

**COMPREENDENDO OS FATORES MOTIVACIONAIS DOS
COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL NA
CIDADE DE SANTA MARIA/RS**

**UNDERSTANDING THE MOTIVATIONAL FACTORS OF EMPLOYEES
OF A CIVIL CONSTRUCTION COMPANY IN THE CITY OF SANTA
MARIA/RS**

Natiele Severino de Castro

Bacharel em Administração pela Faculdade Integrada de Santa Maria (FISMA)

nathscastro@gmail.com

 *orcid* <https://orcid.org/0000-0002-0287-2895>

Letícia Gomes dos Santos

Bacharel em Administração pela UFSM, Mestra em Administração pela UFRGS e Doutora em Administração pela UFSM

leticia.santos@fisma.com.br

 *orcid* <https://orcid.org/0000-0002-6173-2606>

Veridiane Bárbara de Souza

Bacharel em Administração pela Faculdade Integrada de Santa Maria (FISMA), Mestra em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

veridianes@hotmail.com

 *orcid* <https://orcid.org/0000-0001-9631-6293>

Ana Claudia da Rosa

Bacharel em Administração pela UFSM, Mestra em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

ana.claudiadarosaa@gmail.com

 *orcid* <https://orcid.org/0000-0001-7883-3289>

DOI: <https://doi.org/10.36942/reni.v8i1.890>

RESUMO

O presente trabalho traz como tema principal os fatores motivacionais de colaboradores em uma empresa situada na cidade de Santa Maria/RS, do setor da construção civil. Observando tais fatos, o objetivo deste estudo é investigar os fatores que levam a motivar os funcionários desta empresa em questão. O procedimento metodológico foi uma pesquisa aplicada, expondo os objetivos e abordando o problema de forma quantitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de questionários estruturados com perguntas fechadas e foram respondidos por colaboradores disponíveis na cidade no dia da aplicação. Os resultados da presente pesquisa são apresentados em forma de tabelas que apontam a percepção dos colaboradores quanto aos fatores que os leva para motivação. A partir dos dados levantados, pode ser observado que os colaboradores se sentem motivados na organização, pois em uma escala likert de 05 pontos, a média geral foi de no mínimo média 4, o que se pode considerar um ótimo resultado, tanto pelo lado do empregado quanto pelo do empregador.

Palavras-chave: Motivação; Construção Civil; Fatores Motivacionais

ABSTRACT

The present work brings as its main theme the motivational factors of employees in a company located in the city of Santa Maria/RS, in the civil construction sector. Observing such facts, the objective of this study is to investigate the factors that lead to motivating the employees of this company in question. The methodological procedure was an applied research, exposing the objectives and approaching the problem in a quantitative way. Data collection took place through structured questionnaires with closed questions and were answered by employees available in the city on the day of application. The results of this research are presented in the form of tables that show the perception of employees regarding the factors that lead them to motivation. From the data collected, it can be seen that employees feel motivated in the organization, as on a 05-point Likert scale, the overall average was at least 4, which can be considered a great result, both on the side the employee and the employer.

Keywords: Motivation; Construction; Motivational Factors

JEL Classification: M5 - Personnel Economics.

1. INTRODUÇÃO

O cenário econômico nacional tende a ser cada vez mais competitivo uma vez que as empresas acabam disputando os mesmos clientes e ainda oferecem um serviço ou produto semelhante umas das outras, dessa forma, é preciso buscar por uma administração direcionada às estratégias de mercado e da atual conjuntura econômica do País (PANEGALLI, 2010). Conforme Vasconcelos (2001), as organizações diante desta realidade têm buscado por alternativas de sobreviver e se manter no mercado, e por outro lado, os seus colaboradores acabam sofrendo grandes desgastes, tanto físico quanto emocional, devido ao ritmo para acompanhar a produção necessária para que estas mudanças possam ocorrer.

A busca por um maior envolvimento e comprometimento por parte dos colaboradores da organização e demais pensamentos voltados à administração e gestão estratégica evoluíram desde os primórdios da Ciência da Administração, afirma Reis (2001 apud MIRANDA, 2009). Conforme Dubrin (2003), embora já tenham ocorrido grandes mudanças em programas de incentivos, existe ainda um modelo de gestão desatualizado e extremamente tradicional nas empresas atuais. Este modelo não busca, na maioria das vezes, valorizar o potencial destes funcionários e nem mesmo se preocupa com a sua qualidade de vida, o que tem provocado um costumeiro debate, afirma o autor.

Estes debates giram em torno dos fatores motivacionais, pois eles possuem influência direta na qualidade de vida dos colaboradores das organizações e conseqüentemente na natureza dos serviços por eles prestados. Segundo Marotto et al. (2016), a chave para a mudança da realidade das empresas e o seu desenvolvimento consistem na valorização do capital humano. Quando a empresa conseguir identificar os fatores de contribuição para a satisfação e realização dos indivíduos, poderá utilizar-se desta ferramenta para o alcance dos seus objetivos, esclarecem os autores. Se a organização souber utilizá-los a seu favor, isto resultará em comprometimento por parte dos funcionários em decorrência da motivação e satisfação no trabalho desses.

Na indústria da construção civil, atividade econômica já conhecida historicamente por seus altos índices de acidente de trabalho e precarização, nas últimas décadas tem seguido uma trajetória de crescimento acentuado no País (NASCIMENTO, 2018 et al.). Este crescimento, porém, não significa apenas boas notícias. Conforme dados da Câmara Brasileira da Indústria e Construção (CBIC, 2012), este setor é um dos que mais apresenta acidentes de trabalho e taxa de rotatividade em seu quadro de pessoal.

Acredita-se que um dos principais fatores causadores desta condição seja a ausência de motivação por parte dos colaboradores em questão, pois a mesma impulsiona o trabalhador no atingimento dos objetivos almejados (ANTUNES, et al. 2013). Quando estes não sentem-se motivados o rendimento tende a ser mais baixo que o esperado, além disso, a motivação busca proporcionar às pessoas o empenho e dedicação necessários para a execução de determinadas tarefas, fazendo com que tenham engajamento e disposição naquilo que se propõem de fazer (SILVA, 2008; SANTOS, 2010). O setor da construção civil em nível nacional caracteriza-se, de modo geral, por condições de trabalho precários e insatisfatórios, fragilidade dos vínculos empregatícios, rotatividade e absenteísmo desenfreados, elevados índices de acidentes em detrimento da insalubridade, seguido de baixos salários (TAKAHASHI et al., 2012). Esta característica do setor adicionada ao cenário econômico atual dificulta a relação do trabalho.

