OPEN JOURNAL SYSTEMS
ISSN: 2965-3215

Rev. Univer. Bras., v.2, n.3. 022-038 (2024)

Revista Universitária Brasileira

Paixão Santos et al.

RUB

É preciso saber administrar para atuar como pedreiro? conhecimento de gestão entre profissionais autônomos da construção civil

Kelita Karoline da Paixão Santos[1], Dayane Milena da Silva[2], Thayse Edlene do Nascimento Silva[3], Bruno Melo Moura[4]*, Jadson Freire da Silva[5], Nathália Costa Carvalho[6]

[1]*Graduação em Administração, Centro Universitário Brasileiro, Brasil*
[2]*Graduação em Administração, Centro Universitário Brasileiro, Brasil*
[3]*Graduação em Administração, Centro Universitário Brasileiro, Brasil*
[4]*Doutor em Administração, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.* (*Autor correspondente*:* brunomtop@gmail.com)
[5]*Doutor em Desenvolvimento e Meio Ambiente, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.*
[6]*Mestra em Tecnologia Ambiental pelo Instituto de Tecnologia de Pernambuco, Brasil.*

Histórico do Artigo: Submetido em: 30/10/2024 – Revisado em: 23/11/2024 – Aceito em: 15/12/2024

R E S U M O

Os profissionais da construção civil conhecidos como pedreiros precisam planejar seu serviço, lidar com a gestão de clientes e, muitas vezes, de subordinados em suas tarefas laborais. Neste setor, além dos profissionais que atuam vinculados a construtoras e empreiteiras, também existem os profissionais autônomos que representam grande parcela da força de trabalho deste setor. Diante deste contexto, o presente estudo busca compreender quais as técnicas e conhecimentos de gestão que são empregados nas atividades laborais de profissionais autônomos do setor da construção civil. Para realizar tal investigação, optou-se por combinar uma análise descritiva e reflexiva de vinte e sete entrevistas realizadas no primeiro semestre de 2020. Além do mapeamento do perfil dos profissionais que indica o interesse por aprofundar seu conhecimento em administração, o presente estudo se deparou com quatro dimensões que atestam a prática intuitiva de técnicas deste campo de estudo. Por um lado, o âmbito da vocação e o emprego de diversos conceitos para gestão de negócios foram indicados nas falas dos entrevistados. Por outro, impedimentos para a qualificação profissional e ameaças uma carreira longeva no setor informal também se fazem presente no contexto laboral dos profissionais investigados. Assim, o estudo conclui que, independentemente, de uma oportunidade de aprendizagem formal, as técnicas, os conceitos e praticidade do conhecimento de gestão administrativa é fundamental para profissionais autônomos como os do setor da construção civil.

Palavras-Chaves: Conhecimento em Gestão; Profissionais Autônomos; Construção Civil; Pedreiros; Análise de Conteúdo Reflexiva.

Is it necessary for Management know-how to work as a Bricklayer? Knowledge of Management among Autonomous Civil Construction Professionals

A B S T R A C T

For civil construction professionals known as bricklayers need to plan their work, deal with customer management, and, often, with subordinates in their work tasks. In this sector, in addition to professionals who work for construction companies and contractors, some self-employed professionals represent a large portion of the workforce. Given this context, this study seeks to understand which management techniques and knowledge are employed in the work activities of self-employed professionals in the civil construction sector. It was decided to combine a descriptive and reflective analysis of twenty-seven interviews in the first half of 2020 to carry out such an investigation. In addition to mapping the profile of professionals that indicate an interest in deepening their knowledge in administration, the present study came across four dimensions that attest to the intuitive practice of techniques in this field of study. On the one hand, the scope of the vocation and the use of different concepts for business management were indicated in the interviewees' speeches. On the other hand, impediments to professional qualification and threats to a long career in the informal sector are also present in the work context of the investigated professionals. Thus, the study concludes that, regardless of a formal learning opportunity, the techniques, concepts, and practicality of knowledge of administrative management are fundamental for autonomous professionals such as those in the civil construction sector.

Keywords: Management Knowledge; Autonomous Professionals; Construction Sector; Bricklayers; Reflective Content Analysis.

Direitos do Autor. A Revista Universitária Brasileira utiliza a licença *Creative Commons* (CC BY 4.0)

1. Introdução

Há muito as ciências administrativas indicam como necessário conhecimento e habilidades de gestão para profissionais que desempenham cargos estratégicos em diferentes setores produtivos (Cheong e Tsui[1]; Egbu[2]; Stevens e Campion[3]). Tal necessidade pode ser vista nas discussões que apontam a validade de profissionais da construção civil recorrerem a habilidades organizacionais para intensificar a eficiência do planejamento e execução de suas tarefas (Olawumi e Chan[4]; Roncon et al.[5]).

Na construção civil, os operários são um dos principais recursos, devendo receber atenção especial de seu gestor. É de fundamental importância que essa conscientização atinja todos os níveis da empresa e todos os que se relacionam com eles (Borges et al.[6]; Tavares et al.[7]).

Todavia, esta importância parece não ser vista no contexto brasileiro. No país, vem crescendo nos últimos anos a informalidade no setor da construção civil. Até fevereiro de 2020, os trabalhadores informais correspondiam a 40,6% da totalidade de colaboradores no país (Boas[8]). Estes profissionais tem um perfil típico: uma grande parcela deles é do sexo masculino, de uma base familiar humilde. Também possuem baixa escolaridade e normalmente não escolheram a profissão por opção (A Gazeta[9]).

Esses dados contrastam ao que parece ser ideal para estes profissionais, que precisam deter pelo menos o ensino fundamental completo, visto as habilidades que o profissional precisa desenvolver para executar suas tarefas no trabalho. A qualificação traz benefícios tanto ao empregado quanto ao empregador, no sentido de aumentar ganhos na eficiência. Um trabalhador qualificado tem mais chances de emprego no mercado de trabalho (de Lima Silva e Dos Santos[10]; Dias et al.[11]).

Contudo, comumente falta aos pedreiros de uma formação que propicie a estes trabalhadores uma visão mais adequada de sua função no meio em que opera. Como a administração de uma obra é uma das etapas de maior importância na construção, a administração do canteiro é outra função muito importante atribuída ao gerente de obras para um controle correto e adequado em diversos níveis. Ainda, é de tarefa do gestor de obras pensar na disposição e logística dos resíduos e lixos diários da obra, evitando que o mesmo seja acumulado em proporções muito grandes, e não só atrapalhe a movimentação no local, como passe a ideia de um ambiente sujo para todos, principalmente para o cliente. A limpeza diária, associada ao reaproveitamento de materiais e o pedido de caçambas deve ser atualizado e conversado diariamente (de Lima Silva e Dos Santos[10]).

A situação dos pedreiros pode ser generalizada para a opinião de Serpell[12] acerca de que alguns fatores – ou a falta deles –provocam o declínio do grau de habilidade, produtividade e qualidade, são: horas-extras, cansaço dos trabalhadores, erros e omissões no planejamento, modificações no projeto durante a execução, composição de tamanhos inadequados das equipes de trabalho e excesso de tempo gasto para a tomada de decisões. Os profissionais devem ser vistos como indivíduos, com personalidade, valores e características que precisam ser respeitadas e com necessidade de serem motivadas para desempenhar melhor suas funções.

