



GESTÃO DE PESSOAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL: Uma revisão integrativa *PEOPLE MANAGEMENT IN CIVIL CONSTRUCTION: An integrative review*

João Vittor Dandi de Freitas Sousa¹
Diogo Ramon do Nascimento Brito²

Resumo: Ao longo dos anos a sociedade vem passando por diversas mudanças. Essas mudanças impulsionam o âmbito empresarial a trabalhar com competitividade e apresentar resultados de excelência. Existe diversas formas e estratégias para alcançar tais objetivos, pode-se destacar que dentre as principais está a gestão de pessoas, que pode ser aplicada a todas as áreas de atuação. Apesar de muitas das vezes ser considerada um verdadeiro desafio aos líderes, como no caso de líderes na engenharia civil, que é uma área marcada pela mão de obra. O objetivo geral deste trabalho é conhecer as principais contribuições da gestão de pessoas para a construção civil. A metodologia, trata-se de uma revisão Integrativa da literatura entre os anos de 2018 à 2023, em bases de dados como Scielo e Google acadêmico. Os resultados desses estudos consistiram na seleção de 4 artigos, sobre as contribuições, papel e dificuldades encontradas na gestão de pessoal na construção civil. Existe inúmeras contribuições e conflitos, principalmente se tratando no relacionamento entre os colaboradores. Conclui-se que o estudo permitiu conhecer as principais contribuições da gestão de pessoas para a construção civil.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Canteiros de obras. Engenheiro Civil.

Abstract: Over the years, society has undergone several changes. These changes drive the business environment to work competitively and deliver excellent results. There are several forms and strategies to achieve these objectives, it can be highlighted that among the main ones is people management, which can be applied to all areas of activity. Although it is often considered a real challenge for leaders, as in the case of leaders in civil engineering, which is an area marked by manpower. The general objective of this work is to know the main contributions of people management for civil construction. The methodology is an integrative review of the literature between the years 2018 to 2023, in databases such as Scielo and Google Scholar. The results of these studies consisted of the selection of 4 articles, on the contributions, role and difficulties encountered in the management of personnel in civil construction. There are numerous contributions and conflicts, especially when it comes to the relationship between employees. It is concluded that the study allowed knowing the main contributions of people management for civil construction.

Key Words: People management. Construction sites. Civil engineer.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos a sociedade vem passando por diversas mudanças. Essas mudanças impulsionam o âmbito empresarial a trabalhar com competitividade e apresentar resultados de excelência. Existe diversas formas e estratégias para alcançar tais objetivos, pode-se destacar que dentre as principais está a gestão de pessoas, que pode ser aplicada a todas as áreas de atuação. Apesar de muitas das vezes ser considerada um verdadeiro desafio aos líderes, como no caso de líderes na engenharia civil, que é uma área marcada pela mão de obra (VERDUM, 2018).

Gerir é um recurso que objetiva o desenvolvimento do capital humano nas empresas e sendo este um dos principais meios para gerar receita, mas gerir pessoas é considerado um ato desafiador, isso acontece pois o ato está relacionado a tomada de decisões, que devem ser adequadas e totalmente alinhadas aos objetivos da empresa, levando em consideração a individualidade de cada profissionais, e de cada setor, e dependendo do setor a gestão de pessoas, pode ser ainda mais desafiadora, como na construção civil (MONTEIRO; BENTO, 2019).

A construção civil é uma área marcada pela mão de obra, com diversas funções, cargos, ambiente de trabalho, níveis escolares, e educação. Por isso, a boa gestão da mão de obra é essencial para se destacar no mercado globalizado e competitivo (CASTRO; CASTRO; SILVA, 2021).

Diante do exposto, nota-se que as competências do engenheiro civil dentro de um canteiro de obras devem estar além do conhecimento teórico-técnico. como uma correta gestão. Através destes expostos, justifica-se o desenvolvimento do presente estudo.

Neste sentido, o objetivo geral deste trabalho é conhecer as principais contribuições da gestão de pessoas

para a construção civil, e os objetivos específicos são: Descrever as principais características do perfil do engenheiro/gestor na construção civil; relatar a importância do profissional Engenheiro civil como gestor na construção civil; e identificar quais as principais dificuldades para gestão de pessoas na construção civil.

