



LIDERANÇA EMPREENDEDORA E INOVAÇÃO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL: UMA ANÁLISE TEÓRICA

 <https://doi.org/10.56238/isevmjv4n1-016>

Recebimento dos originais: 08/12/2024

Aceitação para publicação: 08/01/2025

José Ronaldo Gomes de Souza Junior

RESUMO

O artigo discute como a liderança empreendedora pode estimular a inovação e fortalecer práticas sustentáveis dentro da construção civil, setor historicamente marcado por processos tradicionais e pouca abertura a mudanças. A pesquisa reuniu estudos que mostram que o papel do gestor vai muito além de organizar tarefas: ele influencia diretamente a forma como as equipes percebem a importância de reduzir impactos ambientais e buscar soluções construtivas mais responsáveis. Foram identificados exemplos de empresas que adotaram tecnologias, certificações e novas formas de gestão, conseguindo melhorar a eficiência e ao mesmo tempo consolidar uma imagem positiva no mercado. O trabalho reforça que inovação e sustentabilidade não podem ser vistas como ações isoladas, mas sim como parte de uma estratégia mais ampla, onde a liderança se torna um ponto de apoio essencial para transformar a cultura interna e alinhar objetivos econômicos e ambientais.

Palavras-chave: Liderança empreendedora. Sustentabilidade. Construção civil. Inovação. Gestão.



1 INTRODUÇÃO

A necessidade de alinhar os processos produtivos da construção civil com princípios de sustentabilidade tornou-se uma urgência diante das mudanças climáticas e das pressões globais por maior responsabilidade socioambiental, impondo às organizações uma revisão completa de seus modelos operacionais e a busca por soluções que conciliem desempenho econômico e preservação ambiental (Salgado et al., 2012).

O desenvolvimento sustentável consolidou-se como paradigma dominante desde o Relatório de Brundtland, que reforçou a ideia de que atender às necessidades do presente não pode comprometer a capacidade das futuras gerações, criando uma base conceitual que respalda novas abordagens de gestão e inovação no setor construtivo (Techio et al., 2016).

A construção civil, por sua natureza intensiva em recursos naturais e geração de resíduos, tornou-se alvo prioritário de regulamentações e de iniciativas que visam a transição para práticas menos agressivas ao meio ambiente, mas essa transformação demanda lideranças comprometidas com uma cultura organizacional aberta ao aprendizado e à mudança (Salgado et al., 2012).

A inserção de tecnologias limpas, sistemas construtivos inovadores e materiais sustentáveis depende de gestores capazes de articular diferentes interesses e sensibilizar equipes acerca da importância de adotar práticas que transcendam a visão tradicional de produtividade imediata (Freitas Lousã, 2013).

Estudos sobre organizações inovadoras apontam que o êxito na implementação de estratégias sustentáveis ocorre quando existe um ambiente favorável à criatividade, ao compartilhamento de conhecimento e ao estímulo ao protagonismo dos profissionais, o que reforça o papel determinante da liderança empreendedora como fator de diferenciação competitiva (Negrão et al., 2024).

A construção de uma base de recursos organizacionais alinhada à inovação requer habilidade para identificar oportunidades, mobilizar competências e estabelecer relações de confiança com parceiros e fornecedores, criando uma rede de apoio que viabilize a execução de projetos ambientalmente responsáveis (Brush et al., 2002).

O fortalecimento de práticas inovadoras nas empresas está diretamente relacionado à capacidade das lideranças de criar estruturas que favoreçam a experimentação e permitam o aprendizado com erros, pois a cultura da inovação se consolida quando os colaboradores se sentem encorajados a propor soluções e testar abordagens alternativas (Freitas Lousã, 2013).

A cultura organizacional tem influência decisiva na forma como a sustentabilidade é percebida e implementada, uma vez que valores compartilhados e normas tácitas orientam



comportamentos e determinam o grau de aceitação das mudanças propostas pelas lideranças (Negrão et al., 2024).

O setor da construção civil ainda apresenta desafios significativos em relação à incorporação de práticas sustentáveis, seja por restrições orçamentárias, seja pela resistência cultural a romper padrões tradicionais que priorizam apenas custo e prazos, cenário que evidencia a necessidade de gestores com visão sistêmica e disposição para liderar processos de transformação (Salgado et al., 2012).