Conforme salienta Drehmer (2006, p. 14) “a dificuldade do setor da construção civil decorre do absenteísmo e reflete em alta rotatividade”. Segundo justifica o autor, as principais causas deste problema surgem devido ao empregador não despender a devida atenção às reais necessidades dos funcionários, o que os leva a exercerem suas profissões de maneira informal.

Diante do exposto e da relevância da motivação para as empresas e colaboradores, justifica-se este estudo pela necessidade que emergiu de se aprofundar estudos desse cenário em busca de compreender acerca da motivação no âmbito organizacional para um maior conhecimento e gerenciamento da equipe de trabalho, além de poder contribuir fornecendo subsídios para tomada de decisões assertivas e coerentes com os desafios enfrentados pela gestão, especialmente no que tange às pessoas.

Segundo Tractenberg (1999), a competitividade latente faz com que seja necessário criar condições favoráveis para os colaboradores, de modo com que seja possível satisfazê-los tanto pessoal quanto profissionalmente e que esses fatores se tornam cruciais para a permanência da empresa no mercado de atuação perante a concorrência cada vez mais acirrada. Correa (2010) salienta que quando a organização se preocupa em analisar estas variáveis de promoção de bem-estar no trabalho e qualidade de vida, ela compreende a importância da motivação e passará a fazê-la de forma assertiva, o que gerará um diferencial competitivo para a obtenção do seu sucesso organizacional.

Ante este pressuposto, a atual pesquisa tem a intenção de responder a seguinte

pergunta de pesquisa: “Quais são os fatores que motivam os colaboradores de uma empresa de Construção Civil situada na cidade de Santa Maria/RS?”. O objetivo geral da pesquisa foi investigar os fatores que motivam os funcionários de uma empresa de construção civil na cidade de Santa Maria/RS. Para isso, os objetivos específicos foram: caracterizar o perfil dos envolvidos/respondentes; e descrever a percepção dos respondentes quanto a motivação para trabalhar. Diante disso, para responder ao problema de pesquisa e atingir os objetivos propostos, a atual pesquisa classifica-se como aplicada, quantitativa e descritiva.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este item tem o intuito de conceituar e trazer o leitor a base sobre motivação e seus fatores, bem como a motivação no setor de construção civil.

2.1 Fatores Motivacionais e Motivação no Trabalho

A motivação no trabalho passou a ser estudada em meados do século XXI, no qual foi possível destacar o crescimento de pesquisas referentes à capacidade de compreensão acerca da sua influência no ambiente de trabalho. São múltiplos os aspectos observados, como afetos, emoções, os valores, comportamento, a cognição dos indivíduos, entre outros fatores (LATHAN; PINDER, 2005).

É preciso levantar os principais fatores que implicam para o surgimento da motivação nos indivíduos (CHIAVENATO, 2002). Muitas pesquisas e estudos foram desenvolvidos ao longo da história da administração na tentativa de explicar os fatores da motivação humana. Em muitos campos de aplicação do conhecimento é possível observar forte interesse em relação à compreensão do processo motivacional tendo em vista que os gestores organizacionais buscam por colaboradores motivados na equipe em relação ao trabalho bem como a organização a que pertencem, ante o pressuposto, acreditam que o nível de motivação é capaz de melhorar o desempenho ao mesmo tempo que garante ganhos na produtividade (BORGES; ALVES-FILHO; TAMAYO, 2008; QUEIROGA, 2009; ZERBINI; ABBAD 2010).

Segundo Tamayo e Paschoal (2003) o estudo da motivação no trabalho tem sido foco de pesquisas nacionais e internacionais, pois o tema estreita a relação da produtividade individual com a organizacional. Champion (1979 apud Costa et al, 2016) ressalta a importância de considerar a motivação e a satisfação dos colaboradores para a eficiência e

eficácia organizacional: “Existem certos fatores que se forem alterados, introduzidos ou eliminados na amplitude de vida do indivíduo, provocam mudanças na disposição psicológica do mesmo, influenciando na eficácia individual e no desempenho das tarefas”.

A motivação é a chave para o comprometimento. É mais fácil as organizações encontrarem pessoas competentes do que comprometidas e, diante disto, elas devem buscar por alternativas visando à promoção de políticas motivacionais de modo a manter seus funcionários motivados e oferecer um ambiente propício e com benefícios para que eles obtenham eficácia e desempenhem com dedicação as suas atribuições diárias (TAVARES, 2009).

Marras (2002) defende que deve-se levar sempre em consideração o capital humano da empresa a fim de se obter maiores níveis de produtividade, por isso melhorar a qualidade de vida no trabalho bem como a satisfação e motivação destes colaboradores para com as suas atividades laborais são estratégias que devem ser abordadas. A interpretação dos fatores que mais influenciam a satisfação dos funcionários é fundamental para conseguir motivá-los a fim de obter engajamento e melhores resultados na produtividade da empresa como um todo (GIL, 2001; BERGAMINI 2006; MAXIMIANO, 2015).

Além disto, a motivação quando combinada com habilidades e capacidades dos colaboradores resulta em maior produtividade humana bem como comprometimento organizacional (DAVIS E NEWSTRON, 2006). Leite, Marinho et al. (2016) salientam que as pessoas se motivam de acordo com suas necessidades intrínsecas, ou seja, ele só terá motivação em exercer uma necessidade de nível superior quando ele atingir a satisfação de suprir a necessidade inferior que ele está realizando.

O grau de satisfação e motivação dos colaboradores pode afetar tanto a estabilidade interna como da empresa como um todo. Um funcionário desmotivado pode se sobressair no contexto da empresa e isto pode causar desequilíbrio e afetar outros colaboradores, pois entende-se que o papel da motivação traz consigo a vontade de “ser produtivo no trabalho” de modo a proporcionar melhores resultados organizacionais, fato que hoje é almejado nos negócios, pois torna as empresas mais competitivas (ANTUNES; SANT ANNA, 1996).