Quanto aos procedimentos metodológicos, trata-se de uma revisão integrativa, realizada por meio de materiais publicados nos anos de 2018 a 2023 (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2018). Em relação a organização do trabalho, estar dividido em seis capítulos, sendo o primeiro a introdução, o segundo a fundamentação teórica, o terceiro é a metodologia, o quarto é os resultados, o quinto é destinado as discussões acerca dos achados nos resultados, e o último é o capítulo de considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de pessoas

A administração de recursos humanos possui função essencial na gerência de pessoas, uma vez que atrai talentos, unindo técnicas e desenvolvendo uma gestão organizacional eficiente e dinâmica, promovendo novas práticas visando reconhecer mais pessoas com habilidades diferenciadas (VERDUM, 2018).

Chiavenato (2008, p.06) vem ratificar que “a gestão de pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações”. Ela é contingência e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes (SILVA; WEBER; BARROS, 2021).

Portanto, são as pessoas – funcionários e/ou colaboradores – assim como os gestores que compõe a organização que participam do dia-a-dia dos processos de trabalho, desenvolvem e conhecem as rotinas de trabalhos, como suas carências, deficiências, pontos fracos e ainda o que necessita ser aperfeiçoado. No entanto, são elas que vão auxiliar e passar subsídios de informação e outros dados para juntamente com o consultor de treinamento fomentar o melhor conteúdo de programação de treinamento, visto que as mesmas estão inseridas na cadeia de trabalho (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

Hoje, os profissionais da área de recursos humanos são elementos importantes no sucesso de qualquer organização. Suas tarefas exigem um novo nível de sofisticação, sem precedentes na administração de recursos humanos. Por isso, não é de surpreender que sua posição na organização tenha também melhorado, ainda que de maneira não suficiente (CHIAVENATO, 2008 *apud* BRANCO; STEINBACH, 2018).

2.2 A importância da administração dos recursos humanos

Antes de meados da década de 1960, os departamentos de pessoas nas organizações eram muitas vezes percebidos como a turma da “saúde e felicidade”. (CHIAVENATO, 2000). Suas atividades principais envolviam a programação das férias, o registro dos empregados para cobertura do seguro de saúde e a realização de festas de aposentadoria. Mas esta situação mudou de maneira drástica durante os últimos trinta anos (MONTEIRO; BENTO, 2019).

Leis federais e estaduais criaram muitas exigências aos empregados para a contratação de seus empregados. As funções também mudaram, tornaram-se mais técnicas, e exigem empregados com maiores habilidades, além disso, os limites das funções ficaram indefinidos (BRANCO; STEINBACH, 2018).

No passado, um empregado desempenhava uma função num departamento específico, fazendo tarefas específicas junto com outros que cumpriam funções similares. Os trabalhadores de hoje, no entanto, têm maior probabilidade de participarem de equipes de projetos, com várias pessoas de outras áreas da organização (PAIXÃO; SILVEIRA; NASCIMENTOS, 2019).

Segundo Maximiano (2004, p.58), O trabalho do dirigente consiste em tomar decisões, estabelecer metas, definir diretrizes e atribuir responsabilidade aos integrantes da organização, de modo que as atividades de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar estejam numa sequência lógica. Uma vez organizada uma empresa, seus colaboradores necessitam de ordens para saber o que fazer e suas ações precisam de coordenação e controle gerencial (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

Com isso, percebe-se que os objetivos da empresa sejam alcançados o dirigente tem por responsabilidade definir os objetivos e planejar quais os recursos devem ser utilizados, portanto, o mesmo pode também determinar como as atividades devem ser realizadas, como selecionar as pessoas responsáveis por cada tarefa otimizando todo o processo (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

Há os que podem realizar a maior parte do seu trabalho em casa e quase nunca se encontram com os colegas da organização. E, certamente, a competição global aumentou a importância do aprimoramento da produtividade de sua força de trabalho nas organizações. Isto resultou na necessidade por especialistas em



administração de RH treinados em psicologia, sociologia, organização e planejamento de trabalho, além de direito do trabalho (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