Tal percepção está alinhada ao direcionamento de Chiavenato[13] que indica como o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoas dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.

Afinal, um dos grandes objetivos da gestão de pessoas é formar e consolidar equipes que sejam cada vez mais produtivas e comprometidas com os objetivos e estratégias estabelecidas pela organização. Portanto, gerir pessoas é integrar conjuntamente atividades de especialistas e de administradores com o intuito de somar, executar, recompensar e aprimorar os processos e os profissionais envolvidos neste, dando destaque as competências e a competitividade da organização (Chiavenato[14]).

Assim, considerando o contexto exposto, a presente pesquisa visa agrupar as informações relevantes em busca de responder a seguinte pergunta: **quais os entendimentos e práticas que pedreiros autônomos possuem referente ao processo de gestão e suas funções laborais?** Para responder tal questionamento, o estudo busca verificar o entendimento dos pedreiros sobre a administração, e seu planejamento no dia a dia com seus serventes. Logo, para alcançar tal verificação, a pesquisa foi conduzida com profissionais da

construção civil intitulados como pedreiros e seus auxiliares – i.e., serventes – através de entrevistas acerca de conhecimentos e habilidades administrativas utilizadas no dia-a-dia e da aplicação de técnicas de gestão de pessoas no setor.

A presente pesquisa se justifica por ampliar a discussão do perfil dos trabalhadores da construção civil, bem como pretender lançar insights sobre os conhecimentos técnicos que são utilizados por esses profissionais (Baroni[15]; Tavares et al.[6]). Neste sentido, o estudo realizou vinte e sete entrevistas curtas e as analisou através de uma Análise de Conteúdo Reflexiva.

2. Referencial Teórico

A construção civil desde sempre foi assinalada por atributos, que, durante bastante tempo, foi considerado como características particulares da área: a informalidade dos acordos laborais, bem como a desestabilização destes cargos (Olawumi e Chan[4]; Roncon et al.[5]). A informalidade tem relação com trabalhadores autônomos e contratados não registrados. Enquanto que a instabilidade elevada caracteriza, principalmente a excessiva rotatividade (de Lima Silva e Dos Santos[10]; Dias et al.[11]).

Nesta perspectiva, Cacciamali[16] considera que profissionais que trabalham por conta própria recebem uma quantia maior do que se estivesse com a carteira assinada, visto que, em sua maioria possuem idade elevada, baixa escolaridade e experiência profissional formal relativamente baixa. Entretanto, adquiriram experiências e habilidades a partir da prática do trabalho autônomo. Assim, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), a profissão de pedreiro é responsável pela construção de alvenarias, fundações, reformas em geral, conservação e manutenção; também realiza aplicações de contrapisos e revestimentos, além de executar acabamentos e manter a organização do local de trabalho.

Assim, seria fundamental que aplicassem conhecimentos de gestão e administração (de Lima Silva e Dos Santos[10]; Dias et al.[11]). Isso porque apesar das ciências administrativas estabelecem diferentes conhecimentos para certos setores, sua aplicabilidade para cada profissão partilha de princípios em comum que advêm das escolas clássicas e científicas de administração, à saber: planejamento, preparo, controle e execução (Azeredo[17]).

O processamento de planejar, organizar, dirigir e controlar, os quais estão interligados, faz parte da administração e servem para ajudar a alcançar os objetivos propostos além de contribuir na tomada de decisões. Administrar vai além de apenas ações, é a forma de atingir os resultados de acordo com os recursos disponíveis, do modo mais eficiente (Chiavenato[14]; Maximiano[18]).

Na construção civil o planejamento é de extrema importância, Goldman[19] destaca que o processo de planejar afeta diretamente a fase final de uma obra, diminuindo até o tempo de execução e possibilitando a testagem de novos materiais e técnicas a serem executadas, chegando a um padrão de produção. Além disso, enfatiza a relevância de executar essa etapa antes da obra, podendo identificar históricos de materiais e serviços, assim, havendo necessidade, há tempo suficiente para alterar ou manter, equipamentos, ferramentas, materiais e outros. Apesar dos benefícios do planejamento, na prática, ainda não acontece nas obras de hoje, sobretudo informais.

Lima[20] argumenta que o planejamento inadequado acarreta na falta de padronização, interferindo na qualidade final do serviço e elevando o nível de retrabalhos e desperdícios, trazendo prejuízos financeiros para o negócio. Adicionalmente, Cockell[21] salienta que a baixa eficiência na produção, problemas no cumprimento de prazos e a necessidade de refazer o trabalho, atrapalha a evolução do subsetor.

Todavia, há poucas oportunidades de crescimento no subsetor da construção civil, caracterizado por ter majoritariamente profissionais com a escolaridade baixa. Não obstante, é comum a ausência de capacitação, sendo que a progressão na classe ocorre apenas de servente para pedreiro, ocasionando a falta de motivação por parte dos trabalhadores (Lima[20]).

Numa perspectiva complementar, Vanni[22] indica que a melhor forma para alcançar a qualidade contínua na construção civil, é investindo no ato de verificar e controlar a obra desde o início. O autor ainda ressalta que manter o controle previne retrabalhos que podem ser evitados averiguando se a obra está sendo realizada se acordo com o projeto, gasto exagerado e/ou desperdício de materiais.

Consequentemente, é possível compreender o alerta de Barbosa[23] acerca da dificuldade de encontrar profissionais qualificados no subsetor da construção civil, mas alega que há maneiras de reverter essa conjuntura. O primeiro passo é oferecer treinamentos para que haja melhorias na execução das suas próprias tarefas. O segundo é implantar diariamente exigências com foco na qualidade, contribuindo com a satisfação do cliente e elevando a confiança nos serviços contratados.

Assim, é fundamental que se aprofundem as discussões acerca das estratégias de motivação e gestão de pessoa entre esses profissionais. Tal aprofundamento, todavia, só parece ter sido realizado por Medeiros[24] que estudou a qualidade de vida no trabalho (QVT) na área da construção civil, identificando que a redução da produtividade dos profissionais possui relação direta com a desigualdade na divisão de tarefas, influenciando na execução da obra.

Mais recentemente, foram identificadas outras duas investigações. Borges et al.[8] realiza uma análise das estratégias de recursos humanos em empresas que lidam com profissionais da construção civil. Já Tavares et al.[9] exploram os conflitos de gestão que ocorrem entre profissionais deste setor e a partir de suas tarefas diárias. Por fim, Natale et al.[25] repercutem a maturidade e conhecimento dos gestores e seus impactos na eficiência e competitividade de empresas de construção civil. Fica visível que, apesar dos esforços recentes, ainda carecem estudos que tratem do assunto.