2.2 A Motivação na Construção Civil

Segundo Trentin (2017) “a indústria de construção é estrategicamente importante para a sustentação do desenvolvimento socioeconômico por seus elevados efeitos de

encadeamento intersetorial e estabilização da renda e emprego”. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2015) e Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC (2016), o setor da construção civil possui uma representatividade de 6,4% no PIB nacional e sua cadeia produtiva 8,5% e nos últimos anos alcançou a marca de 3,2 milhões de colaboradores com carteira assinada.

Para Dacol (1996) a atividade da construção civil desempenha um importante papel para o desenvolvimento do País, sendo uma atividade que assume a montagem da infraestrutura econômica e social que são indispensáveis para o processo da industrialização de modo a reduzir o desemprego, uma vez que gera inúmeras oportunidades de emprego. Além disto, para Colombo e Bazzo (2001) essas particularidades que diferenciam dos demais setores, porém, criam alguns obstáculos para a inovação em canteiros de obras e introdução de maquinários e equipamentos.

Segundo a edição da Pesquisa Anual da Indústria da Construção – PAIC realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano de 2017 a atividade da construção civil gerou 280 bilhões em valor de incorporações, obras e serviços da construção e deste total, 94,4% foram provenientes de obras e serviços da construção, e o restante, de incorporações de imóveis construídos por outras organizações. Ainda, o setor englobou 126,3 mil empresas ativas. Ademais, há três grupos no Setor da Construção civil com maior participação no valor de incorporações, obras e serviços de construção, sendo 24% obras residenciais, construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas e obras de arte especiais 18,8% e serviços especializados para construção em 18% (IBGE, 2017).

Diante deste número e representatividade, pode-se compreender a sua importância para a economia em geral, pois compõe o setor com maior poder de elevar o crescimento em curto e médio prazo, além de absorver tanto mão de obra qualificada quanto desqualificada, gerando empregos em larga escala, por ter como característica o uso intensivo de mão-de-obra, reforçando a visão do setor ser um grande gerador de empregos e capacidade de absorção de mão-de-obra (ALMEIDA, 2011; TERRA, 2017). Ainda assim, a construção civil tem sido considerada por outros setores como uma atividade atrasada, diante das suas condições de trabalho precárias e pessoal não qualificado, além do elevado número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (BARZELLAY e LONGO, 2011).

O fator humano, ou seja, os colaboradores são de extrema importância no processo produtivo, pois estão diretamente ligados à qualidade final dos produtos e/ou serviços e na

construção civil não ocorre de forma diferente. Qualquer falha humana que ocorrer no processo produtivo pode causar não somente problemas para a pessoa que cometeu, mas também para a empresa, segurança dos colegas de trabalho e estrutura em si (MOLLER, 2002).

Barzellay e Longo (2011) reforçam que:

“A elevada carga de obrigações trabalhistas, aliada à sazonalidade das obras são fatores que contribuem para a informalidade no emprego, principalmente na construção civil em que predominam empresas de pequeno porte, as quais geralmente têm uma menor disponibilidade de recursos para investir na qualificação do trabalhador, a informalidade repercute na ausência de compromisso do empregador com as suas obrigações trabalhistas, que não se restringem apenas a carga tributária, mas também ao cumprimento das normas de segurança e provimento de condições dignas de vida no trabalho”.

Como a mão de obra tem significativa importância na execução das tarefas, há a necessidade de chamar a atenção para maiores investimentos neste campo. A motivação atinge diretamente nos resultados alcançados de produtividade em geral e as empresas acabam não dando a devida atenção aos seus colaboradores. Uma vez que isso ocorre, eles costumam tornar-se insatisfeitos, improdutos, começam a faltar ao trabalho, além dos índices de acidentes de trabalho por falta de atenção e rotatividade. Tudo isso gera custos para a organização (SOUSA, 2008).

A lucratividade no setor de construção civil se baseia no elo entre orçamento versus o custo da obra. Um dos motivos para que este elo não obtenha o melhor desempenho possível, o que muitas vezes resulta em prejuízos, é devido à forma como a gestão de pessoas tem sido conduzida no Brasil (STROHAECKER, 2017). As empresas adotam as práticas de externalizar os serviços, realizando subcontratações, desligando pessoal, recrutando mão-de-obra não especializada, entre outros fatores que acarretam no comprometimento da motivação e força de trabalho (MELO, 2011). Para Terra (2017) um dos maiores desafios para as empresas do setor tem sido a preocupação em resolver estas variáveis e construir mecanismos de gestão que visem à identificação rápida e eficaz destes desvios de desempenho, de forma a orientar as suas origens e corrigi-los. Além disto, cada vez mais busca-se reter pessoal na empresa, visando uma taxa baixa de rotatividade de modo a gerar maior eficiência e eficácia para a empresa como um todo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atender aos objetivos da presente pesquisa delineou-se quanto à sua classificação a natureza aplicada pelo fato de buscar informações de forma a gerar conhecimentos para aplicação prática com a finalidade de trazer melhorias para a organização no quesito da motivação, objeto deste estudo. Conforme Vergara (2009) a pesquisa é aplicada, pois surge em detrimento de uma curiosidade intelectual do pesquisador, sendo motivada pela necessidade de resolução do problema.

Quanto à abordagem e linha de investigação, a pesquisa proposta classificou-se como uma pesquisa quantitativa, pois segundo Minayo (1994) tudo pode ser mensurável e quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações de modo com que seja possível classificá-las e analisá-las posteriormente.

Já do ponto de vista dos seus objetivos, esta pesquisa possui caráter descritivo, pois visou a descrição das características do que motiva ou deixa de motivar os colaboradores da empresa do estudo. De acordo com Trivinhos (1987) e Barros e Lehfeld (2007) os estudos são descritivos pelo fato de existir uma descrição exata dos fenômenos. Ainda para os autores, esta linha de pesquisa exige do pesquisador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar, pretendendo descrever os fenômenos e os fatos de determinada realidade. Este tipo de pesquisa retrata a situação atual do ambiente de estudo, sem interferência do pesquisador.

Como procedimento inicial realizou-se uma revisão de literatura e depois propõe-se uma coleta de dados com questionário do tipo survey, com perguntas fechadas. A pesquisa com survey pode ser referida como a “obtenção de dados e informações acerca de características ou opiniões de determinado grupo de pessoas, utilizando questionário como instrumento de pesquisa” (FONSECA, 2002, p. 33).

