

ENGENHEIRO GESTOR: Pesquisa Acerca da Importância do Desenvolvimento Pessoal para os Profissionais da Construção Civil

Guilherme Rodrigues Dias

Graduando em Engenharia Civil,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Carlos Augusto Serra da Costa

Engenheiro de Segurança do Trabalho – UNEMAT;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

Resumo

Este projeto de iniciação científica apresenta como proposta central apresentar a relevância da gestão de pessoas, liderança e desenvolvimento pessoal na orbita da construção civil e informar aos novos profissionais a mudança de atribuições e a melhora na qualidade do seu serviço quando se tem conhecimentos e habilidades nessas áreas que tem se expandido a todos os segmentos, sendo foco de muitos estudos e investimento. Aprendendo os conceitos da gestão de pessoas e liderança, podemos gerenciar e lidar com as pessoas de forma bem-sucedida e sem medo de questionamentos, podemos instruir de forma ativa e progressiva além de incentivar e dar exemplos a serem seguidos, aumentando a qualidade do serviço e diminuindo despesas extras, retrabalho, desperdício, erros, acidentes e conflitos entre aqueles que operam juntos dentro de uma obra, o que aumenta significativamente a satisfação do cliente e a melhora da convivência no canteiro de obra. Sem a pressão de resolver conflitos entre trabalhadores o engenheiro consegue analisar e tomar decisões importantes de forma rápida e bem-sucedida, fazendo dele um grande engenheiro e gestor, além de contribuir em diversas outras áreas que não são abordadas pela engenharia.

PALAVRAS-CHAVE: gestão de pessoas; construção civil; liderança na construção civil; engenheiro gestor.

1 INTRODUÇÃO

Na construção civil, o engenheiro desempenha um papel de extrema importância, responsável frequentemente pelos cálculos, desenhos, planejamento, fiscalização, administrativo, entre outras funções que ele pode exercer dentro da sua graduação. Muitas dessas funções colocam em prática fundamentos e técnicas aprendidas durante a graduação do mesmo, tornando-o apto a desempenhar as funções, mas no decorrer de todas as práticas, se fazem necessárias habilidades de comunicação e conhecimentos sociais e de liderança, que não constam em sua grade curricular.

Durante a jornada acadêmica, ele se depara com uma grade curricular extensa e complexa na área de conhecimento das exatas, desenvolvendo habilidades essenciais para exercer a profissão bruta, mas quando analisada, nota-se a deficiência de matérias que constituem uma parcela enorme do exercício da engenharia civil, que dizem respeito as habilidades sociais e de liderança.

A gestão de pessoas como uma área de conhecimento universal, se moldando a qualquer nicho, é a porta de entrada do gestor, aprendendo a gerenciar pessoas conseguindo assim executar com maestria grandes feitos e os melhores resultados nas suas atribuições, apenas utilizando habilidades comunicacionais e de liderança.

Ao assumir uma obra, o engenheiro fica responsável por diversas atribuições, segundo Terra (2017) eles possuem uma base técnica e analítica muito presente, o que permite que eles atuem numa extensa quantidade de áreas, exercendo diversos tipos de funções e muitas dessas vão além daquilo que ele aprendeu durante toda sua jornada acadêmica.

Com a expansão da construção civil, os engenheiros passaram a assumir cada vez mais a função de gestor, exigindo novas habilidades que não constam em sua graduação. Terra (2017) discorre ainda no sentido de que fica ao engenheiro a responsabilidade de garantir o cumprimento dos custos orçados, prazos estabelecidos e atender os padrões de qualidade que são exigidos e firmados em contrato, sendo assim, inúmeras atividades indispensáveis em qualquer tipo e porte de empreendimento, que requer participação direta ou indireta do engenheiro.

Ao realizar uma pesquisa por meio de um questionário a respeito da gestão de pessoas e liderança voltadas para a órbita da construção civil, se torna explícito a falta de investimento nessa área e até mesmo a negligência com o desenvolvimento pessoal. Devido a isso o presente artigo tem como objetivo apresentar a relevância da gestão de pessoas, liderança e desenvolvimento pessoal no que tange as atribuições do indivíduo quanto gestor, engenheiro civil e ser humano.

