



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE - DECON
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ANA KAROLLINE DOS SANTOS FARIAS HERMINIO

**FATORES MOTIVACIONAIS E ÍNDICES DE PRODUTIVIDADE DA CONSTRUÇÃO
CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE - PARAÍBA**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA
2025**

ANA KAROLLINE DOS SANTOS FARIAS HERMINIO

**FATORES MOTIVACIONAIS E ÍNDICES DE PRODUTIVIDADE DA CONSTRUÇÃO
CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE - PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado ao
Departamento do Curso de Ciências
Contábeis da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em
Ciências Contábeis.

Área de concentração:
Contabilidade Gerencial

Orientador: Profa. Dra. Karla Roberta Castro Pinheiro Alves

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA
2025**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

H551f Herminio, Ana Karolline dos Santos Farias.
Fatores motivacionais e índices de produtividade da construção civil na cidade de Campina Grande – Paraíba [manuscrito] / Ana Karolline dos Santos Farias Herminio. - 2025.
19 f. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2025.

"Orientação : Prof. Dra. Karla Roberta Castro Pinheiro Alves, Departamento de Ciências Contábeis - CCSA".

1. Índices de produtividade. 2. Motivação. 3. Construção civil. 4. Colaborador. I. Título

21. ed. CDD 658.314

ANA KAROLLINE DOS SANTOS FARIAS HERMINIO

FATORES MOTIVACIONAIS E ÍNDICES DE PRODUTIVIDADE DA
CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Ciências Contábeis da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de
Bacharela em Ciências Contábeis

Aprovada em: 11/06/2025.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Amanda Paulino Soares** (***.685.174-**), em **18/06/2025 16:08:14** com chave **95f4060a4c7711f08f9e2618257239a1**.
- **Jose Elinilton Cruz de Menezes** (***.302.804-**), em **18/06/2025 15:42:35** com chave **0047213a4c7411f0b9e92618257239a1**.
- **Karla Roberta Castro Pinheiro Alves** (***.265.024-**), em **18/06/2025 14:21:57** com chave **bca516c24c6811f0aa622618257239a1**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Folha de Aprovação do Projeto Final

Data da Emissão: 19/06/2025

Código de Autenticação: 9f90ae



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1. Indicadores de produtividade na construção civil	6
2.2. Índices de produtividade	6
2.3. Fatores que influenciam a motivação	7
3. METODOLOGIA	8
4. ANÁLISE DE DADOS	9
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17

FATORES MOTIVACIONAIS E ÍNDICES DE PRODUTIVIDADE DA CONSTRUÇÃO CIVIL NA CIDADE DE CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

MOTIVATIONAL FACTORS AND PRODUCTIVITY INDEXES OF CIVIL CONSTRUCTION IN THE CITY OF CAMPINA GRANDE – PARAÍBA

Autora Ana Karolline dos Santos Farias Herminio¹

RESUMO

O presente trabalho intitulado fatores motivacionais e índices de produtividade da construção civil visa investigar os fatores motivacionais que influenciam a produtividade da mão de obra no setor da construção civil, com foco em obras realizadas na cidade de Campina Grande – PB. Assim, para a realização desta pesquisa, foi realizada a abordagem quantitativa e qualitativa (abordagem mista), com caráter descritivo e pesquisa realizada em campo. Foi necessário inicialmente uma revisão bibliográfica para fomentar conceitos que fundamentam o objetivo desta e após isso, foram aplicados questionários in loco para poder obter os resultados almejados. Diante disso, percebe-se que a produtividade dentro do setor de construção civil na cidade de Campina Grande/PB, ainda é muito influenciada por razões financeiras. Nota-se que salários maiores, bons benefícios, premiações por metas e afins, são bem vistos pelos trabalhadores dos canteiros de obras. Contudo, outros aspectos precisam começar a ser vistos pelos gestores de obras da cidade, bom relacionamento com gestores, implementação de feedbacks e boa convivência com colegas, pois criam no colaborador um aumento de satisfação e conseqüentemente resulta para uma melhor produtividade.

Palavras-chave: índices de produtividade; motivação; construção civil; colaborador.

ABSTRACT

This study, entitled “Motivational Factors and Productivity Indexes in the Construction Industry,” aims to investigate the motivational factors that influence labor productivity in the construction industry, focusing on projects carried out in the city of Campina Grande, Paraíba. Thus, to carry out this research, a quantitative and qualitative approach (mixed approach) was used, with a descriptive character and field research. Initially, a bibliographic review was necessary to foster concepts that support the objective of this study, and after that, questionnaires were applied on site to obtain the desired results. Therefore, it is clear that productivity within the construction industry in the city of Campina Grande, Paraíba, is still greatly influenced by financial reasons. It is noted that higher salaries, good benefits, awards for goals and the like are well regarded by workers on construction sites. However, other aspects need to start being considered by city construction managers, such as good relationships with managers, implementation of feedback and good relationships with colleagues, as these create increased satisfaction among employees and consequently result in better productivity.