A abordagem quantitativa foi essencial para a execução e apresentação dos resultados. O presente estudo foi realizado em uma empresa do ramo de construção civil com a sede localizada na cidade de Santa Maria/RS. A população investigada foi composta pelos colaboradores da organização que se fizeram presentes na ocasião da aplicação, pois como a empresa trabalha com licitações e obras em diferentes localidades, muitos colaboradores acabam sendo redirecionados e realocados a outras cidades da região. Diante deste contexto, optou-se pela não realização do cálculo amostral, trabalhando-se apenas com a população presente na cidade de Santa Maria/RS, logo, teve-se um retorno de 69 pesquisados.

A partir das informações obtidas, foram tabulados os dados para que pudessem passar a ser contabilizados de forma estatística. A aplicação de questionários possui como vantagem o alcance de um maior número de pessoas em menor tempo, sendo possível uma menor chance de interpretações equivocadas das respostas, entre outras (UBIRAJARA, 2014). A elaboração do instrumento de coleta de dados ocorreu por meio da adaptação do estudo em versão reduzida de Motivação para Trabalhar, de Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015), inicialmente ajustada de Saldanha e Santos (2018).

Como forma de medir a intensidade de cada item do questionário, foi utilizada uma escala Likert de 05 pontos, o qual seus extremos variam de 01 (discordo totalmente) a 05 (concordo totalmente), pois conforme salienta Dalmoro e Vieira (2013) deve-se optar por escalas menores para diminuir o número de opções a serem analisadas e a complexidade na tomada de decisões, pois ela interfere diretamente nos resultados obtidos. Dessa forma, a escolha pela escala de 05 pontos é apontada como um cuidado essencial para o alcance de resultados confiáveis, satisfatórios e que permitam conclusões apropriadas (KROSNICK; BERENT, 1993; MATOS; TREZ, 2012).

O questionário foi composto por dois constructos, sendo o I. Dados pessoais e ocupacionais e II. Motivação para trabalhar. O primeiro construto do questionário foi composto de modo a obter informações dos respondentes como identificação de sexo, idade, estado civil, escolaridade, setor de atuação, função, período de laboração na organização bem como a responsabilidade pelo apoio da família e renda. Já o segundo constructo abrange informações com base nas perspectivas de motivação para trabalhar.

A aplicação do questionário foi feita de maneira presencial, porém, sem a necessidade de identificação dos participantes, ficando estes livres para utilizarem o tempo que julgassem necessário para responder ao instrumento. A análise dos dados foi executada com a assistência do Software Microsoft Excel versão 2016, realizando-se o estudo descritivo, além de análise de correlações, com o propósito de mensurar a relação entre as variáveis por meio do Software “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) versão 22.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este tópico traz os resultados da pesquisa, embasados nos objetivos apresentados no capítulo introdutório.

4.1 Caracterização Sócio Demográfica da Amostra

Com o intuito de responder ao primeiro objetivo específico deste estudo, foi caracterizado o perfil dos respondentes da pesquisa, utilizando-se a Tabela 1 de frequências e porcentagens descritas a seguir.

Tabela 1 - Perfil sócio demográfico dos participantes

VARIÁVEIS		nº	%
Idade	de 18 a 25 anos	8	11,59%
	de 26 a 35 anos	24	34,78%
	de 36 a 45 anos	20	28,99%
	de 46 a 55 anos	12	17,39%
	mais de 55 anos	5	7,25%
Sexo	Feminino	12	17,39%
	Masculino	57	82,61%
Estado civil	Solteiro (a)	23	33,33%
	Casado (a)	23	33,33%
	Separado/divorciado	5	7,25%
	União estável	3	4,35%
	Viúvo (a)	15	21,74%
Escolaridade	1º Grau completo	23	33%
	2º Grau incompleto	16	23,19%
	2º Grau completo	8	11,59%
	Superior incompleto	10	14,49%
	Superior completo	8	11,60%
	Especialização	4	5,80%
Filhos	Não	25	36,23%
	Sim	44	63,77%
Se sim, quantos?	Um	23	52,27%
	Dois	14	31,82%
	Três	5	11,36%
	Quatro ou mais	2	4,55%
Renda	De 1 a 3 salários mínimos	49	71,01%
	De 4 a 6 salário mínimos	13	18,84%
	De 7 a 9 salário mínimos	3	4,35%
	Mais de 10 salários mínimos	4	5,80%

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 1 apresentada, pode-se constatar que a maioria dos respondentes é do sexo masculino, tendo uma representatividade de 82,61%, tendo como idade média 26 a 35 anos. Dentre estes, a maioria divide-se entre solteiros ou casados, ambos representam 33,33% respectivamente, e com o segundo grau incompleto. Ao que tange o quesito filhos, apenas 25 dos 69 respondentes não possuem. Quando questionado acerca do número de filhos, a média geral é de 01 filho entre os que possuem. Já a Tabela 2 representa o perfil sócio demográfico dos entrevistados quanto ao tipo de cargo, tempo de carreira e tempo de

empresa.

Tabela 2 - Perfil sócio demográfico dos entrevistados

VARIÁVEIS		nº	%
Cargos	Administrativo	19	27,54%
	Operacional	50	72,46%
Tempo de profissão/Carreira	até 5 anos	22	31,88%
	de 11 a 20 anos	24	34,78%
	de 6 a 10 anos	18	26,09%
	mais de 20 anos	5	7,25%
	de 6 meses a 1 ano	20	28,99%
Tempo de atuação na organização	de 1 a 3 anos	30	43,48%
	de 3 a 5 anos	10	14,49%
	de 5 a 10 anos	8	11,59%
	mais de 10 anos	1	1,45%

Fonte: Dados da pesquisa.

Como é possível visualizar, a grande maioria dos respondentes são de cargo operacional, cerca de 72,45%, sendo 15,95% dos respondentes tem como cargo motoristas basculante pesado, que são caminhões com capacidade alta de carga, além disso, a maioria da amostra dispõe de 11 a 20 anos de carreira e/ou tempo de profissão, representando 34,78%, porém possuem apenas de 01 a 03 anos de tempo na organização, com 43,48%.

O que justifica este curto espaço de tempo de atuação na empresa, para Oliveira (2010) e Borges e Peixoto (2011), são as características do setor da construção civil, pois é um setor diretamente afetado pela rotatividade de colaboradores, por apresentar condições desgastantes e desfavoráveis ao trabalho, e em sua maioria é composto por atividades repetitivas além do maior número de ocorrências de acidentes de trabalho.

