# O ENGENHEIRO CIVIL COMO GESTOR DE OBRAS

**Luís Filipe dos Santos,**

Discente do Curso de Engenharia Civil – FACIGA/AESGA - E-mail: [luis.19116090@aesga.edu.br](mailto:luis.19116090@aesga.edu.br)

**Virgínia Spinassé de Melo,**

Professor dos Cursos da FACIGA/AESGA - E-mail: [virginiaspinasse@aesga.edu.br](mailto:virginiaspinasse@aesga.edu.br)

# CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Com o advento da tecnologia e o aumento da competitividade organizacional, as organizações deixaram de, apenas se preocupar com a parte legal e burocrática dos recursos humanos para se importarem também com os conhecimentos e as atitudes das pessoas, visando buscar ainda mais soluções eficazes para atingir seus objetivos. A sociedade moderna passa por constantes avanços nos âmbitos, econômico, cultural, social e político, procura-se cada vez mais produzir buscando satisfazer o cliente da melhor forma. Esse ambiente produz a competividade entre as empresas, interferindo nas relações interpessoais de grupos bem como na qualidade de vida que as pessoas almejam ter. O setor da construção civil insere-se nesse contexto competitivo que por sua vez é impulsionada pelos avanços das técnicas, métodos e processos.

O setor da construção civil evoluiu de forma gradativa em virtude das pessoas envolvidas que impulsionaram os novos materiais, técnicas e equipamentos. De acordo com Crisóstomo (2008), no mundo globalizado existe uma grande diferença que as pessoas fazem nas organizações. Pessoas com boa comunicação, espírito de equipe e com foco em resultados, pessoas motivadas, sem medo de assumir riscos, resolvedoras de problemas, com facilidade de adaptação em tempos de mudanças, que tenham comprometimento. Essas fazem diferença nas organizações, portanto quanto mais pessoas se desenvolverem nesses atributos, mais as organizações se desenvolvem juntos. Por sua vez, também contribuem para a melhor utilização do tempo durante o processo de execução da obra, na qualidade do produto e no custo, assim como mudaram a maneira de se construir tornando as obras mais modernas e funcionais dentro do contexto do mundo contemporâneo. Porém, a construção civil tem carência de uma gestão eficiente, como também de mão de obra qualificada, visto que, geralmente os gestores são engenheiros, com base sólida de formação técnica e praticamente nenhuma formação humanística. Com isso é de grande importância que o engenheiro civil como gestor garanta que a equipe trabalhe de maneira colaborativa e eficiente, respeitando as normas de segurança e qualidade exigidas para o projeto. Eles também devem ter habilidades para motivar e engajar a equipe, gerenciando conflitos e criando um ambiente de trabalho saudável. No entanto, lidar com equipes multidisciplinares também pode ser um desafio para os engenheiros civis. Isso ocorre porque eles precisam gerenciar pessoas com conhecimentos técnicos diferentes e entender suas perspectivas e necessidades. Além disso, eles precisam lidar com diferentes prazos e orçamentos, complexidade de projetos e qualidade na execução, bem como as expectativas dos clientes e proprietários do

projeto. Diante disso surgiu o seguinte questionamento, quais dificuldades que o engenheiro civil encontra para exercer o papel de gestor nas obras?

Nesse sentido, o objetivo geral do trabalho é analisar as dificuldades que o engenheiro civil encontra para exercer o papel de gestor de obras. O caminho será feito através dos seguintes objetivos específicos: descrever a evolução da gestão; identificar as principais questões relacionadas ao gerenciamento de obras e relacionar as boas práticas da gestão com as exigências do mercado da construção civil

# METODOLOGIA

Gerenciar obras envolve a gestão de pessoas. Engenheiros têm formação técnica, porém, na maioria das vezes, estarão na liderança de pessoas. A partir dessa constatação, delineou-se a seguinte pergunta: Quais dificuldades que o Engenheiro Civil encontra para exercer o papel de gestor nas obras? Deste modo, esse estudo aprofundou-se em analisar as dificuldades que o engenheiro civil encontra para exercer o papel de gestor de obras.

