o modelo estrutural motivacional, com os dez tipos motivacionais listados no quadro 1, que fazem parte da estrutura motivacional dos indivíduos de todas as culturas do mundo, em menor ou maior grau.

MOTIVAÇÃO	METAS MOTIVACIONAIS
Autodeterminação	Ter autonomia, decidir por si mesmo e/ou participar nas decisões, controlar a organização e execução do seu trabalho.
Estimulação	Ter desafios na vida e no trabalho, explorar, inovar, ter emoções fortes na vida e no trabalho, adquirir conhecimentos novos.
Hedonismo	Procurar prazer e evitar a dor e o sofrimento, ter satisfação e bem-estar no trabalho.
Realização	Ter sucesso pessoal, mostrar a sua competência, ser influente, realizar-se como pessoa e profissional.
Poder	Ter prestígio, procurar status social, ter controle e domínio sobre pessoas e informações.
Segurança	Integridade pessoal e das pessoas íntimas, segurança no trabalho, harmonia e estabilidade da sociedade e organização em que trabalha.
Conformidade	Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para os outros e que transgridam normas e expectativas da sociedade e da organização.
Tradição	Respeitar e aceitar ideias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa.
Benevolência	Procurar o bem-estar da família e das pessoas do grupo de referência.
Universalismo	Compreensão, tolerância, procura do bem-estar de todos na sociedade e na organização onde trabalha, proteção da natureza.

Quadro 1 – Motivações do empregado e metas motivacionais.

Fonte: Tamayo e Paschoal, 2003, p.41.

A saúde está correlacionada com o grau motivacional do indivíduo. Para Romanelli (2016) as emoções são intrínsecas a saúde do organismo. “Se por um lado os impressionantes avanços tecnológicos na prática médica já permitem realizar cirurgias a distância e consultas via Internet, por outro ainda há muito a aprender sobre a ação das emoções e dos pensamentos

no processo de recuperação e cura”. Através de alguns estudos, concluiu-se que determinados tipos de emoção fazem mal a saúde, tais como:

- Raiva
- Tensão e Ansiedade
- Depressão
- Pessimismo
- Solidão

Vianna (1997, p. 49) destaca a necessidade de focar no lado positivo das circunstâncias que a vida traz. Afirma que pessoas bem-sucedidas e que atingem seus objetivos predeterminados, certamente buscam de forma disciplinada, às vezes não de maneira fácil, o lado positivo da vida.

O trabalho é fundamental para a construção da saúde e da identidade do indivíduo e da sociedade como um todo. Deste modo pessoas afetadas por crises econômicas que perdem seu emprego podem sofrer da crise de identidade. Deste modo, o trabalho é insubstituível no crescimento pessoal, no desenvolvimento de valores e crenças e na contribuição histórica para a sociedade (LIMA, 2006, p. 112).

Por outro lado, a centralidade do trabalho na vida das pessoas muitas vezes tem efeito colateral negativo, devido a cultura do contentamento disseminada na sociedade e organizações. Conforme relata Marqueze e Moreno (2005, p.76) “os insatisfeitos são vistos com desconfiança e discriminação, pois perturbam o “mundo feliz e eficaz”, e como pessoas com capacidade produtiva e cognitiva duvidosas. Assim, muitos trabalhadores negam e ocultam suas decepções, seus mal-estares e suas dores psíquicas e físicas, resultando em disfarces convincentes da insatisfação no trabalho. Esses disfarces, muitas vezes, são mantidos com o uso de estimulantes psicofármacos, álcool e drogas”.

Minicucci (2007) apresenta alguns fatores que podem favorecer a motivação dos indivíduos nas empresas. São eles:

- Estímulo ao sentimento de valor pessoal;
- Participação dos empregados nas decisões que afetam o seu trabalho;

- Envolvimento do trabalhador com o próprio trabalho;
- Estímulo do sentimento de segurança no trabalho;
- Oportunidade de ganhar mais dinheiro;
- Oportunidade de progresso na organização;
- Oportunidade de capacitação e desenvolvimento;
- Possibilidade de o trabalhador visualizar os resultados concretos do seu trabalho;
- Aumento da responsabilidade pessoal;
- Oportunidade para agir independentemente;
- Oportunidade para liderar e desenvolver os subordinados;
- Proximidade com a alta administração;
- Possibilidade de prestígio dentro da empresa;
- Contato mais próximo e frequente com as pessoas.

Decorrente de um estudo, com o objetivo de analisar os fatores de motivação no ambiente de trabalho, de acordo com a visão dos trabalhadores e respectivos chefes, constatou-se os cinco fatores mais importantes de satisfação no trabalho, conforme sequência abaixo, em ordem decrescente de importância (SILVA, 2007).

- i. Progressão salarial;
- ii. Promoção;
- iii. Bom relacionamento com os chefes;
- iv. Possibilidade de crescimento;
- v. Convênios com médico.

Para Vianna (1997), parte das empresas operantes no mercado de trabalho comete o erro de pensar que a única fonte de motivação dos colaboradores é o dinheiro. Destaca que o

salário, quando muito baixo, age como agente desmotivador, porém o extremo oposto não obrigatoriamente leva a melhores resultados e cumprimento de metas. Cada ser humano sente-se motivado por razões diferentes. Alguns podem até supervalorizar o reconhecimento financeiro, mas não é o que se percebe na grande maioria dos colaboradores das empresas. Fatores como: desafios, realização, valorização, crescimento profissional, participação, liderança, integração, encontram-se sobrepostos do reconhecimento financeiro.

O desemprego pode desencadear ansiedade, depressão, raiva e outros pensamentos negativos conforme já mencionado anteriormente neste capítulo. Marins Filho (1995, p. 15) descreve que existem algumas ideias que já tivemos há alguns anos atrás que às vezes não foram colocadas em prática sem se quer experimentá-las, mas que são ideias brilhantes. Algumas vezes as ideias chegaram a ser iniciadas, mas não tiveram continuidade. O foco em novas atividades e pensamentos positivos é fundamental para superar o desafio do desemprego. Algumas atividades que podem auxiliar na motivação pessoal do indivíduo, são:

- Prática de esportes ou atividades físicas;
- Especialização em cursos técnicos;
- Estudar novas línguas e leitura de livros diversos;
- Encontrar amigos ou antigos colegas de trabalho;
- Relembrar ideias do passado.

Vianna (1997, p.50) explica que um dos temas de maior importância na concretização de uma, seja de uma organização ou indivíduo, consiste na capacidade de chamar para si a responsabilidade sobre sua própria vida. As pessoas que triunfam conduzem da melhor forma possível a parte que lhes cabe de gerenciar a própria vida.

“Em meus seminários e conferências quando pergunto: “Quem é o grande responsável pela difícil situação das empresas no Brasil?” – a resposta vem em uníssono: “O governo”, seguindo-se uma longa lista de outros culpados, entre eles o mercado, a instabilidade, a inflação, a carga tributária, a falta de política de financiamento etc.” O posicionamento demonstrado por esses indivíduos demonstra a gravidade da situação, pois a partir do momento que é assumindo um culpado para determinada situação, as pessoas retiram a sua vontade e energia criativa para superar os obstáculos e passam simplesmente a acumular razões e justificativas para os resultados insatisfatórios. Chamar a responsabilidade para si não

extingue o processo de dor e do prazer, conceitos que fazem parte do desenvolvimento humano (VIANNA, 1997).

Conforme citado anteriormente, o mundo está em constante mudança, as quais acarretam sobre todos os núcleos da sociedade. Vianna (1997, p. 55) descreve algumas tendências que incidirão sobre a vida das famílias, inclusive tendo como parte já percebida com recorrência, conforme lista abaixo:

- Evolução na natureza e na essência do trabalho;
- Tempos de incerteza, turbulência e caos;
- Filhos se casando mais tarde;
- Aumento na expectativa de vida;
- Aumento significativo da carga de trabalho em casa;
- Pessoas trabalhando por contra própria.