Para Oliveira (2010) é importante destacar que existem empresas que não possuem políticas de gestão de pessoas que consiga reter os funcionários por um longo período, dessa forma, muitos empregados ficam nas empresas somente os períodos de construção da obra e após a finalização dos projetos são dispensados, acarretando um aumento no índice de rotatividade do setor da construção civil, isto também pode ser outra causa a se considerar.

Após exposta a caracterização do perfil dos respondentes, primeiro objetivo específico, a sequência apresenta a percepção dos colaboradores quanto à motivação para trabalhar, mas antes disto, foi realizada a avaliação da confiabilidade das escalas dos constructos, por meio do Coeficiente alpha de Cronbach.

4.2 Avaliação da Confiabilidade das Escalas

Para avaliar a confiabilidade das escalas da presente pesquisa utilizou-se do Alpha de Cronbach. Na Tabela 3 podem-se visualizar os índices obtidos na escala de Motivação para trabalhar.

Tabela 3 - Índices de confiabilidade de escalas Alpha de Cronbach

INSTRUMENTOS	ALFA DE CRONBACH
Motivação para Trabalhar, de Queiroga, Brandão e Borges- Andrade (2015)	0,991

Fonte: Dados da pesquisa.

O Alpha de Cronbach é um coeficiente que expressa o grau de consistência e confiabilidade das escalas (HAIR Jr et al, 2005). Os valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices de confiabilidade aceitáveis, já índices entre $0,8 \leq \alpha < 0,9$ são considerados bons e $\alpha > 0,9$ são índices ótimos, pois quanto maior e mais próximo o coeficiente de 1, maior será o grau de confiabilidade (CRONBACH; GLESER; NANDA; RAJARATNAM, 1972).

É possível perceber que na Tabela 3 os valores obtidos nos constructos analisados estão acima de 0,9, o que diante da literatura, considera-se um ótimo indicador de confiabilidade. A seguir, os resultados da mensuração do nível de motivação em uma empresa de construção civil na cidade de Santa Maria/RS.

4.3 Análise da Motivação Para Trabalhar

O segundo objetivo desta pesquisa foi o de descrever a percepção dos pesquisados quanto a motivação para trabalhar. Na Tabela 4 verifica-se a avaliação das respostas, indicando média e desvio padrão.

Tabela 4 - Índices de medida de motivação para trabalhar - média e desvio padrão – Seção I

Considero importante...	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1 ... ter oportunidades de me tornar mais qualificado.	4,2	0,81
2 ... sentir-me valorizado pelas pessoas.	4,12	0,83
3 ... ter retorno econômico.	4,55	0,55
4 ... fazer amizades.	4,2	0,88
5 ... obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	4,1	0,84
6 ... poder aprender novas coisas.	4,49	0,71
7 ... poder dar assistência para minha família.	4,39	0,69
8 ... poder contribuir para o progresso da sociedade.	4,17	0,82
9 ... sentir-me reconhecido no que faço.	4,35	0,76
10 ... sentir que sou uma pessoa produtiva.	4,6	0,62

11	... poder expressar minha criatividade.	3,85	0,98
12	... ter independência financeira.	4,23	0,85

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que a média mais baixa para este constructo é para a importância de expressar a criatividade em âmbito organizacional, além disto, há também o maior desvio padrão. O que pode justificar estes expressivos valores é o alto desgaste do trabalho e da mão de obra do pessoal da construção civil, que muitas vezes, não precisam e nem são cobrados na questão de criatividade e sim no esforço físico e braçal.

A situação muda quando se é atribuído uma nota para a importância do retorno econômico, sendo média 4,55 em uma escala likert de 05 pontos. Na Tabela 5 é possível perceber a frequência da nota 05 e a sua relevância perante as demais.

Tabela 5 – Frequência questão 03 – ter retorno econômico – Seção I

Nota atribuída	Frequência	Porcentual %
3	2	2,9
4	27	39,1
5	40	58
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa.

A frequência da questão de número 03 é de 40 para 69 respondentes, ou seja, 58% da amostra acredita ser importante a obtenção do retorno econômico por parte do seu trabalho laboral, o que se pode fazer referência com a questão sócio demográfica apresentada na Tabela 1, onde a maioria dos colaboradores informaram ser o único responsável pela manutenção financeira da família, com 44,92%. Na Tabela 6, é possível avaliar o quanto o trabalho é útil aos colaboradores nas situações listadas.

Tabela 6 – Índices de medida de motivação para trabalhar - média e desvio padrão – Seção II

Considero importante...		MÉDIA	DESvio PADRÃO
1	... ter oportunidades de me tornar mais qualificado.	4,26	0,69
2	... sentir-me reconhecido pelo que faço.	4,15	0,71
3	... ser independente financeiramente.	4,23	0,85
4	... sentir-me valorizado.	4,43	0,69
5	... conquistar a confiança dos chefes.	4,23	0,78
6	... sentir-me uma pessoa digna.	4,34	0,66
7	... aprender coisas novas.	4,36	0,72
8	... contribuir para o progresso da sociedade.	4,49	0,62
9	... perceber-me como produtivo.	4,39	0,75
10	... expressar minha criatividade.	4,42	0,73

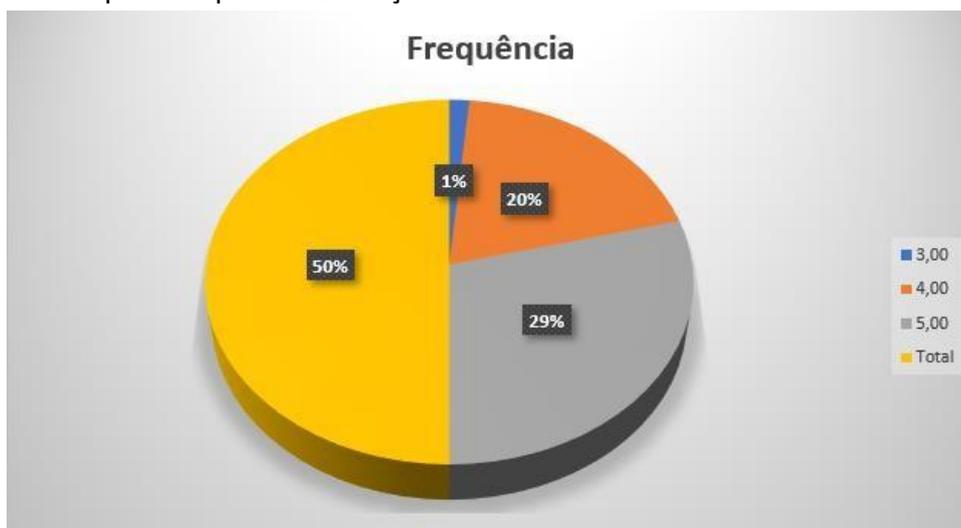
11	... obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	4,27	0,82
12	... dar assistência para minha família.	4,47	0,65

Fonte: Dados da pesquisa.