2 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é apresentar a relevância da gestão de pessoas na esfera da construção civil por meio da análise das mudanças de atribuições dos engenheiros civis, da introdução do conceito de gestão de pessoas e liderança na

construção civil e enfatizar a viabilidade do investimento no desenvolvimento pessoal.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa por formulário anônimo, realizada online pela plataforma Google formulários, com questões simples de múltipla escolha e dissertativas sobre conceitos do assunto alvo, onde os participantes eram todos engenheiros civis atuantes.

O formulário foi enviado ao terceiro dia do mês de setembro de 2018 para um total de dez engenheiros civil, onde oito deles responderam num prazo total de dez dias corridos. Para respaldo bibliográfico os autores Marcia Alves Tassinari, Wagner Teixeira Durange, Cecília Whitaker Bergamini, Orlando Longo, Robson Sueth e Mateus Marcelino Terra, foram consultados em suas obras, sendo todas na forma de artigos científicos a respeito do assunto abordado neste trabalho, permitindo que a pesquisa fosse concluída e obtivesse um resultado confiável. Ao final do artigo o formulário utilizado está anexado para maiores detalhes.

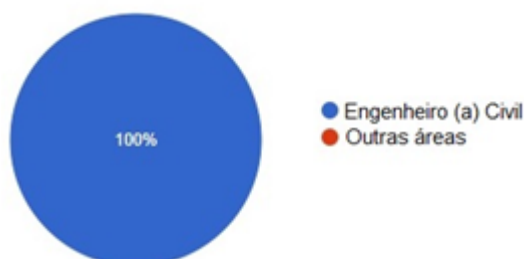
4 RESULTADOS E DISCUSÕES

A seguir apresentar-se-á a análise e os resultados obtidos a partir de um questionário sobre gestão de pessoas na órbita da construção civil.

4.1 Profissionais Aptos para Participação

Para o desenvolvimento do artigo, fora aplicado um questionário acerca da gestão de pessoas e liderança para profissionais da área da construção civil. As questões levadas em consideração e utilizadas para a confecção deste artigo, foram respondidas apenas por engenheiros civil, como apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1. Profissão.



Fonte: Elaborado pelos autores.

4.2 Experiência na Construção Civil

Afim de discorrer a respeito da gestão de pessoas na orbita da construção civil, a experiência profissional é pré requisito para uma pesquisa e serve como base para análise do nível de conhecimento entre aqueles que estão começando agora e aqueles que já vêm executando funções dentro da area fim por vários anos, acumulando assim uma bagagem forçada acerca da utilização de métodos rasos com baixa taxa de sucesso, no que tange ao gerenciamento de pessoas.

O Gráfico 2, indica a faixa de experiência (anos) em que os profissionais participantes tiveram contato com a construção civil. Todos já tiveram contato com a área e tem noções basicas de como lidar com pessoas, mas nenhum tem especialização em gestão de pessoas e/ou liderança.

Gráfico 2. Experiência como engenheiro civil.



Fonte: Elaborado pelos autores.

4.3 Mudança nas Atribuições e Requistos para Engenheiros

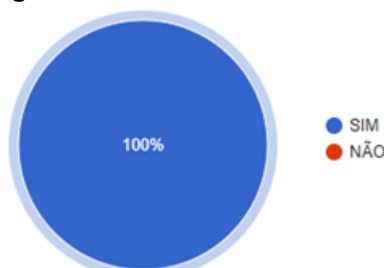
Ao assumir uma obra, o engenheiro fica responsável por diversas atribuições, ele possui uma base técnica e analítica muito presente, o que o permite atuar numa extensa quantidade de áreas, exercendo diversos tipos de funções e muitas dessas vão além daquilo que ele aprendeu durante toda sua jornada acadêmica (TERRA, 2017).

Ao retratar o tamanho das equipes que os profissionais precisam lidar, fica expressamente nítida a necessidade de se obter uma especialização seja ela certificada ou apenas pelo desenvolvimento pessoal, através de livros de autoajuda escritos por profissionais que vivenciam a realidade e utilizam dessas práticas para ajudar e conduzir pessoas através da liderança pelo exemplo, a fim de se extrair a essência da gestão de pessoas e permitir que o engenheiro gestor se posicione a frente do empreendimento e equipe, conduzindo os demais pelo melhor caminho para todos, onde ele não visa apenas o benefício pessoal dele, mas sim um conjunto que favorece desde o menor cargo até os donos da obra.