A motivação no trabalho depende de necessidades que colocam o indivíduo em movimento e das informações que ligam o que lhes falta e o que lhes permitirá o suprimento da falta. Porém a sensação de liberdade e o papel dos traços de personalidade são muitos importantes na relação com a motivação pessoal (SILVA, 2007). A motivação não é um traço de personalidade, porém, ela “caminha” junto da personalidade.

Vianna (1997) explica que se as pessoas estão desanimadas com a avaliação de si mesmas ou da empresa em que trabalham, elas não devem perder o estímulo. Sempre deve-se buscar a aprendizagem, independente do momento em que vive. “Antes de dormir, quando percebo que não aprendi nada naquele dia, vou até a biblioteca e leio algum livro para aprender alguma coisa”. É de fundamental importância estar olhando a diante, com ideias novas. Deste modo, estará sendo construído o futuro do indivíduo, compatível com as mudanças do ambiente em que vive.

As transformações que acompanham as novas gerações, tecnologias e mercado de trabalho ressaltam a necessidade de novos perfis de liderança. Vianna (1999) descreveu dois cenários para jovens e empresários. No primeiro caso algumas das características de jovens triunfadores e não triunfadores. Já o outro destaca os resultados para empresários bem-sucedidos e malsucedidos, conforme mostrado no quadro 2.

JOVENS TRIUNFADORES	JOVENS NÃO TRIUNFADORES
Têm um forte sentimento de amizade, desenvolvendo de forma consistente sua adesão a pelo menos um grupo.	Isolam-se do mundo, sem formar grupos.
Buscam uma diferenciação própria de atuação e imagem.	São mais um na multidão.
Buscam capacitação além da média, procurando desenvolvê-la.	Ficam na média das capacitações, sem maior energia na busca de desenvolvimento.
Tentam expandir seus horizontes, sua mente, normalmente viajam muito.	Seu mundo é limitado e voltado para o próprio umbigo.
Entendem o papel dos “velhos. Mais do que tudo, consideram-nos uma grande fonte de aprendizagem.	Acham que um velho é simplesmente um velho.
EMPRESÁRIOS BEM-SUCEDIDOS	EMPRESÁRIOS MALSUCEDIDOS
Sentem-se responsáveis pelo seu negócio e pela sua própria vida. Têm enorme vontade de vencer.	Atribuem sempre à outra pessoa a culpa de uma falha ou omissão sua. Ficam e aceitam ficar na média.
Entendem a empresa como parte de sua missão terrena.	Para eles, a empresa é um trabalho, uma obrigação.
São obstinados por qualidade e excelência.	Querem simplesmente ganhar dinheiro; o negócio é só para isso.
São voltados para marketing e vendas.	São focados na burocracia.
Conhecem profundamente o negócio, em todas as dimensões de mercado, concorrência e ambiente.	Volta-se para o fluxo de caixa.
Considera o cliente um Deus e simplesmente amam superar suas expectativas.	Relegam sempre o cliente a um plano inferior.
Com uma visão de futuro e conscientes da necessidade de sobrevivência da empresa, reinvestem parte importante de seus lucros no próprio negócio.	Imediatistas, colhem sem preocupações os resultados de curto prazo da empresa, chegando muitas vezes a depredar seu patrimônio.

Quadro 2 – Características de jovens e empresários.

Fonte: Vianna (1999)

3 MÉTODO DE ESTUDO

Neste capítulo, o método para obtenção de resultados será apresentado, com enfoque aos engenheiros civis formados há pouco tempo, veteranos na área ou até mesmo estudantes que já participam do mercado de trabalho através de estágios e trainees.

Foram escolhidos apenas profissionais de engenharia civil para facilitar a comparação de resultados. O método utilizado se limita à apenas um setor neste trabalho, porém o mesmo pode ser aplicado para outras especialidades em outras oportunidades de estudo.

3.1 APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO

Nos meses de janeiro e fevereiro deste ano de 2017, foi disponibilizado por meio eletrônico um questionário acerca de temas relacionados a fatores motivacionais, mercado de trabalho e áreas de atuação para engenheiros civis. O questionário foi elaborado com auxílio do Google Forms, apresentado no anexo 1, cujos dados foram coletados por meio da divulgação em rede profissional como LinkedIn e social Facebook, através de contato com colegas de profissão e publicação na rede de colegas da pós-graduação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

O questionário contempla diversas perguntas e foram embasadas com o auxílio dos conhecimentos obtidos durante as pesquisas, conhecimentos obtidos durante os cursos de graduação e pós-graduação, e também durante a vivência no mercado de trabalho. Em geral, os fatores motivacionais no trabalho e na busca por um novo emprego se faz presente no questionário. Buscou-se apresentar algumas perguntas acerca das emoções sentidas e fatores desmotivadores durante a busca por trabalho, por se tratar de uma situação frequente na área de engenharia civil, tanto por profissionais com ou sem experiência. Foram elaboradas questões que pudessem verificar o nível geral de motivação por profissionais empregados e desempregados. Com relação a pergunta aplicada com alternativas para empresários, foi possível identificar as primeiras medidas que empresas buscariam para aumentar a motivação de seus funcionários. As três primeiras perguntas foram feitas para identificar o tipo de profissional que será avaliado, sendo questionada a conclusão ou não do curso de graduação,

o tempo de formação e a situação no mercado de trabalho, empregado ou desempregado. As demais questões abrangem os fatores motivacionais e opiniões dos profissionais.

A seguir são apresentadas todas as questões do questionário e o motivo pela escolha de cada uma delas:

- 03.1 – Você possui formação completa em Engenharia Civil? Esta pergunta permite diferenciar os profissionais formados dos que ainda estão no curso de graduação.
- 03.2 - Há quanto tempo está formado? As alternativas variam de 1 até 10 ou mais anos, para identificar engenheiros júnior, pleno, sênior ou máster.
- 03.3 – Atualmente está empregado? Importante questão para destacar a estatística de desemprego dentre os profissionais da área, correlacionada com a dificuldade encontrada por jovens recém-formados na busca pela efetivação ou primeiro emprego, ou por engenheiros com certa experiência diante das dificuldades durante o período de crise economia.
- 03.4 – Qual (is) alternativa (s) abaixo você utiliza para buscar a relocação ou mudança no mercado de trabalho? Identificar os principais meios para busca de emprego e divulgação de currículo, e cada alternativa possui pontos positivos e negativos que devem ser analisados.
- 03.5 – Qual (is) fator (es) abaixo são decisivos para sua desmotivação em busca de um novo trabalho? São listadas algumas das principais dificuldades encontradas pelos profissionais durante a busca de emprego. Portanto é importante que as pessoas identifiquem seus maiores obstáculos para que possam superá-los de maneira eficiente.
- 03.6 – No seu trabalho, qual (is) fator (es) abaixo são determinantes para sua motivação e entusiasmo? Cada indivíduo possui diferentes estimuladores motivacionais que fazem parte de uma estrutura motivacional, que é a soma de todas as motivações ou metas com vista ao alcance dos objetivos pessoais.
- 03.7 – Você considera buscar por oportunidades de trabalho fora da área de engenharia civil? Algumas oportunidades, principalmente em tempos de recessão econômica, estão além da área de graduação do indivíduo. Importante

verificar se os profissionais estão dispostos em trabalhar em diferentes áreas, mesmo que de forma temporária.