3. Procedimentos Metodológicos

Para realização deste estudo, adotou-se uma abordagem qualitativa. Nesta perspectiva, enfatiza-se as especificidades de um problema em termos de sua origem e da sua razão de ser, faz uma relação ativa entre o mundo real e o sujeito, isto é, uma conexão entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não consegue ser traduzida em números. Não necessita o uso de métodos e técnicas estatísticas, o espaço natural é a fonte direta para a coleta dos dados e o pesquisador é a ferramenta chave, os pesquisadores possuem uma tendência de analisar seus dados indutivamente segundo Denzin e Lincoln[26], a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Dentre as opções de pesquisa qualitativa, optou-se por um tratamento dos dados de maneira descritiva. A pesquisa descritiva se propõe a investigar e descrever objetos e sujeitos em seu ambiente, para estudo, sem a interferência do pesquisador. É um processo planejado e estruturado que utiliza técnicas específicas na coleta de dados, como entrevistas, questionários, formulários, enquetes, e observação sistemática. Desse modo, a pesquisa descritiva é estruturada para que funcione como fonte de dados válidos (Godoy[27]; Silva e Fossá[28]).

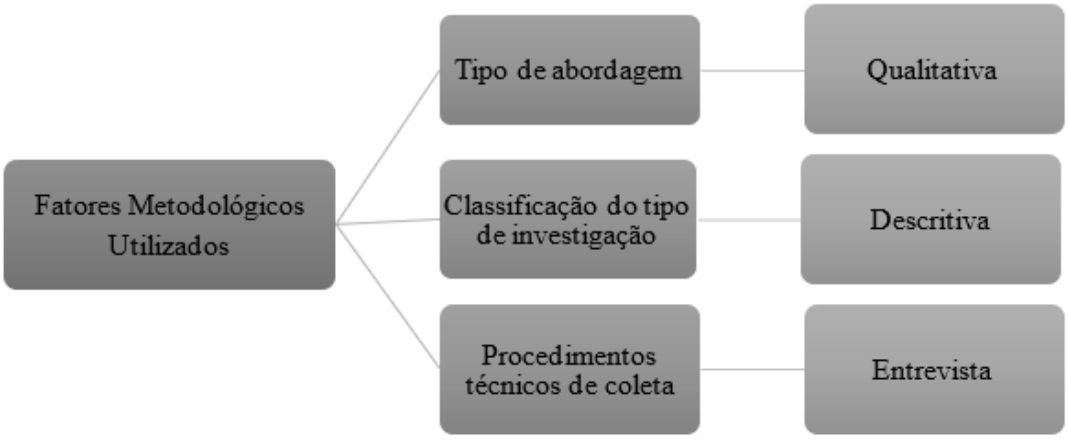
Ao discutir as características da pesquisa qualitativa, Creswell[29] chama atenção para o fato de que, na perspectiva qualitativa, o ambiente natural é a fonte direta de dados e o pesquisador, o principal instrumento, sendo que os dados coletados são predominantemente descritivos. Portanto, as ferramentas de colher e processar as informações têm que ser previamente selecionadas e elaboradas. Adicionalmente, as informações são colhidas no local onde ocorrem, prezando pela espontaneidade do pesquisado. Este princípio da naturalidade é uma das principais características da pesquisa descritiva (Lakatos[30]).

As entrevistas quando bem realizadas, proporcionam ao pesquisador se aprofundar durante a coleta de dados e possuir um melhor entendimento da lógica que conduz as relações internas do grupo estudado. Realizar entrevistas é uma tarefa que exige bastante atenção dos entrevistadores, principalmente quando são semiestruturadas, de histórias de vida, abertas, entre outras. Oportunizar ocasiões de contato simultâneos, formais e informais, de forma espontânea e desprendida, mas que corresponda aos objetivos da pesquisa. Em

entrevistas, sempre acontece a troca de informações, o entrevistado, muitas vezes, passa a pensar mais sobre questões de si próprio que não conhecia (Moura e Souza-Leão[31]).

Assim, de modo a elucidar os fatores metodológicos adotados pelo presente estudo, a Figura 1 foi elaborada.

Figura 1 – Lista de Categorias



Fonte: elaboração própria.

É válido destacar que foram realizadas vinte e sete entrevistas entre setembro e novembro de 2020 com profissionais autônomos do setor da construção da Região Metropolitana de Recife (RMR). Considerando o contexto de isolamento social, o presente estudo adotou a sugestão de Moura e Souza-Leão[31] par adoção de entrevistas online através de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Ainda, é importante ressaltar que as pessoas foram selecionadas para instituir parte do conjunto de entrevistas a partir da profissão que exercem e do tempo de serviço.

Na construção das perguntas buscou-se investigar o entendimento dos pedreiros autônomos ativos em relação a área administrativa, bem como o modo em que a gestão está incluída em seu dia a dia naturalmente e muitas vezes imperceptíveis pelos mesmos. As entrevistas dispuseram duração média de uma hora fragmentada, sendo posteriormente transcritas e analisadas através da técnica de Análise de Conteúdo Reflexiva (ACR) conforme proposta de Rocha et al.[32]. Os resultados estão dispostos na seção subsequente.

4. Apresentação dos Resultados

4.1 Descritividade dos Resultados

Considerando o objetivo e a heterogeneidade do corpus da pesquisa, o presente estudo buscou primeiro conhecer as singularidades dos entrevistados. Neste sentido, a descritividade dos resultados foi associada a dois âmbitos: o perfil dos entrevistados e sua relação com o conhecimento em administração.

4.1.1 Perfil dos Entrevistados

Como panorama geral e pergunta inicial realizada nas entrevistas, buscou-se conhecer a relação dos profissionais com o setor e seu perfil enquanto trabalhador. Assim, foram questionados a idade, tempo de atuação na área, escolaridade e os motivos pelos quais escolheram a profissão, como apresenta o Quadro 1

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Variáveis	Classes	N
Idade (em anos)	24-30	7
	30-42	8
	42-50	5
	50-79	7
Tempo de atuação no setor da construção civil (em anos)	3-5	9
	5-15	10
	15-25	3
	≥25	6
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	10
	Ensino médio completo	17

Fonte: elaboração própria.

Os dados indicam que a idade dos entrevistados variou entre 24 e 79 anos. Em relação ao tempo de atuação, Código Brasileiro de Ocupações (CBO) informa que é necessário ter entre um a dois anos de desenvolvimento das atividades no setor para ser considerado um pedreiro experiente. Tendo essa informação como base, observa-se uma larga experiência dos profissionais que participaram das entrevistas, tendo em vista que uma dezena deles têm de 05 a 15 anos de prática como pedreiro autônomo. Quanto ao nível de escolaridade, dez entrevistados não concluíram o ensino fundamental. Tal informação, segundo o CBO, é o grau mínimo exigido para atuar na profissão. Os demais finalizaram o ensino médio, porém, não buscaram a qualificação profissional, aprendendo na prática diária e com outros profissionais, como relata o Entrevistado 02: "Não tive nenhum curso nesta área, mas aprendi tudo na prática".

Quando questionados sobre os motivos que os levaram a escolher a profissão, as respostas foram diversas, porém, teve-se semelhanças entre elas. Alguns relaram gostar da profissão, sentiram-se atraídos antes de ingressar na área, tendo em vista a autonomia que dispõem sendo informais, como é o caso do Entrevistado 21, que relatou: "Ter a liberdade de fazer meu horário. Sempre gostei de construir, é uma paixão".