Como é possível notar, os colaboradores da empresa quando indagados acerca do que consideram importante apresentaram como média 4,43 que “sentir-se valorizado é importante no ambiente de trabalho”, além de “poder contribuir para com o progresso da sociedade”, com 4,49 de média. Entende-se que pela empresa trabalhar com licitações do setor público, os funcionários compreendem a importância da área e das suas atividades laborais que contribuem para um bem maior, no caso a sociedade e o seu progresso, pois o investimento neste setor contribui para o crescimento da economia do país e uma sociedade melhor como é possível notar na imagem abaixo que demonstra a frequência da nota atribuída.

É possível notar no Gráfico 1, o quanto é importante para a maioria dos colaboradores da empresa poder contribuir para com a economia do país e com a sociedade. Minarick apud Bergamini (2008) explica que a motivação interior impulsiona as pessoas a utilizar as suas aptidões em prol de um bem maior, isto gera auto realização, pois decorre do aproveitamento integral das potencialidades de si próprio.

Gráfico 1 - Frequência questão 8 - Seção II



Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 7 é identificado o quanto seria provável os colaboradores da organização alcançarem determinadas situações trabalhando na mesma.

Tabela 7 – Utilidade do trabalho às situações listadas - média e desvio padrão – Seção III

	É provável que o meu trabalho possa trazer...	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
1	... maiores oportunidades de me tornar mais qualificado.	4,26	0,76
2	... reconhecimento pelo que faço.	4,43	0,69
3	... confiança dos meus chefes.	4,39	0,78
4	... crescimento profissional.	4,31	0,75
5	... sentimento de dignidade.	4,44	0,65
6	... aprendizagem de coisas novas.	4,34	0,72
7	... contribuição para o progresso da sociedade.	4,3	0,71
8	... oportunidades de influenciar nas decisões da empresa.	4,34	0,78

Fonte: Dados da Pesquisa.

A Tabela 7 indica na questão de número 05 que o trabalho traz consigo sensação de dignidade para os funcionários, tendo um desvio padrão de 0,65 e média 4,44. Como a indústria da construção civil é marcada pela informalidade e muitas empresas “menosprezam” a sua mão-de-obra, não é de se admirar que essa característica seja tão importante para os trabalhadores pertencentes aos canteiros de obras e para com a motivação de cada um (BERTANHA, 2014).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como propósito principal investigar os fatores que motivam os colaboradores de uma empresa de construção civil situada em Santa Maria/RS.

Para o cumprimento deste objetivo, foram aplicados questionários com os colaboradores da organização, tendo como base três constructos de Motivação para Trabalhar, de Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015). No que tange ao perfil dos colaboradores respondentes, foi possível identificar que predominantemente os trabalhadores são do sexo masculino, motoristas basculante pesado, solteiros ou casados, ambos com representatividade de 33,33% respectivamente, com idade entre 26 a 35 anos, com 01 filho, possuindo o 2º grau incompleto, com tempo de atuação na empresa de 01 a 03 anos e tempo de profissão de 11 a 20 anos de carreira. A grande maioria possui total responsabilidade financeira da família e possui renda de 1 a 3 salários mínimos.

Quanto à motivação para trabalhar dos profissionais da empresa, foi observado que os mesmos encontram-se na maioria motivados, atingindo-se ao terceiro objetivo específico que seria verificar se há desmotivação por parte da empresa, ainda assim, pode-se dar ênfase nas afirmações destaques do que os mesmos consideram importante, como ter retorno financeiro

da atividade laboral, fazer amizades e criar vínculos, obter independência financeira, sentir-se digno, além de poder contribuir para com o progresso da sociedade com a atividade o qual desempenha.

Através dos resultados expostos, constatou-se que todos os objetivos propostos foram todos alcançados, dessa forma, respondeu-se à questão tema central de pesquisa. Pode-se observar também o quanto os colaboradores sentem-se motivados em trabalhar nesta organização, de modo que as notas atribuídas a cada questão em uma escala likert de 05 pontos, apenas uma foi abaixo de 04, o que pode-se concluir como um ótimo resultado quanto à motivação dos colaboradores no âmbito organizacional. Há a ser considerada a desejabilidade social, que é a propensão por parte dos participantes de pesquisas responderem de forma tendenciosa a perguntas apresentadas, o que pode causar distorções nos resultados obtidos (RIBAS JR; MOURA; HUTZ, 2004).

Conforme Silva (2013), para a empresa é de suma importância que os colaboradores estejam motivados, pois ao se sentirem satisfeitos com o seu trabalho, respeitados e reconhecidos por suas atividades desenvolvidas, eles se tornam parceiros de negócio o que faz com que acabem indo muito além de suas obrigações, preocupam-se também com o andamento da organização, para isto, a empresa deve sempre buscar por maneiras de motivá-los. A organização entende que os seus colaboradores bem motivados podem ser decisivos para alcançar os seus objetivos.

Como limitações do trabalho destacam deficiências tais como a pesquisa não ter abrangido outras filiais do estado, não se conseguir respostas de todos os colaboradores e ainda estas não terem sido respondidas, talvez, com total sinceridade. Dessa forma, com o intuito de aprofundar o estudo aqui apresentado, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas, ampliando-se o número de pesquisados e dessa forma possibilitar uma maior abrangência, com inclusão de colaboradores de outras cidades.