- 03.8 – Com relação às atitudes abaixo, qual (is) você se identifica? São relacionadas atitudes positivas que auxiliam o indivíduo em tempos difíceis, além de permitir a identificação da falta de atitude positiva em determinadas situações.
- 03.9 – Atualmente, em termos gerais, você se considera mais motivado ou desmotivado? Justifique. Como tema central do trabalho, é importante diagnosticar qual a estatística de motivação e desmotivação e os motivos que levam a esses números.
- 03.10 – Dentre as emoções relacionadas abaixo, você poderia afirmar que já vivenciou alguma durante a procura de um novo emprego? Determinados tipos de emoção fazem mal a saúde. Durante a procura de emprego algumas emoções podem surgir no indivíduo, que são prejudiciais tanto para o corpo quanto à mente, e como consequência direta a motivação pessoal.
- 03.11 – Hoje, qual (is) fator (es) são essenciais para mantê-lo na sua posição de trabalho? Nesta questão são misturadas alternativas positivas e negativas que mantém as pessoas no emprego. Desta forma é possível identificar se o profissional sente-se confortável com sua carreira ou apenas ocupa o cargo por receios profissionais.
- 03.12 – Dentre uma escala de 1 a 10, quão importante você considera a motivação pessoal para alcance do sucesso profissional? (1 menor importância 10 maior importância); verificar se a motivação pessoal é realmente considerada pelos profissionais durante a carreira de trabalho.
- 03.13 - Durante a procura de emprego, você gasta algum tempo com as atividades listadas na sequência? Quais? A ociosidade pode gerar ansiedade e consequente desmotivação durante a procura de emprego. São listadas atividades complementares à busca de emprego que auxiliam o indivíduo a manter a cabeça focada além de manter a saúde física e mental.

- 03.14 – Alguma vez, seja no trabalho ou não, o assunto motivação foi colocado em pauta para discussão? Em qual circunstância isso ocorreu? Identificar qual a importância que empresas, colaboradores e colegas dão para o tema motivação. As circunstâncias analisadas são analisadas para verificar os locais com maior frequência de discussão do assunto.
 - 03.15 - Se você é empresário, qual (is) ação (ões) você proporia para resultar em maior motivação de seus funcionários? Esta questão é direcionada apenas para empresários para identificar quais medidas seriam tomadas de imediato para aumentar a motivação da equipe. As principais medidas tomadas pelos empresários podem ser verificadas se estão em conformidade ou desacordo com as necessidades relacionadas pelos profissionais da área.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise de resultados será desenvolvida por meio dos dados obtidos através dos questionários aplicados somente aos profissionais da engenharia civil, e serão analisados e comparados através de gráficos.

4.1 ESTUDO COMPARATIVO

Não há uma unanimidade em relação à pesquisa que indique apenas engenheiros civis formados. A figura 3 mostra que dos vinte e seis profissionais que participaram da pesquisa, sete ainda estão na faculdade e responderam as questões baseados nas experiências de estágio, trainee, monitoria, trabalhos voluntários, etc.

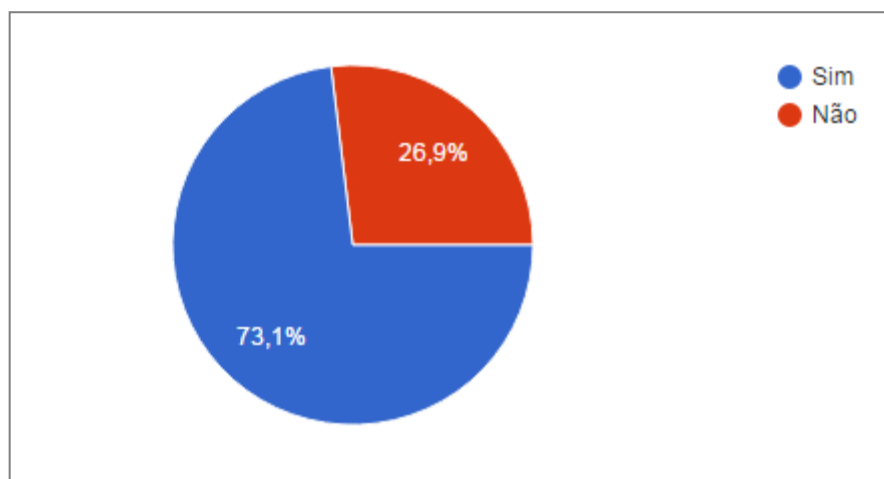


Figura 3 – Profissionais com formação em engenharia civil.

Fonte: O autor

Como mostra a figura 4, o estudo deste trabalho contou em sua grande maioria com profissionais recém-formados, no máximo três anos de mercado, costumeiramente considerados engenheiro “júnior”. Cerca de 25% dos indivíduos entrevistados representam os engenheiros das categorias plena, sênior ou máster, que variam entre si o tempo para atingir

cada nível, pois depende do alto grau de desempenho, especialização e reconhecimento do mercado.

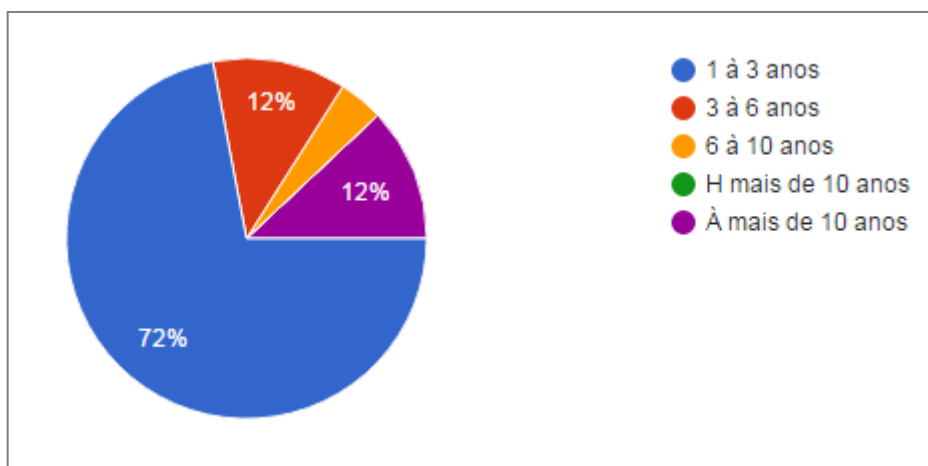


Figura 4 – Tempo de formação dos profissionais.

Fonte: O autor.

Conforme já se esperava através dos inúmeros indicadores de desemprego no país, a figura 5 confirma a realidade. São aproximadamente 40% dos participantes que estão sem emprego, o que ultrapassa a atual taxa de desemprego considerando todas as áreas do mercado que gira em torno de 12%. Essa disparidade confirma que o mercado da construção civil é uma das áreas mais afetadas pela crise econômica, e como consequência direta profissionais engenheiros perderam suas posições e tem dificuldade para conseguir a relocação no mercado de trabalho.

Alguns engenheiros podem chegar a desacreditar na sua profissão diante de tamanha dificuldade no mercado e falta de reconhecimento profissional. Importante destacar que não conseguir um emprego na atualidade não se trata de falta de competência técnica, irresponsabilidade ou quaisquer argumentações negativas. Trata-se da falta de oferta de trabalho. O Brasil não está com sua economia girando, pessoas com menos dinheiro não consomem, investidores estrangeiros desconfiam da instabilidade política e econômica com a tendência a investir menos no país, obras de moradia e infraestrutura são paralisadas e projetos prontos não tomam início, e o somatório de todos esses fatores aliados a outros geram a crise econômica e a falta de oferta de trabalho.

Outro cenário que preocupa é dos jovens que ainda estão na faculdade e não conseguem seu primeiro estágio. Assim que formados, não possuem experiência alguma por falta de oportunidades, porém o mercado exigirá desses profissionais a experiência necessária para desenvolvimento do trabalho, muitas vezes demandando alto grau de especialização, o que torna muito difícil para esse indivíduo conquistar o primeiro emprego. A não ser em situações que haja indicação para o cargo ou trabalhar com familiares da área, o profissional recém-formado sem experiência de trabalho terá que optar por:

- Trabalhar como autônomo;
- Continuar pela procura por oportunidades em empresas que se comprometem a ensinar e desenvolver o engenheiro para as demandas da empresa;
- Buscar por ofertas em áreas diferentes da Engenharia Civil, tais como financeira, pedagogia, concursos públicos, etc.