Keywords: productivity indexes; motivation; construction; employee.

1 INTRODUÇÃO

O setor da construção civil exerce um papel de grande relevância para a sociedade, tanto sob a perspectiva econômica quanto social. Do ponto de vista econômico, movimentam elevados volumes de recursos para a União, por meio das edificações desenvolvidas e posteriormente financiadas. No aspecto social, destaca-se por sua significativa contribuição na geração de empregos, diretos e indiretos, em todo o país.

Nesse cenário, a mão de obra se configura como um dos pilares fundamentais do setor, uma vez que são os trabalhadores os responsáveis pela execução das obras. Assim, a medição da produtividade da mão de obra torna-se uma ferramenta essencial para uma gestão eficaz dos recursos humanos (Thomas & Yakoumis, 1987), já que impacta diretamente o tempo de execução das atividades, a motivação das equipes e os custos envolvidos, que podem ser otimizados por meio de uma gestão estratégica e eficiente.

Segundo Callado et al. (2008), a mensuração de desempenho deve ser tratada como uma atividade estratégica, pois fornece informações fundamentais para a gestão organizacional. Por meio dessa prática, é possível gerar relatórios e indicadores que demonstram o nível de alcance das metas estabelecidas, permitindo o controle do desempenho econômico-financeiro e da eficiência operacional da empresa.

Conforme Siqueira (2014), as empresas avaliam seu desempenho por meio de sistemas de medição que permitem o gerenciamento dos resultados de suas atividades com base em indicadores. Para Nakamura e Mineta (2001), esses indicadores são formulados para acompanhar a implementação das estratégias e monitorar o ambiente organizacional, possibilitando ajustes e aperfeiçoamentos nas estratégias competitivas. Nesse mesmo sentido, Maltempi (2014) destaca que, para se manter competitiva, a organização precisa não apenas elaborar estratégias, mas também monitorar, comparar e tomar decisões com base em indicadores de desempenho. Tais estratégias devem considerar não apenas aspectos financeiros, mas também variáveis não financeiras, visando à melhoria contínua do desempenho e à sustentabilidade da empresa no mercado.

Diante desse contexto, surgiu a seguinte problemática: quais fatores motivacionais influenciam diretamente na produtividade da mão de obra no setor da construção civil na cidade de Campina Grande – PB? Como objetivo geral: Investigar os fatores motivacionais que influenciam a produtividade da mão de obra no setor da construção civil, com foco em obras realizadas na cidade de Campina Grande – PB. Como objetivos específicos, propõe-se: Identificar os principais elementos que motivam os colaboradores no ambiente de trabalho da construção civil; e Analisar de que forma a motivação impacta na produtividade dos trabalhadores nos canteiros de obras.

A escolha do tema desta pesquisa se justifica pela crescente demanda por eficiência e produtividade no setor da construção civil, especialmente em contextos econômicos desafiadores nos quais os custos operacionais e os prazos de entrega são cada vez mais rigorosos. Diante disso, torna-se essencial para as empresas do setor desenvolver estratégias eficazes de gestão da mão de obra, considerando não apenas fatores técnicos e operacionais, mas também aspectos humanos e motivacionais.

A produtividade dos trabalhadores da construção civil está diretamente relacionada à sua motivação, satisfação no ambiente de trabalho, reconhecimento profissional e condições oferecidas para a realização das atividades. No entanto,

ainda são escassos os estudos que abordam de forma prática e contextualizada os fatores motivacionais específicos que impactam a produtividade nos canteiros de obras, especialmente em cidades de médio porte como Campina Grande – PB.

Ao investigar essas motivações sob a ótica dos próprios colaboradores e dos gestores, esta pesquisa busca preencher uma lacuna no conhecimento acadêmico e oferecer contribuições reais para a prática da gestão de pessoas no setor. Os resultados podem auxiliar empresas na adoção de políticas internas mais eficazes, além de fomentar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Adicionalmente, o estudo pode ser útil para profissionais da contabilidade e gestores financeiros, uma vez que a produtividade da mão de obra impacta diretamente os custos da obra e, por consequência, os resultados econômicos da empresa. Assim, compreender os fatores que estimulam o bom desempenho dos trabalhadores pode representar uma vantagem competitiva no mercado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Indicadores de produtividade na construção civil

A construção civil ocupa papel central na dinamização econômica e na geração de empregos no Brasil. Segundo dados da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), o setor apresentou crescimento de 4,3% em 2024, encerrando o ano com um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 359,523 bilhões, conforme levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diante desse cenário, a discussão sobre produtividade torna-se essencial, especialmente no que tange à mão de obra, principal elemento operacional do setor.