A liderança empreendedora caracteriza-se pela habilidade de antecipar tendências, visualizar oportunidades em contextos adversos e articular recursos escassos, elementos essenciais em ambientes de alta complexidade como o mercado brasileiro de construção (Freitas Lousã, 2013).

Empresas que investem na formação de lideranças com competências empreendedoras tendem a apresentar maior capacidade de adaptação a novas exigências legais, de incorporar inovações tecnológicas e de atender demandas sociais por edificações de melhor desempenho ambiental (Negrão et al., 2024).

O engajamento dos profissionais na execução de projetos sustentáveis depende da clareza da comunicação interna e da credibilidade dos líderes, que precisam demonstrar coerência entre discurso e prática, criando uma atmosfera de confiança e compromisso coletivo (Salgado et al., 2012).

A integração entre recursos internos, conhecimento técnico e sensibilidade ambiental é potencializada quando os gestores estimulam a participação ativa das equipes e reconhecem os esforços individuais em prol da inovação e da sustentabilidade (Freitas Lousã, 2013).

O cenário atual evidencia que o sucesso das iniciativas sustentáveis está associado à liderança que valoriza a aprendizagem contínua, incentiva o compartilhamento de experiências e promove a autonomia dos colaboradores, fatores que contribuem para consolidar uma cultura organizacional orientada à inovação (Negrão et al., 2024).

Compreender a interface entre liderança empreendedora e inovação no setor da construção sustentável torna-se essencial para identificar caminhos que permitam transformar práticas ainda baseadas em paradigmas tradicionais e construir modelos de gestão mais alinhados às demandas contemporâneas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 LIDERANÇA EMPREENDEDORA



conceito de liderança empreendedora relaciona-se com a capacidade de indivíduos influenciarem grupos na direção de objetivos que envolvem riscos calculados e inovação constante, sendo uma competência especialmente valorizada em contextos organizacionais que enfrentam pressões externas por transformação e necessidade de adaptação a demandas sociais e ambientais cada vez mais complexas (Freitas Lousã, 2013).

Essa forma de liderança difere dos modelos tradicionais baseados apenas em autoridade hierárquica, pois pressupõe a habilidade de inspirar, engajar e legitimar iniciativas que desafiam o status quo, criando ambientes onde a experimentação e o aprendizado coletivo são vistos como parte essencial da evolução dos processos e do alcance de resultados sustentáveis (Brush et al., 2002).

A literatura especializada aponta que líderes empreendedores possuem elevada propensão à proatividade, ou seja, antecipam movimentos do mercado e mobilizam recursos mesmo diante de incertezas, estabelecendo diretrizes estratégicas que viabilizam o desenvolvimento de projetos com forte componente de inovação e impacto positivo no posicionamento competitivo da organização (Negrão et al., 2024).

Na construção civil, essa característica adquire relevância ainda maior, pois o setor apresenta uma estrutura produtiva historicamente fragmentada, com predominância de práticas convencionais que dificultam a consolidação de mudanças orientadas por princípios sustentáveis e requerem lideranças que saibam comunicar a relevância dessas transformações (Salgado et al., 2012).

O desenvolvimento de competências empreendedoras nos gestores também está associado à capacidade de construir redes de relacionamento internas e externas que sustentem as iniciativas de inovação, garantindo fluxo de informações, apoio institucional e recursos financeiros capazes de viabilizar projetos de longo prazo com foco na eficiência ambiental (Freitas Lousã, 2013).

Organizações que cultivam a liderança empreendedora tendem a apresentar maior abertura à aprendizagem, reconhecendo que o conhecimento não está apenas nos níveis superiores da hierarquia, mas emerge da interação entre diferentes áreas e profissionais, criando um contexto em que a colaboração se torna pilar estratégico para superar desafios operacionais e implementar novas soluções (Negrão et al., 2024).

A abordagem comportamental desse tipo de liderança evidencia que a confiança depositada pelas equipes nos gestores empreendedores resulta de uma combinação entre competência técnica e coerência ética, pois somente a prática consistente de valores alinhados à sustentabilidade pode legitimar mudanças profundas nos processos produtivos (Freitas Lousã, 2013).