Nesta perspectiva, Chiavenato (2000, p.85) afirma que: “até pouco tempo atrás, o relacionamento entre pessoas e organizações era considerado antagônico e conflitante”. Acreditava-se que os objetivos das organizações – como lucro, produtividade, eficácia, maximização da aplicação de recursos físicos e financeiros, redução de custos – eram incompatíveis com os objetivos das pessoas – como melhores salários e benefícios conforto no trabalho, lazer, segurança no trabalho e no emprego, desenvolvimento e progresso pessoal ameno (CASTRO; CASTRO; SILVA, 2021).

A Administração de RH, portanto, deve equilibrar duas responsabilidades principais: a de “ser um parceiro estratégico nos negócios e um representante dos empregados” (MAXIMIANO, 2004). Em termos mais específicos da Administração de Recursos Humanos, propõe-se um sistema que consiste em quatro funções básicas: Preenchimento de cargos; Treinamento e desenvolvimento; Motivação; Manutenção. Maior desempenho dos colaboradores é incentivado pela valorização, satisfação e identificação do colaborador com a organização, fazendo-o doar-se mais, pois estes têm no trabalho, fatores condicionantes para a qualidade de vida, tendo eticamente seus direitos garantidos e respeitados (SILVA; WEBER; BARROS, 2021).

Percebe-se então, o imprescindível papel da Gestão de Pessoas nas organizações, que é o de consultoria interna, junto com os líderes se servem de técnicas, informações e avaliações que se transformam em um verdadeiro termômetro na medição do grau de eficiência de seus subordinados (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

Independente da segmentação se é pública ou privada, grande, média ou pequena, todas estão na busca de atender bem a sociedade, cumprir as metas e objetivos organizacionais, e para isto criam um planejamento estratégico, tático e operacional, envolvendo todos os seus recursos e pessoal, utilizando cursos de formação e programas de treinamentos que servem como meios para melhorar o desempenho individual e em equipe, criar novos métodos e manter uma clara comunicação interna dos passos que serão necessários para se chegar aos resultados, transformando o ambiente de trabalho para mais produtivo e ameno (CASTRO; CASTRO; SILVA, 2021).

De acordo com Mayo (2003, p.17), “As pessoas são os elementos geradores de valor decisivos que temos, qualquer que seja a natureza da organização; e, se está se baseia exclusivamente no conhecimento – como acontece com muitas -, então as pessoas são, na verdade, os únicos elementos que têm importância”.

Maximiano (2000, p.352) ressalta “compreender que a motivação está ligada às necessidades já ajuda bastante a entender a complexa mecânica do comportamento humano”. A gestão voltada para os seus colaboradores não se exime do papel de acompanhar e promover bem-estar, respeito e segurança, aspectos importantes e necessários para a vida que o colaborador leva dentro da organização e que reflete fora dela, porque na realidade o trabalho acaba afetando a vida pessoal dos colaboradores, tanto negativa, quanto positivamente, basta que pra isto não esteja satisfeito com a organização (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

A valorização das pessoas é disseminada pela gestão pautada na equidade, sempre atentando com prioridade ao estabelecimento da harmonia entre todos os níveis da organização envolvidos de forma integrada, sempre com a finalidade de provocar uma ação conjunta, na busca de atingir um objetivo comum com a troca de ideias e conhecimentos, sem a desvalorização ou desmerecimento de uns e outros, pois todos são importantes para a concretização da missão organizacional (MAXIMIANO, 2000).

2.3 Gestão de pessoas na construção civil

Um dos maiores desafio, é alinhar metas, para que todos estejam sempre na mesma intensidade, cada um exercendo de acordo com sua função. O trabalho do líder é direcionar todos os colaboradores ao mesmo objetivo pessoal (TUBBS; MOSS, 2008). Não é fácil coordenar pessoas, já que cada pessoa tem valores, pensamentos e experiências de vida muito diferentes, por isso é necessário aprender administrar conflitos, crises e situações repentinas diariamente. É preciso ter empatia, respeitar a individualidade, ser acessível para diálogo, auxiliar no crescimento do colaborador, aceitar pontos de vista diferentes a fim de manter um ambiente saudável e alcançar .as metas estabelecidas pela empresa (VERDUM, 2018).