A produtividade na construção civil é frequentemente avaliada pela produtividade de fatores parciais (PFP), notadamente a da mão de obra, definida pela relação entre quantidade produzida e tempo trabalhado (Attar, Gupta & Desai, 2013; Yuan et al., 2018). Queiroz (2007) destaca que as especificidades do setor, como a baixa industrialização, o trabalho artesanal, a ausência de padronização e a baixa qualificação da mão de obra, dificultam avanços significativos na produtividade ao longo do tempo.

Estudos da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em parceria com a CBIC (2016) revelam que a produtividade da construção civil brasileira é significativamente inferior à de países desenvolvidos. Esse descompasso evidencia a necessidade de maior valorização da produção e da eficácia na gestão da mão de obra. Nesse contexto, compreender os fatores que motivam os trabalhadores e que impactam sua produtividade é essencial para melhorar o desempenho do setor.

2.2 Índices de produtividade

A mensuração da produtividade deve ser realizada por meio de múltiplos índices que considerem não apenas os aspectos quantitativos, como tempo e custo, mas também a qualidade dos processos (Nasirzadeh & Nojedehe, 2013). Heinzen et al. (2013) argumentam que os indicadores de desempenho são ferramentas fundamentais para o controle organizacional, pois orientam a tomada de decisão com base na análise de metas e desvios.

De acordo com Moreira (2002), os indicadores são resultantes de medidas que tornam possível avaliar a evolução de um processo dentro de parâmetros definidos. Wernke e Junges (2017) reforçam essa ideia ao afirmar que indicadores representam variáveis mensuradas em tempos específicos, o que os torna essenciais na análise de desempenho.

Marquezan et al. (2013) classificam os indicadores em financeiros e não financeiros, sendo estes últimos cada vez mais valorizados pelas organizações por sua capacidade de antever tendências e impulsionar mudanças operacionais. Os indicadores financeiros envolvem aspectos como custos de mão de obra e retorno sobre investimento (Tezza et al., 2010), enquanto os não financeiros estão ligados à satisfação dos colaboradores, qualidade do ambiente de trabalho e eficiência dos processos.

Indicadores financeiros “são os indicadores mais tradicionalmente utilizados pelas empresas para a avaliação de seu desempenho”, esses indicadores “objetivam orientar a organização para a tomada de decisão com relação a questões econômicas e patrimoniais” (Marquezan et al., 2013, p. 48). Os indicadores financeiros expressam em unidades monetárias os aspectos mensuráveis da organização e estão relacionados com as “abordagens que utilizam medidas puramente financeiras tais como lucratividade, custo de mão de obra, retorno sobre investimento, lote econômico e fluxo de caixa” (Tezza et al., 2010, p. 78).

Os indicadores não financeiros podem ser considerados estratégicos para a gestão dos negócios e para a formação de vantagens competitivas” (Wernke & Junges, 2017, p. 57). Nesse contexto, os indicadores não financeiros servem como molas propulsoras para motivar o desempenho dos processos em toda a organização, além de possibilitarem correções durante o curso das operações em virtude de transmitirem informações de tendências (Marquezan et al., 2013).

Portanto, é fundamental que a mensuração da produtividade seja contextualizada, com a identificação de variáveis pertinentes ao cotidiano dos trabalhadores nos canteiros de obra. Isso exige a coleta de dados in loco, com instrumentos adequados e foco em aspectos que realmente interferem na motivação e no desempenho da equipe (Costa, 2003).

Por fim, é necessário que seja dada uma maior atenção a esse ponto de produtividade, pois, sendo relacionada com sentimentos de pertencimento, tempos de qualidade dentro ou fora da empresa, folgas em dias estratégicos, reconhecimento e/ou premiações em valor. Para Costa (2003), a definição dos indicadores envolve o estabelecimento de procedimentos de coleta de dados, fórmula, duração do ciclo de controle e definição dos responsáveis pela coleta e análise dos dados. A estratégia, “em certo sentido, não é um elemento de contexto, mas sim o meio pelo qual os gerentes podem influenciar a natureza do ambiente externo, as tecnologias da organização, os arranjos estruturais e a cultura de controle e o Sistema de Controle Gerencial” (Chenhall, 2006, p. 184). Segundo o mesmo autor, as pesquisas reconhecem que os gerentes têm uma “escolha estratégica” por meio da qual podem posicionar suas organizações em ambientes específicos.

2.3 Fatores que influenciam a motivação

A motivação humana é um dos principais determinantes do comportamento no ambiente organizacional. Segundo Chiavenato (2003), conhecer as necessidades humanas é essencial para compreender o comportamento das pessoas e melhorar sua qualidade de vida no trabalho. A teoria de Maslow propõe uma hierarquia de necessidades humanas, que vai das fisiológicas até as de autorrealização, todas influenciando diretamente o nível de motivação de um indivíduo.