Já outros entrevistados citaram o incentivo por parte de família como motivo da escolha, como foi o caso do Entrevistado 04 que disse "Aprendi tudo sobre o que um pedreiro faz com o meu pai, gostei do que aprendi e resolvi seguir em frente". De maneira complementar, os demais alegaram a necessidade financeira como fator decisório, como descreve o Entrevistado 09 em sua fala: "Fui pai muito novo e precisava ajudar a minha família, foi a falta de condições que me levou".

4.1.2 Conhecimentos e Práticas Administrativas dos Pedreiros

Após o contato inicial e compreensão do panorama geral de cada um dos profissionais entrevistados, buscou-se aprofundar os conhecimentos e práticas administrativas de cada um deles. Conforme demonstra o Quadro 2, foram realizadas perguntas acerca do entendimento e interesse dos pedreiros informais sobre a área administrativa.

Quado 2 – Percepção e Interesse por Conhecimento Administrativos

Questionamentos	Variáveis	N
Tem conhecimento da área de administração	Sim	11
	Não	16

Tem interesse em aprender mais sobre a área	Sim	23
	Não	4

Fonte: elaboração própria.

Conforme os números expostos na Tabela 2, dezesseis entrevistados alegaram não dispor de conhecimentos alusivos à área, como aponta o Entrevistado 01: "não, nessa área eu não tenho conhecimento nenhum". Todavia, a falta de conhecimento não os impede de se interessar em voltar ou dar continuidade aos estudos e aperfeiçoamento. É o que diz outro trecho da conversa com o Entrevistado 01 quando afirma que "administração é um ponto fundamental nas empresas hoje em dia".

Não à toa, quando interrogados se havia interesse em aprender mais sobre a área, vinte e três declararam que sim, incluindo o Entrevistado 04 que informa: "Como eu não tenho o estudo completo, eu não tenho interesse para saber da área administrativa". Em contrapartida, apenas o Entrevistado 03 respondeu negativamente, informando ter nenhum interesse em estudar ou aprender sobre Administração.

Assim, foi possível identificar que independentemente de possuírem conhecimento formal sobre Administração, os profissionais entrevistados acabam praticando os princípios do planejamento, execução, liderança e mentoria apresentados por Chiavenato[14].

Sobre o planejamento, identificamos ações do Entrevistado 01 que aprofundou em suas falas como organiza as próximas obras que irá executar:

> Eis aí um problema, pois eu costumo terminar um serviço para poder agendar para começar outro. Sim eu tenho uma agenda onde eu fasso (sic) anotações onde eu coloco tudo em ordem os serviços que tem que ser feitos na escala ao próximo cliente.

De maneira similar, também pudemos notar alto grau de planejamento na fala do Entrevistado 08 ao esclarecer como prepara seus serventes:

> Sim, porque até então eu comecei como servente aí eu já vou dando umas dicas para eles de como assentar a alvenaria, esquadrejar e bater nível, também vou incentivando a eles irem cortando uns trincos para colocar as cerâmicas, incentivo nesses tipos de coisas já para eles irem aprendendo e tendo a prática para poder seguir carreira assim como eu fiz.

Não obstante, o Entrevistado 11 também parece fazer uso desses princípios, quando define todos os passos para manter o controle na obra e atingir a meta:

> Tem que ter responsabilidade, porque minha responsabilidade com o patrão aqui é igual lá em Boa Viagem, que não pode fazer barulho antes das 08:00 da manhã, quando for de meio dia larga, de duas horas começa de novo e de quatro horas da tarde tem que parar. Temos que chegar na hora certa, tem que mandar mola (sic) mesmo, porque o tempo é pouco, então se não tiver um acordo ou até uma regra com eles nós vamos se dar mal, eu sou sincero, meu serviço é assim e se não aguentar não tem problema e se não estiver gostando eles falem comigo porque nós não continuamos. Não quero que fique comigo porque vai ganhar x ou menos, qualquer coisa a gente vê um jeito melhor se quiser continuar comigo. Tem que ser sempre pontual, porque se fiz um contrato com o patrão tenho que cumprir.

Com relação ao princípio da execução na gestão administrativa, o Entrevistado 22 exemplifica como as tarefas são bem divididas por ele:

> Todo dia é feita a limpeza do local, dos materiais, das ferramentas, tudo certinho, organizado, para que no outro dia esteja tudo pronto para começar. Todos ficam, comigo não tem isso de dizer que é só o servente não, todo mundo. Ele vai apanhando a bagunça, a sujeira que ficou, eu já vou limpando minhas ferramentas, todos limpam.

Logo, os dados analisados indicam que os pedreiros autônomos que fizeram parte do corpus de pesquisa, em sua maioria, possuem perfil de líder e mentor. No exemplo seguinte o mesmo Entrevistado 22 reflete de maneira clara o seu papel de líder:

> Assim, eu vou pela indicação dos colegas, levo uma ou duas vezes pra (sic) fazer um serviço e ele mostra alguma habilidade, que tem interesse aí a gente vai deixando, quando ver que ele é bem interessado aí a gente começa a tentar botar ele pra (sic) ajudar a gente a produzir mais, mas já dá uma oportunidade a ele pra (sic) fazer alguma besteirinha, um retoque, aplicar uma massa na parede, assentar um tijolo, vai ensinando aos poucos, porque ele vai aprendendo e ajudando a gente a produzir mais.

Por fim, destaca-se a fala do Entrevistado 10, quando revela suas características como mentor e o prazer que sente em passar adiante suas experiências profissionais:

> Há (sic) com certeza, eu sou um tipo de uma pessoa quê (sic) não gosto de trabalhar com um servente 6 meses e ele ser apenas servente ele tem que aprender alguma coisa porque se ele não quiser aprender nada eu prefiro trocar de servente pois tem que estar sempre passando à profissão para alguém sem ter medo porque quem sabe, sabe não vai perder seu lugar pra (sic) ninguém não, eu sempre cobro dos meus serventes par (sic) eles aprenderem algo de diferente pois eu não gosto de se acomodar sempre procuro melhorar.

4.2 Reflexividade dos Resultados

Após a realização do mapeamento que permitiu conhecer e compreender o contexto de cada um dos vinte e sete entrevistados – i.e., conforme apresentado na subseção anterior –, buscou-se realizar uma reflexão acurada dos significados presente nas falas dos profissionais investigados neste estudo. Assim, através da ACR pôde-se identificar quatorze categorias que estão dispostas nas falas e argumentos dados pelos entrevistados acerca de suas habilidades e posicionamentos quanto ao conhecimento de gestão. A denominação das categorias está disposta no Quadro 3.

Quadro 3 – Lista de Categorias identificadas através da ACR

Atração pelo setor da construção civil (Cat01)
Satisfação com a função de Pedreiro (Cat02)
Remuneração do cargo de Pedreiro (Cat03)
Comportamento mercadológico dos Pedreiros (Cat04)
Funções de gestão nas atividades dos Pedreiros (Cat05)
Funções de liderança na rotina dos Pedreiros (Cat06)
Técnicas de seleção para a escolha dos Serventes (Cat07)
Remuneração do cargo de Servente (Cat08)
Exercício da profissão de Pedreiro sem auxiliar (Cat09)
Relação entre os Pedreiros e seus clientes (Cat10)
Conhecimento formal dos Pedreiros (Cat11)
Servente como profissão temporária (Cat12)
Ingresso na profissão de Pedreiro (Cat13)
Negligencia às necessidades humanas importantes para vida profissional (Cat14)

Fonte: elaboração própria.

