

GESTORES DE PROJETOS NA CONTRUÇÃO CIVIL: UMA ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS, SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA

*PROJECT MANAGERS IN CONSTRUCTION: AN ANALYSIS OF SKILLS, SATISFACTION AND
QUALITY OF LIFE*

Maitê Rocha Silveira¹, Vanderléia de Souza da Silva^{2*}, & Johan Hendrik Poker Junior³

¹ [Universidade de São Paulo, Unidade Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz](#) ^{2,3} [Universidade Estadual de Campinas, Unidade Faculdade de Ciências Aplicadas](#)

¹ maiterocha7@gmail.com ^{2*} vanderleia_adm@hotmail.com ³ johanpkr@unicamp.br

ARTIGO INFO.

Recebido em: 07.02.2022

Aprovado em: 26.04.2022

Disponibilizado em: 25.05.2022

PALAVRAS-CHAVE:

Competências profissionais; Construção civil; Gestão de projetos; Qualidade de vida; Satisfação.

KEYWORDS:

Construction; Professional competences; Project management; Quality of life; Satisfaction.

***Autor Correspondente:** Silva, V. S.

RESUMO

A importância da gestão de projetos tem tido maior foco na Era da Informação, devido à volatilidade e alto nível de mudanças, que exigem melhor planejamento e eficácia por parte das organizações. Nessa perspectiva situa-se a construção civil. Esta indústria diferencia-se das demais no que se refere à elaboração de seus produtos e falta de avanços na questão tecnológica. Os gestores de projeto, assim como na maioria das indústrias, representam na construção civil importante papel na dinâmica funcional das organizações. As variadas demandas deste ambiente requerem deles certas competências no que diz respeito à tomada de decisão e a resolução de impasses produtivos. Nesse contexto, o objetivo do estudo é identificar as competências necessárias do gestor de projetos na construção civil, os fatores que influenciam a satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos mesmos. Para isso, foi aplicado um questionário online, embasado em bibliografias anteriores. Os dados coletados foram analisados com métodos quantitativos e qualitativos. A principal contribuição prática deste trabalho é apresentar evidências empíricas de que, as competências percebidas como valiosas para o gestor de projetos com foco na construção civil nacional são o planejamento e organização, comunicação efetiva e gestão de mudanças. Estes resultados contribuem

para o tema ao discutir em profundidade a área específica de construção civil. Quanto à satisfação e qualidade de vida no trabalho, verificou-se que, apesar dos altos níveis de estresse analisados, a maioria apresentou elevados níveis de satisfação relativos ao cargo ocupado e às atividades realizadas durante o expediente.

ABSTRACT

The importance of project management has had a greater focus in the Information Age, due to the volatility and high level of changes, which demand better planning and effectiveness from organizations. Civil construction is situated in this perspective. This industry is different from the others in terms of the development of its products and lack of advances in technology. Project managers, as in most industries, play an important role in the functional dynamics of organizations in civil construction. The varied demands of this environment require from them certain competencies regarding decision making and the resolution of productive impasses. In this context, the aim of this study is to identify the competencies required of project managers in civil construction, and the factors that influence their job satisfaction and quality of life. To this end, an online questionnaire was applied, based on previous bibliographies. The data collected was analyzed using quantitative and qualitative methods. The main practical contribution of this work is to present empirical evidence that the competencies perceived as valuable for the project manager focused on the national construction industry are planning and organization, effective communication, and change management. These results contribute to the topic by discussing in depth the specific area of civil construction. As for satisfaction and quality of life at work, it was found that despite the high levels of stress analyzed, most presented high levels of satisfaction related to the position held and the activities performed during the workday.



1 INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade o mundo lida com novos projetos, como as pirâmides do Egito, executadas com base em assíduos planejamentos anteriores. Entretanto, a profissionalização da gestão de projetos e a criação de uma área do conhecimento destinada a tal gestão, data do século XX. A importância da gestão de projetos tem tido maior foco na Era da Informação, devido à maior volatilidade e alto nível de mudanças, que exigem maior planejamento e eficácia por parte das organizações. A partir deste período, grandes avanços ocorreram nesta área de gestão, sendo talvez o maior deles a criação, na década de 1990, do Guia do *Project Management Body of Knowledge* (PMBOK) que oferece uma visão geral sobre o passo a passo no Gerenciamento de Projetos, com atualizações em períodos estimados de quatro anos (Keeling & Branco, 2014).

Neste contexto situa-se a construção civil, uma indústria que se diferencia das demais quanto à elaboração de seus produtos e falta de avanços na questão tecnológica. Classificado como um setor extremamente tradicional e, em sua maioria, adverso a mudanças, é conhecida por seus altos índices de desperdício e pelo uso de uma mão de obra caracterizada por baixo nível de qualificação e escolaridade e, conseqüentemente, baixos salários (Borges, 2013). Quanto ao sucesso nos projetos deste setor, as principais barreiras estão relacionadas à entrega, custos excedentes e escopos mal definidos. Para melhorar esse cenário é importante que as empresas de construção civil utilizem melhores práticas de gestão de projetos (Carmo, Almeida, & Souza, 2019).

Além disso, a busca da produtividade associada à qualidade se mostra um dos maiores desafios das empresas no atual cenário competitivo, especialmente no setor da construção civil, em que se considera a mão-de-obra fator de grande importância na produção (Soares, Batista, & Freitas, 2016). De modo geral, maiores condições de qualidade de vida levam à maior produtividade e comprometimento (Sen, 2010). Ademais, essa temática tem ganhado notoriedade, pois é um componente da cultura das organizações e um pilar da sustentabilidade organizacional (Agostinho, Pinto, & Gibbin, 2021).