A aplicação dessas teorias no ambiente da construção civil é crucial, pois permite identificar e atuar sobre os fatores que impulsionam a produtividade da mão de obra. Entre os fatores mais citados pela literatura estão: remuneração justa, perspectiva de crescimento profissional, reconhecimento pelos resultados, ambiente

de trabalho positivo, tarefas significativas e sensação de pertencimento (Revista Gestão & Gerenciamento, 2023).

No setor da construção civil, a negligência desses aspectos pode acarretar atrasos, baixa qualidade e desperdícios, comprometendo a viabilidade dos empreendimentos e o crescimento do setor como um todo. Assim, torna-se imprescindível a implementação de boas práticas de gestão de pessoas, capazes de alinhar os objetivos organizacionais aos anseios individuais dos trabalhadores, gerando um ciclo virtuoso de motivação e produtividade (Chenhall, 2006).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza aplicada, com abordagem quantitativa e qualitativa (método misto), de caráter descritivo e com delineamento de estudo de campo. A mesma pode ser caracterizada com o intuito de buscar informações que visem gerar conhecimentos que podem ser utilizados para trazer melhorias práticas. 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 aos aspectos descritivo, visa investigar os fatores motivacionais que influenciam a produtividade da mão de obra no setor da construção civil, com foco em obras realizadas na cidade de Campina Grande – PB. De acordo com Trivínos (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 de pesquisa, realizou-se previamente uma revisão bibliográfica para que se pudesse ter embasamento teórico necessário, e depois partiu-se para a aplicação de questionários em colaboradores da área da construção civil na cidade de Campina Grande/Paraíba, sendo a fonte de dados utilizada para obter-se os resultados apresentados nesta pesquisa. Este método foi considerado o mais adequado em vista do tema proposto por esse trabalho.

A coleta de dados será realizada por meio da aplicação de questionários estruturados com escalas de avaliação (como a escala Likert) a trabalhadores da construção civil atuantes em obras na cidade de Campina Grande – PB. Além disso, serão conduzidas entrevistas semiestruturadas com gestores e encarregados de obras, com o objetivo de complementar os dados obtidos e compreender a perspectiva gerencial sobre os fatores que afetam a produtividade.

A seleção dos participantes será feita por meio de amostragem não probabilística por conveniência, considerando obras em andamento e empresas atuantes no setor local. Os dados quantitativos serão analisados com o auxílio de ferramentas estatísticas (como análise descritiva e cruzamentos de variáveis), enquanto os dados qualitativos serão interpretados com base na análise de conteúdo.

A pesquisa seguirá os princípios éticos previstos na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, garantindo o anonimato dos participantes e o uso responsável das informações coletadas.

A pesquisa foi realizada por meio de questionário, criado e divulgado via Google Forms. Foi-se dividido em cinco blocos: 1. Tratava-se dos dados gerais dos pesquisados (tais como, sexo, faixa etária, cargo); 2. Tratava-se dos fatores que levam a motivação do colaborador e foram aplicadas sete (7) perguntas 3. Tratou-se sobre as motivações relacionadas ao ambiente de trabalho (tais como clima organizacional,

feedbacks e outros) e foram elencadas quatro (4) perguntas; 4. Era perguntas referentes a produtividade e foram feitas cinco (5) perguntas. 5. Tratava-se apenas de uma pergunta, onde era solicitado responder qual era a maior motivação para se realizar as atividades do dia a dia.

Após a preparação do formulário, foi-se distribuído para diversas obras da cidade de Campina Grande – PB. Contou-se com o auxílio de engenheiros dos respectivos canteiros de obras para a divulgação do formulário entre os colaboradores. A pesquisa ficou aberta para resposta no período de 12/05 a 26/05/2025, ficando em aberto durante 15 dias. Durante esse período recebemos o total de dezoito (18) respostas que foram utilizados como os dados desta pesquisa.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi realizada na cidade de Campina Grande - Paraíba com foco nos colaboradores alocados nos canteiros de obra. Esta, foi enviada para diversas obras e obteve dezoito (18) respostas. Nesta pesquisa, foram questionados os dados gerais, os fatores que levam a motivação pessoal, as motivações que influenciam o ambiente de trabalho, produtividade e a maior motivação pessoal de cada colaborador.

Assim, após a análise das respostas, todos os participantes concordaram em responder a pesquisa, que foi feita de forma anônima. Dentre os participantes, 94,40% são do sexo masculino e apenas 5,6% do feminino. Nessa pergunta, nenhum dos participantes respondeu a alternativa “prefiro não informar”, conforme tabela 1.

Tabela 1. Perfil dos colaboradores participantes da pesquisa.

Perfil dos colaboradores	%
Masculino	94,4%
Feminino	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor.

A seguinte na tabela 2, ainda nos dados gerais, quanto à faixa etária, obtivemos mais de 61% de colaboradores que possuem entre 31-40 anos. Seguido pela faixa etária maior de 50 anos com 16,7%. Um dado importante é que nenhum dos participantes apresentou ter abaixo de 20 anos.

Tabela 2. Faixa etária.

