

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO

DAYANE MILENA DA SILVA

KELITA KAROLINE DA PAIXÃO SANTOS

THAYSE EDLENE DO NASCIMENTO SILVA

A ADMINISTRAÇÃO E A CONSTRUÇÃO CIVIL: PERCEPÇÃO E
PRÁTICA DOS PEDREIROS AUTÔNOMOS SOBRE OS PROCESSOS
DE GESTÃO

RECIFE

2020

DAYANE MILENA DA SILVA

KELITA KAROLINE DA PAIXÃO SANTOS

THAYSE EDLENE DO NASCIMENTO SILVA

**A ADMINISTRAÇÃO E A CONSTRUÇÃO CIVIL: PERCEPÇÃO E
PRÁTICA DOS PEDREIROS AUTÔNOMOS SOBRE OS PROCESSOS
DE GESTÃO**

Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA, para obtenção do
título de bacharelado em administração.

Orientador: Prof. Bruno Melo Moura

RECIFE

2020

S586a

Silva, Dayane Milena da.

A administração e a construção civil: Percepção e prática dos pedreiros autônomos sobre os processos de gestão. / Dayane Milena da Silva; Kelita Karoline da Paixão Santos; Thayse Edlene do Nascimento Silva. - Recife: O Autor, 2020.

45 p.

Orientador(a): Bruno Melo Moura.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2020.

1. Administração. 2. Pedreiros autônomos. 3. Construção civil. .I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

DAYANE MILENA DA SILVA

KELITA KAROLINE DA PAIXÃO SANTOS

THAYSE EDLENE DO NASCIMENTO SILVA

**A ADMINISTRAÇÃO E A CONSTRUÇÃO CIVIL: PERCEPÇÃO E
PRÁTICA DOS PEDREIROS AUTÔNOMOS SOBRE OS PROCESSOS
DE GESTÃO**

Este trabalho foi julgado adequado para a obtenção do título de Administrador, foi aprovado e apresentado em sua forma final pelo Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA.

Recife, ____ de dezembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Me. Bruno Melo Moura

Profª. Me. Luísa Cherém

Prof.º Me. Elielton Albuquerque

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus,
por ser essencial em nossas vidas, e a todos que
acreditaram em nosso potencial e nos ajudaram
a chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus pelas nossas vidas e por todas as batalhas que surgiram em nossos caminhos e Ele nos deu forças para vencer, fazendo com que nos sentíssemos sempre capazes de chegar aos nossos objetivos, direcionando ao caminho certo.

Gratidão pelos nossos pais, suas presenças e amor incondicional em nossas vidas. Esta monografia é a prova de que os esforços deles pela nossa educação não foram em vão e valeram a pena. Agradecemos também aos pedreiros autônomos que mesmo estando cansados da sua rotina de trabalho, dedicaram um pouco do seu tempo para responder nossa entrevista e nos ajudar a desenvolver esse trabalho, enriquecendo a nossa formação com suas experiências diárias.

Ao nosso orientador, Prof. Bruno Melo, por aceitar o desafio de nos guiar diante de um tema que foge de sua especialidade, pelo apoio, incentivo, compreensão, orientação e pela ajuda indiscutível para realização dessa pesquisa. Ainda, por ser um professor em toda extensão da palavra.

Agradecemos a Prof. Luísa Cherém, por mostrar o exemplo de profissional que o mercado necessita, transformando todo o medo que um dia senti, em admiração e respeito pela sua pessoa. Como também ao Prof. Elielton Albuquerque, pela disponibilidade e participação da banca examinadora. Também agradecemos a todos os nossos colegas de curso, pela oportunidade do convívio e pela cooperação mútua durante esses 4 anos.

“Se algum dia alguém lhe disser que seu trabalho não é o de um profissional, lembre-se: amadores construíram a arca de Noé, e profissionais, o Titanic”.