O papel do líder é soluções inteligentes e eficazes para os problemas bem como estimular a equipe/colaboradores. Algumas dicas para a liderança na construção civil funcionar é: Tomar decisões e resolver problemas; adotar uma atitude positiva; demonstrar segurança; aprimorar a comunicação; liderar pelo exemplo; conhecer a equipe; investir no aperfeiçoamento profissional (CHIAVENATO, 2010). Além disso, para ser um líder na construção civil, é necessário desenvolver algumas habilidades, como empatia, a humildade, a resiliência, flexibilidade para lidar com opiniões diferente e autoconfiança pessoal (TUBBS; MOSS, 2008).

Há diversos conflitos na gestão de pessoas na construção civil, porém os que serão abordados: conflitos de relacionamento, de comunicação, conflitos gerados pela falta de estudos da área de gestão de pessoas e conflitos culturais (PAIXÃO; SILVEIRA; NASCIMENTOS, 2019).

Para Tubbs e Moss (2008), um conflito interpessoal referente a inconsistência de ideias, nos atos, nos valores e até emoções de uma pessoa; conflito interpessoal que ocorre entre pessoas que tem algum relacionamento a frente de uma falta de concordância; os conflitos intragrupo caracterizado por um grupo que tem interesse individuais e divergentes que interferem em todos do grupo; os conflitos intergrupo que ocorre entre diferentes grupos de pessoas com a participação de seus integrantes, pode ter uma duração longa.

O conflito de relacionamento, como o relacionamento do engenheiro com o funcionário é um dos motivos mais responsáveis por comprometer todo o trabalho nas organizações, o meio de evitar esse conflito é promovendo a participação do colaborador, estimulando o comprometimento e a cooperação, resultando assim em uma interação ativa e estreita entre os colaboradores (SILVA; WEBER; BARROS, 2021).

Já os conflitos gerados pela falta de estudos da área de gestão de pessoas são resultado natural de sua atividade profissional, como por exemplo, o engenheiro civil nos últimos anos tem atuado também na gestão das organizações. Entretanto esse pode ser mais um motivo dos conflitos na gestão de pessoas, possivelmente por este não ter uma formação específica para as tarefas que deverá desenvolver nesta posição (SEBRAE, 2018). Os conflitos culturais correspondem a competição por poder, que acontece em diferentes gerações de valores diversificados assim possibilitando formas distintas de ter/gerar determinadas situações sociais pessoais e até mesmo profissionais. O conhecimento empírico e conhecimento científico é um exemplo disso (DUARTE; MELO; OLIVEIRA, 2019).

3 MÉTODO

Trata-se de uma revisão integrativa. Segundo Souza, Silva e Carvalho (2010, p. 1), a revisão integrativa é um método que proporciona a síntese de conhecimento e a incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos na prática.

A coleta de dados foi realizada mediante ao levantamento de trabalhos, como artigos, com descritores indexados a saber: Gestão de pessoas; Canteiros de obras; Engenheiro Civil. Após isso, irá ser estabelecido os critérios de inclusão e exclusão. Os achados da pesquisa foram submetidos a seleção através de filtros nos descritores, em seguida todos os materiais obtidos foram selecionados por meio dos critérios de inclusão e exclusão, que foram previamente definidos, afim de ser selecionado somente trabalhos que respondessem à questão norteadora.

Após a seleção, foi realizada a extração dos dados e estes foram organizados em quadro, contemplando-se as principais informações, como: Título; Ano de publicação; Título do periódico; Delineamento do estudo; Metodologia; Objetivos; Resultados e Considerações finais.

Foram incluídos artigos completos e disponíveis eletronicamente nas bases de dados acima mencionadas, publicados entre os anos 2018 a 2023, em idioma português e inglês, e foram excluídos todos os trabalhos em duplicidade, que não atendiam aos objetivos, os que não respondem à questão norteadora do presente projeto.