Faixa etária	%
21-30 anos	11,1%
31-40 anos	61,1%
41-50 anos	11,1%
Maior de 50 anos	16,7%

Fonte: elaborada pelo autor.

Na tabela 3, que se trata do tempo de trabalho na Construção Civil, obteve-se respostas em todas as alternativas. Cerca de 44,4% estão na construção civil a mais de 10 anos, seguido por 33,3% entre 6-10 anos, 16,7% de 1-5 anos e por fim, em último lugar, com 5,6% com menos de 1 ano.

Tabela 3. Tempo de trabalho.

Tempo de trabalho na construção civil	%
Menos de 1 ano	5,6%
1-5 anos	16,7%
6-10 anos	33,3%
Mais de 10 anos	44,4%

Fonte: elaborada pelo autor.

Em se tratando do cargo que exerce, este que se apresenta na tabela 4, obtivemos diversos cargos, dentre eles, com mais de 38,9% o cargo de servente. Nesse quesito, teve-se, armador de estruturas, carpinteiro, eletricista, encarregado de obras, mestre de obras e outros.

Tabela 4. Cargo que exerce.

Cargo	%
Servente	38,9%
Encarregado	16,7%
Porteiro	11,1%
Eletricista	11,1%
Supervisor de Assistência Técnica	5,6%
Armador	5,6%
Almoxarife	5,6%
Pedreiro	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

Finalizando os dados gerais, foi colocada uma pergunta de satisfação, está que consta na tabela 5. O interesse desta pesquisa era saber se os colaboradores estão satisfeitos com o local de trabalho. Cerca de 94,4% se dizem satisfeitos e apenas 5,6% diz não estar.

Tabela 5. Satisfação com o local de trabalho.

Satisfação com o local de trabalho	%
Não	5,6%
Sim	94,4%

Fonte: elaborada pelo autor

No segundo bloco, foram feitas perguntas referentes aos fatores que levam a motivação deles. Na segunda, terceira e quarta parte de perguntas, foram escalonados com a escala Likertx que tem como opção de resposta: discordo totalmente, discordo, indiferente, concordo e concordo totalmente.

A primeira pergunta, presente na tabela 6, questionava se o colaborador considera o salário compatível com a função. Cerca de 44,4% concordam, seguido com 33,3% de discordo. Cerca de 16,7% consideram indiferente e 5,6% concordam totalmente. Não obtivemos respostas na alternativa discordo totalmente. Em linhas gerais, cerca de 50% (ou seja, metade) está satisfeito. Contudo, é válido salientar que uma grande parte dos entrevistados discordam da compatibilidade entre salário e

cargo, assim, é perceptível que ainda há o que melhorar, pois um terço dos pesquisados discordam.

Tabela 6. Compatibilidade do salário versus a função.

Salário compatível com a função	%
4. Concordo	44,4%
2. Discordo	33,3%
3. Indiferente	16,7%
5. Concordo totalmente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor.

A segunda pergunta, que consta na tabela 7, questionava se o colaborador se sentia valorizado no ambiente de trabalho. Dentro desse quesito, mais de 70% se sentem valorizados sendo 44,4% com a opção de concordam e 27,8% concordam totalmente. Esse é um dado muito interessante, pois nota-se que mais de dois terços dos pesquisados se sentem importantes e reconhecidos pela empresa.

Tabela 7. Valorização no ambiente de trabalho.

Valorizado no ambiente de trabalho	%
4. Concordo	44,4%
5. Concordo totalmente	27,8%
1. Discordo totalmente	11,1%
3. Indiferente	11,1%
2. Discordo	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor.

O próximo quesito, presente na tabela 8, questionava se o colaborador considera receber bons benefícios. 50% concordam e 22,2% concordam totalmente. “Discordo” e “Discordo Totalmente” receberam, cada um, 11,1%. Enquanto “Indiferente” recebeu apenas 5,6%. Neste quesito observa-se que mais de 70% considera receber bons benefícios e a soma de discordo e discordo totalmente não chega a um terço. Logo, por mais que se tenha o que melhorar, já se tem empresas que visam investir em bons benefícios para seus colaboradores.

Tabela 8. Referente a bons benefícios.

Recebe bons benefícios	%
4. Concordo	50,0%
5. Concordo totalmente	22,2%
1. Discordo totalmente	11,1%
2. Discordo	11,1%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

O quarto quesito, que consta na tabela 9, era referente a treinamento e capacitação. Nesse quesito, novamente, mais de 72% afirmam receber capacitações para realizar suas tarefas. “Concordo” (44,4%) e “Concordam totalmente” (27,8%). Nesse quesito, 16,7% discordam e 5,6% consideram “indiferente” e “discordo

totalmente”. Novamente, nota-se que a maior parte dos pesquisados concordam com o questionamento e os que discordam não chegam a um terço do total.

Tabela 9. Treinamentos recebidos.