Mestre Ariévlis

RESUMO

O presente trabalho possui foco nos trabalhadores autônomos do subsetor da construção civil. Buscando entender a carreira dos mesmos e os conhecimentos que possuem referente a liderança e principalmente a administração, que é utilizada diariamente, do início até a finalização da obra. Tendo em vista que essa classe não dispõe de equipamentos automatizados, prevalecendo o trabalho manual, fizemos analogia a administração científica, a qual, assim como os pedreiros informais, possuem foco nas tarefas. Com isso, buscamos compreender a forma de planejar, preparar, controlar e executar os serviços prestados pela classe, que tem como principal objetivo a alta produtividade no menor tempo possível. Para atestar as informações descritas acima, foi realizada uma pesquisa qualitativa, onde coletamos e analisamos dados primários de forma remota, através de entrevistas feitas com 25 pedreiros autônomos.

Palavras-chave: Administração, pedreiros autônomos, construção civil.

ABSTRACT

The present work focuses on the autonomous workers of the civil construction subsector. Seeking to understand their career and the knowledge, they have regarding leadership and especially administration, which is used daily, from the beginning until the completion of the work. Considering that this class does not have automated equipment, prevailing manual labor, we made analogy to scientific administration, which, like the informal masons, have a focus on the tasks. With this, we seek to understand how to plan, prepare, control and perform the services provided by the class, which has as main objective the high productivity in the shortest possible time. To attest to the information described above, a qualitative research was conducted, where we collected and analyzed primary data remotely, through interviews with 25 autonomous masons.

Keywords: Administration. Self-employed masons. Construction.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 CONSTRUÇÃO CIVIL	13
2.2 ADMINISTRAÇÃO	14
2.3 ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA	15
2.3.1 Planejamento	15
2.3.2 Preparo	16
2.3.3 Controle	16
2.3.4 Execução	17
2.4 PAPÉIS INTERPESSOAIS	17
2.4.1 Líder	17
2.4.2 Mentor	18
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	18
3.1 ENTREVISTAS REALIZADAS	20
3.2 EXECUÇÃO DA ANÁLISE DE CONTEÚDO	20
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	21
4.1 TRAÇANDO O PERFIL DOS PEDREIROS	21
4.1.1 Conhecimentos e práticas administrativas dos pedreiros	23
4.2 CÓDIGOS E CATEGORIAS	24
4.2.1 Vocação a pedreiro	25
4.2.2 Administração na prática	26
4.2.3 Desinteresse educacional	29
4.2.4 Carreira baseada em necessidades	29
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	33
APÊNDICE A – Roteiro das entrevistas	38
APÊNDICE B – Códigos criados a partir da análise de dados	40
APÊNDICE C – Categorias criadas a partir dos códigos semelhantes	43

APÊNDICE D – Dimensões elaboradas a partir da junção de categorias semelhantes - 45

1. INTRODUÇÃO

Os administradores perceberam que são necessárias novas posturas das pessoas que desempenham cargos estratégicos, diante das dificuldades encontradas no âmbito das construções e obras (CHIAVENATO, 2008). Atualmente os tradicionais gerentes ou chefes cederam lugar para os líderes e os gerentes que focam na formação de equipes que sejam envolvidas com os objetivos organizacionais e buscam analisar individualmente e atender as necessidades dessas equipes. Na opinião de Chiavenato (1994, p.53), 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.

O grande objetivo 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, “a gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores, de como irá agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização” (CHIAVENATO, 2008, p. 9). O mesmo autor ainda ressalta que para conseguir alinhar uma equipe deve-se utilizar adequadamente algumas estratégias, tais como; processos criativos, atividades de treinamento, curso de aperfeiçoamento, desenvolvimento de habilidades individuais.

No estudo realizado por Serpell (1993 apud POZZOBON, 1997), alguns fatores que 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. As pessoas são vistas como indivíduos, com personalidade, valores e características que precisam ser respeitadas e com necessidade de serem motivadas para desempenhar melhor suas funções (ENDEAVOR, 2014). Nem sempre é fácil coordenar pessoas que têm pensamentos, valores e experiências de vida diferentes.