Conforme pode ser observado, cada uma das categorias foi nomeada para apontar o contexto à qual está inserida e, simultaneamente, dar pistas a práticas administrativas às quais faz alusão. Consequentemente, essa alusão permitiu uma nova rodada de reflexão sobre os resultados, quando as categorias foram arranjadas a partir de assuntos similares. Neste esforço, foram identificadas a existência de quatro dimensões mais amplas, às quais emergiram da consequência da união das quatorze categorias. Estas estão apresentadas no Quadro 4.

Quadro 4 – Lista das Dimensões identificadas através da ACR

Vocação Pessoal para Pedreiros
Práticas de Administração executadas por Pedreiros
Desinteresse em Qualificação profissional dos Pedreiros
Carreira de Pedreiro baseada em necessidades

Fonte: elaboração própria.

Assim, de modo a elucidar os achados inerentes às quatro dimensões e as catorze categorias que lhe sustentam, subseções respectivas foram elaboradas. Nestas, além do contexto e de uma definição sintética para cada categoria, optou-se por incluir trechos das entrevistas que exemplificassem tais resultados. Não obstante, as dimensões são associadas a conceitos da administração, para atestar a proximidade dos achados com as contribuições do presente estudo.

4.2.1 Vocação Pessoal para Pedreiros

A presente dimensão indica que existem profissionais com tendências naturais para exercer determinada profissão, de acordo com suas habilidades que podem ser desenvolvidas através da prática de atividades que estão associados ao seu trabalho e deste modo, podem ser associadas aos seus desejos de seguir determinado caminho. Esta definição se aproxima ao conceito de vocação, sintetizado como o somatório de vivências desenvolvidas na vida pessoal que podem ser empregados nas atividades profissionais. Se trata da aplicabilidade de valores e conceitos individuais para escolher e se manter num setor laboral, mas que muitas vezes é influenciado por condições sociais e culturais, desde oportunidades contextuais, predisposição familiar e rede de contatos (da Silva Pereira et al.[33]; Enoque et al.[34])

Em nossos achados, tal dimensão é sustentada por duas categorias, conforme indicado no Quadro 5.

Quadro 5 – Relação entre Categorias que sustentam a Dimensão "Vocação Pessoal para Pedreiro"

Categorias	Conceito	Dimensão
Atração pelo setor da construção civil (Cat01)	Motivos pessoais e contextuais que os levaram a escolher sua profissão.	Vocação pessoal para Pedreiros
Satisfação com a função de pedreiro (Cat02)	Fatores positivos que os fazem se sentir reconhecidos e interessados em exercer a sua profissão.	

Fonte: elaboração própria.

A primeira categoria identificada indica a atração ao setor da construção civil (Cat01) trata-se de trabalhadores autônomos da construção civil, onde apontam diversos assuntos de como começaram a carreira e por que persistem na profissão. Mencionam e concordam que aspectos particulares do setor e da função que realizam, tornam suas obrigações mais atraentes. Como exemplo, trazemos a fala de um Entrevistado 23 que relatou: "Tive uma oportunidade de fazer um curso quando menor, depois me identifiquei com o serviço e trabalho até hoje na área. Nunca pensei em ser pedreiro, mas é uma profissão essencial".

De maneira complementar, a outra categoria indica a satisfação com a função de pedreiro (Cat02, demonstrando o prazer que o profissional tem em exercer o seu trabalho. Neste sentido, deriva também de um

reconhecimento do contexto em que vive de que se trata de uma profissão válida e bem-vista pela sociedade. Assim, os entrevistados partilham de uma atitude positiva acerca das tarefas laborais que exercem no seu dia-a-dia. Assim, a satisfação com o trabalho indica como eles são capazes de enxergar-se como capazes de cumprir sua função, bem como ver que suas atividades laborais ela tem um propósito mais amplo de ajudar e até mudar a vida das pessoas a quem prestam serviços. Tal categoria pode ser exemplificada pelo trecho de uma das falas do Entrevistado 11:

> Realmente foi muito gratificante ter lutado, ter aprendido essa profissão, trabalhado com muito amor, foi uma das que eu achava muito bonita e eu escolhi né, quando nós escolhemos nossa profissão que faz com amor, com carinho e dedicação, a pessoa cresce né

4.2.2 Práticas de Administração executadas por Pedreiros

A segunda dimensão, administração na prática, indica que existe administração nas atividades diárias exercidas por profissionais autônomos da construção civil. Esses trabalhadores demonstram possuir habilidades de liderança, delegando tarefas, motivando e ensinando seus auxiliares, planejando quantos dias são necessários para o término de uma obra, da mesma maneira que calculando a quantidade de material que será utilizado para a realização de determinado serviço, além de definir orçamentos e manter o controle dos pagamentos de seus funcionários.

Consequentemente, indicam como que apesar da informalidade técnica, muitos dos profissionais nomeados como "autônomos" exercem diversas técnicas administrativas. O cálculo de sua remuneração que parece ser intuitivo considera tanto valores da concorrência, quanto sua própria capacidade de gerir as horas de trabalho. Já a maneira como lidam com fornecedores e contratados temporário demonstra atividades de liderança e gestão de pessoas. Não obstante, precisam dar manutenção a relação com seus clientes numa clara execução prática de relacionamento de marketing (Fiorotti[35]; Pontes[36]).

Logo, a presente dimensão está associada à oito das categorias identificadas durante a análise reflexiva operada. Neste sentido, o Quadro 6 foi elaborado para sintetizar suas informações.

Quadro 6 – Relação entre Categorias que sustentam a Dimensão "Práticas de Administração executadas por Pedreiros"

Categorias	Conceito	Dimensão
Remuneração do cargo de pedreiro (Cat03)	Fatores que implicam no cálculo e autonomia laboral para alcançar receitas esperadas.	Práticas de Administração executadas por Pedreiros
Comportamento mercadológico dos pedreiros (Cat04)	Posicionamentos assumidos diante de um mercado hipercompetitivo.	
Funções de gestão nas atividades dos pedreiros (Cat05)	Técnicas de gestão executadas intuitivamente durante o exercício de sua profissão.	
Funções de liderança na rotina dos pedreiros (Cat06)	Técnicas de liderança executadas intuitivamente para lidar com fornecedores e prestadores de serviço.	
Técnicas de seleção para a escolha dos serventes (Cat07)	Técnicas de seleção executadas intuitivamente para recrutar fornecedores e prestadores de serviços.	
Remuneração do cargo de servente (Cat08)	Fatores que são incorporados para negociar as formas de pagamento de seus prestadores de serviço.	
Exercício da profissão sem auxiliar (Cat09)	Opção pela independência laboral ao executar serviços sem auxílio de outros profissionais.	
Relação entre os pedreiros e seus clientes (Cat10)	Técnicas de relacionamento com os clientes pra manter uma fidelização de marketing.	

Fonte: elaboração própria.