Treinamentos para exercer funções	%
4. Concordo	44,4%
5. Concordo totalmente	27,8%
2. Discordo	16,7%
1. Discordo totalmente	5,6%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

Na próxima pergunta, onde os resultados estão presentes na tabela 10, questionou-se o recebimento de prêmios e/ou gratificações por metas alcançadas. Mais de 50% concordam e 22,2% concordam totalmente. Em seguida, 16,7% discordam totalmente e 11,1% discordam. Nesse quesito não foi marcada a opção indiferente, isso reflete a pensar que há apenas duas vertentes: ou são premiados por metas ou não. Neste caso, mais de dois terços já estão alocados em empresas que gratificam os colaboradores por metas batidas, pois o percentual que discorda e discorda totalmente é inferior a um terço.

Tabela 10. Premiações e/ou gratificação por meta batida.

Prêmios e/ou gratificações	%
4. Concordo	50,0%
5. Concordo totalmente	22,2%
1. Discordo totalmente	16,7%
2. Discordo	11,1%

Fonte: elaborada pelo autor

A penúltima pergunta deste bloco, onde os resultados são visíveis na tabela 11, era sobre o colaborador sentir-se estável na empresa onde trabalha. 50% concordam, seguido por discordo totalmente com 22,2%. As alternativas de concorda totalmente e discordo tiveram, cada um, 11,1%. Apenas 5,6% considerou indiferente. Neste ponto, nota-se que a estabilidade não é algo sentido por todos os entrevistados, por mais que mais o maior percentual seja de “concordo”, cerca de um terço dos entrevistados não se consideram estáveis, pois ao somar “discordo” e “discordo totalmente” se tem 33,3%. Ou seja, por mais satisfeitos que estejam, ainda existe insegurança por parte dos colaboradores.

Tabela 11. Estabilidade na empresa a qual trabalha.

Estabilidade na empresa onde trabalha	%
4. Concordo	50,0%
1. Discordo totalmente	22,2%
5. Concordo totalmente	11,1%
2. Discordo	11,1%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

A última pergunta do segundo bloco, onde os dados constam na tabela 12, era referente a possibilidade de crescimento de cargo. Mais de 50% concordam, seguido por 22,2% que discordam, seguido por discordo totalmente com 16,7% e em último lugar o concordo totalmente com 11,1%. Essa pergunta traz uma perspectiva diferente, pois, por mais que 60% se sinta otimista quanto à possibilidade de subir de cargo, quase 40% não consideram, ou seja, é necessária uma avaliação desse segundo grupo, pois trata-se de uma parte considerável.

Tabela 12. Possibilidade de crescimento de cargo.

Possibilidade de crescimento na empresa onde trabalha	%
4. Concordo	50,0%
2. Discordo	22,2%
1. Discordo totalmente	16,7%
5. Concordo totalmente	11,1%

Fonte: elaborada pelo autor

No terceiro bloco de perguntas, tratou-se das motivações no ambiente de trabalho, e foram feitas quatro perguntas.

A primeira pergunta tratava dos feedbacks, os resultados estão alocados na tabela 13. Nesse quesito, o interesse era descobrir se essa política é aplicada. Mais de 55% respondeu que concorda. Os demais quesitos receberam, cada um, 11,1%. Nesse quesito, novamente, mais de 2 terços dizem receber feedbacks e a parcela que não recebe é menor que um terço.

Tabela 13. Feedbacks dos gestores.

Feedback dos gestores	%
4. Concordo	55,6%
1. Discordo totalmente	11,1%
5. Concordo totalmente	11,1%
2. Discordo	11,1%
3. Indiferente	11,1%

Fonte: elaborada pelo autor

No segundo quesito, que se consta na tabela 14, o interesse era verificar o relacionamento entre colegas de trabalho, e nesse, houveram apenas três opções de

respostas. 50% concordam, seguido com 44,4% que concorda totalmente e por fim, 5,6% considera indiferente. Essa pergunta traz um retorno muito interessante, pois, mais de 90% dos participantes consideram ter bom relacionamento com os colegas. As opções de discordo e discordo totalmente não foram consideradas, ou seja, quase 100% se diz ter uma boa relação de trabalho e isso é um fator muito bom no que diz respeito ao convívio diário.

Tabela 14. Bom relacionamento com colegas.

Bom relacionamento com colegas	%
4. Concordo	50,0%
5. Concordo totalmente	44,4%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

Na terceira pergunta, que as respostas estão presentes na tabela 15, o questionamento era se o colaborador se considera reconhecido e valorizado na empresa a qual trabalha. 38,9% concordam e 33,3% concorda, totalmente. 16,7% discordam. Os quesitos indiferentes e discordam totalmente tiveram 5,6% cada.

Tabela 15. Valorização e reconhecimento.