Quanto a análise dos dados, foi realizada de forma descritiva, por meio de avaliação crítica dos trabalhos selecionados, que consistiu na leitura diretamente integra dos mesmos, e foi elaborado um quadro com as seguintes informações: título do estudo e periódico, ano de publicação, tema da pesquisa, métodos utilizados, objetivos, resultados e considerações finais.

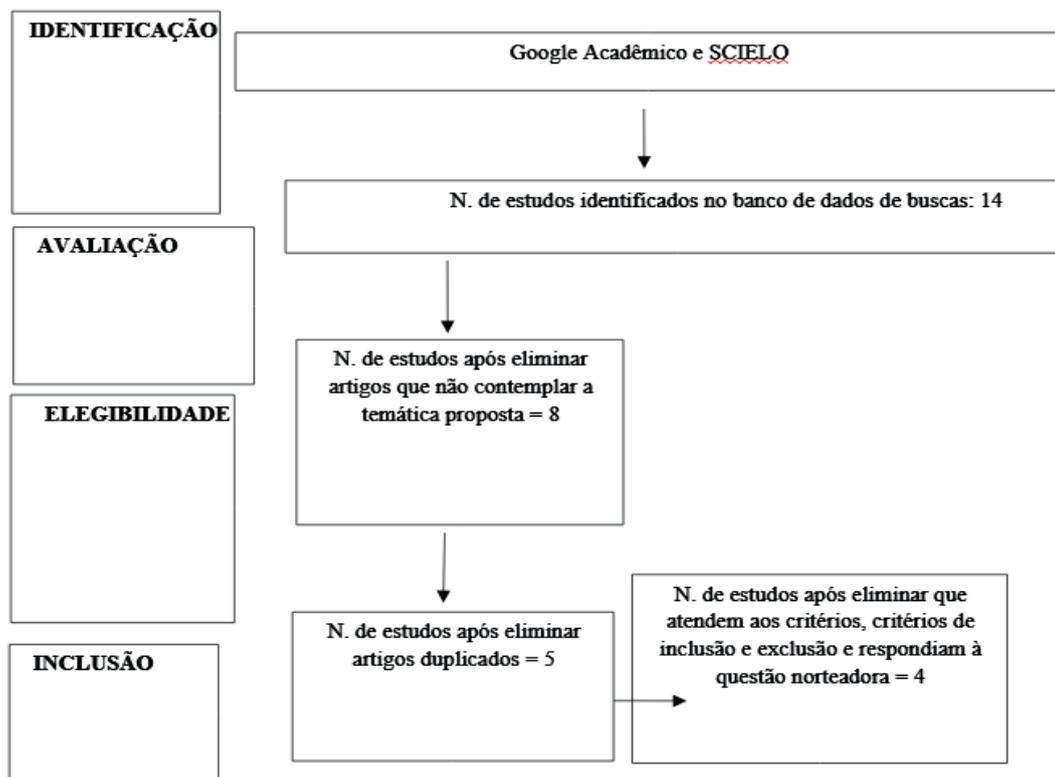
4 RESULTADOS

A Administração de Recursos Humanos possui função essencial na gerência de pessoas, uma vez que atrai talentos, unindo técnicas e desenvolvendo uma gestão organizacional eficiente e dinâmica, promovendo novas práticas visando reconhecer mais pessoas com habilidades diferenciadas (VERDUM, 2018).

4

A partir desta busca, relacionou-se inicialmente 14 artigos aos critérios pré-definidos para inclusão e exclusão dos artigos selecionados. Ao fim dessa seleção foi alcançado o total de 4 artigos, que se enquadraram nos critérios adotados, mencionado no fluxograma da Figura 1.

Figura 1- diagrama mostrando as etapas da revisão da literatura – fluxograma.



Fonte: autor da pesquisa (2023).

Para contemplar os trabalhos selecionados, foi organizado em um (quadro 1), as seguintes informações de cada um dos trabalhos: título do artigo; autores do trabalho; periódico; ano de publicação.