A partir desse objetivo, foi realizada uma pesquisa do tipo exploratória, que segundo Gil (2010, p. 27):

As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. Pode-se afirmar que a maioria das pesquisas realizadas com propósitos acadêmicos, pelo menos num primeiro momento, assume o caráter de pesquisa exploratória, pois neste momento é pouco provável que o pesquisador tenha uma definição clara do que irá investigar.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória, que segundo Gil (2010, p.29):

A pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Todavia, em virtude da disseminação de novos formatos de informação, estas pesquisas passaram a incluir outros tipos de fontes, como discos, fitas magnéticas, CDs, bem como o material disponibilizado pela Internet.

Para a pesquisa de campo, o instrumento utilizado será um questionário, que, de acordo com Gil (2010, p.114), “é um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”, possibilitando a obtenção de dados a partir da percepção de cada pesquisado.

Os dados serão coletados através de entrevista, que Lakatos e Marconi (2017) definem como: a junção entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto ou tema, mediante uma conversação de natureza técnica e profissional. Serão entrevistados gestores de obras na região do Agreste Meridional de Pernambuco.

# RESULTADOS E DISCUSSÕES

Espera-se mostrar a evolução da gestão na indústria da construção civil que nas suas fases iniciais, era caracterizados por uma abordagem mais tradicional, uma supervisão rígida, hierárquica e foco exclusivo apenas na execução, em muitas vezes em condições precárias, onde a ênfase estava na supervisão direta e na produtividade individual. De acordo com (TERRA, 2017) em virtude do aumento da produtividade, o Século XX foi marcado por novas mudanças nesse contexto, onde se fez necessário buscar especializar e dividir os processos produtivos. Estes fatos condicionaram novas características ao gestor na atualidade que impulsionada pela competitividade impõe um perfil de gestão de visão ampla e sistemática, que busque soluções rápidas e produza com qualidade e excelência.

Contudo, a medida do avanço tecnológico, aumento da complexidade dos projetos de construção, maior acesso a informações e a ampliação dos estudos na área, sugiram necessidades de uma abordagem mais estruturada e focada nas pessoas, começando a adotar práticas mais formais, incluindo implementação de processos de recrutamento, sistema de planejamento de recursos humanos e aperfeiçoamento técnico dos colaboradores. Na percepção de Oliveira; Nunes (2017) os engenheiros encontram-se cada vez mais gestores e humanos, assumindo vagas tanto no mercado financeiro como na gestão empresarial, não estando ligado apenas aos números e processos, mas indo em busca de um diferencial, que é saber liderar pessoas, otimizando as oportunidades. O perfil do engenheiro técnico está em desuso ganhando espaço, aquele profissional que caminha junto com a empresa, atraindo e retendo pessoas, ou seja, dominando atividades que até então não eram usufruídas no passado.

No âmbito do entendimento das boas práticas da gestão com as exigências do mercado de trabalho na área da construção civil, espera-se apresentar que engenheiros que possuem habilidades em gestão, detêm uma vantagem significativa no mercado de trabalho. Segundo Gainza (2011). A qualificação, o gestor devem estar capacitados tecnicamente, sem necessariamente ser a pessoa que mais conheça a atividade. Nem sempre os mais capacitados são os melhores líderes. Capacidade de mando, o líder deve ser capaz de tomar as decisões certas e devidas nos momentos oportunos com emissão de ordens claras, orientadoras e precisas. Capacidade de comunicação, essa qualidade envolve não apenas a capacidade de comunicar-se com os colaboradores, mas também ser capaz de escutar os demais. Honestidade e humildade, o líder não deve se sentir superior aos demais pela sua posição hierárquica que o cargo permite. Saber escutar, inclusive quando se faz uma crítica é vital para um bom líder. O engenheiro civil é um dos principais responsáveis por liderar essa equipe e garantir que todos os membros trabalhem juntos em prol do objetivo comum. Atualmente o mercado se encontra cada dia mais criterioso, e a busca de engenheiros com a capacidade de liderar equipes e gerenciar recursos humanos, são altamente valorizadas em diversos setores da construção civil, diante disso, vai ser apresentado quais os principais setores na área da construção civil que procuram engenheiros com essa capacitação, e qual o caminho que o engenheiro tem a percorrer para ser um bom gestor.