Neste contexto, vale ressaltar a diferença entre qualidade de vida e satisfação no trabalho. De acordo com Sen (2010), qualidade de vida seria um conceito objetivo ligado à funcionalidade e capacidade do que uma pessoa é capaz de fazer ou ser, desde nutrir-se, ter saúde, educação até ter autorrespeito e integração social. Já o conceito de satisfação ou bem-estar compreende a vida sob um ponto de vista mais amplo, avaliado individualmente e de modo subjetivo. Embora existam vários estudos na área, não há um consenso sobre o total de fatores que levam à qualidade de vida e satisfação de um determinado indivíduo, entretanto, nota-se em tais estudos alguns fatores em comum.

Honório (2002) avaliou a qualidade de vida na construção civil identificou seis fatores principais que ajudam esse conceito no setor, sendo: desenvolvimento pessoal e profissional; promoção de treinamentos que propiciem o crescimento profissional; reconhecimento do trabalho, salários justos e pagos de forma pontual; benefícios (assistência médica e odontológica e auxílio alimentação); investimentos em segurança no trabalho, e desenvolvimento de atividades sociais na empresa envolvendo a família dos operários.



Valinote, Pacheco, Viana e Formiga (2014) analisaram a qualidade de vida associada à capacidade de trabalho e nível de estresse na construção civil, em que 74,6% dos trabalhadores consideram sua qualidade de vida avaliada como boa ou muito boa. Quanto à satisfação com a saúde, 88,7% responderam que se sentiam satisfeitos ou muito satisfeitos. Devido às características da ocupação, baixo salário e escolaridade, esperava-se encontrar percepções de qualidade de vida inferiores. Entretanto, esses resultados satisfatórios podem estar relacionados aos projetos de promoção de qualidade do trabalho desenvolvido pela empresa onde foi realizada a pesquisa. Pois, esta empresa se preocupa com os aspectos físicos, psicológicos e sociais dos seus trabalhadores. No período de aplicação da pesquisa, a indústria da construção civil encontrava-se em alta no mercado, com grande procura por mão de obra e valorização desta por parte das empresas (Valinote *et al.*, 2014).

A competência também é um dos fatores importantes na gestão, e ela compreende um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, de capacidades humanas, que explicam o elevado desempenho. Geralmente, a competência está alinhada com características pessoas, como inteligência e personalidade, que em conjunto com o alinhamento das necessidades de um cargo, permitem a melhor utilização do fator humano (Fleury & Fleury, 2001). A competência organizacional está relacionada ao patrimônio e prática que a empresa possui. A troca de competências entre pessoas e organização promove preparação, experiência enriquecimento para enfrentar desafios dentro e fora da organização, seja estes profissionais ou pessoais (Dutra, 2007).

Nesse sentido, Lima, Aragão e Guimarães (2016) estudaram as competências gerenciais necessárias ao gestor de projetos em grandes empresas do setor da construção civil no estado de Minas Gerais. E identificaram que as competências necessárias são: o convívio com mudanças, gestão de conflitos, comunicação eficaz, pensamento crítico na análise de informações, trabalho produtivo e a compreensão de si mesmo e dos outros. No que se refere às competências em menor domínio se destacaram: o fomento de um ambiente de trabalho produtivo, a negociação, a constituição e manutenção de poder, o gerenciamento de tempo e o estresse. Concluíram, então, que há uma ampla gama de competências necessárias à ocupação do cargo.

Os gestores de projeto, assim como na maioria das indústrias, representam na construção civil importante papel na dinâmica funcional das organizações. As variadas demandas deste ambiente requerem deles sintonia com o espaço de trabalho e certas competências no que diz respeito à tomada de decisão e a resolução de impasses produtivos. As pesquisas relacionadas a essa temática incrementam os estudos existentes relativos aos gestores de projeto na construção civil, e também auxiliam as empresas na criação de programas que contribuam para a valorização do gestor de projetos na construção civil.

Assim, o presente estudo tem como objetivo identificar as competências necessárias ao gestor de projetos na construção civil, os fatores que influenciam a satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos mesmos.



2 METODOLOGIA

Esta pesquisa é classificada como descritiva, com a aplicação de métodos qualitativos e quantitativos. A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as propriedades do objeto de estudo. Utilizada para tópicos já previamente abordados, esse tipo de estudo visa o agrupamento de informações anteriormente disponíveis, possibilitando a avaliação de variáveis individuais e da correlação entre elas, tais quais o gênero, sexo, tempo de estudo, entre outras (Lozada & Nunes, 2018).

A pesquisa bibliográfica, que compreende uma compilação de estudos anteriormente divulgados. Com o uso desse tipo de revisão, cujo escopo é o contato direto com resultados anteriores, espera-se prever possíveis efeitos e verificar lacunas existentes em trabalhos prévios, de modo a possibilitar a ampliação da área de conhecimento (Marconi & Lakatos, 2021). Nesse estudo a pesquisa bibliográfica foi utilizada para embasar a Introdução, para fundamentar a seção de Material e Métodos e para elaborar o questionário aplicado.

O instrumento de coleta de dados aplicado foi um questionário, o qual consiste em uma ferramenta com foco na coleta de dados, formada por uma sucessão de perguntas aplicadas de modo online e sem a presença do pesquisador (Marconi & Lakatos, 2021).