Na construção civil, os operários são um dos principais recursos, por isso, devem receber atenção especial do gestor. É de fundamental importância que essa conscientização atinja todos os níveis da empresa e todos os que se relacionam com eles. Apesar de ser reconhecida a importância da gestão na construção civil, uma dificuldade encontrada é que ainda existem poucos livros e artigos que abordam tal tema (SERRA, 2010).

No Brasil vem crescendo nos últimos anos a informalidade neste setor. Até fevereiro de 2020, os trabalhadores informais correspondiam a 40,6% da totalidade de colaboradores no país (BÔAS, 2020), incluindo da área da construção civil, os pedreiros. Uma grande parcela é do sexo masculino, de uma base familiar humilde. Também possuem baixa escolaridade e normalmente não escolheram a profissão por opção. Segundo CBO é ideal que o pedreiro tenha no mínimo o ensino fundamental completo, visto as habilidades que o profissional precisa desenvolver para executar suas tarefas no trabalho (BRASIL,2017). 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 (MONTEIRO; MOURÃO, 2016).

Logo, o pedreiro acumula para si funções de gestão e de profissional da obra que atua na construção das etapas de fundação, paredes e acabamentos. Ter conhecimento sobre o emprego de materiais, sobre ferramentas e equipamentos, sobre as técnicas utilizadas na construção entre outros. Saber construir vigas, levante de parede, revestimentos de pisos e paredes e como funciona um canteiro de obras e suas instalações, interpretar projetos e ter conhecimento sobre cálculos de área e volume, são conhecimentos essenciais de um pedreiro (KENNEDY, 2019).

Contudo, lhes falta 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 (FONSECA, 2013). 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 (KENNEDY, 2019). A limpeza diária, associada ao reaproveitamento de materiais e o pedido de caçambas deve ser atualizado e conversado diariamente. (FONSECA, 2013).

Diante do que foi 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?**

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

(SILVEIRA, 2017). Para a produção deste trabalho, foram idealizados objetivos, com a finalidade de conduzir a evolução do mesmo. Como objetivo geral, será feita a verificação da percepção e prática de pedreiros autônomos ativos sobre os processos de gestão. Já os específicos são: analisar a forma de gerir dos pedreiros; comprovar a existência da administração no dia a dia dos pedreiros autônomos sem entendimento da área; verificar a compreensão e interesse de pedreiros autônomos referente a área administrativa; relacionar práticas de pedreiros autônomos com as teorias clássicas e científicas da administração; avaliar se os mecanismos e técnicas utilizadas pelos pedreiros são eficientes.

Neste sentido, a presente pesquisa tem o intuito de avaliar a capacitação da mão de obra baseada no perfil dos trabalhadores e de construir uma sugestão de proposta para a qualificação em função do levantamento realizado na construção civil nas cidades pesquisadas (BARONI, 2012). Isso porque, profissionais dessa área que trabalham por conta própria, geralmente focalizam nas tarefas. Por não dispor de conhecimentos alusivo à administração, assim como ferramentas gerenciais (BRASIL, 2017), eles conduzem os aprofundamentos desta pesquisa - além de entender a relação dos pedreiros com a administração no dia a dia - visa apresentar informações relevantes para os profissionais da área, demonstrando a importância de saber administrar e utilizar ferramentas ao seu favor, independente da especialidade do negócio.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONSTRUÇÃO CIVIL

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. A informalidade tem relação com trabalhadores autônomos e contratados não registrados. Enquanto que a instabilidade elevada caracteriza, principalmente a excessiva rotatividade. A expressão “peão”, frequentemente designada a profissionais da classe, simboliza aquele que gira e é instável (MORICE, 1992).

Cerca de 2 milhões de trabalhadores informais da construção civil fazem parte do mercado. Sendo autônomo, os profissionais não possuem direitos que teriam se fossem regularizados, ficando sem um porto seguro caso fiquem sem trabalho (SINDUSCON-PR, 2017). Para Cacciamali (2000), 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.

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.