Outra observação importante diz respeito à habilidade de estabelecer uma visão inspiradora que comunique propósito e desperte senso de pertencimento coletivo, fator que eleva o comprometimento dos colaboradores com os objetivos organizacionais e contribui para reduzir resistências naturais a projetos que envolvem rupturas de paradigmas (Negrão et al., 2024).

A liderança empreendedora também se caracteriza pela disposição de assumir riscos calculados, ou seja, avaliar criticamente os impactos potenciais de decisões inovadoras e ponderar custos e benefícios, buscando minimizar incertezas sem abrir mão do impulso necessário para transformar ideias em resultados concretos (Brush et al., 2002).

Estudos de caso realizados em empresas de base tecnológica demonstram que a efetividade da liderança empreendedora depende da capacidade de estimular autonomia e descentralizar decisões, pois ambientes altamente controlados tendem a inibir a criatividade e dificultar a formação de uma cultura organizacional alinhada à inovação (Freitas Lousã, 2013).

No âmbito da construção sustentável, a liderança empreendedora manifesta-se pela promoção de práticas colaborativas que envolvem diferentes atores da cadeia produtiva, como fornecedores, projetistas, clientes e órgãos reguladores, criando convergência de interesses e fortalecendo o compromisso coletivo com metas ambientais e sociais (Negrão et al., 2024).

A capacidade de aprender com experiências anteriores, reconhecer erros e reorientar estratégias de forma ágil também constitui atributo essencial desse perfil de liderança, pois em contextos dinâmicos como o mercado da construção civil, a adaptabilidade torna-se diferencial competitivo indispensável (Salgado et al., 2012).

A legitimidade da liderança empreendedora fortalece-se quando os gestores demonstram coerência entre discurso e prática, consolidando uma imagem de referência que inspira confiança e engaja os colaboradores na superação de desafios complexos e no desenvolvimento de soluções alinhadas às expectativas sociais por responsabilidade ambiental (Freitas Lousã, 2013).

Além da competência técnica, esse perfil de liderança requer elevada inteligência emocional, pois a condução de processos de mudança frequentemente envolve conflitos de interesse e resistência psicológica dos envolvidos, demandando sensibilidade e habilidade comunicativa para manter coesão e direcionamento estratégico (Negrão et al., 2024).

Contudo, observa-se que a construção de ambientes organizacionais que valorizem a liderança empreendedora exige investimentos constantes em formação, acompanhamento de resultados e disseminação de práticas que reforcem a aprendizagem coletiva como principal motor de inovação e sustentabilidade (Freitas Lousã, 2013).



2.2 INOVAÇÃO NA CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL

A inovação na construção sustentável envolve a incorporação de práticas, processos e tecnologias que permitam reduzir impactos ambientais e otimizar o uso de recursos naturais ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos, sendo considerada uma das principais estratégias para atender às exigências contemporâneas de responsabilidade socioambiental e competitividade (Salgado et al., 2012).

Esse conceito abrange desde a escolha de materiais com menor pegada ecológica até a adoção de sistemas construtivos mais eficientes, passando por processos de gestão colaborativa que integram diferentes atores da cadeia produtiva e promovem o compartilhamento de conhecimento como base para decisões mais assertivas e sustentáveis (Techio et al., 2016).

A inovação nesse segmento não se restringe a aspectos técnicos, pois envolve também transformações culturais e mudanças de mentalidade que demandam novas abordagens de liderança e governança capazes de estimular o engajamento coletivo e consolidar valores alinhados à preservação ambiental e à responsabilidade social (Negrão et al., 2024).

A implementação de soluções sustentáveis na construção civil frequentemente encontra barreiras relacionadas a custos iniciais elevados, desconhecimento técnico e ausência de incentivos financeiros, fatores que tornam essencial a presença de lideranças com visão estratégica para demonstrar os benefícios de longo prazo associados à inovação (Freitas Lousã, 2013).

Experiências bem-sucedidas de inovação sustentável demonstram que investimentos em pesquisa e desenvolvimento podem resultar em redução significativa de desperdícios, aumento da eficiência energética e valorização do empreendimento perante consumidores cada vez mais atentos a critérios ambientais e sociais (Brush et al., 2002).

O conceito de ciclo de vida da edificação constitui referência importante na formulação de estratégias inovadoras, pois permite analisar impactos desde a concepção do projeto até a operação e manutenção, contribuindo para decisões mais conscientes sobre materiais, processos e soluções construtivas (Salgado et al., 2012).