O questionário estruturado foi elaborado com 34 questões embasadas principalmente nos estudos de Honório (2002), Valinote *et al.* (2014) e Lima *et al.* (2016) (Tabela 1). Esse questionário foi dividido em três partes: Características gerais; Competências relativas ao gestor de projeto na construção civil; e Satisfação e qualidade de vida no trabalho. A população alvo foram os gestores de projetos que atuam na construção civil no país, compreendendo uma amostra não probabilística, com uma expectativa de 50 respostas.

Tabela 1. Estudos base

Estudo base	Assunto
Elaboração própria	Métodos e softwares utilizados; e Estímulo da capacidade intelectual.
Honório (2002)	Estabilidade no emprego; Satisfação com emprego, aos benefícios, remuneração, cargo ocupado e atividades praticadas no trabalho; Relacionamento com colegas e superiores; Investimento em segurança do trabalho; e Perspectiva de crescimento.
Valinote <i>et al.</i> (2014)	Cargo relacionado à gerência; Localização de atuação; Faixa etária; Gênero; Faixa Salarial; Formação acadêmica; Certificação em Gestão de projetos; Qualidade de vida; Prática de atividades físicas;
Lima <i>et al.</i> (2016)	Sector de atuação; Estresse no trabalho; Comunicação efetiva; Planejamento e organização; Gestão de pessoas; Gestão de mudanças; Gerenciamento de projetos; Gerenciamento de processos; Liderança de equipes; Administração de conflitos; Processo decisório; e Gerenciamento tempo/recursos.

Fonte: Autores.

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) conforme parecer nº 4.814.652 (CAAE: nº 47116521.5.0000.9927). O questionário foi composto inicialmente do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (CLE), que deve ser aceito pelo participante antes do preenchimento do questionário. O CLE tem o objetivo de informar o tema da pesquisa e garantir que esta seja preenchida de forma adequada e expressando claramente a concordância em participar. Além disso, orienta o participante quanto ao resguardo de dados, sigilo e liberdade em decidir por responder ou não as questões.

Na sequência, o *link* do questionário online no *Google Forms* foi disponibilizado em mídias sociais, listas de e-mail e grupos/comunidades específicas de atuantes no setor da construção



civil. A coleta de dados ocorreu no período de 07/07/2021 a 12/09/2021, tendo a participação de 59 respondentes. O critério de exclusão das respostas foi a atuação profissional em área divergente da construção civil ou em cargo não relacionado à gestão de projetos, uma vez que, tais respondentes fogem do escopo desta pesquisa. Assim, a aplicação do questionário resultou em 38 respostas válidas.

Ao realizar a análise dos dados coletados a metodologia aplicada foi o agrupamento das respostas em gráficos e tabelas por meio das estatísticas descritivas, para que não seja possível a identificação de um conjunto específico de respostas de um mesmo participante.

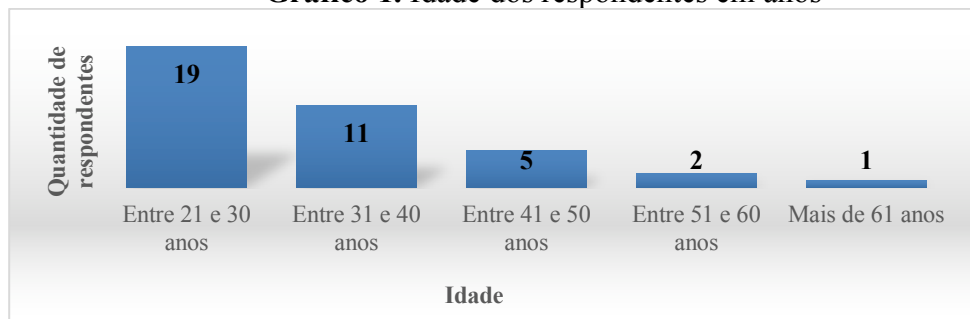
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS

Os respondentes, predominantemente, trabalham em empresas situadas no Estado de São Paulo, compreendendo 34 respostas (89%) e apenas quatro respondentes (11%) atuam nos estados do Rio de Janeiro e Minas Gerais. Isso pode ser justificado pela localização geográfica da pesquisadora, que acabou abrangendo em maior proporção respondentes que residem próximos a sua localidade. Além disso, 24 respondentes são do sexo masculino e os demais são do sexo feminino. A discrepância neste perfil já era esperada, devido às características de atuação no setor serem majoritariamente masculinas.

O Gráfico 1 exibe a idade dos respondentes em anos, demonstrando que a maioria deles tem entre 21 e 30 anos. Percebe-se também um decaimento na quantidade de respondentes com o aumento da faixa etária, verificando-se que mais de 92% dos respondentes possuem até 50 anos.

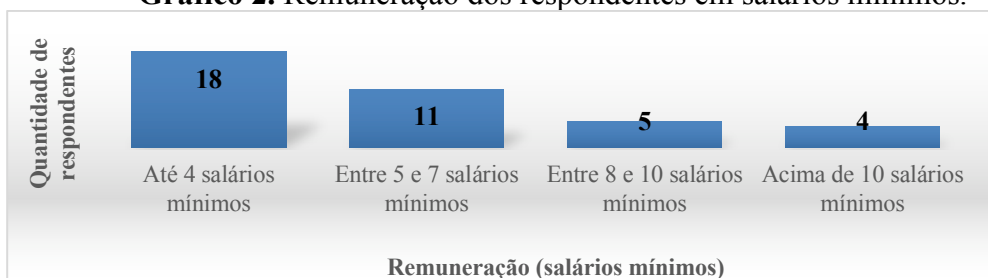
Gráfico 1. Idade dos respondentes em anos



Fonte: Autores.