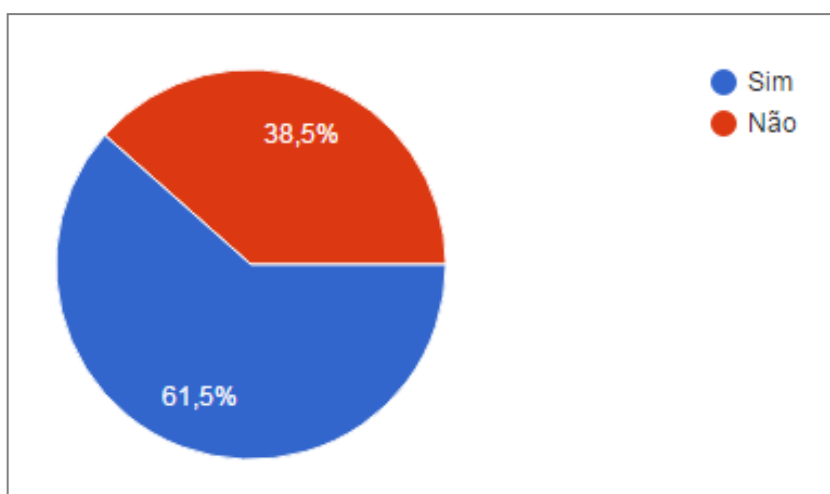


Figura 5 – Engenheiros empregados x desempregados.

Fonte: O autor.

Outro ponto importante quando se trata da procura por emprego, é a escolha de qual meio é o mais adequado para dispor o tempo na busca. Muitas vezes essa não é uma escolha fácil, pois em todos os meios existe a possibilidade de retorno de algum recrutador e a conquista da tão esperada vaga de emprego. Mas fatores como disponibilidade de tempo, distância, limitação de acesso à internet ou desconhecimento podem influenciar na escolha

das alternativas. A figura 6 relaciona os principais meios de busca por emprego escolhidos pelos engenheiros civis.

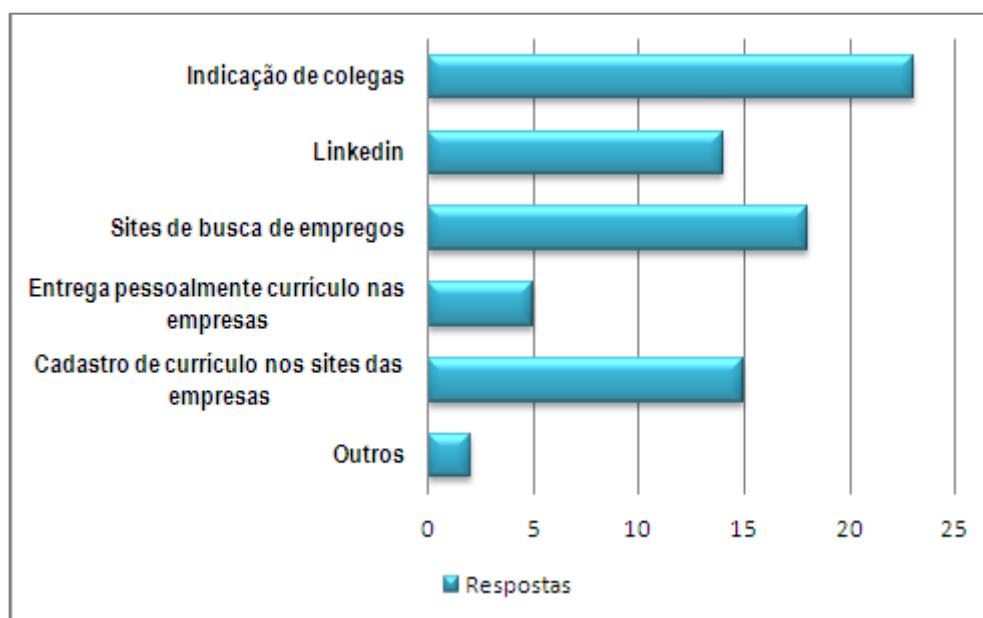


Figura 6 – Análise dos meios de busca por emprego.

Fonte: O autor.

Mais da metade, 53% do total, indicou que opta por sites de busca de empregos ou indicação de amigos para obter um emprego, já que a indicação muitas vezes funciona dependendo do grau de confiança que o empregador tem com relação ao amigo, parente ou antigo colega de trabalho. Existem muitos sites de busca por emprego que devem levar a atenção ao pretendente por uma vaga. Alguns sites funcionam de maneira idônea e realmente pretendem ajudar na divulgação de vagas e gestão de processos seletivos, porém outros cobram e bastante pelo serviço. Muitos sites justificam o pagamento para tornar os candidatos “Premium”, com maior destaque e visibilidade perante as empresas contratantes, mas a questão é que na maioria das vezes não há vagas.

Outras preferências, correspondente a 27% do total, são os cadastros dos currículos diretamente nos sites das empresas e o cadastro na rede profissional LinkedIn. Invariavelmente algumas pessoas distorcem o propósito deste último com propagandas, assuntos políticos partidários, entre outros, mas é uma excelente ferramenta de contatos profissionais, em que líderes, gestores, donos de empresas estão no mesmo canal de

comunicação de funcionários, estagiários e pessoas que buscam a relocação no mercado de trabalho.

Entregar pessoalmente o currículo nas empresas demonstrou ser desinteressante aos engenheiros, ficando por último na escolha das alternativas. Isto se deve a fatores variados, tais como dinheiro escasso para se deslocar até as empresas. Mas principalmente muitas empresas fartas de receberem tantos currículos em meio à situação do país, ou até por falta de respeito e consideração pelo profissional que ali pede uma chance, não estão dispostos a receber o currículo, o que pode gerar desmotivação ao desempregado com o passar do tempo.

A figura 7 mostra os fatores de desmotivação durante a busca por emprego. A ampla concorrência em processos seletivos não demonstrou ser impactante para as pessoas, ficando em último lugar. Ofertas escassas de emprego ocupam a segunda posição, fator inerente à crise econômica. A maioria, 50 % das escolhas, são referentes a falta de retorno de recrutadores em processos seletivos e desvalorização profissional. Não deveria, mas essa estatística também é um reflexo do momento em que o país se encontra, pois a diversidade e alta oferta de candidatos para ocupar um único cargo geram desvalorização profissional por parte de algumas empresas que optam por remunerar menos e desqualificar profissionais. Já a falta de retorno por parte de recrutadores é lastimável, pois além de não apontar os erros e acertos do candidato e propiciar a desmotivação, o profissional provavelmente se desinteressará por aquela empresa e espalhará para sua rede social e profissional a falta de seriedade da empresa, que para esta se tornará um prejuízo enorme a médio e longo prazo.



Figura 7 – Fatores desmotivacionais na busca por trabalho.

Fonte: O autor.

Quando se trata de fatores motivacionais no trabalho, a figura 8 mostra que a satisfação e bem-estar no trabalho, atrelados ao reconhecimento financeiro e estabilidade, correspondem aos principais fatores motivacionais, 65,4% do total.

Também podemos analisar que autonomia e participação nas decisões da organização junto de desafios cotidianos representam expressivos fatores motivacionais para os empregados. Isto demonstra que existe um interesse de reciprocidade do indivíduo perante a empresa, pois não se espera apenas o reconhecimento financeiro da empresa, mas também há o interesse pela autonomia para desenvolvimento profissional, participação e ação nos negócios da empresa, atendimento as metas traçadas.

O prestígio pelos colegas de trabalho fica por último na motivação, o que pode indicar que as pessoas estão mais preocupadas com seu próprio desenvolvimento e o da empresa, sem se preocupar o que seus colegas de trabalho pensam, mesmo que de forma positiva.