Longo e Sueth (2016) discorrem acerca da gestão dos profissionais que estão ligados diretamente às inúmeras etapas da execução de uma obra, até que a mesma seja finalizada e entregue, nessa orbita pode-se dizer que o engenheiro toma postura de gestor, não apenas da obra em si e materiais, mas também de toda a equipe, tornando necessária a utilização da gestão de pessoas, onde todas as decisões são tomadas em conjunto, o que influencia diretamente na eficácia da equipe e segurança tanto no canteiro de obras quanto na obra finalizada.

No Gráfico 3 fica explícito que 100% dos profissionais concordam com a afirmação “Levando em consideração o gerenciamento de recursos, mão de obra, atrasos, acidentes entre outros, podemos dizer que o engenheiro passa a ter funções de gerencia, portanto, um engenheiro é também um gestor.” A partir da afirmação os profissionais compreendem que suas atribuições foram modificadas com o tempo e reconhecem que um engenheiro é também um gestor e como tal, ele é responsabilizado pelo gerenciamento de diversas áreas. A responsabilidade por gerenciar grande parte das funções, materiais e equipes faz-se necessário o conhecimento da administração que engloba os princípios de gestão, seja de recursos, funções ou pessoas, afim de garantir o êxito das relações interpessoais e conseqüentemente o êxito da obra entregue.

Gráfico 3. Afirmação acerca da mudança para engenheiro gestor.



Fonte: Elaborado pelos autores.

4.4 Conceitode Gestão de Pessoas

Sendo uma característica estudada desde o século XIX, a gestão de pessoas era utilizada muitas vezes em várias práticas e tradições cotidianas onde se utilizava “métodos” para conseguir o desempenho máximo de outras pessoas. Sua natureza não é singular, formada por meio de processos de curto ou longo prazo, moldada ao caráter do indivíduo e aperfeiçoada com o exercício da mesma, conta

com diversas técnicas comumente chamadas de “ferramentas” que garantem a o êxito da ação e tornam uma pessoa comum em um grande e renomado gestor.

O questionário aplicado contava com poucas perguntas dissertativas, em um dos casos, era perguntado ao profissional o que ele compreendia por “Gestão de Pessoas”, após a análise das respostas foram reunidas na Tabela 1.

Tabela 1. Entendimento sobre Gestão de Pessoas.

Responsabilidade por manter a harmonia dentre trabalho e relacionamento interpessoal
Gerenciamento de equipe
gerenciamento de pessoas envolvidas nas atividade a serem executadas
capacidade de cuidar de varias pessoas ao mesmo tempo
gerenciar pessoas em suas atividades
ORGANIZAÇÃO DE GRUPOS DE PESSOAS
saber lidar com pessoas e suas diferenças
lidar e administrar pessoas

Fonte: Elaborado pelos autores.

Após a análise, podemos observar que todas as repostas correspondem sim a partes da gestão de pessoas, porém, a mesma vai muito além do simples gerenciamento, organização e liderança de pessoas e grupos. A chave para a gestão de pessoas está nas relações pessoais, no entendimento do ser humano e sua mente, e a empatia entra como princípio base de qualquer entendimento.

A ideia inicial de empatia era utilizada no campo da estética, até que após anos, passou a ser descrita com a palavra “einfuhlung” que significa processo de imitação interna. Em 1909, Titchener traduziu “einfuhlung” (sentir por dentro – tradução literal do alemão) para empatia que conhecemos hoje como a capacidade de conhecer a consciência de outra pessoa e raciocinar de forma parecida pelo processo de imitação interna (WISPÉ, 1986 apud ALVES; TEIXEIRA, 2014).

Ainda assim, acreditava-se que empatia era um fenômeno exclusivamente psicológico, porém, foi constatada pela neurociência a existência de sinais advindos do sistema nervoso central e principalmente dos neurônios. Esses neurônios chamados de neurônios espelho são disparados quando outra pessoa desempenha uma ação específica fazendo com que os neurônios criem uma perspectiva parecida com a realidade virtual sobre a ação da outra pessoa, possibilitando o entendimento de tal ação (ALVES; TEIXEIRA, 2014).