2.2 ADMINISTRAÇÃO

A Administração é uma ciência nitidamente diferente das demais profissões, pois ela pode ser aplicada em organizações de qualquer segmento, seja ela de construção civil, hospitais, indústrias, entre outros. Quando a Administração é aplicada com eficácia pelos nossos governantes, temos a saúde, segurança, educação e demais áreas, em plena condição de suprir e até mesmo superar as necessidades do seu povo, pois gerir recursos é fundamental para o desenvolvimento humano e para o progresso da nação (UCHÔA, 2020).

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, 2007; MAXIMIANO, 2000; RIBEIRO, 2016).

O Quadro abaixo representa a definição das funções vistas anteriormente segundo Chiavenato (2004).

Quadro 1 – As funções administrativas

FUNÇÕES	DEFINIÇÃO
Planejar	O planejamento determina o que a organização almeja realizar e como deverá executar.
Organizar	A organização demonstra as formas e recursos fundamentais para a concretização do planejamento.
Dirigir	A direção retrata o desenvolvimento do que foi planejado e organizado.
Controlar	O controle equivale a monitorar e avaliar se as ações estão ocorrendo de acordo com o planejado.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados do escritor Chiavenato, 2004.

2.3 ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

A Administração Científica surge no final do século XIX, após a revolução industrial e em meio ao liberalismo econômico. Os Estados Unidos da América (EUA) tinham como principal mão de obra os imigrantes; na Europa por conta das guerras, onde as mulheres representavam a maior parte dos trabalhadores e, na União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), camponeses eram treinados como trabalhadores fabris. A mão de obra era despreparada e o mercado buscava por ganhos de produtividade (SOBRAL, 2013).

Frederick Winslow Taylor, foi o maior representante deste movimento e sua obra: *Princípios de Administração Científica*, de 1911, sintetiza os princípios desta corrente de pensamento. Para Taylor, há uma única forma correta para desempenhar uma tarefa, maximizando sua eficiência e produtividade e por meio de treinamento adequado o homem comum poderia executar uma tarefa no tempo exato para a execução. Com isso, a Administração Científica promoveu a substituição de métodos empíricos, por métodos científicos (CORRÊA; CORRÊA 2012; ESCRIVÃO FILHO, 2010; SOBRAL, 2013;). Dentre os princípios da administração científica, Taylor (1990) evidencia quatro como os principais, os quais estão detalhados nas seções terciárias abaixo.

2.3.1 Planejamento

Taylor (1990) apresenta no princípio do planejamento que as tarefas dos trabalhadores devem ser planejadas pelo líder, que além disso, também deve instruí-los e mostrar formas de realiza-las com eficiência. Tais tarefas precisam ser realizadas em conjunto com o administrador do serviço, para que ambas as partes não fiquem sobrecarregadas.

Na construção civil o planejamento é de extrema importância, Goldman (2004) 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 (1995) 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. Cockell (2008) salienta que a baixa eficiência na produção, problemas no cumprimento de prazos e a necessidade de refazer o trabalho, atrapalha a evolução do subsetor.

2.3.2 Preparo

Para cada função, existe um trabalhador com mais capacidade e que pode passar por treinamentos, com o operário especializado é a base para o sucesso, é do líder o dever de ensinar ao operário como executar a tarefa para que possa atender os objetivos (SILVA, 1960). Há poucas oportunidades de crescimento no subsetor da construção civil, segundo Lima (1995), com a escolaridade baixa e ausência de capacitação, a progressão na classe ocorre apenas de servente para pedreiro, ocasionando a falta de motivação por parte dos trabalhadores. Ainda enfatiza o fato de que com o avanço da tecnologia e inovações no mercado, profissionais da construção civil sentem necessidades de se qualificar.

Barbosa (2003) expõe a 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. E o segundo é implantar diariamente exigências com foco na qualidade, contribuindo com a satisfação do cliente e elevando a confiança nos serviços contratados.

2.3.3 Controle

O controle da obra da construção civil ajuda a manter o desenvolvimento de uma obra de forma correta com o intuito de finalizar uma construção dentro do tempo pré-determinado garantindo assim que esta obra possua uma durabilidade melhor, até porque tudo foi concretizado visando segurança, qualidade e treinamento, tornando o resultado final o melhor possível. (CORDEIRO, 2017).