A primeira categoria indica a remuneração do cargo de pedreiro (Cat03), derivada da percepção de liberdade dos pedreiros em acordar valores sobre suas funções laborais, bem como a forma de recebimento e possíveis permutas pelos serviços prestados. De forma mais ampla, consideram que são eles que constroem sua receita. Tal percepção está disposta num momento do dialogo realizado com o Entrevistado 02:

> "Bom já trabalhei muito por empreitada, mas agora gosto mais de trabalhar por diária, porque toda semana tenho um dinheiro e se caso o cliente não tiver o dinheiro por semana pego por mês aí entramos em acordo".

A segunda categoria atesta o comportamento mercadológico dos pedreiros (Cat04), indicando o grau de discernimento dos profissionais da área, acerca do mercado em geral e as necessidades e particularidades do setor, demonstrando como os pedreiros autônomos se posiciona no mercado. Como exemplo, é válido destacar o trecho da fala do Entrevistado 22:

> "Mantenho o contato por telefone e outra, fazendo o serviço de qualidade, porque se a gente faz o serviço de qualidade, atendendo bem às exigências dos clientes, aí deixa o contato e eles vão tá (sic) sempre repassando o contato da gente pra (sic) outro, sempre acontece isso" (ENTREVISTADO 22).

A terceira categoria que integra essa dimensão indica como pedreiros exercem técnicas de gestão (Cat05) mesmo que intuitivamente. Tal categoria demonstra o quanto o conhecimento de administração é necessário na atuação do pedreiro informal. Isso porque eles invariavelmente precisam exercer ações da área administrativa, visto que são autônomos. Todavia, esta necessidade muitas vezes é suprida com conhecimentos empíricos, fragilizando os resultados e podendo gerar problemas para tais profissionais. Dentre os estratos em que se observou tal categoria, destaca-se a fala do Entrevistado 10 sobre o assunto: "Não, da área de administração eu não entendo muito bem, e administração só o fato de eu estar no comando né e ser o encarregado da obra, aí é essa parte que eu entendo".

De maneira similar, a quarta categoria que constitui essa dimensão indica que pedreiros vem exercendo o papel de líder (Cat06). Nesta categoria, é possível ver como os profissionais informais da construção civil fazem uso intuitivo ou não de técnicas de liderança quando estão comandando, influenciando e motivando seus auxiliares. Para exemplificar, foi escolhida uma parte da fala do Entrevistado 22:

> Sim, incentivo sim, ensino, oriento pra (sic) eles aprender, porque que nem eu sempre falo, é uma profissão que você não depende de empresa, você sendo bem qualificado você sempre vai ter sua sobrevivência sem depender de empresário, você vai depender dos seus clientes fazendo um serviço de qualidade. Sempre quem tá (sic) me ajudando eu tô (sic) ensinando um pouco de elétrica, que eu sei, um pouco de hidráulica e os serviços de pedreiro normais (ENTREVISTADO 22).

Outra categoria associada a presente dimensão revela as técnicas que os pedreiros usam para selecionar seus serventes (Cat07). Nas falas analisadas, se pôde observar uma lista os parâmetros que são empregados para definir a aptidão dos serventes aptos para atuar na profissão, levando em consideração o comportamento de antecipação, proatividade, agilidade, confiança e força de vontade. Pra ilustrar tal achado, é possível observar uma fala do Entrevistado 02 em que descreve de modo transparente sua forma de manter ou dispensar serventes: "Sim, ser bem desenrolado e disposto para o trabalho, pois chegou muitos aqui que só fazia o que mandava não tinha iniciativa própria".

Complementar a anterior, a próxima categoria desvela o cuidado dado a remuneração do cargo de servente (Cat08). Esta categoria indica como os pedreiros calculam e estabelecem formas de remuneração para os serventes que contratam e que lhe auxiliam durante a execução dos serviços na construção civil. É o que relata o Entrevista 07 quando trata desta temática: "Normalmente fixa, mas as vezes varia, pois, dependendo do serviço e a habilidade do ajudante eu consigo lucrar mais e com isso remunerar melhor o ajudante".

Por outro lado, a categoria intitulada exercício da profissão sem auxiliar (Cat09) indica o desapego e frustrações passadas que pedreiros tiveram com serventes ou fornecedores. Neste sentido, consideram que treinar e tomar conta de outros profissionais é mais custoso do que exercer as tarefas laborais individualmente. Adicionalmente, destacam que é mais simples administra a duração do serviço quando só precisam considerar sua própria eficiência, conforme pode ser visto numa das respostas dadas pelo Entrevista 04: "Sou um pedreiro que trabalha sozinho, sem serventes, e dependendo do serviço encerro em curto prazo, e como já estou acostumado, já sei o tempo que vou terminar o serviço".

A última categoria que forma essa dimensão indica que existe um cuidado dos pedreiros na manutenção de sua relação com seus clientes (Cat10). Tal categoria expõe o fato dos pedreiros se sentirem pressionados, por seus contratantes, a aumentarem o ritmo de produção, acelerando o término da obra. Aqui, consideram que precisam atender a tais pedidos, pois enquanto profissionais autônomos devem buscar fidelizar seus clientes. Como exemplo, destaca-se parte da fala do Entrevistado 10 quando disse:

> "Até porque na diária a grana é curta, e tem também aquela situação que tem dia que você consegue produzir muito e tem dia que você não consegue produzir e geralmente o cliente nunca ver por esse lado e ficam pensando que a pessoa está enrolando no serviço"

4.2.3 Desinteresse em Qualificação profissional dos Pedreiros

A terceira dimensão indica a existência de um desinteresse educacional entre os pedreiros, podendo ser generalizada como uma descontinuidade na sua qualificação profissional. Nesta perspectiva, foi possível notar a ausência de interesse dos pedreiros autônomos em se formalizar. Apesar dos entrevistados reconhecerem a importância de se atualizar no mercado de trabalho, eles mencionam motivos dessa falta de interesse e citam a falta de tempo e o cansaço devido a função exercida como o contribuinte principal.

Estas dificuldades refletem como muitas vezes, os profissionais dos mais variados setores indicam dificuldades pessoais e contextuais para dar continuidade a sua qualificação profissional. Notadamente, entendem que o setor em que atuam está mudando e requer rodadas de aprimoramento, mas certos aspectos lhes impedem de buscar essa melhoria enquanto profissionais. As dificuldades apontadas são ainda mais latentes entre profissionais autônomos que, muitas vezes, tem pouca familiaridade ou oportunidades com instituições que podem lhe qualificar na sua profissão (Alves e Dos Santos Vieira[37]; Porceli[38]).

Nos achados da presente pesquisa, tal dimensão está associada a duas categorias. Essa relação está descrita no Quadro 7.

Quadro 7 – Relação entre Categorias que sustentam a Dimensão "Desinteresse em Qualificação profissional dos Pedreiros"

Categorias	Conceito	Dimensão
Conhecimento formal dos pedreiros (Cat11)	Boa parte do conhecimento utilizado nas tarefas laborais podem ser obtidos informal ou empiricamente.	Desinteresse em Qualificação profissional dos Pedreiros
Servente como profissão temporária (Cat12)	Muitos dos serventes vislumbram as atividades na construção civil como temporárias.	