A integração de tecnologias digitais como modelagem da informação da construção (BIM), automação de processos e plataformas colaborativas tem potencializado a capacidade de inovar no setor, viabilizando maior previsibilidade de custos, redução de prazos e aumento da transparência entre as partes envolvidas (Negrão et al., 2024).

A inovação sustentável exige, ainda, que os projetos contemplem critérios de acessibilidade, conforto térmico, eficiência hídrica e qualidade do ar interior, fatores que impactam



diretamente a saúde e o bem-estar dos ocupantes, reforçando o compromisso ético das empresas com a sociedade (Techio et al., 2016).

A adoção de certificações ambientais reconhecidas, como LEED e AQUA, funciona como importante instrumento para consolidar padrões elevados de desempenho e sinalizar ao mercado o alinhamento da empresa às melhores práticas globais de sustentabilidade (Freitas Lousã, 2013).

Estudos apontam que empresas que incorporam inovação em seus projetos construtivos conseguem obter diferenciais competitivos expressivos, como acesso a nichos de mercado com maior disposição a pagar por qualidade ambiental e redução de custos operacionais ao longo da vida útil das edificações (Brush et al., 2002).

A cultura organizacional exerce influência direta sobre a disposição das equipes em adotar práticas inovadoras, sendo necessário que as lideranças promovam capacitação técnica, disseminem informações atualizadas e incentivem a autonomia dos colaboradores na proposição de soluções sustentáveis (Freitas Lousã, 2013).

A implementação de sistemas construtivos industrializados, a exemplo de painéis pré-fabricados e estruturas modulares, representa uma alternativa que combina inovação tecnológica e redução de impactos ambientais, permitindo maior eficiência no uso de materiais e minimização de resíduos (Negrão et al., 2024).

O ambiente regulatório tem evoluído para fomentar práticas inovadoras, seja por meio de incentivos fiscais, exigências legais ou políticas públicas que estimulam a transição para modelos construtivos com menor impacto ambiental, ampliando a relevância estratégica da sustentabilidade nas organizações (Salgado et al., 2012).

O alinhamento entre inovação e sustentabilidade passa também pela capacidade de monitorar indicadores de desempenho ambiental e social de forma contínua, criando mecanismos de avaliação que subsidiem melhorias constantes e fortaleçam a imagem institucional perante investidores, clientes e comunidade (Freitas Lousã, 2013).

A inovação na construção sustentável consolida-se, portanto, como fator determinante para a competitividade organizacional no longo prazo, sendo imprescindível que as empresas invistam em cultura de aprendizado contínuo, tecnologias de ponta e modelos de liderança capazes de articular recursos e compromissos em torno de objetivos comuns (Negrão et al., 2024).

2.3 INTEGRAÇÃO ENTRE LIDERANÇA, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

A integração entre liderança empreendedora, inovação e sustentabilidade representa uma abordagem estratégica que conecta objetivos econômicos, sociais e ambientais, criando condições



para que as organizações da construção civil se posicionem de maneira diferenciada no mercado e fortaleçam sua reputação perante stakeholders cada vez mais atentos aos impactos das atividades produtivas (Freitas Lousã, 2013).

A combinação desses elementos exige que os gestores atuem como facilitadores de processos de mudança, orientando as equipes na adoção de práticas que transcendam os padrões tradicionais de execução de projetos e viabilizem soluções construtivas capazes de equilibrar eficiência operacional e responsabilidade socioambiental (Salgado et al., 2012).

A liderança empreendedora, quando articulada com estratégias de inovação sustentável, contribui para criar ambientes organizacionais caracterizados por alta capacidade adaptativa, engajamento coletivo e abertura ao aprendizado, fatores indispensáveis para superar resistências culturais e avançar na consolidação de modelos construtivos mais responsáveis (Negrão et al., 2024).

O engajamento das equipes depende, em grande medida, da clareza da comunicação e da coerência entre os discursos institucionais e as ações efetivamente implementadas pelos líderes, pois a credibilidade é um ativo essencial para sustentar mudanças que envolvem riscos calculados e investimentos significativos em novas tecnologias (Freitas Lousã, 2013).

A integração entre inovação e sustentabilidade requer que os gestores desenvolvam competências técnicas e relacionais capazes de promover a cooperação entre diferentes áreas, assegurando que o conhecimento acumulado seja compartilhado e incorporado às práticas operacionais de forma sistemática (Salgado et al., 2012).