Em última análise, este estudo ressalta a importância da gestão na construção civil, e com isso, será realizado uma pesquisa de campo, na qual será analisado gestores de obras na região do Agreste Meridional de Pernambuco, que adotam sistemas de gestão de obras e de pessoas em seus canteiros, e com isso, fazer um comparativo de obras que abdicam de gestão, dessa forma, obtendo o resultado da

pesquisa, será fornecido subsídio para analisar o comportamento e satisfação dos colaboradores e destacar como esses aspectos pode afetar diretamente a obra, sendo capaz de possuir impactos significativos na qualidade do serviço prestado, cronograma e desperdícios de insumos e mão de obra. Para (LIEURY & FENOUILLET, 2000, p. 9). “A motivação é o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela) e, enfim, da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a atividade".

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas considerações finais, ressalta a importância da gestão de obras e de pessoas, visto que, é um papel de extrema importância na indústria da construção civil, sendo uma base essencial para o sucesso de projetos, a otimização da operação e a satisfação geral dos envolvidos. As duas vertentes, apesar de distintas estão interligados, contribuindo para diferentes aspectos das etapas de uma construção. A gestão transcende a mera supervisão e adentra o amago da liderança, com uma abordagem eficaz, líderes conseguem inspirar, motivar e direcionar equipes e trabalhos, mas também impulsiona a produtividade e a qualidade das entregas. Além disso, a disponibilização de um ambiente seguro, inclusivo que promove o desenvolvimento dos profissionais, é crucial para reter talentos e fomentar uma boa execução de obra.

A combinação dessas duas formas de gestão cria um ambiente onde as pessoas são tratadas com respeito e consideração, enquanto os projetos são executados com excelência. A gestão de pessoas garante que os colaboradores estejam motivados, capacitados e seguros, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável. Por sua vez, a gestão de obras proporciona um planejamento estratégico que garante a qualidade, a eficiência e o controle financeiro dos projetos. Em síntese, a gestão de pessoas e de obras são dois pilares inegáveis para o sucesso na indústria da construção. Elas complementam e reforçam um ao outro, criando um ambiente propício para a realização de projetos de alta qualidade, seguros e eficientes. Seja inspirando equipes ou coordenando processos, a combinação de uma gestão de pessoas hábil e uma gestão de obras estratégica é a chave para enfrentar os desafios da construção moderna e alcançar resultados excepcionais.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas. Engenharia civil. Gestão e gerenciamento de obras.

**Órgão de Fomento:** Programa Pernambuco na Universidade – PROUNI-PE.

# REFERÊNCIAS

CRISÓSTOMO, I. A importância das pessoas nas organizações. ADM Carreira, 2008.

GAINZA, F. F. A. Papel del líder en la dirección estratégica. Artigo publicado em 22/07/2011.

Disponível em . Acesso em 23/08/2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

LIEURY, A; FENOUILLET, F. Motivação e aproveitamento escolar. São Paulo: Edições Loyola,

2000.

OLIVEIRA. **A Necessidade da Qualificação na Mão de Obra na Construção Civil.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 03. Ano 02, Vol. 01. pp 566-579, Junho de 2017. Disponível em:< [https://www.nucleodoconhecimento.com.br/engenharia-civil/qualificacao-na-](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/engenharia-civil/qualificacao-na-mao-de-obra) [mao-de-obra](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/engenharia-civil/qualificacao-na-mao-de-obra)>. Acesso em 23 mar. 2023

TERRA, Mateus Marcelino. **Gestão de pessoas na construção civil: aspectos metodológicos e práticos.**2017. 159f. Monografia apresentada ao Curso de Engenharia Civil da Escola Politécnica da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Engenheiro. Orientador: Jorge Santos, 2017. Disponível em: < <http://repositorio.poli.ufrj.br/monografias/monopoli10020836.pdf>>. Acesso em 23 mar. 2023