Valorização e reconhecimento	%
4. Concordo	38,9%
5. Concordo totalmente	33,3%
2. Discordo	16,7%
1. Discordo totalmente	5,6%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

Na última pergunta desse quesito, questionava se o colaborador se sente realizado ao exercer sua função, os resultados que foram obtidos estão presentes na tabela 16. Mais de 60% concorda, 27,8% concordam totalmente e apenas 11,1% discorda. Nesse caso, mais de 2 terços dos pesquisados se sentem realizados exercendo suas funções e a parte que não se sete é inferior a um terço.

Tabela 16. Realização ao executar atividades.

Realização ao executar atividades	%
4. Concordo	61,1%
5. Concordo totalmente	27,8%
2. Discordo	11,1%

Fonte: elaborada pelo autor

O quarto bloco era referente a produtividade. Neste, foram colocadas cinco perguntas. A primeira pergunta questionava se o colaborador realizava as atividades com maior agilidade quando estava satisfeito, as respostas estão presentes na tabela 17. Essa pergunta traz um dado interessante, pois todos os pesquisados concordaram. Ou seja, essa questão nos traz um resultado 100% positivo, onde 61,1% concordam totalmente e 38,9% concordam totalmente.

Tabela 17. Realização de atividades quando está satisfeito.

Realização de atividades quando está satisfeito	%
5. Concordo totalmente	61,1%
4. Concordo	38,9%

Fonte: elaborada pelo autor

Na segunda pergunta, se questionou se o trabalho era executado de maneira mais rápida quando se recebe feedbacks positivos, as respostas obtidas estão presentes na tabela 18. 50% concordam, seguido por 44,4% que concordam totalmente. 5,6% considera receber feedback indiferente. Nesse quesito as alternativas discordo e discordo totalmente não foram marcadas.

Tabela 18. Referente ao trabalho ser executado mais rápido após feedbacks positivos.

Referente ao trabalho ser executado mais rápido após feedbacks positivos	%
4. Concordo	50,0%
5. Concordo totalmente	44,4%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

A terceira pergunta era relacionada a pressão excessiva e se esta prejudica o trabalho, conforme os resultados constam na tabela 19. 50% concorda, seguido por 22,2% que discorda. 16,7% dizem concordar totalmente. As opções de discordo totalmente e de indiferente receberam 5,6% cada.

Tabela 19. Referente a pressão excessiva.

Pressão excessiva	%
4. Concordo	50,0%
2. Discordo	22,2%
5. Concordo totalmente	16,7%
1. Discordo totalmente	5,6%
3. Indiferente	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

A penúltima pergunta do quarto bloco de perguntas, questionava se a boa comunicação com gestores facilita para exercer o trabalho, conforme tabela 20. Neste quesito, apenas as opções de concordo e concordo totalmente foram selecionadas. Estas receberam 55,6% e 44,4% respectivamente. Logo, 100% dos pesquisados concordam que um bom relacionamento com seus superiores facilita o trabalho, ou seja, a boa comunicação é fundamental para que o trabalho seja exercido da melhor forma.

Tabela 20. Referente a como uma boa comunicação com gestores facilita a execução das tarefas.

Boa comunicação com gestores facilita a execução das tarefas	%
4. Concordo	55,6%
5. Concordo totalmente	44,4%

Fonte: elaborada pelo autor

Na última pergunta deste bloco, foi questionado se a falta de reconhecimento é um fator que atrapalha o desempenho do colaborador, os resultados constam na tabela 21. 50% concordam, 27,8% concordam totalmente, 11,1% consideram indiferente. Os quesitos de discordo e discordo totalmente receberam 5,6% cada.

Tabela 21. Referente a como a falta de reconhecimento afeta o desempenho.

Falta de reconhecimento afeta o desempenho	%
4. Concordo	50,0%
5. Concordo totalmente	27,8%
3. Indiferente	11,1%
1. Discordo totalmente	5,6%
2. Discordo	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

A última pergunta do questionário, que consta na tabela 22, se pedia para que fosse selecionada, dentre as opções elencadas, a maior motivação para se realizar as atividades. Como resultado, as motivações financeiras (ajudas de custo, vale refeição, vale alimentação e outros) ocuparam o primeiro lugar com 27,8%, seguido por ambiente de trabalho agradável, motivações pessoais (família, amigos e outros) e metas e premiações por obras concluídas que tiveram 22,2% cada um. E em último colocado, ficaram os feedbacks.

Tabela 22. Referente a maior motivação para realização das atividades.

Maior motivação para realização das atividades	%
Motivações financeiras (ajudas de custo, vale refeição, vale alimentação e outros)	27,8%
Motivações pessoais (família, amigos e outros)	22,2%
Ambiente de trabalho agradável	22,2%
Metas e premiações por obras concluídas	22,2%
Feedbacks (retorno positivos dos seus gestores)	5,6%

Fonte: elaborada pelo autor

Assim, após análise dos dados apresentados neste questionário, percebe-se que, grande parte dos entrevistados nessa pesquisa, se sentem à vontade nos respectivos cargos e empresas que ocupam. Obteve-se em todas as perguntas deste questionário, resultados bastante positivos. É válido frisar e salientar que mudanças simples, tais como feedbacks com gestores, ambiente de trabalho agradável e bom relacionamento com colegas tendem a facilitar e ajudar nas motivações coletivas.