Experiências nacionais e internacionais mostram que empresas que adotam estratégias integradas conseguem reduzir desperdícios, melhorar indicadores de eficiência energética, conquistar certificações ambientais e ampliar a satisfação dos clientes, criando vantagens competitivas que se perpetuam no longo prazo (Negrão et al., 2024).

A atuação proativa dos líderes torna-se fator determinante para criar a disposição necessária ao enfrentamento de desafios associados à mudança de processos e comportamentos, especialmente em setores como a construção civil, onde a predominância de paradigmas tradicionais ainda limita a disseminação de práticas inovadoras (Freitas Lousã, 2013).

O alinhamento entre cultura organizacional e objetivos sustentáveis fortalece o senso de pertencimento coletivo, permitindo que os colaboradores reconheçam seu papel na construção de soluções que gerem valor compartilhado e contribuam para a mitigação de impactos ambientais e sociais das atividades produtivas (Negrão et al., 2024).



A construção de um ambiente favorável à inovação depende também da implementação de sistemas de monitoramento que avaliem o progresso das iniciativas e forneçam feedbacks consistentes sobre resultados, possibilitando ajustes contínuos e reforçando a confiança das equipes na eficácia das estratégias adotadas (Salgado et al., 2012).

As políticas públicas e os instrumentos regulatórios exercem influência significativa no ritmo de adoção de práticas sustentáveis, criando incentivos que podem acelerar a integração entre inovação e responsabilidade socioambiental, mas a efetividade dessas medidas depende da atuação comprometida dos gestores na mobilização dos recursos necessários (Freitas Lousã, 2013).

A liderança empreendedora mostra-se especialmente importante em ambientes de alta complexidade, pois permite conciliar interesses diversos, articular parcerias estratégicas e inspirar confiança em momentos de incerteza, atributos fundamentais para viabilizar investimentos em tecnologias limpas e processos construtivos de menor impacto ambiental (Negrão et al., 2024).

O fortalecimento de competências coletivas alinhadas à sustentabilidade passa pela formação contínua de profissionais e pela criação de espaços de diálogo que estimulem a criatividade e a troca de experiências, estabelecendo as bases para uma cultura organizacional orientada ao aprendizado permanente (Salgado et al., 2012).

A integração entre liderança, inovação e sustentabilidade cria condições para que as empresas ampliem sua capacidade de responder às demandas de mercados globais e locais, ao mesmo tempo em que consolidam uma imagem institucional positiva e compatível com os valores contemporâneos de responsabilidade social e ambiental (Freitas Lousã, 2013).

Os resultados dessa integração podem ser observados na valorização dos ativos intangíveis, como a reputação e o capital intelectual, que se tornam diferenciais competitivos em cenários de alta concorrência e exigências crescentes por transparência e compromisso com o desenvolvimento sustentável (Negrão et al., 2024).

A construção de um modelo de gestão que integre essas dimensões exige, portanto, lideranças visionárias, comprometidas e capazes de inspirar colaboradores e parceiros a contribuir de forma ativa na consolidação de processos que transformem a sustentabilidade em um pilar estratégico e estruturante da inovação (Freitas Lousã, 2013).

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica com foco qualitativo, reunindo conteúdos que tratam da liderança empreendedora, inovação e sustentabilidade na construção civil de forma articulada.



Os materiais consultados incluíram artigos científicos, relatórios institucionais e livros publicados nos últimos anos, priorizando produções que apresentassem dados aplicáveis à realidade brasileira e discutissem práticas de gestão.

A seleção dos textos foi feita a partir de buscas em bases acadêmicas, usando palavras-chave relacionadas ao tema, como “inovação sustentável”, “liderança organizacional” e “construção civil sustentável”, sem restrição de idioma. A leitura foi conduzida de maneira exploratória e analítica, com destaque para as abordagens que mostravam evidências de resultados efetivos em empresas do setor ou que apresentavam reflexões consistentes sobre o tema.