Com a capacidade de compreender as pessoas a partir da imitação interna de sentimentos, começa-se a desenvolver pensamentos mais críticos. Isto leva à criação de planejamentos bem elaborados e sucessão de êxitos obtidos em cada etapa do planejamento. Pode-se então dizer que possuímos a habilidade da gestão de pessoas, o que torna qualquer relação interpessoal mais fluida, positiva e bem-sucedida.

4.5 Conceito de Liderança

A palavra “liderança” pode ser descrita como a capacidade de liderar um ou mais indivíduos por meio de exemplos e incentivos para que ele se motive acerca de um objetivo em comum. Diferente da manipulação que tem caráter individual a liderança tem como base a empatia que faz com que aquele que lidera compreenda uma série de emoções de seus seguidores e trabalhe junto a eles, interagindo e modificando essas emoções que geram conflitos e insucesso para uma nova perspectiva realista onde todos são capazes de obter êxito individual e coletivo.

Após o questionário, assim como a gestão de pessoas, a liderança também foi alvo da pesquisa e as respostas foram organizadas na Tabela 2.

Tabela 2. Entendimento sobre liderança.

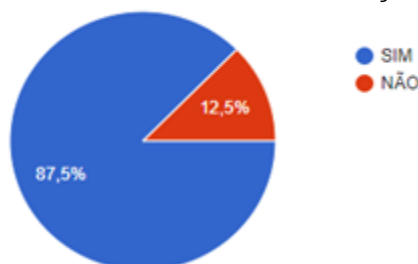
Capacidade de mostrar os caminhos a serem seguidos
característica de alguém capaz de motivar pessoas
liderar, mostrar os caminhos certos para ser bem sucedido
ter visão acerca do que se quer e motivar pessoas a buscarem o mesmo objetivo
estar na frente, liderar grupo de pessoas
COMANDAR PESSOAS AFIM DE ALGO
saber comandar pessoa para um objetivo
comandar uma equipe

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em conjunto com o entendimento sobre liderança, o questionário ainda indagava sobre o profissional se considerava um líder, o resultado obtido foi mensurado no Gráfico 4.

Após a análise das duas respostas em conjunto, podemos identificar que a liderança é apontada como uma característica de um indivíduo responsável por um grupo de pessoas e que 12,5% dos profissionais não se consideram líderes.

Gráfico 4. Opinião pessoal sobre exercer ou não liderança



Fonte: Elaborado pelos autores.

Sem um conceito fixo, pesquisadores passaram a definir liderança de uma perspectiva individual onde ressaltam as características mais significativas e positivas. Ao longo do tempo, a liderança foi naturalmente sendo considerada como um “dom” mágico herdado ou desenvolvido ao longo da vida, onde um indivíduo é capaz de exercer uma atração inexplicável sobre outras pessoas e sobre si mesmo, incentivando a ação individual e em grupo, a favor do sucesso coletivo (BERGAMINI, 1994).

Como parte crucial no desenvolvimento pessoal e coletivo, o líder assume a mesma posição que seus seguidores, o que possibilita um melhor contato direto e entendimento amplo sobre o caráter emocional de cada um, utilizando da empatia como ferramenta da gestão de pessoas, o líder é responsável por unir e distribuir tarefas de forma eficaz, onde assume o papel de molde através do exemplo e incentivo, isso o torna bem-sucedido dentro das suas atribuições como engenheiro gestor.

4.6 Desenvolvimento Pessoal para Engenheiros

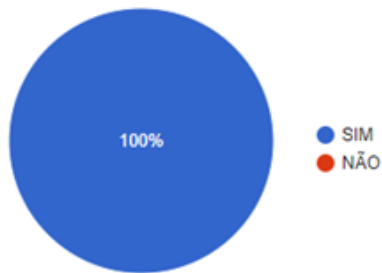
Os profissionais foram questionados a respeito da necessidade do engenheiro civil possuir habilidades comunicativas e conhecimento sobre gestão de pessoas e liderança, afim de relacionar a necessidade com a busca pelo saber.