Quadro 1 – informações iniciais dos artigos selecionados

Nº	TÍTULO DO ARTIGO	AUTOR(ES)	PERÍODICO	ANO
A1	O papel do engenheiro civil como gestor de pessoas em obras: Um estudo de caso	DUARTE, K. M. A. V; MELO, V, S; OLIVEIRA, R. S.	SCIELO	2019
A2	Estudo sobre a relação entre gestão de pessoas e produtividade.	LYRIO, T; GUIMA- RÃES, A.	GOOGLE ACADÊMICO	2023
A3	Proposta de melhorias na gestão de empresas de construção civil: um estudo de caso internacional.	NETTO, J. T; <i>et al.</i>	SCIELO	2020
A4	Gestão eficiente de empresas e seus reflexos positivos na construção civil.	SILVA, W. A; WEBER, G; BARROS, H. D. B.	SCIELO	2021

Fonte: autor da pesquisa (2023).

5

No quadro 2, destaca-se as principais informações dos trabalhos selecionados, em forma de síntese, contendo as seguintes informações: objetivos; métodos; amostra estudada e os principais resultados.

Quadro 2 – Apresentação do resumo dos trabalhos selecionados.

Nº	OBJETIVOS	MÉTODOS	AMOSTRA ESTUDADA	PRINCIPAIS RESULTADOS
A1	Analisar as principais questões relacionadas à gestão de pessoas em dois canteiros de obras diferentes localizados em dois municípios do Agreste Meridional de PE	Pesquisa exploratória.	28 pessoas/colaboradores dos canteiros.	O resultado dessa análise comparativa relata de um lado, uma escassez de conhecimento na área da gestão de pessoas e do outro, a certeza que é possível realizar uma boa gestão caminhando junto com os níveis técnico, operacional e estratégico da empresa, para que as pessoas trabalhem satisfeitas e se sintam reconhecidas.
A2	Identificar como o tipo de abordagem e os relacionamentos, independente da hierarquia, dentro das construtoras podem intervir na produtividade e desempenho dos funcionários.	Revisão bibliográfica	9 artigos	Foi possível perceber que o resultado dos processos está diretamente ligado ao uso e gestão dos recursos humanos e implementação de políticas que estabeleçam ambiente adequado de trabalho, o que colabora para um desenvolvimento das atividades de maneira mais vantajosa.
A3	Identificar as lacunas na gestão de empresas da construção civil e propor melhorias.	Pesquisa Exploratória	6 construções	Foram propostas melhorias na gestão da construção civil, baseadas nas melhores práticas de diferentes países.
A4	Determinar a relação entre capital de giro e níveis de eficiência nos negócios.	Revisão na literatura	10 artigos	Identificou-se que a falta de planejamento adequado e a baixa qualidade dos profissionais responsáveis pelo projeto e execução obras, seriam as principais causas, entre outras, dessas deficiências.

Fonte: autor da pesquisa (2023).

5 DISCUSSÕES

De acordo com Netto *et al* (2020), a gestão de pessoas possuiu papel indispensável nas empresas, pois assegura a vantagem competitiva, alcança resultados positivos nos processos, além de aumentar a eficiência para atingir as metas estabelecidas. Segundo Lyrio e Guimarães (2023), as pessoas são elementos gerados de valor, decisivo para todas as organizações, independentemente de sua natureza.

Os modelos de gestão estão passando por modificações para se adequar ao porte de cada empresa afim de otimizar a qualidade, a competitividade, e ao preço. Os autores Duarte, Melo e Oliveira (2019), mencionam que na construção civil os recursos humanos são indispensáveis devido a mão de obra ser o pilar desse ramo, dentre as contribuições destacam a produtividade, a motivação, melhoria no ambiente de trabalho, o desenvolvimento dos colaboradores, e auxilia a manter a equipe de colaboradores alinhadas aos objetivos da empresa.

6

Para Silva, Weber e Barros (2021), as principais contribuições da gestão de pessoas na construção civil está relacionada a um processo que objetiva a otimização do desempenho dos colaboradores bem como da empresa. Além disso, segundo Lyrio e Guimarães (2023), indicam que na construção civil a gestão de pessoas contribui diretamente a produtividade e a integração da equipe.