Motivações citadas anteriormente tem grande impacto se colocadas em prática, pois, geram ao colaborador um sinônimo de pertencimento e reconhecimento. Mas para além dessas, também é de fácil visualização que as motivações financeiras movem a motivação na construção civil. Ou seja, premiações por resultados, benefícios ainda são muito influentes dentro desse setor.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tinha como intuito identificar quais as motivações que influenciam os colaboradores do setor da construção civil em Campina Grande - Paraíba. Dentre os resultados observados, podemos destacar que, dentre os pesquisados, nota-se que as maiores motivações deste grupo são as financeiras. Estas, podemos destacar: maiores salários, bons benefícios (tais como: vale refeição, vale alimentação, cestas básicas e outros), prêmios por metas de obras concluídas e afins. Contudo, é perceptível também que aspectos não-financeiros precisam de atenção. Durante a análise de resultados, observou-se que bons relacionamentos com gestores, com colegas, políticas de feedbacks são bem vistos por colaboradores. Essas três últimas citadas, podem ser implementadas em todas as empresas, independentemente do tamanho e do porte, pois essas medidas são aplicáveis a qualquer Instituição. Contudo, é necessário ter uma equipe focada nesses aspectos para que sejam implementados e continuados, de modo a serem cumpridas da melhor forma. Portanto, observa-se que o objetivo geral deste artigo foi alcançado, pois visava investigar os fatores motivacionais que influenciam a produtividade da mão de obra no setor da construção civil em Campina Grande-PB. Concluiu-se que os fatores que motivam os colaboradores deste segmento são, em grande maioria, motivações financeiras.

Assim, esta pesquisa foi de suma relevância para se compreender como está se comportando o segmento da construção civil mediante as motivações dos colaboradores alocados nos canteiros de obras. É importante conhecer esses aspectos para que se possa, em pesquisas futuras ter um comparativo e bem como, os dados aqui apresentados podem ser utilizados para melhorias e implementação de políticas que visem aumentar a satisfação do colaborador e gerar um melhor desempenho para o mesmo e também para a empresa que é pertencente. Assim, o presente artigo tem aplicação prática, pois com o auxílio dos dados aqui apresentados, é possível qualquer construtora implementar e adotar novas práticas de motivações para aumentar a produtividade. Sendo também usado como base e/ou comparativo para pesquisas futuras relacionadas na área.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANDEIRA, Herivânio Torres; CALLADO, Aldo Leonardo Cunha. **Fatores contingenciais e a importância atribuída aos indicadores de desempenho: uma análise em empresas de construção civil na cidade de Recife, PE**. Race Joaçaba, v. 20, n. 1, p. 35-62, jan./abr. 2021 | E-ISSN: 2179-4936.
- CAVALCANTI, Rosa Fidélia Vieira. **Uma investigação sobre as medidas de desempenho utilizadas pelas empresas de construção civil, subsector edificações, na região metropolitana de Recife**. RECIFE, 2004.
- HUY, Gabriel Tatara; PIGNANELLI, Lucas Gomes; COUTINHO, Yasminni Barbosa. **Análise da influência das características organizacionais no nível de produtividade de empresas da construção civil de Curitiba e região**

metropolitana. UTFPR - Deputado Heitor de Alencar Furtado, 5000. CURITIBA, 2021.

SOUZA, Ubiraci Espinelli Lemes de. **Como medir a produtividade da mão-de-obra na construção civil.** Universidade de São Paulo. São Paulo

ZACKO, Alexandre; ANTUNES, Elaine G. P.. **Análise de fatores que interferem na produtividade da construção civil.** Universidade do Extremo Sul Catarinense Metropolitana. Santa Catarina.

.
Construção Civil cresce 4,3% em 2024 e impulsiona economia nacional. AGÊNCIA CBIC, 2025. Disponível em: <https://cbic.org.br/construcao-civil-cresce-43-em-2024-e-impulsiona-economia-nacional/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus que me deu energia e vigor para conseguir chegar até aqui e conseguir concluir este trabalho e este curso.

Agradeço ao meu marido, por ter sido meu apoio, alicerce e calma nos momentos difíceis.

Aos meus pais, por todas as orações e por todo o apoio nos bons e maus momentos.

Aos meus sogros e cunhados, que rezam e vibram por minhas conquistas.

Em especial a minha orientadora, Karla Roberta, por toda dedicação e orientação que tanto me deu com maestria.

É a mim mesma, por sempre batalhar pelos meus sonhos.

Enfim, a todos que de forma direta ou indireta fizeram parte dessa trajetória.