Já o Gráfico 2 exibe a faixa salarial dos voluntários. Assim, percebe-se um claro decréscimo no número de respostas conforme o aumento da faixa salarial. O maior número de respostas (18) ocorreu para faixa de até quatro salários mínimos.

Gráfico 2. Remuneração dos respondentes em salários mínimos.

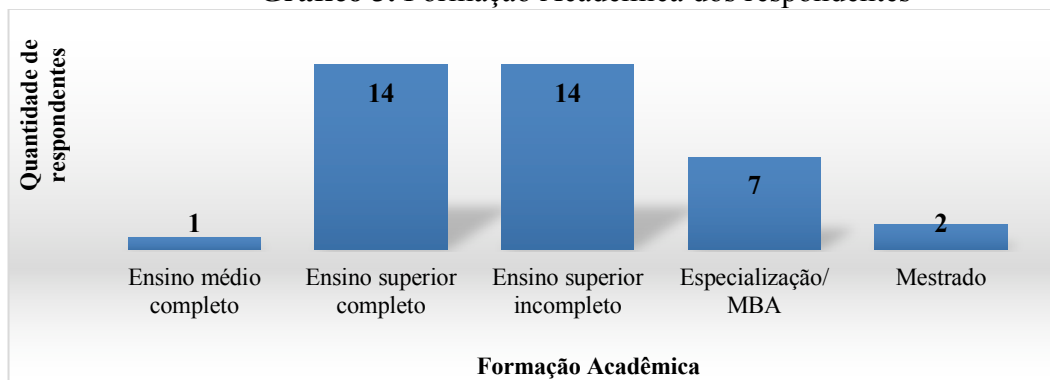


Fonte: Autores.



O Gráfico 3 refere-se à formação acadêmica dos respondentes. Dado o escopo dessa pesquisa (gerentes de projetos) o número de voluntários com apenas o ensino médio completo foi muito baixo (apenas uma pessoa ou 3%), conforme esperado. 74% dos respondentes (28 pessoas) apresentaram ensino superior completo ou incompleto. Apenas 18% (sete pessoas) afirmaram ter qualquer tipo de especialização e somente 5% (duas pessoas) afirmaram ter mestrado, evidenciando a falta de especialização que tradicionalmente se verifica neste setor.

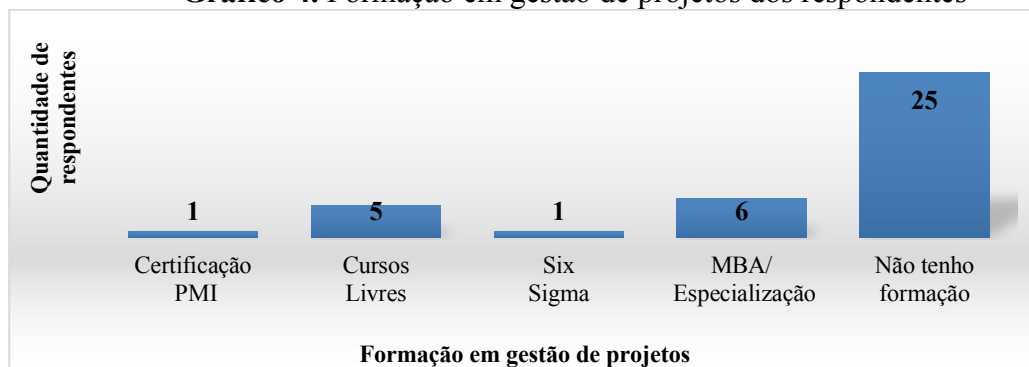
Gráfico 3. Formação Acadêmica dos respondentes



Nota: MBA: *Master of Business Administration*. Fonte: Autores.

O Gráfico 4 ilustra a formação ou certificação em gestão de projetos dos voluntários. Conforme evidenciado pelos dados, a falta de especialização verificada no Gráfico 3 estende-se à gestão de projetos, uma vez que a grande maioria dos respondentes (25 pessoas ou 66%) não apresenta qualquer tipo de certificação em gestão de projetos.

Gráfico 4. Formação em gestão de projetos dos respondentes

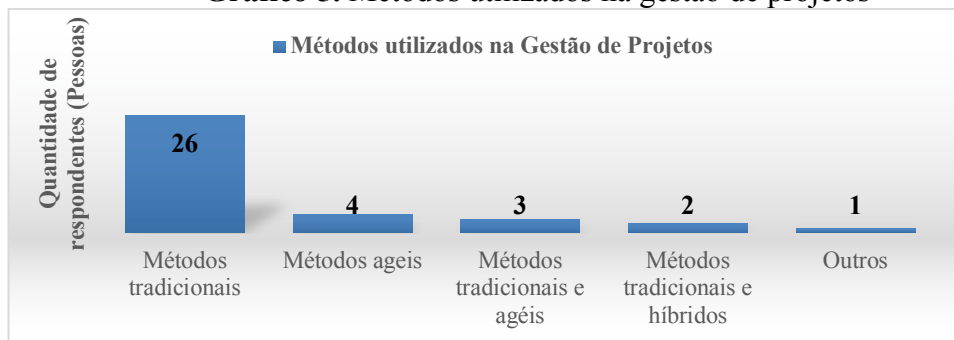


Notas: MBA: *Master of Business Administration*. PMI: *Project Management Institute*. Fonte: Autores.