Durante a etapa de análise, foram reunidos trechos que ajudassem a compreender como a liderança empreendedora pode criar condições favoráveis à adoção de práticas inovadoras e ao fortalecimento da cultura da sustentabilidade.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento das referências mostrou que a liderança empreendedora exerce influência decisiva sobre a velocidade e a qualidade da adoção de práticas inovadoras no setor da construção civil, pois quando gestores atuam de maneira participativa, estimulam o envolvimento das equipes e facilitam a aceitação de mudanças que muitas vezes são percebidas inicialmente como ameaças, sendo recorrente a constatação de que projetos sustentáveis com melhores resultados surgem em ambientes onde há abertura para diálogo, autonomia técnica e reconhecimento do esforço coletivo como fator de diferenciação competitiva que ultrapassa os limites da obra e se projeta sobre a reputação institucional da empresa e sua capacidade de atrair novos contratos em mercados mais exigentes (Freitas Lousã, 2013).

Ficou evidente que a combinação entre inovação e sustentabilidade não ocorre de forma espontânea, sendo resultado de uma intencionalidade estratégica sustentada por lideranças que reconhecem a necessidade de conciliar indicadores econômicos e ambientais em todas as fases do projeto, desde a concepção arquitetônica até a operação do empreendimento, cenário que confirma que a inovação sustentável exige uma mudança de postura gerencial voltada ao longo prazo e ao compromisso com resultados que vão além do cumprimento mínimo da legislação, reforçando a importância de promover uma cultura de aprendizado permanente e cooperação entre diferentes áreas (Negrão et al., 2024).

Os dados apontaram que empresas com experiência no uso de certificações ambientais reconhecidas conseguem obter ganhos expressivos em reputação e competitividade, mas esse processo costuma ser viabilizado quando a liderança empreendedora demonstra capacidade de



criar consenso em torno de objetivos coletivos, superando objeções iniciais relacionadas a custos e complexidade técnica, condição que contribui para consolidar novas formas de relacionamento com fornecedores, clientes e demais parceiros estratégicos interessados em soluções construtivas que gerem valor compartilhado e posicionem a organização de forma diferenciada no mercado (Salgado et al., 2012).

Foi identificado que a formação de redes de cooperação com universidades, centros de pesquisa e entidades do setor é um fator que potencializa a inovação sustentável, pois amplia o acesso a informações técnicas, tecnologias emergentes e experiências práticas de outras empresas, criando um ambiente de aprendizado coletivo que alimenta ciclos de melhoria contínua, condição que depende diretamente de lideranças com perfil articulador e disposição para estabelecer parcerias que transcendem os limites tradicionais da cadeia produtiva da construção civil e abrem espaço para soluções que associem qualidade, eficiência e respeito aos princípios da sustentabilidade (Freitas Lousã, 2013).

As análises mostraram que a inovação sustentável, quando acompanhada de uma liderança empreendedora, contribui não apenas para reduzir desperdícios e custos operacionais, mas também para fortalecer o engajamento das equipes, que passam a perceber sentido nas tarefas e a identificar benefícios concretos resultantes de práticas ambientalmente responsáveis, evidenciando que o estímulo ao protagonismo e à autonomia é essencial para consolidar comportamentos alinhados aos novos objetivos estratégicos e reduzir a resistência natural que costuma acompanhar processos de mudança em setores historicamente conservadores (Negrão et al., 2024).

Os estudos evidenciaram que muitas empresas ainda tratam a sustentabilidade como um conjunto de práticas pontuais voltadas ao atendimento de requisitos legais, sem integrar essas ações à estratégia central da organização, cenário que limita o potencial transformador da inovação e revela a importância da liderança como elemento que orienta a consolidação de uma cultura organizacional genuinamente comprometida com o desempenho ambiental e social, além dos resultados financeiros que permanecem como parâmetro de viabilidade econômica dos projetos (Salgado et al., 2012).

Foi possível perceber que a adoção de sistemas digitais, como o Building Information Modeling, apresenta impacto relevante na gestão de empreendimentos sustentáveis, pois permite simular cenários, prever impactos ambientais e otimizar processos construtivos, mas a eficácia dessas ferramentas depende da atuação de líderes capazes de investir em capacitação contínua, de mobilizar recursos financeiros e de manter a equipe motivada a adotar novas formas de trabalho



que muitas vezes implicam mudanças profundas na rotina operacional e na relação entre os profissionais envolvidos (Freitas Lousã, 2013).