Importante ressaltar que os resultados aqui apresentados referem-se apenas à realidade da organização pesquisada, não podendo ser, portanto, generalizados para outros contextos. Sendo assim, é aconselhável a realização desta pesquisa em outras empresas da construção civil, como forma de realizar comparações futuras. Ao finalizar este estudo espera-se que a sua realização tenha contribuído tanto para a organização participante, bem como para o meio científico, colaborando com o avanço de pesquisas na área de gestão de pessoas, mais especificamente em relação à motivação no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcelo. **Investir na qualidade de vida do funcionário aumenta a produtividade da empresa**. 2011. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreirasucesso/colunistas/empresas/investir-na-qualidade-de-vida-do-funcionario-aumenta-a-produtividade-da-empresa/>>. Acesso em: 17 de jun. 2022.
- ALVES, Everton Fernandes. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista Interfaces**, v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011.
- ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; BERLATO, Heliani. A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa. IV Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. GPR, ANPAD 2013.
- ANTUNES, Arthur Velloso; SANT ANNA, Lígia Rodrigues. Satisfação e Motivação no Trabalho do Enfermeiro. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.49, n.3, p. 425-434, Jul/Set, 1996.
- BARZELLAY, Bruno Ferreira da Costa; LONGO, Orlando. A motivação utilizada como ferramenta visando a melhoria da produtividade e a qualidade de vida na construção civil. **In: Anais VII Congresso Nacional de Excelência em gestão**. 2011.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos dmetodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília/DF, 1994.
- BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; AGUIAR, Carolina Villa Nova. **Comprometimento organizacional**. In K. Puente-Palacios & Peixoto, A. L. A. (Orgs). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia (pp. 78-91). Porto Alegre: Artmed Editora, 2015.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BERTANHA, Carolina Faraoni. **“Quem Mora Aqui Se Adapta”**: entendimento público de riscos e práticas de convivência com a poluição do ar na Fercal-DF. 2019. 138 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Brasília (PPGSOL/UnB), 2019.
- BORGES, Livia de Oliveira; ALVES-FILHO, Antônio; TAMAYO, Álvaro. **Inventário de motivação e significado no trabalho**. In M. M. M. Siqueira (Org.), Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed. 2008.
- BORGES, Livia de Oliveira; PEIXOTO, Tamara Palmieri. Ser Operário da Construção Civil é Viver a Discriminação Social. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 1, 2011.
- BRANDÃO, Hugo Pena. Aprendizagem e competências nas organizações: uma revisão crítica de pesquisas empíricas. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v.6, n.3, p.321-342, set./dez. 2008.
- BZUNECK, José Aloyseo; GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. Estilos de professores na promoção da motivação intrínseca: reformulação e validação de instrumento. **Rev. Psicologia: Teoria e**

Prática, v.23, n.4, p.415-422, 2007.

QUEIROGA, Fabiana; BRANDÃO, Hugo Pena; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Escala de percepção de suporte organizacional – versão reduzida. In: Puentes-Palacios, K. & Peixoto, A. L. A. (Org.) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed. pp. 272-283, 2015.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - CBIC. **Estudos específicos da construção civil**. 2012. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/menu/estudos-especificos-da-construcao-civil/cadeiaprodutiva>>. Acesso: 20 de abr. 2022.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL (CBIC). **Agenda da Construção Civil 2016/2018**. Disponível em: <<https://cbic.org.br/>> Acesso em: 18 jun. de 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. 7 ed. Barueri, SP: Manole, 2009. Reimpressão 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

COLOMBO, Cíliana Regina. BAZZO, Walter Antonio. Educação Tecnológica contextualizada, ferramenta essencial para o desenvolvimento social brasileiro. **Revista Brasileira de Ensino de Engenharia**, v. 20, n.1, p. 9-16, 2001.

CRONBACH, L. J.; GLESER, G. C.; NANDA, H.; RAJARATNAM, N. The dependability of behavioral measurements: **Theory for generalizability of scores and profiles**. New York: John Wiley. 1972.

CORREA, Jackeline Christine. **Liderança e Motivação: Um diferencial nas organizações empresariais**. FEMA: Fundação Educacional do Município de Assis, Assis/SP. 2010.

COSTA, Camila Furlan da. et al. **Clima Organizacional: um estudo comparativo entre modelos de avaliação de clima em instituições de ensino superior**. 2016.

CRONBACH, Lee J.; GLESER, Goldine, C.; NANDA, Harinder; RAJARATNAM, Nageswari. **The Dependability of Behavioral Measurements: Theory of Generalizability for Scores and Profiles**. New York: John Wiley and Sons, Inc. 1972.

CUNHA, Luciane da Veiga. **A motivação no trabalho como antecedente da satisfação, do comprometimento e do desempenho: um estudo em um hospital público**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Maria/RS. 2013.

DACOL, Silvana. **O potencial tecnológico da indústria da construção civil: uma proposta de modelo**. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) – Universidade Federal da Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, p. 161-174, 2013.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 2006.

DREHMER, Cíntia Pontalti. **Motivação no Ramo da Construção Civil: Um Estudo de caso na empresa Steffen & Drehmer Ltda**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal do

Rio Grande do Sul, 2006.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **O Papel de Motivador**. São Paulo: Atlas, 2001.

GUGLIOTTI, Ana Carolina S. OLIVEIRA, Gabriella B. de; RIBEIRO, Camila Macedo; ALMEIDA, Deivid Elias de; HERCULANO, Lucilene R. M. **Administração participativa como estímulo a motivação**. 2010.

HAIR JR., J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/>> Acesso em: 18 de jun. de 2019.

KROSNICK, Jon. A.; BERENT, Matthew K. Comparisons of party identification and policy preferences: the impact of survey question format. **American Journal of Political Science**. v. 37, n. 3, p. 941-964, 1993.

LATHAM, Gary. P. ; PINDER, Craig C. Work motivation theory and research at the dawn of the Twenty-First Century. **Annual Reviews Psychology**, v.56, p. 485-516. 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 6. ed. São Paulo: Futura, 2002.

MAROTTO, Edinalva Dell' Armi; et al. Fatores Motivacionais: Contribuição para o sucesso das empresas. **Revista Científica Intelletto**. Venda Nova do Imigrante/ES. V. 2, nº 1, 2016, p. 24-37

MATOS, C.; TREZ, G. **A influência da ordem das questões nos resultados de pesquisas surveys**. Revista de Administração FACES. v. 11, n. 1, p. 151–172, 2012.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos da administração: introdução à teoria geral e aos processos da administração**. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos de administração: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAYO, Andrew. **O valor humano da empresa**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

MELO, Mayara. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Gestão de Pessoas na Indústria da Construção Civil – Base para a Construção Sustentável – Um Estudo de Caso**. Resende, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo/ Rio de Janeiro: Hucitec/ABRASCO, 1992.