No que se refere aos métodos utilizados na gestão de projetos, conforme ilustrado no Gráfico 5, em se tratando da indústria da construção civil, 26 dos 38 respondentes (68%) utilizam-se exclusivamente do método tradicional. Seis respondentes (16%) utilizam-se do método tradicional e de outro (híbrido, ágil ou outros). Apenas quatro respondentes utilizam-se unicamente dos métodos ágeis (11%). Evidencia-se, então, com base na amostra obtida, o favorecimento dos métodos tradicionais de gestão de projeto no campo da construção civil.



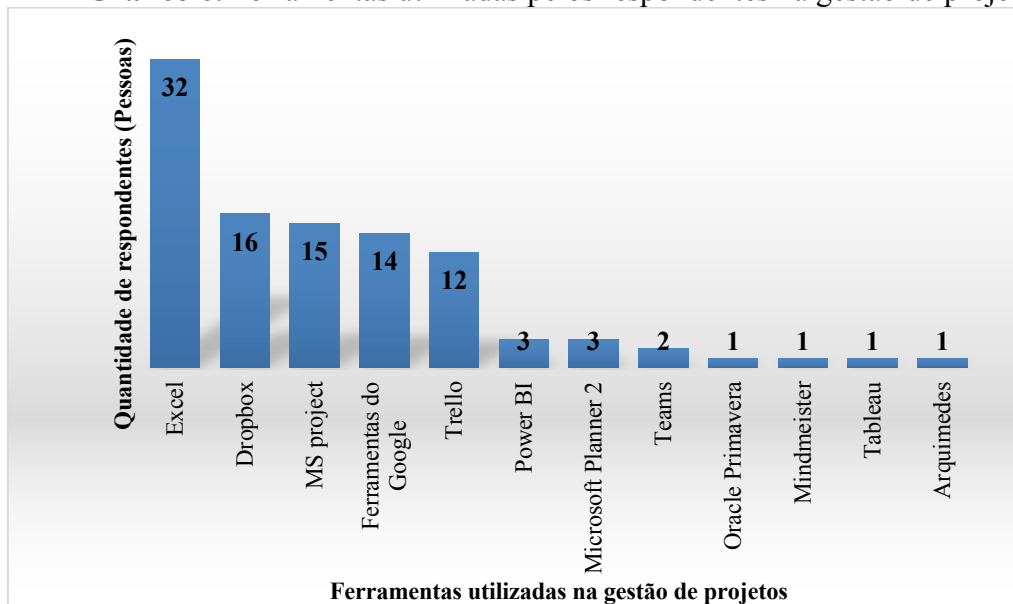
Gráfico 5. Métodos utilizados na gestão de projetos



Fonte: Autores.

Sobre as ferramentas utilizadas para gestão de projetos, conforme exibido no Gráfico 6, entre as 19 ferramentas exibidas no questionário (além da opção “outros”), apenas 12 foram selecionadas por pelo menos um respondente. Não tiveram quaisquer seleções: Asana, Artia, Gantter, Monday, Product Plan, Slack, Visual Studio e Work Breakdown Structure (WBS). Entre as demais ferramentas, pode-se notar que o Microsoft Excel é a mais utilizada (no caso, selecionada por 32 dos 38 respondentes), seguida do Dropbox (marcada por 16 participantes), MS Project (assinada por 15 voluntários), Ferramentas do Google (Agenda, Drive, Docs, entre outros) (selecionada por 14 pessoas), Trello (marcada por 12 respondentes), Power BI (utilizado por três participantes), Teams e Microsoft Planner (ambos assinalados por 2 voluntários) e, por fim, Oracle Primavera, Mindmeister, Tableau e Arquimedes (todos marcados por apenas um respondente). Assim, os dados evidenciam que não há um número expressivo de usuários de ferramentas específicas para gestão dos projetos de construção civil.

Gráfico 6. Ferramentas utilizadas pelos respondentes na gestão de projetos



Fonte: Autores.

Destarte, utilizam-se principalmente as ferramentas mundialmente consagradas como o Microsoft Excel, Dropbox, Microsoft Project, Ferramentas do Google e o Trello. A baixa adesão a diversas outras ferramentas exibidas no questionário pode ser explicada pelo



desconhecimento de outras ferramentas, pela resistência ao uso de novas ferramentas para gestão de projetos ou pela satisfação na utilização das ferramentas atualmente utilizadas.

3.2 COMPETÊNCIAS, SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA DO GESTOR DE PROJETOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL

A Tabela 2 mostra uma compilação dos dados obtidos na segunda parte do questionário. Dessa forma, evidencia-se o grau de importância que os respondentes associaram a cada uma das competências relativas à atuação do gestor de projetos na construção civil.

Tabela 2. Grau de importância das competências do gestor de projetos na construção civil

Questão	Competência	Nível					CI
		1	2	3	4	5	
11	Comunicação efetiva	0%	0%	10%	32%	58%	170
12	Planejamento e organização	0%	0%	8%	26%	66%	174
13	Gestão de pessoas	0%	3%	16%	31%	50%	163
14	Gestão de mudanças	3%	0%	39%	32%	26%	144
15	Gerenciamento de projetos	0%	3%	8%	29%	60%	170
16	Gerenciamento de processos	0%	8%	18%	45%	29%	150
17	Liderança de equipes	0%	8%	13%	32%	47%	159
18	Administração de conflitos	3%	6%	26%	26%	39%	150
19	Aplicação de processo decisório democrático	11%	14%	35%	32%	8%	116
20	Gerenciamento de tempo e recursos	0%	5%	5%	53%	37%	160

Notas: 1: Muito baixo ou inexistente. 2: Baixo; 3: Médio. 4: Elevado. 5: Muito elevado. CI: Coeficiente de Importância (Calculado multiplicando o número de respostas obtidas pelo grau de importância de um a cinco). Fonte: Autores.