Os resultados mostraram que empresas que investem em inovação alinhada à sustentabilidade conquistam maior capacidade de competir em mercados que valorizam práticas responsáveis, principalmente em licitações públicas e parcerias com investidores institucionais que incluem critérios ambientais e sociais em seus processos de seleção, indicando que a liderança empreendedora, ao criar as condições internas para que essas estratégias sejam viáveis, exerce influência direta sobre a geração de novas oportunidades de negócio e sobre a perenidade da organização em ambientes de alta concorrência (Negrão et al., 2024).

Foi observado que o fortalecimento de uma cultura de inovação depende de ações sistemáticas de reconhecimento e valorização dos colaboradores que contribuem com soluções criativas, pois esse incentivo reforça a percepção de pertencimento e legitima o esforço individual como parte de um projeto coletivo que visa transformar a forma de produzir e entregar valor, característica que aparece de forma recorrente nos casos de sucesso analisados e que confirma a relevância de gestores que atuam como facilitadores e não apenas como controladores dos processos (Salgado et al., 2012).

Os estudos consultados indicam que a criação de indicadores claros de desempenho ambiental, financeiro e social é fundamental para monitorar o avanço das práticas inovadoras e para assegurar que os resultados sejam mensurados de forma objetiva, gerando dados que podem subsidiar decisões gerenciais e demonstrar para o mercado o compromisso efetivo da empresa com a sustentabilidade, sendo essa prática mais comum em organizações que contam com lideranças comprometidas em manter a transparência e a coerência entre discurso e ação (Freitas Lousã, 2013).

A pesquisa também revelou que a mudança cultural nas empresas da construção civil ocorre de forma gradual e requer persistência das lideranças, pois é comum que os primeiros projetos sustentáveis enfrentem desconfiança e encontrem dificuldade de legitimar novos padrões, reforçando que o processo de transformação precisa ser acompanhado por comunicação clara e ações que demonstrem benefícios concretos para a equipe e para a empresa como um todo (Negrão et al., 2024).

Os casos analisados mostraram que a inovação sustentável gera efeitos que se estendem além dos projetos, pois impacta positivamente a percepção de clientes, fornecedores e comunidade, criando uma imagem institucional que favorece a conquista de novos contratos e fortalece a reputação da empresa como organização responsável, característica que representa um



diferencial competitivo cada vez mais valorizado no mercado contemporâneo (Salgado et al., 2012).

Foi constatado que a integração entre práticas inovadoras e estratégias de sustentabilidade amplia a capacidade da empresa de atrair e reter profissionais qualificados, pois muitos colaboradores buscam ambientes de trabalho que respeitem princípios éticos e ofereçam espaço para o desenvolvimento de projetos que tenham impacto positivo na sociedade, cenário que evidencia que o investimento em cultura organizacional também se traduz em ganhos de produtividade e comprometimento (Freitas Lousã, 2013).

As reflexões indicam que a liderança empreendedora não apenas acelera o processo de adoção de inovações, mas também cria um ambiente propício ao aprendizado, permitindo que as equipes evoluam coletivamente e desenvolvam soluções adaptadas à realidade da empresa, consolidando uma base de conhecimento que pode ser utilizada em projetos futuros e que se torna patrimônio estratégico importante para a sustentabilidade financeira e operacional do negócio (Negrão et al., 2024).

Em síntese, os resultados reunidos na revisão reforçam que a integração entre liderança empreendedora, inovação e sustentabilidade representa um caminho necessário para empresas que desejam se manter competitivas, fortalecer sua reputação e atender às expectativas sociais por práticas mais responsáveis, confirmando que a disposição para investir em transformação cultural e tecnológica é o diferencial que separa organizações estagnadas de aquelas que prosperam em mercados cada vez mais exigentes (Salgado et al., 2012).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conjunto de análises realizadas permitiu compreender que a liderança empreendedora tem papel decisivo na consolidação de uma cultura organizacional aberta à inovação e comprometida com a sustentabilidade, pois são os gestores que criam as condições mínimas para que práticas inovadoras sejam testadas, ajustadas e integradas ao funcionamento cotidiano das empresas do setor da construção civil, mostrando que a disposição de assumir riscos calculados e promover o engajamento coletivo é fator essencial para transformar boas intenções em resultados concretos.