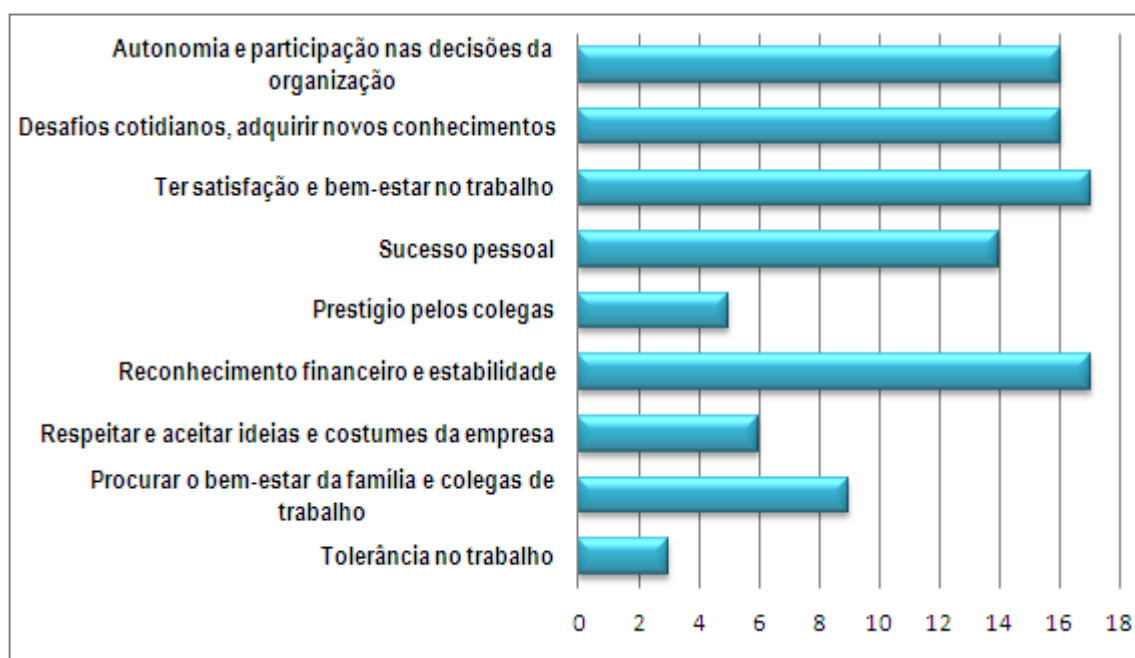


Figura 8 – Fatores motivacionais no trabalho.

Fonte: O autor.

Com a oferta excessiva de mão de obra, somada ao crescente número de formandos em engenharia civil nos últimos cinco anos, consequência da empolgação com obras da Copa do Mundo FIFA 2014, Olimpíadas Rio 2016, construções imobiliárias e de infraestrutura

urbana, hoje muitos profissionais encontram um cenário diferente dessa época, em que muitos diziam que faltavam engenheiros no mercado de trabalho e faltaria mais ainda, ou como disse naquele tempo o presidente do Conselho federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (Confea) “o apagão de mão de obra poderá trazer graves consequências para a economia brasileira”.

Sabendo-se da dificuldade em encontrar empregos na área de engenharia civil no atual cenário econômico, e quando há vagas, muitas vezes os pré-requisitos impostos pelo contratante não são atendidos pelo profissional ou as condições de remuneração são insatisfatórias, uma opção é mudar de área, mesmo que de forma temporária.

A figura 9 indica que a maioria dos profissionais, cerca de 80% do total, aceita buscar por oportunidades de trabalho em outras áreas além de sua especialidade. É uma excelente alternativa, pois o profissional da engenharia civil sai da faculdade, capacitado para ocupar áreas financeiras, cargos de suprimentos, manutenções e gerenciais em indústrias, empreendedorismo, e mesmo que não seja o sonhado durante o curso de graduação, de ocupar o cargo de engenheiro residente de uma grande obra, ou participar de grandes projetos, o reconhecimento em uma empresa fora da área especializada pode trazer mais retorno, tanto financeiro quanto para realização profissional.

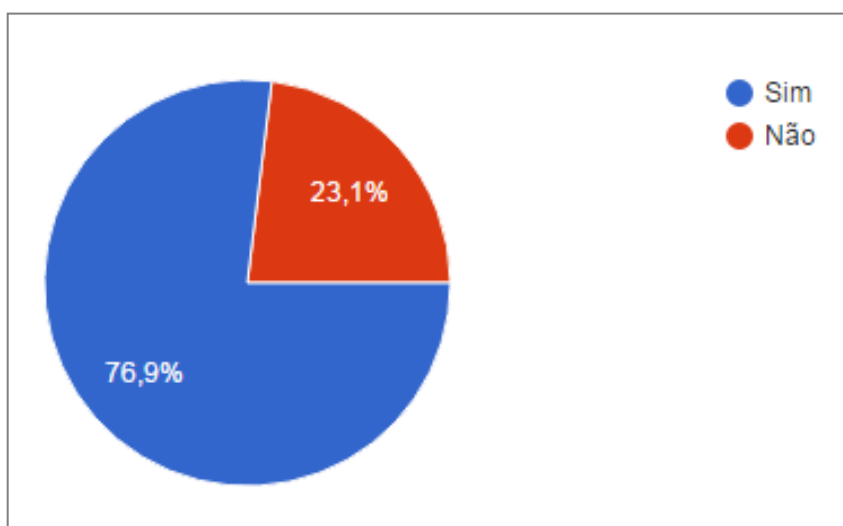


Figura 9 – Profissionais que buscam por oportunidade além da especialidade.

Fonte: O autor.

Tratando-se de motivação e desmotivação, quando questionados “Atualmente, em termos gerais, você se considera mais motivado ou desmotivado? Justifique”, as respostas ficaram muito divididas, quase que 50% para cada lado. Importante destacar abaixo algumas justificativas as quais revelam que o problema está na crise econômica e suas consequências.

- i. “Desmotivado, devido à crise do mercado brasileiro, é um constante clima de: 'faça valor a seu emprego e seu salário, pois tem muita gente de olho neles'. Sensação de viver sobre ameaça!”
- ii. “Desmotivado. A atual crise do país não está ajudando no meu desenvolvimento.”
- iii. “Desmotivado. O desemprego está alto e a crise financeira do país deixa o mercado estagnado. Os cargos públicos com estabilidade são os mais atrativos.”
- iv. “Desmotivado, em função do não reconhecimento dentro da empresa.”
- v. “Desmotivado, apesar de estar trabalhando, a perspectiva da empresa não é boa para este ano, os salários não tendem a aumentar e com a crise apenas a insegurança aumenta. A busca de novas oportunidades também não é motivadora, pois os salários ofertados estão muito longe do piso.”
- vi. “Desmotivado, pelo fato da valorização profissional e retorno financeiro baixo.”

Há também profissionais que destacaram estarem motivados, conforme algumas justificativas:

- vii. “Motivado. Estou com minha própria empresa e, apesar dela ainda não estar com muitos serviços, acredito que esse ano a economia melhore. Assim, aumenta a confiança dos investidores e a indústria da construção civil volta a ser como era antes da crise.”
- viii. “Motivado, estou no início de minha carreira e mesmo em tempos de recessão econômica o leque de oportunidades para engenheiros civis ainda é muito grande.”

- ix. “Motivada. Justamente pela crise atual que se torna desafiadora e nos faz sair da nossa zona de conforto e nos faz buscar novos segmentos de mercado na minha profissão.”
- x. “Motivado. Estou em um emprego novo e aprendendo coisas novas, uma ótima fase.”
- xi. “Motivado. Estou trabalhando e há possibilidade de crescimento na empresa.”

Quando se trata de atitudes positivas tomadas pelas pessoas, que podem levar a saída de um momento de desmotivação, ou até mesmo torná-las mais motivadas a conquistar os objetivos, a alternativa de estabelecer objetivos na vida foi a mais escolhida, cerca de 70% do total. Como mostra a figura 10, outras três atitudes em destaque foram: incentiva-se e ama a si próprio, reserva tempo para aproveitar a vida e relaciona-se com outras pessoas frequentemente.