Assim, os dados evidenciam, com base na percepção dos respondentes e de acordo com a limitação do espaço amostral verificado, que a competência para o gestor de projetos com maior importância no setor da construção civil é o planejamento e organização, seguida da comunicação efetiva e do gerenciamento de projetos. Paralelamente, a competência menos requerida foi a aplicação de processo decisório democrático, seguida da gestão de mudanças e, por fim, da administração de conflitos e gerenciamento de processos. Dada a grande hierarquização presente no setor da construção no Brasil e a histórica aversão às mudanças, cujo método de construção empregado utiliza-se de técnicas arcaicas e apresenta baixo índice de adoção de novas tecnologias, os dados obtidos compactuam com a realidade observada no país.

A Tabela 3 exibe os dados obtidos na aplicação da terceira parte do questionário online. Dessa forma, exibe-se a satisfação e qualidade de vida no trabalho relacionada à estabilidade, estresse, prática de atividades físicas, remuneração, relacionamento interpessoal, cargo e atividades desenvolvidas durante o expediente.



Tabela 3. Satisfação e qualidade de vida no trabalho do gestor de projetos na construção civil

Questão	Percepção	Nível					CS
		1	2	3	4	5	
21	Nível de estímulo da capacidade intelectual durante o trabalho	0%	10%	21%	61%	8%	139
22	Nível de estabilidade do seu emprego	0%	24%	26%	50%	0%	124
23	Nível de estresse durante o trabalho	3%	3%	28%	32%	34%	148
24	Nível de satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa	6%	16%	37%	27%	14%	119
25	Nível de satisfação com o salário oferecido pela empresa	6%	24%	27%	35%	8%	115
26	Avaliação da perspectiva de crescimento na empresa a longo e médio prazo	3%	16%	41%	32%	8%	123
27	Avaliação da frequência com que você pratica atividades físicas	21%	39%	16%	21%	3%	85
28	Avaliação do relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho	0%	5%	16%	71%	8%	145
29	Avaliação do relacionamento interpessoal com superiores	5%	8%	32%	51%	4%	123
30	Nível de satisfação com o investimento em segurança do trabalho praticado na empresa	0%	18%	18%	40%	24%	140
31	Nível de satisfação com o cargo em que atua	0%	18%	24%	45%	13%	134
32	Nível de satisfação com as atividades praticadas durante o trabalho	0%	5%	34%	48%	13%	140
33	Nível de qualidade de vida	0%	5%	47%	43%	5%	132
34	Nível de satisfação com o emprego atual	0%	13%	39%	37%	11%	131

Notas: 1: Muito baixo ou inexistente. 2: Baixo; 3: Médio. 4: Elevado. 5: Muito elevado. CS: Coeficiente de Satisfação (Calculado multiplicando o número de respostas obtidas pelo grau de satisfação de um a cinco). Fonte: Autores.

É possível verificar, dentre a amostra analisada, que 24 dos respondentes (63%) consideram que o estímulo de sua capacidade intelectual durante o expediente é elevado ou muito elevado, evidenciando os desafios presentes na gestão de projetos relativos à área da construção civil no Brasil. Além disso, 25 pessoas (66%) consideram seu nível de estresse elevado ou muito elevado. Quanto à estabilidade do emprego, 50% acreditam ser média ou baixa, enquanto 50% afirmam ser elevada, evidenciando certa rotatividade no setor.

Além disso, verifica-se que, dentre os respondentes, apenas 15 pessoas (41%) indicaram elevado ou muito elevado grau de satisfação quanto aos benefícios oferecidos pela empresa, com outros 59% que indicaram grau de satisfação muito baixo ou inexistente, baixo ou médio. Os níveis de satisfação quanto à remuneração oferecida variaram entre as três faixas de opção: 43% (16 pessoas) afirmaram elevada ou muito elevada satisfação. 27% (10 pessoas) afirmaram níveis médios de satisfação e 30% (11 pessoas) níveis baixos ou muito baixos. Quanto à perspectiva de crescimento na empresa, apenas 39% (15 pessoas) consideram elevada ou muito elevada, com 42% (16 pessoas) avaliando como médio e 19% avaliando como baixo ou muito baixo (sete pessoas).

Quanto à frequência na prática de atividades físicas, apenas um dos voluntários classificou como muito elevado. 14 pessoas classificaram como médio ou elevado e 23 como baixo ou muito baixo. Sobre o relacionamento interpessoal, percebe-se maior afinidade com os colegas de trabalho em detrimento do relacionamento com os superiores. Enquanto 30 respondentes



afirmam ter um relacionamento elevado ou muito elevado com os colegas de trabalho, apenas 20 respondentes afirmam o mesmo quanto aos superiores.