Netto *et al* (2020), destacam que a atuação do engenheiro civil como gestor na construção civil tem é caracterizada pelo perfil de líder que busca sempre soluções aos problemas e como principal estimulador dos colaboradores. Em concordância Duarte, Melo e Oliveira (2019), mencionam que as principais características que fazem parte do perfil de um engenheiro/gestor, são: tomada de decisões, facilidade para resolver problemas

e conflitos, postura positiva, seguro e comunicativo.

Segundo Netto *et al* (2020), o engenheiro civil, que antes era responsável apenas pela execução de obras, agora acumula funções e tarefas cada vez mais relacionadas à gestão e gerenciamento da obra. Isso inclui atuação nas áreas administrativa, comercial, ambiental, de segurança do trabalho, controle e planejamento de estoques, acompanhamento e cumprimento do cronograma. Essas funções serão detalhadas ao longo deste trabalho.

O papel que o Engenheiro civil exerce como gestor na construção civil, segundo Lyrio e Guimarães (2023), é crucial para determinar o sucesso e o fracasso da empresa, ou da obra. Visto que, a necessidade de aumento da produtividade e de manejo correto do capital humano. Silva, Weber e Barros (2021), esse papel é tão importante para as construções civis devido ao fato desta área possuir uma dependência intensiva de mão de obra, a gestão de pessoas é torna-se um recurso para administrar o recurso humano.

Apesar disso, a gestão de pessoas na construção civil há diversos conflitos, para Netto *et al* (2020), esses conflitos estão relacionados a comunicação e de relacionamento entre colaboradores. Já Duarte, Melo e Oliveira (2019), fala a respeito de conflitos gerados pela falta de estudos da área de gestão de pessoas, essa falta de estudos na área de gestão de pessoas pode ser natural da atividade profissional do engenheiro civil, que nos últimos anos tem atuado também na gestão das organizações. No entanto, isso pode ser um motivo para conflitos na gestão de pessoas, já que o engenheiro civil pode não ter recebido ao longo de sua formação o embasamento específico para desempenhar as tarefas relacionadas a essa posição.

Weber e Barros (2021), destacam que esses conflitos podem ser devido a divergência cultural, que são resultado da competição por poder entre diferentes gerações com valores diversificados, e isso gera diferentes formas de lidar com situações sociais pessoais e profissionais, que as vezes pode ser positiva, mas também pode ser negativa, dependendo do caso em questão.

Todos esses conflitos estão relacionados com uma insatisfação pessoal com o ambiente a qual se encontra. Além destes, Lyrio e Guimarães (2023), falam em seu estudo que um dos maiores desafios na gestão de pessoas da construção civil, é alinhadas as metas, ao ponto que todos envolvidos estejam na mesma intensidade, de acordo com suas funções. Isso acontece porque cada pessoa tem seus valores, pensamentos e experiências de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu conhecer as principais contribuições da gestão de pessoas para a construção civil. Os autores Lyrio e Guimarães (2023), Silva, Weber e Barros (2021), Netto *et al* (2020), Duarte, Melo e Oliveira (2019), concordam que a gestão de pessoas contribui para construção civil. Apesar de seguirem na mesma linha de pensamento, diferenciam-se por suas particularidades, como Lyrio e Guimarães (2023), que trata especificamente da relação entre gestão de pessoas e produtividade, de Silva, Weber e Barros (2021), que aborda a eficiência da gestão de empresas e os impactos positivos na construção civil, de Netto *et al* (2020), que através de um estudo de caso internacional apresenta proposta de melhorias na gestão de empresas de construção civil, e dos autores Duarte, Melo e Oliveira (2019), que também utilizam um estudo de caso, no entanto voltado a esclarecer o papel do engenheiro civil como gestor de pessoas em obras.