Todos os profissionais envolvidos nas pesquisas afirmam que são relevantes para exercer a função de engenheiro e gestor os conhecimentos e habilidades acima mencionados, que são mostrados nos Gráficos 5 e 6.

Todos os profissionais estão cientes de que se faz necessário e de grande valia o conhecimento acerca da gestão de pessoas e liderança e grande parte reconhece que a necessidade de se possuir a habilidade de comunicação é alta, uma vez que em todos os níveis de uma construção será necessário o contato direto

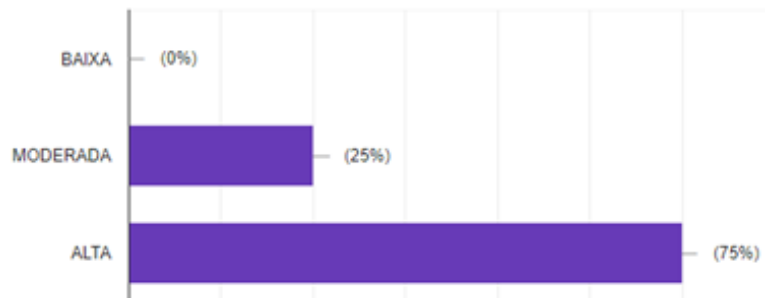
com pessoas das mais diversas classes sociais e cada indivíduo com sua história, o que exige do profissional uma grande destreza na hora de se comunicar e transmitir mensagens, desde agradecimentos até ordens expressas.

Gráfico 5. Necessidade do conhecimento acerca da gestão de pessoas e liderança.



Fonte: Elaborado pelos autores.

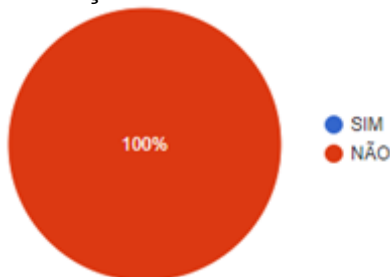
Gráfico 6. Necessidade de possuir habilidades comunicativas.



Fonte: Elaborado pelos autores.

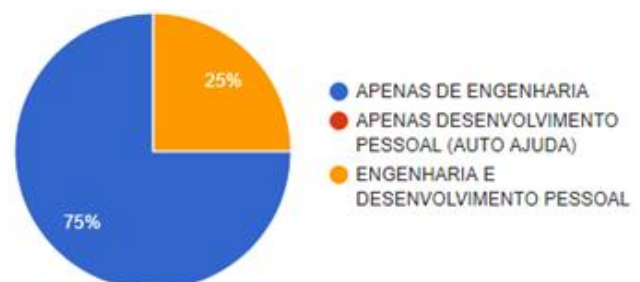
Mesmo com o reconhecimento por parte dos profissionais acerca da necessidade dos conhecimentos e habilidade já mencionados e discutidos, a procura pelos mesmos é muito baixa, como consta nos Gráficos 7 e 8 referentes ao mesmo questionário.

Gráfico 7. O profissional possui especialização em gestão de pessoas e/ou liderança.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Gráfico 8. Sobre os livros que os profissionais buscam.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A busca por esses saberes é nova e ainda muito baixa, porém, a vasta variedade de campo para atuação torna esse nicho algo realmente desejado e rentável para aqueles que detêm o conhecimento e desenvolve a habilidade. Na área da construção civil a mão-de-obra é muito utilizada, variando em quantidade de acordo com o tamanho do empreendimento e necessitando cada vez mais de um líder que saiba gerenciar seus seguidores, ou seja, quanto maior a obra mais mão de obra, conhecimento e habilidade serão necessários.

Terra (2017) disserta no sentido de que na gestão de uma obra existem diversos fatores que dificultam a relação entre gestor e a mão de obra, como a falta de qualificação dos profissionais se estendendo até os conflitos entre os operários. Gerenciar pessoas não é uma tarefa fácil, já que todos possuem visões, opiniões, estilo de vida, pensamentos e vidas diferentes, o que pode ocasionar divergências, ficando na responsabilidade do gestor, gerenciar e solucionar os problemas de forma que cada pessoa entenda seu valor e importância dentro do objetivo, que deve ser comum a todos, ou seja, o engenheiro responsável pela gestão, deve possuir habilidades de liderança e gestão de pessoas.