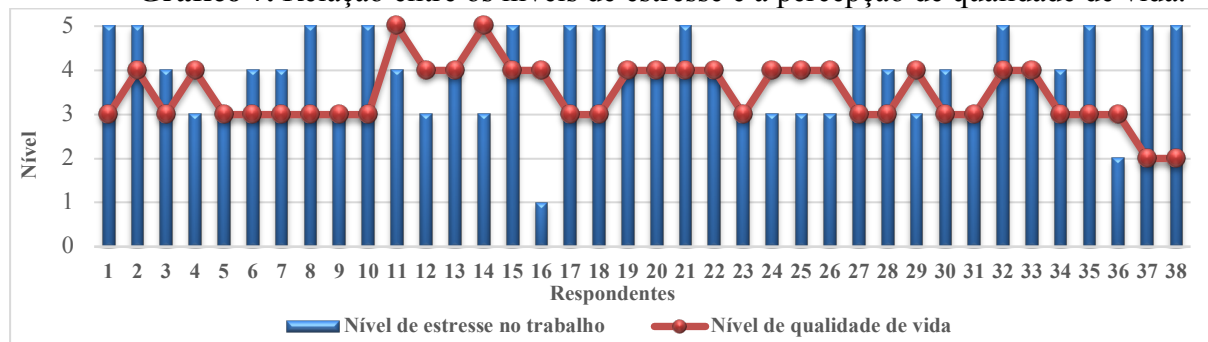
Quanto à satisfação no que se refere aos investimentos em segurança do trabalho por parte das empresas, 63% dos respondentes (24 pessoas) afirmaram apresentar um grau de satisfação elevado ou muito elevado. Quanto à satisfação em se tratando do cargo e das atividades efetuadas durante o trabalho, 58% e 61% dos respondentes marcaram as opções elevado ou muito elevado, respectivamente.

Assim, verifica-se com base nos dados exibidos na Tabela 2 que, na amostra analisada, apesar dos altos índices de estresse analisados, a grande maioria mostrou-se satisfeita com a remuneração oferecida pela empresa e pelo investimento em segurança do trabalho por parte do contratante. A prática de atividades físicas não se mostrou uma prioridade entre os respondentes e, quanto ao relacionamento interpessoal, percebe-se melhor relacionamento com os colegas de trabalho e decaimento deste nível no que se refere ao relacionamento com os superiores. Verifica-se também elevados níveis de satisfação em se tratando do cargo ocupado e das atividades realizadas durante o expediente.

Por fim, no que se refere à qualidade de vida 47% (18 pessoas) classificaram como elevada ou muito elevada. 47% (18 pessoas) classificaram como médio e apenas 6% (duas pessoas) classificaram como baixo. No que tange os níveis de satisfação com o emprego, de modo geral, 47% (18 pessoas) classificaram como elevado ou muito elevado, 39% (15 pessoas) classificaram como médio e apenas 13% como baixo. Dessa forma, percebe-se que, estatisticamente, os níveis de qualidade de vida assemelham-se muito aos níveis de satisfação no trabalho.

Além disso, foi possível relacionar os níveis de estresse com a percepção da qualidade de vida dos respondentes, conforme exibido no Gráfico 7. Assim, verifica-se que 100% dos respondentes com níveis de estresse muito baixo afirmaram possuir nível muito elevado de qualidade de vida. Paralelamente, 100% dos respondentes com níveis de estresse classificados com baixo afirmaram possuir nível de qualidade de vida elevado. Quanto aos respondentes com níveis de estresse médio, 91% acreditam ter níveis de qualidade de vida entre médio e elevado, nível que desce para 75% quando verificamos os respondentes com níveis de estresse elevado. Por fim, quanto aos respondentes com níveis de estresse muito elevado, 70% afirmaram possuir nível de qualidade de vida baixo ou médio, contra apenas 30% que afirmaram possuir níveis elevados ou muito elevados.

Gráfico 7. Relação entre os níveis de estresse e a percepção de qualidade de vida.



Notas: 1s: Muito baixo ou inexistente. 2: Baixo; 3: Médio. 4: Elevado. 5: Muito elevado.

Fonte: Autores.



No que tange às competências necessárias ao gestor de projetos, os dados evidenciaram, com base na percepção dos respondentes, que a competência para o gestor de projetos com maior importância no setor da construção civil é o planejamento e organização, seguidos da comunicação efetiva e do gerenciamento de projetos. Paralelamente, a competência menos requerida foi a aplicação de processo decisório democrático, seguida da gestão de mudanças e, por fim, da administração de conflitos e gerenciamento de processos.

Quanto à satisfação e qualidade de vida no trabalho, verifica-se que, apesar dos altos índices de estresse analisados, a grande maioria mostrou-se satisfeita com a remuneração oferecida pela empresa e pelo investimento em segurança do trabalho por parte do contratante. A prática de atividades físicas não se mostrou uma prioridade entre os respondentes e, quanto ao relacionamento interpessoal, percebe-se melhor relacionamento com os colegas de trabalho e decaimento deste nível no que se refere ao relacionamento com os superiores. Verifica-se também elevados níveis de satisfação quanto ao cargo ocupado e das atividades realizadas durante o expediente.

Desse modo, no que se refere à valorização e qualidade de vida do empregado por parte dos contratantes, verifica-se a importância da criação de programas que visem diminuir os níveis de estresse e aumento da prática de atividade física. Uma vez que foi possível verificar também uma resistência ao uso de novas ferramentas no que tange a gestão de projetos, indica-se o oferecimento de treinamentos e palestras que visem instrumentalizar os empregados e exibir as vantagens existentes na adesão às novas tecnologias, gerando maior informação e adesão às ferramentas no processo de gestão.

3.1 DISCUSSÃO

Os resultados obtidos nessa pesquisa mostram-se coerentes com os resultados obtidos por Lima *et al.* (2016), que analisou as competências relativas ao gestor de projetos na construção civil, em que as competências de destaque encontradas foram iguais às encontradas nesta pesquisa (comunicação eficaz e planejamento e organização).

Além disso, foi possível a comparação com os dados obtidos por Valinote *et al.* (2014), o qual analisou a qualidade de vida, capacidade de trabalho e níveis de estresse em trabalhadores da construção civil. Os autores verificaram que os trabalhadores estudados apresentaram boa qualidade de vida, assim como neste estudo, e níveis controlados de estresse.