De modo geral todos esses estudos permitiram conhecer as principais contribuições da gestão de pessoas para a construção civil: produtividade, melhoria no ambiente de trabalho, otimização dos resultados, integração dos membros que formam a equipe e além disso estabelece um alinhamento do trabalho realizado pelos colaboradores no que é almejado pela empresa em questão. Em relação as características do perfil do engenheiro/gestor na construção civil, as principais estão relacionadas a facilidade de tomadas de decisões, facilidade para resolver conflitos, apresenta uma postura positiva, segura e comunicativo. Apesar das contribuições e atribuições que possuem na construção civil, enfrentam diversos conflitos, como os de relacionamentos, de comunicação, os gerados pela falta de estudos da área de gestão de pessoas e também os conflitos culturais.

Contudo, é possível observar a falta de produções científicas atuais sobre esse assunto. Por se tratar de um recurso que objetiva o desenvolvimento do capital humano nas empresas e sendo tal crucial para gerar receita, é indispensável ressaltar a necessidade de ampliação de produções científicas nesta mesma linha de estudo, afim de fomentar e auxiliar no aprimoramento de profissionais e estudantes da área.

REFERÊNCIAS

BRANCO, L. S; STEINBACH, L. **GESTÃO NA ENGENHARIA CIVIL: O PERFIL DO ENGENHEIRO NA SOCIEDADE ATUAL**. UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA-UNISUL. Palhoça, 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/4624>. Acesso em: 10 de julho de 2023.



Repositório anima educação.2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas.** 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria da Administração.** Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DUARTE, K. M. A. V; MELO, V. S; OLIVEIRA, R. S. **O PAPEL DO ENGENHEIRO CIVIL COMO GESTOR DE PESSOAS EM OBRAS: UM ESTUDO DE CASO.** Journal of Perspectives in Management, v. 3, n.1, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/jpm/article/view/242926>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

LYRIO, T; GUIMARÃES, A. **ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE GESTÃO DE PESSOAS E PRODUTIVIDADE.** Revista Gestão & Gerenciamento. Rio de Janeiro, v. 20, n. 20, abril, 2023.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração:** da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAYO, A. **O valor humano da empresa: Valorização das pessoas como ativos.** 2ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

MONTEIRO, G. J. R; BENTO, K. D. **A INFLUÊNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NO CLIMA ORGANIZACIONAL NA ENGENHARIA CIVIL: UM ESTUDO DE CASO APLICADO A UMA SECRETARIA DE OBRAS PÚBLICAS.** 2019. Disponível em: <https://repository.ufrpe.br/handle/123456789/1407>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

NETTO, J. T; *et al.* **Proposta de melhorias na gestão de empresas de construção civil: um estudo de caso internacional.** Interações, Campo Grande, MS, v. 21, n. 3, p. 499-512, jul./set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/dzc5R7xxdwFHfznb38RqLN/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

PAIXÃO, C. R; SILVEIRA, A; NASCIMENTOS, S. **A ESTRATÉGIA EM ORGANIZAÇÕES E O PROCESSO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS.** REVISTA ALCANCE – ELETRÔNICA – VOL. 26 – N. 2 – MAI./AGO. 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477760555005/477760555005.pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

SEBRAE. **A importância da mão de obra qualificada.** Portal SEBRAE NACIONAL, Disponível em: <https://www.sebrae.com.br>. Acesso em 15 de junho de 2023.

SILVA, W. A; WEBER, G; BARROS, H. D. B. **Gestão eficiente de empresas e seus reflexos positivos na construção civil.** Research, Society and Development, v. 10, n. 14, e234101421893, 2021.

SILVA, W. A; WEBER, G; BARROS, H. D. B. **Gestão eficiente de empresas e seus reflexos positivos na construção civil.** Research, Society and Development, v. 10, n. 14, e234101421893, 2021.

SOUZA, M. T; SILVA, M. D; CARVALHO, R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer.** Einstein, Morumbi, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010.

TUBBS, S L; MOSS, S. **Human Communication: Principles and Contexts.** 11. ed. São Paulo: MacGraw Hill, 2008.

VERDUM, U. **Gestão de pessoas na construção civil: análise da qualidade de vida no trabalho, através de um estudo de caso em serviços de engenharia de instalações.** UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Porto Alegre, 2018.