MIRANDA, Cely. O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho. Vila Velha/ES [Monografia]. Espírito Santo: Escola Superior Aberta do Brasil/ESAB, 2009.

MOLLER, Claus. O lado humano da Qualidade: **Maximizando a Qualidade de Produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas**. São Paulo: Thomson, 2002.

NARS, Felipe Carvalho Fongaro; FERREIRA, Marco Aurélio de Almeida; FISCHER, André Luiz. A motivação do homem para o trabalho: um estudo sobre o impacto da crise econômica mundial. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 2, p. 333-352, 2013.

NASCIMENTO, Fabio et al. **A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas**. Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia, v. 2, n. 1, p. 61-77, 2012.

NASCIMENTO, Felipe Colares; SALIM, Celso Amorim. Política de prevenção de acidentes na construção civil: Uma análise das práticas da inspeção do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, 2018.

NUNES, Glaucio Santoro; VEIGA, Jordana Luiza Barbosa da Costa.; BARRETO, Daniela Faria da Costa; BOAS, Ana Alice Vilas. Motivação: O estudo dos fatores que influenciam os indivíduos a optar por ingressar em organização do setor público do ramo de energia. **Gestão & Regionalidade**, v. 24, n. 72, p. 38-47, 2008.

OLIVEIRA, Ana Maria de Souza Santana. **Construção e validação de um modelo de transferência do conhecimento com base em treinamento de operários da construção civil**. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC, 2010.

PANEGALLI, José. **O cenário econômico e a gestão empresarial**, 2010. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-cenario-economico-e-a-gestao-empresarial..> Acesso em: 20 abr. 2022.

QUEIROGA, Fabiana. **Seleção de pessoas e desempenho no trabalho**: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos. 2009. 215 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

RIBAS JR, Rodolfo de Castro; MOURA, Maria Lucia Seidl de; HUTZ, Claudio S.. Adaptação brasileira da Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne. **Aval. psicol.**, Porto Alegre , v. 3, n. 2, p. 83-92, nov. 2004 .

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentic Hall, 2002.

RODRIGUES, Denise Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe; CUNHA, Neisa Maria Martins da. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2003.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**. Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994, p. 76.

RODRIGUES, Weslei Alves; NETO, Mário Teixeira Reis; GONÇALVES FILHO, Cid. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público**. Revista de Administração Pública, v. 48, n. 1, p. 253-274, 2014.

SALDANHA, Thainá de Vargas; SANTOS, Andressa Schaurich dos. **Relação entre comprometimento organizacional e motivação para trabalhar**: estudo com colaboradores do ramo farmacêutico. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade Integrada de Santa Maria, Santa Maria/RS, 2018.

SAMPAIO, Jader dos Reis. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 44, n.1, pp 5-16, jan/fev/mar 2009.

SANTOS, Bettina Steren dos. **A motivação em diferentes cenários**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

SCHERER, Flávia Luciane. **A consolidação de empresas brasileira de construção pesada em mercados externos**. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

SILVA, Anna Rachel Pessanha da. Perfil dos operários da construção civil na cidade do rio de janeiro (avaliação do nível de satisfação dos operários). In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. **Anais...** Niteroi: CNEG, 2008.

SILVA, Frederico Alberto Gurgel e. **Comprometimento Organizacional: Possibilidades de correlação com a gestão participativa**. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2009.

SILVA, Lucimeiry Batista da. A gestão de pessoas e o sistema de reconhecimento recompensa em organizações não governamentais. In: **Anais XXXVII Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro/RJ. 2013.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

STROHAECKER, Amanda. **Aplicação do Planejamento de obra – Estudo de caso: Recuperação do Cronograma de Implantação de um Edifício Comercial no município de Teutônia/RS**. Trabalho de conclusão de curso - Centro Universitário Univates, Lajeado, 2017.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SOUSA, Marilene. **Satisfação no trabalho: um estudo com funcionários de uma empresa alimentícia**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Unipac, 2008.

TAKAHASHI, Maria Alice Batista Conti. et al. Precarização do Trabalho e Risco de Acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). **Saúde Soc**. São Paulo, v.21, n.4, p.976-988, 2012.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TAVARES, Gabriela. **Estudo da Motivação dos funcionários administrativos da empresa Transportes Dalçoquio Ltda**. Trabalho de conclusão de estágio - Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Itajaí/SC. 2009.

TAVARES, Rosalina Semedo de Andrade. **Fatores associados ao comprometimento de funcionários de empresas de telecomunicações**. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

TEIXEIRA, Luciene Pires. **Desempenho da construção brasileira**. Belo Horizonte: UFMG, 2010.

TERRA, Mateus Marcelino. **Gestão de pessoas na construção civil: aspectos metodológicos e práticos**. 2017. 159 f. Monografia (Graduação em Engenharia Civil) – Escola Politécnica, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

TRACTENBERG, Leonel. A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 19, n. 1, p. 14-29,

1999.

TRENTIN, Bianca Taís. **Modelo de pesquisa de clima organizacional voltado a canteiro de obras: uma proposta**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria/RS, 2017.

TRIVIÑOS, Augusto. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UBIRAJARA, Eduardo. **Guia de Orientação**. Aracaju: Fanese, 2014. (Caderno de orientação).

VANDENABEELE, Wehling. The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM_performance relationship. **International Review of Administrative Sciences**, v. 75, n. 1, 2009.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. BIANCO, A.; GOMES, A. P. C. Z. O trabalho em equipe autogerenciadas e sua influência na motivação dos indivíduos. **READ**, v. 12, n. 1, p. 18-35, 2006.

VIANA, Gustavo Salomão; VIANA, Adriana Backx Noronha. Atitude e motivação em relação ao desempenho acadêmico de alunos do curso de graduação em administração em disciplinas de estatística: Formação de clusters. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 3, p. 523-558, 2012.

ZERBINI, Thaís; ABBAD, Gardênia. Qualificação profissional a distância: avaliação da transferência de treinamento. **Paidéia**, v. 20, n. 47, 2010.