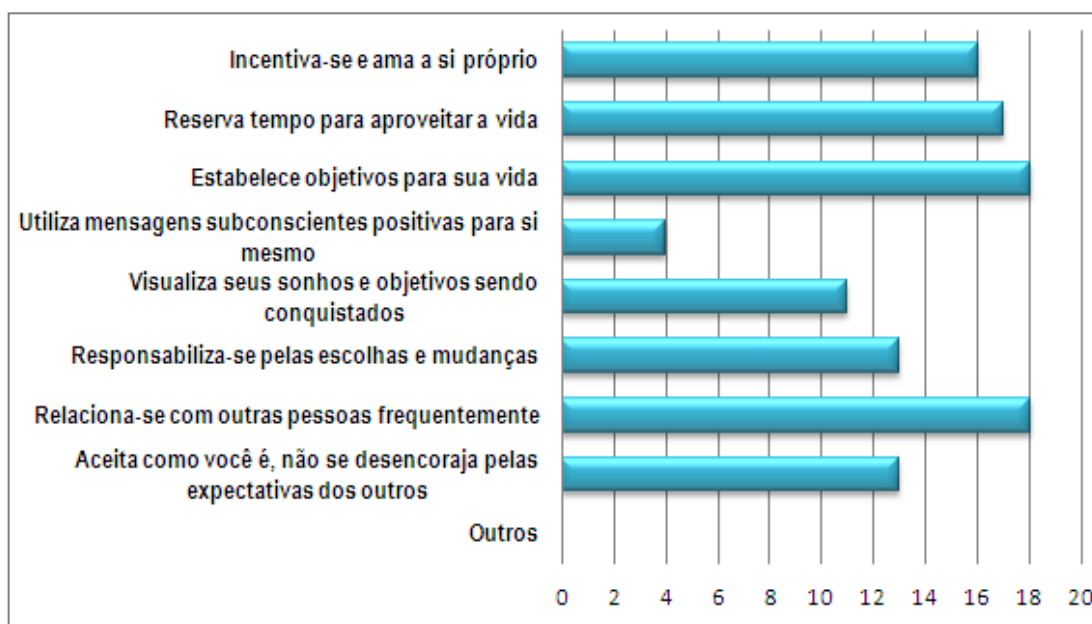


Figura 10 – Análise de atitudes positivas promovidas pelas pessoas.

Fonte: O autor.

Importante para não desanimar com respostas de recrutadores, receber negativas de processos seletivos ou lidar com o desemprego, é estar bem consigo mesmo. Estar

autoconfiante e incentivar-se demonstram aos recrutadores sinal de entusiasmo, diferencial no momento da entrevista. Separar um tempo para aproveitar a vida, curtir a família e descansar a mente, mesmo que não tenha alcançado ainda os objetivos, é essencial para renovar as energias e seguir em frente. Além disso, muito se fala em “networking”, que diz respeito às pessoas que um indivíduo conhece e aos relacionamentos pessoais, comerciais e profissionais que mantém com elas. A oportunidade de um novo trabalho pode surgir durante uma conversa com essas pessoas, portanto, continuar relacionando-se com outras pessoas é de extrema importância além de receber momentos de descontração.

A figura 11 mostra as emoções sentidas por profissionais durante a procura de emprego, onde cada uma agride em níveis diferentes a saúde do indivíduo. Também é de se imaginar o resultado obtido diante de milhões de desempregados no país. Tensão e ansiedade ocupam o principal sentimento, seguido de pessimismo. Com o passar dos dias, meses ou em alguns casos até mesmo anos sem emprego, é quase que normal que a tensão surgirá, seja por falta de dinheiro, cobrança da família, preocupação, etc. A ansiedade por um novo emprego também surgirá, e após muitos “não” pelas empresas, o pessimismo com o mercado de trabalho também é comum.

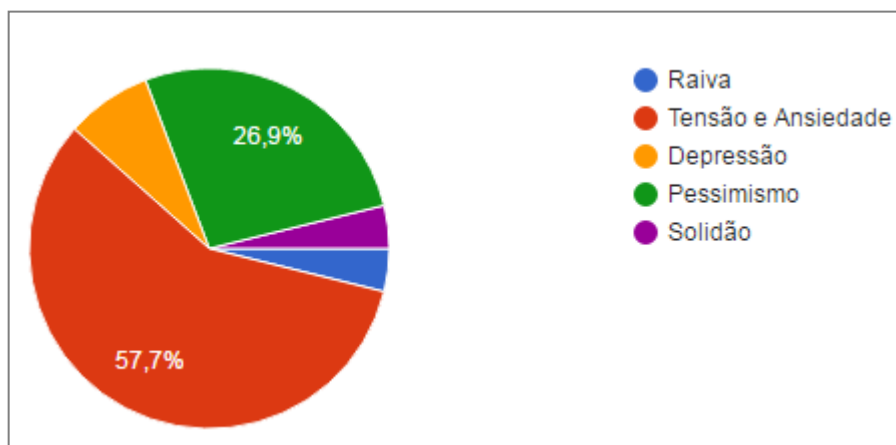


Figura 11 – Emoções relatadas durante a procura de emprego.

Fonte: O autor.

A raiva, solidão e depressão também foram apontadas por alguns profissionais, sendo esta última a pior delas, que dentre os sintomas, há presença de tristeza, pessimismo, baixa autoestima, e torna-se imprescindível o acompanhamento médico.

Os motivos para permanência na empresa, conforme mostra a figura 12, foram misturados em pontos positivos, que são interessantes ao empregador e funcionário, e negativos que demonstram a insatisfação do profissional dentro da empresa. Apesar de representar menos da metade das escolhas, os pontos negativos foram sinalizados por alguns engenheiros e são eles:

- Incerteza da relocação profissional;
- Compromissos familiares;
- Receio de consequências profissionais.

Já os pontos positivos, representando 67% do total, são fatores motivacionais que contribuem para o desenvolvimento e permanência do funcionário na empresa:

- Progressão salarial;
- Credibilidade e confiança dos chefes e colegas;
- Plano de carreira definido;
- Treinamento e incentivo às relações interpessoais.



Figura 12 – Diagnóstico de motivos para permanência na empresa.

Fonte: O autor.

A importância da motivação pessoal como requisito para alcance do sucesso profissional é destacada com nota acima de oito por 96% dos engenheiros, como indicado na figura 13. Apenas uma pessoa pontuou sendo como nota sete, o que demonstra que as pessoas tem consciência na necessidade de estar motivado para alcançar objetivos profissionais.

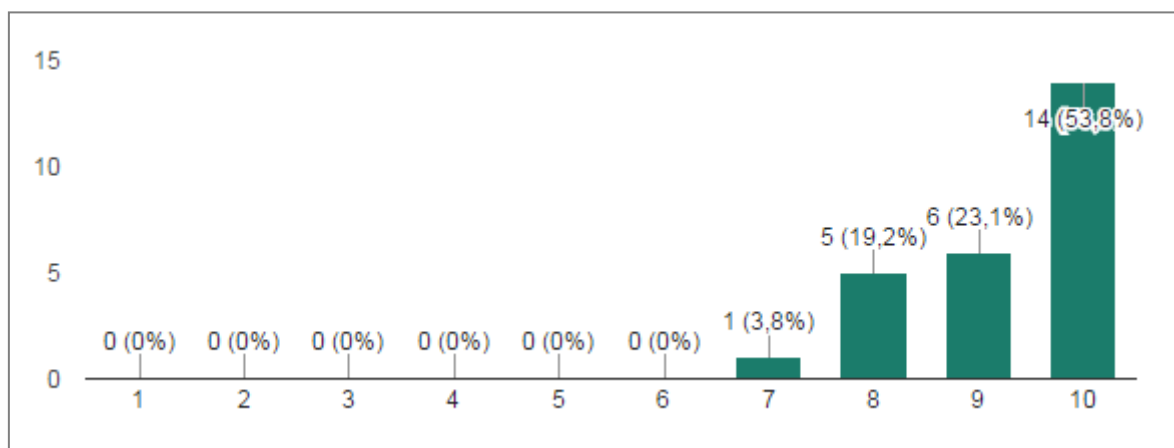


Figura 13 – Nota de importância para motivação pessoal.

Fonte: O autor.

Cerca de 70% dos profissionais responderam na questão “Alguma vez, seja no trabalho ou não, o assunto motivação foi colocado em pauta para discussão? Em qual circunstância isso ocorreu?”, que nunca presenciaram o assunto motivação na pauta para discussão. Os outros 30% informaram que já participaram de discussões motivacionais, na própria organização em reuniões semanais, cursos e sala de aula e conversas informais entre amigos. A pesquisa demonstrou que o tema ainda tem muito para ser discutido e apresentando para as pessoas que passam por questões que levam a desmotivação e tem dificuldade de encontrar a solução e saída para voltar a sentir-se bem e confiante.