Fonte: elaboração própria.

A primeira categoria indica o conhecimento informal dos pedreiros (Cat11), se referindo a como a maioria dos pedreiros adquiriram seu conhecimento laboral nas experiências no dia a dia com familiares e

amigos. Os pedreiros reconhecem a importância da administração e da educação formal, porém não pretendem explorar a área, assim como não conhecem a utilização dos recursos administrativos utilizados no dia a dia de seu trabalho. Outrossim, os pedreiros que demonstram interessem em se formalizar alegaram que perceberam uma alta burocracia e falta de informação, assim fazendo com que o sonho de se tornar micro empreendedor individual (MEI) se torne distante. Como exemplo, destaca-se a fala do Entrevistado 03 sobre o interesse dede formalizar suas atividades e aprofundar seu conhecimento: "Já sim. O que me impediu foi a alta burocracia, como contador, documentação, entre outros".

A outra categoria desta dimensão revela que servente consideram que suas atividades na construção civil é uma profissão temporária (Cat12). Tal percepção deriva da alegação dos pedreiros que precisam lidar com ajudantes que consideram o trabalho no setor como uma fase provisória da vida, sem a intenção de se profissionalizar. A fala de um Entrevistado 10 corrobora este entendimento:

> "Tenho um que trabalha comigo há uns 3 anos mais (sic) ele não tem jeito pra (sic) pedreiro não pois ele nasceu pra (sic) ser servente mesmo a única coisa que ele sabe fazer de diferente é serviço de elétrica".

4.2.4 Carreira de Pedreiro baseada em necessidades

Na quarta e última dimensão identificada, é destacada a trajetória ocupacional e necessidades básicas em que os entrevistados compreendem que devem repensar seus interesses futuros em relação a profissão que exercem, se tratando de uma análise de longo prazo acerca das oportunidades e ameaças em se manter neste setor laboral. Indica como os pedreiros autônomos estão preocupados com as possibilidades de melhorar de vida e se vislumbram na profissão que exercem oportunidades de crescimento de receitas, melhoria no padrão de vida ou dificuldades e ameaças que lhes impeça de alcançar tais resultados positivos.

Esta percepção pode ser associada a maneira como profissionais são pessoas e, portanto, necessitam satisfazer as necessidades básicas para ter uma vida digna e saudável. Assim, é comum que busquem atuar em atividades laborais que caracterizadas por condições que lhes permita melhorias contínuas no contexto em que vivem. Se trata de um plano de carreiras que, muitas vezes, não é possível a profissionais autônomos que acabam se inserindo em suas atividades laborais por necessidade financeira ou falta de oportunidades no mercado formal (Malvezzi[39]; Ribeiro[40]).

A mesma é composta por duas categorias, conforme pode ser observado no Quadro 8.

Quadro 7 – Relação entre Categorias que sustentam a Dimensão "Carreira de Pedreiro baseada em necessidades"

Categorias	Conceito	Dimensão
Ingresso na profissão de pedreiro (Cat13)	Muitos profissionais começaram na construção civil por fatores adversos e não por escolha individual.	Carreira de Pedreiro baseada em necessidades
Negligencia às necessidades humanas importantes para vida profissional (Cat14)	Comumente muitos dos profissionais optam por se arriscar durante a execução de suas atividades laborais	

Fonte: elaboração própria.

A primeira aponta para as condições que levaram os profissionais a começar suas atividades laborais como pedreiros (Cat13). Se, por um lado, alguns pedreiros autônomos indicam a facilidade e familiaridade que tiveram em iniciar suas atividades laborais; por outro, alguns destacam que foi a necessidade e falta

oportunidade em mercados formais que lhes levaram a começar a atuar em sua profissão atual. Adicionalmente, também destacam que se lhes fosse dada a escolha, optariam por oportunidades de trabalho formais – i.e., carteira de trabalho assinada – para gozar dos benefícios e direitos trabalhistas, principalmente pensando na questão da aposentadoria. Como exemplo, destaca-se uma das falas do Entrevistado 10: "Na verdade eu prefiro trabalhar de carteira assinada mais (sic) como não tenho outra opção aí trabalho por conta própria" (ENTREVISTADO 10).

De maneira complementa, a outra categoria indica que pedreiros negligenciam necessidades humanas importantes para vida profissional e pessoal (Cat14). Nesta perspectiva, foi observado relatos de como os entrevistados são descuidados com as necessidades básicas humanas no trabalho, como segurança, carga horária, amizade dos serventes e reconhecimento. Para ilustrar esse fator, foi escolhida uma parte da fala do Entrevistado 11, quando diz não se importar com os comentários dos amigos e argumenta que a idade já tem idade avançada para exercer tanto esforço laboral:

> A minha idade já está muito avançada e eu acho assim, minha capacidade, eu não me preocupo tanto assim de me formalizar, ficar conhecido não, porque se eu fosse um jovem assim de quando eu comecei a trabalhar até que me preocupava em me interessar, mais nada é impossível. Tem pessoas da engenharia que me fizeram a mesma pergunta, mais realmente não me interesso não. Não adianta dizer que quero, vou fazer, porque chegamos a um determinado patamar que nós temos que procurar o nosso lugar pra (sic) nós fazer aquilo que a gente gosta e aquilo que faz com amor e dedicação e com o pouco que sei dá pra (sic) mim sobreviver e depois que nós aposentamos não é a mesma coisa.

5. Considerações Finais

O progresso desse estudo possibilitou entender que os pedreiros autônomos partilham de diversos entendimentos e práticas do processo de gestão enquanto executam suas funções laborais. Por um lado, é possível ver o lado positivo deste conhecimento, quando se destaca a perspectiva de vocação e as ferramentas administrativas intuitivamente executadas. Por outro lado, também foram observadas disfuncionalidades seja no desinteresse e falta de oportunidade para qualificação profissional, seja em estabelecer uma carreira neste setor por causa da informalidade e dificuldade inerentes do contexto em que atuam.

Assim, o estudo conseguiu elencar detalhes acerca de com os pedreiros autônomos administram o trabalho em geral de forma intuitiva. Todavia, de acordo com seus relatos, acreditam que não entendem muito bem da área administrativa. Por não explorar esse conhecimento de maneira formal, muitas vezes deixam de utilizar ferramentas que colaborem para que o planejamento, preparo, controle e execução sejam feitos de modo eficiente.

Generalizando este entendimento, é possível apontar para a possibilidade de profissionais autônomos de múltiplas áreas já executarem técnicas e estratégias de gestão intuitivamente, mas sem compreender sua validade formal. Consequentemente, o estudo considera que seria válido repensar formas de popularizar o ensino das técnicas e conhecimento administrativos para profissionais de diversas áreas.

Adicionalmente, o estudo buscou explorar e conhecer o perfil – de maneira descritiva – dos entrevistados, de modo que pôde apresentar a intensa relação que profissionais autônomos vivenciam com suas funções laborais. Tal conhecimento deriva do exercício de uma pesquisa de campo que combina técnicas descritivas e reflexivas que, quando combinadas, permitem mapear e aprofundar o conhecimento sobre a temática investigada.