Os níveis de estresse encontrados nesta pesquisa foram mais elevados que os descritos pelos autores, o que poderia ser justificado pelo momento de crise econômica e de pandemia durante a realização desta pesquisa. Uma vez que os dados obtidos por Valinote *et al.* (2014) foram em um período em que a construção civil se encontrava em grande expansão, com elevado número de empregos e maior estabilidade. Além disso, há discrepância na amostra, pois o presente estudo está direcionado aos gestores e não aos executores (operacional).

4. CONCLUSÃO

Com base na aplicação do questionário foi possível evidenciar que, no que se refere aos métodos utilizados na gestão de projetos no âmbito da indústria da construção civil, (68%) utilizam-se exclusivamente do método tradicional. Distinguiu-se, então, o favorecimento dos métodos tradicionais de gestão de projeto no campo da construção civil. Quanto às



ferramentas utilizadas para gestão de projetos, pôde-se notar que o Microsoft Excel é a mais utilizada, seguida do Dropbox, MS Project e Ferramentas do Google. A baixa adesão a diversas outras ferramentas exibidas no questionário evidenciou a resistência ao uso de novas ferramentas para gestão de projetos.

Em relação às competências necessárias ao gestor de projetos, a competência para o gestor de projetos com maior importância no setor da construção civil é o planejamento e organização, seguidos da comunicação efetiva e do gerenciamento de projetos. Por fim, quanto à satisfação pela e qualidade de vida no trabalho, verificou-se que, apesar dos altos índices de estresse analisados, a grande maioria mostrou-se satisfeita com a remuneração oferecida pela empresa e com o investimento em segurança do trabalho por parte do contratante. Além disso, a prática de atividades físicas não se mostrou uma prioridade entre os respondentes.

Desse modo, no que se refere à valorização e qualidade de vida do empregado por parte dos contratantes, verifica-se a importância da criação de programas que visem diminuir os níveis de estresse e aumento da prática de atividade física. Uma vez que, foi possível verificar também uma resistência ao uso de novas ferramentas no que tange a gestão de projetos, indica-se o oferecimento de treinamentos e palestras que visem instrumentalizar os empregados e exibir as vantagens existentes na adesão às novas tecnologias, gerando maior informação e adesão às ferramentas no processo de gestão.

Os resultados gerados por este estudo não podem ser generalizados, pois correspondem a amostra levantada, e também podem ter influência do contexto de pandemia em que foram coletados e analisados. Entretanto, podem servir de base para outros estudos, e auxiliar os gestores de projeto na tomada de decisão quanto às ferramentas utilizadas e as características dos trabalhadores em seu meio.

O estudo tem como limitações o tamanho da amostra, tempo de coleta de dados e período de coleta (pandemia). Assim, para estudos futuros, sugere-se a aplicação por um maior período de tempo, buscando coletar mais respostas e novos resultados sobre as percepções de competências, satisfação e qualidade de vida dos gestores de projetos de construção civil.

5 REFERÊNCIAS

- Agostinho, O. L., Pinto, J. de S., & Gibbin, R. V. (2021). Análise da qualidade de vida no trabalho no setor de telecomunicações brasileiro. *Brazilian Journal of Production Engineering - BJPE*, 7(2), 31-47. <https://doi.org/10.47456/bjpe.v7i2.34855>
- Borges, J. F. B. (2013). Gestão de Projetos na Construção Civil. 5.ed. *Revista Especialize Online - IPOG*, 1(5), 1-16. Recuperado de <http://files.engcivilunic.webnode.com/200000059-994909b368/Projeto%20Engenharia%20Civil.pdf>
- Carmo, C. S. T. do, Almeida, G. Z. de, & Souza, L. L. de. (2019). gestão de projetos da construção civil com a metodologia BIM aplicada: estudo de caso. *Brazilian Journal of Production Engineering - BJPE*, 5(2), 107–119. https://doi.org/10.0001/V05N02_10
- Dutra, J. S. (2007). *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. (1. ed.), São Paulo: Atlas.
- Fleury, M. T. L. & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (spe), 183-196 (Ed. Especial).



Keeling, R. & Branco, R. H. F. (2014). *Gestão de projetos - uma abordagem global* (3ª ed.). São Paulo: Editora Saraiva.

Lima, R. de J. C., Aragão, S., & Guimarães, E. H. R. (2016). Competências gerenciais em gestão de projetos: estudo em grandes empresas do setor da construção civil, em Minas Gerais. *Revista de Gestão e Projetos - GeP*. 7(2), 42-53. <https://doi.org/10.5585/gep.v7i2.445>

Lozada, G. & Nunes, K. S. (2018). *Metodologia científica*. Porto Alegre: Sagra.

Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2021). *Fundamentos da metodologia científica* (5a ed.). São Paulo: Atlas.

Honório, D. E. (2002). *A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras*. (Dissertação de mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/83250>

Sen, A. (2010). *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Editora Companhia de Bolso.

Valinote, H. C., Pacheco, L. F., Viana, F. P., & Formiga, C. K. M. R. (2014). Análise da qualidade de vida, capacidade para o trabalho e nível de estresse em trabalhadores da construção civil. *Brazilian Journal of Environmental Sciences (Online)*, (32), 115-126. Recuperado de http://www.rbciamb.com.br/index.php/Publicacoes_RBCIAMB/article/view/253

Soares, S. R., Batista, B. C., & Freitas, R. R. (2016). Análise da produtividade da mão de obra em uma empresa de construção civil. *Brazilian Journal of Production Engineering - BJPE*, 2(1), 137-149. Recuperado de https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/EOP02_2016