Durante a busca de emprego, a ansiedade e tensão podem levar o profissional a esquecer de outras atividades, com foco apenas em conseguir um trabalho. A prática dessas atividades, conforme relaciona a figura 14 é de suma importância para que a pessoa consiga manter a cabeça focada em seus objetivos, porém tenha uma vida social e saudável em paralelo.

A pesquisa confirma que a maioria dos profissionais buscam outras atividades, sendo apenas uma pessoa indicando que foca apenas na busca por trabalho. A prática de esportes auxilia em manter a saúde do corpo e da mente. Participar de cursos de aperfeiçoamento profissional, estudar novas línguas e leitura de livros mantém o cérebro ativo, além do desenvolvimento de novas habilidades, que poderão ser o diferencial numa entrevista de emprego. Relembrar ideias do passado pode ser uma ótima alternativa para quem deixou no esquecimento alguma oportunidade por conta de compromissos, e agora possui tempo para analisar com calma e talvez, colocar em prática a ideia. Por último, encontrar amigos e antigos colegas de trabalho, conforme mencionado anteriormente no texto, é uma oportunidade para descontrair e realizar o “networking”.

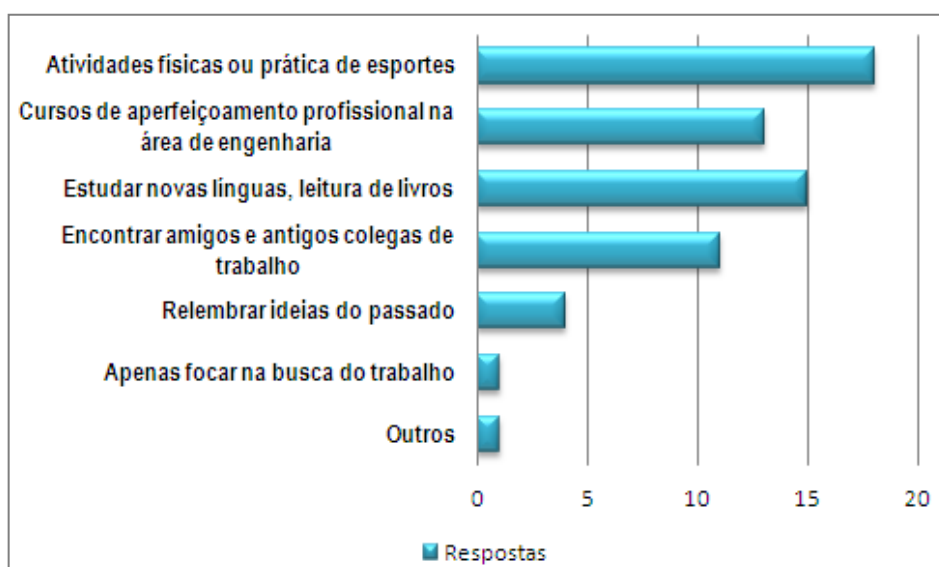


Figura 14 – Análise de atividades durante a busca por emprego.

Fonte: O autor.

A última questão abordada no questionário foi direcionada especialmente a empresários que podem não perceber um “clima” de desmotivação em sua empresa, ou desconhecem a importância da motivação de cada funcionário para o alcance do sucesso profissional. Com funcionários motivados a empresa renderá mais com pessoas produtivas, dispostas a atingir metas e obter mais lucro. A figura 15 indica as principais ações propostas por empresários para resultar em maior motivação de seus funcionários.

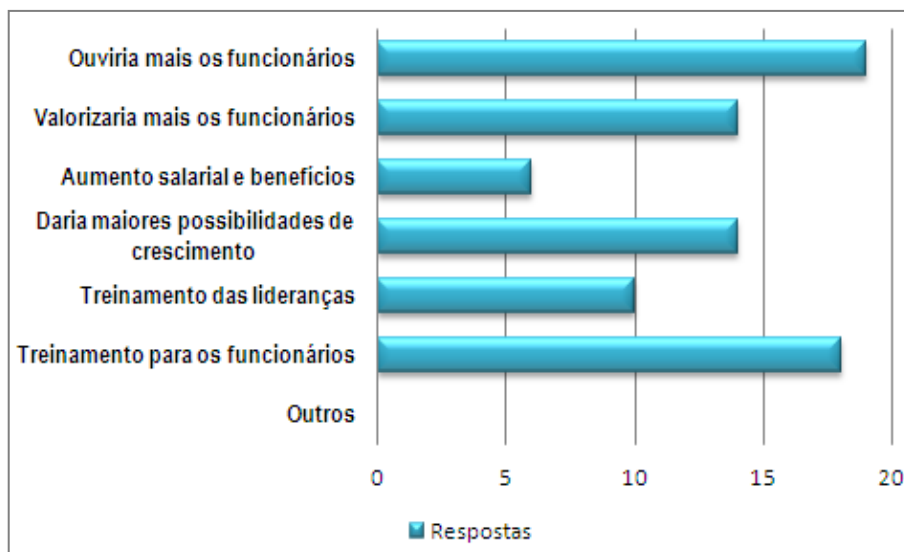


Figura 15 – Sugestões de empresários para motivar os funcionários.

Fonte: O autor.

Cerca de 80% dos empresários optaram por ouvir mais os funcionários e promover treinamentos para os funcionários. Em segundo lugar, com 56% do total, dariam maiores possibilidades de crescimento e valorizariam os funcionários.

O treinamento das lideranças teve apenas 40%, o que pode indicar que empresários acreditam ser mais importante trabalhar diretamente com os funcionários, ou em conjunto das lideranças, do que apenas treinar os líderes.

Diante da crise econômica, é de se presumir que aumento salarial e de benefícios ficaria por último na escolha dos empresários. As dificuldades financeiras na maioria das organizações não há possibilidade de motivar a equipe por meio de maiores recompensas nos salários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÕES

Com as análises do mercado, foi observado que as empresas da construção civil, em sua grande maioria não se preocupam com motivação das pessoas, seja por questões financeiras, desconhecimento do assunto ou falta de disposição, priorizando outros assuntos de maior interesse.

A falta de motivação nas pessoas geram consequências a curto e longo prazo. Uma pessoa desempregada cujo sentimento de desmotivação prevalece, terá maiores dificuldades de conseguir emprego, e um indivíduo insatisfeito e desmotivado com o trabalho terá problemas para alcançar o sucesso profissional. Além disso, emoções negativas são prejudiciais para a saúde dos profissionais, dificultando ainda mais o alcance dos objetivos.

Quando uma pessoa passa por dificuldades, praticar atividades físicas, relacionar-se com outras pessoas e buscar novos estudos são valiosos para manter a cabeça focada e motivada. Mas deve-se levar em consideração que a dificuldade em conseguir emprego e ser reconhecido profissionalmente se deve ao fato da crise econômica no país. A capacidade técnica e empenho de cada um não podem ser menosprezados, mesmo diante de negativas em processos seletivos e falta de retorno de alguns recrutadores.

Para a escolha do melhor meio de busca por emprego, dentre as várias opções, a que se mostrou mais atrativa aos engenheiros civis é a indicação por colegas e amigos. Mas há oportunidades em outros locais, como LinkedIn, sites de empresas e de oferta de empregos, lembrando-se da importância de manter a motivação durante a procura de emprego e depois na ocupação do mesmo.

No atual cenário econômico e principalmente da construção civil brasileira, muitos engenheiros e estudantes de engenharia civil estão sem trabalho e encontra-se desmotivados. As perspectivas de melhora da economia ainda são sensíveis com alguns sinais de melhora, mas que já podem servir de motivação na busca por emprego. Considerar a mudança de nicho de mercado atrás de outras oportunidades é uma excelente alternativa que pode resultar em benefícios mais atrativos do que a própria especialidade.