Todavia, é necessário indicar que o estudo foi limitado a um único setor de trabalhadores informais – i.e., construção civil – e que foi geograficamente localizado à RMR. A região é considerada uma das mais proeminentes do país na expansão e crescimento da construção civil para os próximos anos (Jatobá), o que permitiu escolhê-la coió lócus empírico válido para realização do presente estudo.

Por fim, é considerado válido propor que discussões futuras ampliem o que foi indicado nos achados da presente pesquisa, seja através de investigação que se debrucem no conhecimento de gestão de profissionais autônomos de outros setores – e.g., comércio, indústria –, seja diferenciação entre perspectivas de carreira entre profissionais autônomos e formais do setor da construção civil. De forma mais ampla, outras pesquisas que se interessem em realizar mutuamente um mapeamento descritivo e uma análise conteúdo reflexiva através de entrevistas realizadas podem se beneficiar dos procedimentos metodológicos adotados nesta investigação.

6. Referências

1. Cheong RK, Tsui E. From skills and competencies to outcome ‐ based collaborative work: Tracking a decade's development of personal knowledge management (PKM) models. *Knowledge and Process Management*. (2011); 18(3): 175-193.

2. Egbu CO. Skills, knowledge and competencies for managing construction refurbishment works. *Construction Management & Economics*. (1999); 17(1): 29-43.

3. Stevens MJ, Campion MA. The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: Implications for human resource management. *Journal of management*. (1994); 20(2): 503-530.

4. Olawumi TO, Chan DW Building information modelling and project information management framework for construction projects. *Journal of Civil Engineering and Management*. (2019); 25(1): 53-75.

5. Roncon A, Oliveira ML, Beltrame I. Processos gerenciais de gestão de pessoas em empresas do setor da construção civil. *Revista de Carreiras e Pessoas*. (2015); 5(1): 114-128.

6. Borges VS, Brandão SS, Marinho ECP. Análise da gestão de RH na construção civil: teoria x prática. *Pesquisa Operacional para o Desenvolvimento*, Rio de Janeiro. (2010); 2(1), 12-31.

7. Tavares A, Longo O, Sueth R. Conflitos na gestão de pessoas na construção civil. *Tópicos em Administração*. (2014); 32: 52-64.

8. Boas B. IBGE informa que país tinha 38 milhões de trabalhadores informais até fevereiro. Valor investe https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2020/03/31/ibge-informa-que-pais-tinha-38-mi-de-trabalhadores-informais-ate-fevereiro.ghtml.

9. A Gazeta. Sem estudo, trabalhador luta para ter emprego. https://www.agazeta.com.br/economia/sem-estudo-trabalhador-luta-para-ter-emprego-0518

10. de Lima Silva WA, Dos Santos FA. Cálculo de custos na construção civil: um estudo na cidade de Umarizal sob o olhar dos pedreiros locais. *Revista de Administração e Contabilidade da FAT*. (2023); 11(3): 49-64.

11. Dias EG et al. Qualificação de pedreiros atuantes na construção civil de uma cidade Norte Mineira. *DESAFIOS-Revista Interdisciplinar Da Universidade Federal Do Tocantins*. (2018); 5(2): 41-50.

12. Serpell AB. *Administración de Operaciones de Construcción*. Ed. Universidad Catolica de Chile, Santiago, 1993.

13. Chiavenato I. *Gerenciando Pessoas*. 3. ed. São Paulo: Makron books, 1994.

14. Chiavenato I. *Administração: teoria, processo e prática*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

15. Baroni L. Normas de qualificação profissional não saem do papel. *Construção Mercado*, ed, 135, 2012.

16. Cacciamali MC. Globalização e processo de informalidade. *Economia e sociedade*. (2000); 9(1): 153-174.

17. Azeredo FC. Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações. *Revista Brasileira de Administração Científica*. (2019); 10(1), 14-30.

18. Maximiano A. *Introdução à administração*. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

19. Goldman P. *Introdução ao planejamento e controle de custos na construção civil brasileira*. 4. ed. São Paulo: Pini, 2004.

20. Lima IS. Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: Avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte. Tese (Doutorado em Engenharia) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

21. Cockell FF. Da enxada à colher de pedreiro: Trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil. Tese (Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

22. Vanni C. Análise de falhas aplicada à compatibilidade de projetos na construção de edifícios. Tese (Mestrado em Engenharia de Produção) - Escola de Engenharia – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1999.

23. Barbosa E. As informações contábeis de suporte ao processo de gestão nas diferentes fases do ciclo de vida de empresas da construção civil de Goiânia-go. Tese (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

24. Medeiros E. Análise da qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso na área da construção civil. Tese (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

25. Natale CHC, Neves JTR, Carvalho RB. Maturidade em gestão do conhecimento: análise das percepções dos gestores de uma grande empresa de construção civil. *Informação & Informação*. (2016); 21(1): 375-406.

26. Denzin NK, Lincoln YS. *The Sage handbook of qualitative research*. Sage, 2011.

27. Godoy AS. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de administração de empresas*. (1995); 35(1), 57-63.

28. Silva AH, Fossá MIT. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualitas revista eletrônica*. (2015); 16(1).

29. Creswell JW. *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa-: Escolhendo entre Cinco Abordagens*. Penso Editora, 2014.

30. Lakatos A. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

31. Moura BM, Souza-Leão, ALM. Expanding Research Horizons: use of online interviews in Consumer Culture Theory. *Marketing & Tourism Review*. (2022); 8(2), 1-33.

32. Rocha ALS et al. Implicações do uso da religião como motivação de colaboradores de Instituições de Ensino. *Revista Universitária Brasileira*. (2023); 1(1), 1-18.

33. da Silva Pereira R et al. A INFLUÊNCIA DA VOCAÇÃO PROFISSIONAL NA ESCOLHA DA CARREIRA DE GUARDA MUNICIPAL. *Revista de Administração Unimep*. (2018); 16(1): 78-101.

34. Enoque AG, Borges AF, Borges JF. "Além do que se Vê...": Análise do Conceito Weberiano de Vocação à Luz da Dinâmica do Empreendedorismo Religioso. *Organizações & Sociedade*. (2015); 22(75): 505-520.

35. Fiorotti C. Trabalho "autônomo" e identidade: as vendedoras de produtos por catálogo e a organização das empresas Avon e Natura. *Tempo da Ciência*. (2018); 25(49): 121-133.

36. Pontes BR. Administração de cargos e salários: Carreiras e remuneração. Vol. 20. LTr Editora, 2021.

37. Alves ELG, dos Santos Vieira CA. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. *Planejamento e políticas públicas*, 12: 117-146.

38. Porceli E. Continuidade e descontinuidade entre as noções de competência e qualificação profissional. *Trabalho & Educação*. (2003); 12(2): 129-144.

39. Malvezzi S. Empregabilidade e carreira. *Cadernos de psicologia social do trabalho*. (1999); 2: 64-68.

40. Ribeiro MA. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. (2009); 12(2): 203-216.

41. Jatobá M. Boas novas para o setor imobiliário. FOLHA PE. 2023. https://www.folhape.com.br/especiais/folha-imoveis/boas-novas-para-o-setor-imobiliario/261416/