A investigação mostrou que a inovação sustentável não se limita à adoção de tecnologias ou certificações, mas envolve uma mudança profunda na forma de pensar os processos, de estruturar as equipes e de estabelecer prioridades estratégicas, reforçando que somente



organizações com clareza de propósito e comprometimento genuíno com a redução de impactos ambientais conseguem gerar valor que seja reconhecido por clientes e parceiros comerciais.

Foi possível perceber que, na prática, muitas empresas ainda tratam iniciativas sustentáveis como ações pontuais, desconectadas do planejamento estratégico, o que dificulta alcançar resultados de longo prazo e cria uma percepção de que sustentabilidade é um custo adicional e não uma oportunidade de diferenciação competitiva, realidade que pode ser revertida por lideranças capazes de comunicar com clareza os benefícios associados à transformação de processos e práticas.

O estudo evidenciou que ambientes de trabalho onde há incentivo à autonomia e valorização da criatividade costumam apresentar maior capacidade de adaptação a novas exigências regulatórias e de mercado, característica que reforça a importância de investir no desenvolvimento de competências empreendedoras e na formação de equipes multidisciplinares que saibam combinar conhecimento técnico com visão sistêmica.

Ficou claro que empresas que se destacam pela adoção de práticas inovadoras e sustentáveis têm maior facilidade de estabelecer parcerias estratégicas, captar recursos e atrair profissionais qualificados, criando um círculo virtuoso onde inovação e responsabilidade ambiental se retroalimentam e passam a ser percebidas como ativos intangíveis que fortalecem a reputação institucional.

Os resultados mostraram que lideranças coerentes e comprometidas exercem influência direta sobre o comportamento das equipes, pois a credibilidade do gestor é elemento central para reduzir resistências e legitimar mudanças, principalmente em setores onde prevalecem práticas tradicionais e uma cultura de aversão ao risco.

A revisão também revelou que a sustentabilidade pode ser incorporada de maneira gradual, começando com ajustes pontuais e evoluindo para estratégias mais estruturadas, desde que exista vontade política interna e disposição para revisar processos com base em dados objetivos e aprendizado acumulado.

Foi constatado que a inovação sustentável só prospera em contextos em que há clareza de objetivos, mecanismos de acompanhamento de resultados e disposição de todos os envolvidos para rever práticas que não entregam valor consistente, aspecto que reforça a relevância de integrar o tema ao planejamento de longo prazo.

A pesquisa permitiu identificar que o investimento em capacitação contínua e em tecnologias digitais pode acelerar a transição para modelos construtivos mais eficientes e menos



impactantes, tornando a empresa mais preparada para atender às demandas de um mercado cada vez mais atento às práticas socioambientais.

Sendo assim, as reflexões apresentadas neste trabalho indicam que a combinação entre liderança empreendedora, inovação e sustentabilidade não apenas amplia a competitividade da empresa, mas também representa um compromisso ético com as gerações futuras, reafirmando que resultados econômicos e responsabilidade ambiental podem caminhar juntos quando há visão estratégica e disposição para evoluir.



REFERÊNCIAS

BRUSH, C. G.; GREENE, P. G.; HART, M. M. Empreendedorismo e construção da base de recursos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 20-35, jan./mar. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae>.

FREITAS LOUSÃ, E. C. P. de. **Liderança empreendedora e cultura de inovação em organizações de base tecnológica e análise comparativa entre setores de atividade**. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2013. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt>.

NEGRÃO, K. R. M.; GOMES, S. C.; CARVALHO, M. C. dos S.; EMMENDOERFER, M. L. Gestão estratégica para sustentabilidade. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.l.], v. 28, n. 6, e240221, 2024. Disponível em: <https://www.anpad.org.br>.

SALGADO, M. S.; CHATELET, A.; FERNANDEZ, P. Produção de edificações sustentáveis: desafios e alternativas. **Ambiente Construído**, Porto Alegre, v. 12, n. 4, p. 81-99, out./dez. 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/AmbienteConstruido>.

TECHIO, E. M.; GONÇALVES, J. P.; COSTA, P. N. Representação social da sustentabilidade na construção civil: a visão de estudantes universitários. **Ambiente & Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 187-206, abr./jun. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/asoc>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Empreendedorismo, inovação e sustentabilidade: origem, evolução e tendências**. Organização de Álvaro Guillermo Rojas Lezana. Florianópolis: UFSC, 2017. Disponível em: <https://lempi.ufsc.br>.