Para disseminar o tema motivação, sugere-se que outros pesquisadores e alunos de graduação continuem o trabalho, através de monografia, com aplicação do questionário sobre outras áreas da engenharia ou nichos diferentes de mercado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERGAMINI, C. W. **Motivação: uma viagem ao centro do conceito.** Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34822/33620>> Acesso em janeiro de 2017.
- CAMPOS, Brasil. **Notícias.** Disponível em: <<http://www.sengedf.com.br>> Acesso em janeiro de 2017.
- CASTRO, Alfredo Pires & MARIA, Valéria José. **Motivação – como desenvolver e utilizar esta energia.** Editora Campus, 1998.
- CAVALCANTE, Anderson. **O que realmente importa?** Editora Gente, 2009.
- DAVIDOFF, L. L. **Introdução à psicologia.** 3 Ed. Editora Makron Books, 2001.
- DINIZ, A. **Empresas.** Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresas/4194892/sempre-cresci-na-criese-afirma-abilio-diniz>> Acesso em janeiro de 2017.
- IBGE. **Infográficos.** Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/painel/painel.php>> Acesso em janeiro de 2017.
- JOHNSON, Spencer. **Quem mexeu no meu queijo?** Editora Record, 2001.
- JORNAL EMPRESARIAL. **Recessão Econômica e Comunicação.** Disponível em: <<http://www.jornalempresariall.com.br/noticias/gerais/recessao-economica-e-comunicacao>> Acesso em janeiro de 2017.
- MARINHO, R. **As 10 principais áreas de atuação de um engenheiro civil.** Disponível em: <<https://civilizacaoengenhaira.wordpress.com/2016/06/10/as-10-principais-areas-de-atuacao-de-um-engenheiro-civil>> Acesso em janeiro de 2017.
- MARINS FILHO, Luiz A. **Socorro! Preciso de motivação – dicas semanais para o seu sucesso pessoal e empresarial.** 10 Ed. Editora Harbra, 1995.
- MARQUEZE, E. C. & MORENO, C. R. C. **Satisfação no trabalho: uma breve revisão.** Disponível em: <<http://www.scielo.br>> Acesso em janeiro de 2017.
- MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração.** 5 Ed. Editora Atlas, 2007.
- OLIVEIRA, D. **Economia e Emprego.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/economia-brasileira-ja-comeca-a-dar-sinais-de-recuperacao-diz-ministro>> Acesso em dezembro de 2016.
- ROBBINS, S. **Comportamento organizacional.** 11 Ed. Editora Pearson Prentice Hall, 2005.
- ROMANELLI, Egídio José. **Motivação na construção civil – curso de especialização em gerenciamento de obras.** UTFPR, 2016.

SHINYASHIKI, Eduardo. **Viva como você quer viver – 5 passos para a realização**. Editora Gente, 2004.

SCHUMPETER, J.A. **Business cycles: a theoretical, historical and statistical analysis of the capitalist process**. New York, Mcgraw-Hill Book Company, 1939.

SILVA, Walmir Rufino & RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz. **Motivação nas organizações**. Editora Atlas, 2007.

STEFENONI, C. **Dicas para conseguir emprego em meio à crise**. Disponível em: <<http://www.folhavoria.com.br/geral/blogs/empregoseconcursos/2016/01/07/como-agir-em-meio-a-crise-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em janeiro de 2017.

TAMAYO, A. & PASCHOAL, T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. Disponível em: < <http://www.scielo.br>> Acesso em janeiro de 2017.

VIANNA, Marco Aurélio F. **Motivação, Liderança e Lucro**. Editora Gente, 1999.

VIANNA, Marco Aurélio F. **Trabalhar, para quê?** Editora Infinito, 1997.

VIEIRA, Vanessa. **O mercado financeiro tira os engenheiros das obras**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/engenheiros-fora-de-obras/>> Acesso em janeiro de 2017.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa & BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho – em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. Editora Intersaberes, 2014.

APÊNDICE

FORMULÁRIO PARA ANÁLISE DOS FATORES MOTIVACIONAIS

O questionário apresentado a seguir faz parte do desenvolvimento do trabalho de final de curso: Especialização em Gerenciamento de Obras da UTFPR. A partir da análise dos resultados e estudos teóricos, auxiliará profissionais da Engenharia Civil à identificar seus fatores motivacionais em tempos de recessão econômica. Todas as respostas são estritamente confidenciais.

1) Você possui formação completa em Engenharia Civil?

Sim

Não

2) Há quanto tempo está formado?

1 a 3 anos

3 a 6 anos

6 a 10 anos

Há mais de 10 anos

3) Atualmente está empregado?

Sim

Não

4) Qual (is) alternativa (s) abaixo você utiliza para buscar a relocação ou mudança no mercado de trabalho?

Indicação de colegas

LinkedIn

- Sites de busca de empregos
 - Entrega pessoalmente currículo nas empresas
 - Cadastro de currículo nos sites das empresas
 - Outro: _____
- 5) Qual (is) fator (es) abaixo são decisivos para sua desmotivação em busca de um novo trabalho?
- Ofertas escassas de emprego
 - Ampla concorrência nos processos seletivos
 - Falta de retorno de recrutadores
 - Desvalorização profissional
 - Exigências de habilidades técnicas e experiência
 - Outro: _____
- 6) No seu trabalho, qual (is) fator (es) abaixo são determinantes para sua motivação e entusiasmo?
- Autonomia e participação nas decisões da organização
 - Desafios cotidianos, adquirir novos conhecimentos
 - Ter satisfação e bem-estar no trabalho
 - Sucesso pessoal
 - Prestígio pelos colegas
 - Reconhecimento financeiro e estabilidade
 - Respeitar e aceitar ideias e costumes da empresa
 - Procurar o bem-estar da família e colegas de trabalho
 - Tolerância no trabalho
- 7) Você considera buscar por oportunidades de trabalho fora da área de engenharia civil?
- Sim
 - Não

8) Com relação às atitudes abaixo, qual (is) você se identifica?

- Incentiva-se e ama a si próprio
- Reserva tempo para aproveitar a vida
- Estabelece objetivos para sua vida
- Utiliza mensagens subconscientes positivas para si mesmo
- Visualiza seus sonhos e objetivos sendo conquistados
- Responsabiliza-se pelas escolhas e mudanças
- Relaciona-se com outras pessoas frequentemente
- Aceita como você é, não se desencoraja pelas expectativas dos outros
- Outro: _____

9) Atualmente, em termos gerais, você se considera mais motivado ou desmotivado? Justifique.

10) Dentre as emoções relacionadas abaixo, você poderia afirmar que já vivenciou alguma durante a procura de um novo emprego?

- Raiva
- Tensão e Ansiedade
- Depressão
- Pessimismo
- Solidão

11) Hoje, qual (is) fator (es) são essenciais para mantê-lo na sua posição de trabalho?

- Progressão salarial
- Credibilidade e confiança dos chefes e colegas
- Incerteza da relocação profissional
- Compromissos familiares

- Plano de carreira definido
- Treinamentos e incentivo às relações interpessoais
- Receio de consequências profissionais
- 12) Dentre uma escala de 1 a 10, quão importante você considera a motivação pessoal para alcance do sucesso profissional? (1 menor importância / 10 maior importância)
-
- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 13) Durante a procura de emprego, você gasta algum tempo com as atividades listadas na sequência?
- Atividades físicas ou prática de esportes
- Cursos de aperfeiçoamento profissional na área de engenharia
- Estudar novas línguas, leitura de livros
- Encontrar amigos e antigos colegas de trabalho
- Relembrar ideias do passado
- Apenas focar na busca do trabalho
- Outro: _____
- 14) Alguma vez, seja no trabalho ou não, o assunto motivação foi colocado em pauta para discussão? Em qual circunstância isso ocorreu?
- _____
- _____
- 15) Se você é empresário, qual (is) ação (ões) você proporia para resultar em maior motivação de seus funcionários?
- Ouviria mais os funcionários
- Valorizaria mais os funcionários
- Aumento salarial e benefícios
- Daria maiores possibilidades de crescimento
- Treinamento das lideranças
- Treinamento para os funcionários
- Outro: _____