Com isso, fica mais clara a importância do desenvolvimento pessoal que auxilia o ganho de conhecimento acerca de diversas áreas, mas principalmente em como lidar/tratar com os mais diversos tipos de pessoas.

5 CONCLUSÕES

Com isso fica explícito e inegável a mudança das atribuições como engenheiro civil para gestor, fazendo-se necessário um esforço pessoal por parte dos profissionais para se capacitarem em gestão de pessoas e liderança além da busca pelo aperfeiçoamento da comunicação, uma vez que, o engenheiro lida diretamente no seu cotidiano com vários indivíduos de todas as classes sociais.

A busca pelo desenvolvimento pessoal começou a fazer parte da vida de grande parte dos profissionais, onde eles se capacitam e desenvolvem afim do melhoramento pessoal e êxito na maior parte das suas ações.

No que tange a engenharia civil, é uma das áreas que mais carece de mão de obra, fazendo-se necessários profissionais capacitados e desenvolvidos para lidar e liderar indivíduos e equipes na busca do objetivo estabelecido sem abrir mão da segurança, meio ambiente, economia e bem-estar do trabalhador.

REFERÊNCIAS

TASSINARI, M. A.; DURANGE, W. T. Experiência empática: da neurociência à espiritualidade. Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies, v. 20, n. 1, 2014.

BERGAMINI, C. W. Liderança: a administração do sentido. Revista de Administração de Empresas, v. 34, n. 3, p. 102-114, 1994.

DIAS, G. R. Gestão de pessoas na construção civil. Disponível em: <<https://goo.gl/forms/qjBXADhIOTvBTh853>>. Acesso em: 15 de set de 2018.

LONGO, O.; SUETH, R. Conflitos na Gestão de Pessoas na Construção Civil. 2016.

TERRA, M. M. Gestão de pessoas na construção civil: aspectos metodológicos e práticos. 2017.

APENDICE A. Questionário acerca da gestão de pessoa na engenharia civil.

GESTÃO DE PESSOAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL.

Este formulário tem como objetivo, recolher dados acerca do conhecimento de profissionais atuantes na área de Engenharia Civil sobre a gestão de pessoas e liderança, para a confecção de um artigo acadêmico do curso de Engenharia Civil da Faculdades Integradas de Três Lagoas - AEMS.

*Obrigatório

PROFISSÃO *

Sua resposta

QUANTOS ANOS DE EXPERIÊNCIA NA ÁREA? *

Sua resposta

LEVANDO EM CONSIDERAÇÃO O GERENCIAMENTO DE RECURSOS, MÃO DE OBRA, ATRASOS, ACIDENTES ENTRE OUTROS, PODEMOS DIZER QUE O ENGENHEIRO PASSA A TER FUNÇÕES DE GERENCIA, PORTANTO, UM ENGENHEIRO É TAMBÉM UM GESTOR. CONCORDA COM ESSA AFIRMAÇÃO? *

- SIM
 Não

QUAL A NECESSIDADE DE UM ENGENHEIRO SABER SE COMUNICAR BEM: *

- BAIXA
 MODERADA
 ALTA

QUAIS LIVROS VOCÊ COSTUMA LER? *

- APENAS DE ENGENHARIA
 APENAS DESENVOLVIMENTO PESSOAL (AUTO AJUDA)
 ENGENHARIA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

ENVIAR

Fonte: Extraído de <https://goo.gl/forms/qjBXADhIOTvBTh853> (2018).

JÁ FEZ ALGUM CURSO (EXTENSÃO, PÓS, MESTRADO...) SOBRE "GESTÃO DE PESSOAS"? *

- SIM
 NÃO

EM POUCAS PALAVRAS, O QUE VOCÊ ENTENDE POR "GESTÃO DE PESSOAS"? *

Sua resposta

E LIDERANÇA? *

Sua resposta

VOCÊ SE CONSIDERA UM LÍDER? *

- SIM
 NÃO

ACHA NECESSÁRIO PARA UM ENGENHEIRO CIVIL TER CONHECIMENTO ACERCA DE GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA? *

- SIM
 NÃO