Na mesma linha de pensamento, Vanni (1999) 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.

2.3.4 Execução

Taylor (1990) descreve que o ser humano é movido por interesses relativos a economia, de acordo com suas perspectivas, a organização pensante do trabalho está baseada na divisão de tarefas na qualificação intensa dos operários, além da padronização da mão de obra. Uma boa execução é consequência de um planejamento eficiente, onde a realização das tarefas de cada trabalhador tem sua importância, pois quando as tarefas são bem distribuídas, os objetivos são alcançados em um espaço de tempo menor (SILVA, 1960).

Conforme França (2004), a qualidade de vida no trabalho discute os caminhos que levam ao bem-estar do trabalhador e as medidas que podem ser tomadas para que as expectativas, tanto dos gestores como dos operários, sejam alcançadas. Medeiros (2002) 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.

2.4 PAPÉIS INTERPESSOAIS

2.4.1 Líder

Bergamini (1994) acredita que a liderança é um relacionamento interpessoal, e o líder precisa dirigir e controlar seu próprio comportamento para que possa influenciar e controlar o comportamento de seus colaboradores. Meneghetti (1996) considera que a falta do líder na sociedade, gera uma guerra civil. Pois o líder é aquele que garante a função a todos.

O líder e o gestor possuem funções distintas em uma organização, cada um tem a sua importância, e juntos colaboram para o alcance dos objetivos institucionais (OLIVEIRA; PEREZ, 2015). O gestor consegue atingir os resultados esperados independente das pessoas envolvidas, enquanto o líder obtém resultados a partir da confiança e conexão com as pessoas ao seu redor (HYACINTH, 2016).

2.4.2 Mentor

O mentor deve ser compreensivo com si próprio e com os seus funcionários para que os oriente da melhor maneira. Tem de identificar as habilidades dos mesmos e as aptidões que possuem, para que a divisão de tarefas ocorra de acordo com as competências de cada um. Além disso, o mentor precisa oferecer feedbacks e reconhecer o papel de cada indivíduo (VIEIRA, 2013).

As funções da mentoria ressaltadas na literatura são características essenciais que diferenciam as relações de desenvolvimento de outras relações no trabalho. As funções de mentoria são aqueles aspectos da relação que asseguram não só o crescimento pessoal, mas também o progresso na carreira. Juntas, essas funções ajudam os indivíduos a enfrentarem os desafios de cada estágio de suas carreiras (KRAM, 1985).

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Sobre a classificação de pesquisa científica, Gil (2002) argumenta a existência de três pontos: quanto o modo de abordagem do problema, os objetivos gerais e quanto as técnicas e procedimentos seguidos pelo pesquisador. Baseado nesses parâmetros, o presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa descritiva com uma abordagem qualitativa, pois não propõe a utilização de dados estatísticos, o procedimento e a interpretação são os pontos focais desse tipo de abordagem (MENEZES; SILVA, 2001).

A pesquisa qualitativa enfatiza 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 (2006), 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.

É uma abordagem de pesquisa que estuda aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano. Os objetos de uma pesquisa qualitativa são fenômenos que ocorrem em determinado tempo, local e cultura. Uma pesquisa qualitativa aborda temas que

não podem ser quantificados em equações e características. Ao contrário, estudam-se os símbolos, as crenças, os valores e as relações humanas de determinado grupo social (MENEZES; SILVA, 2001).

Para Martins (2004), a metodologia qualitativa requer uma análise intensiva dos dados, desafiando o pesquisador. Assim, o cientista deve se preocupar em fazer o entrevistado falar do modo mais completo, detalhista, expondo a realidade do dia a dia para maior compreensão. Uma característica que representa os métodos qualitativos é ser flexível, sobretudo às técnicas de coleta, que deve ser definida a partir da investigação que está sendo executada.

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. Ao discutir as características da pesquisa qualitativa, Creswell (2007, p. 186) 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. 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, 2007).

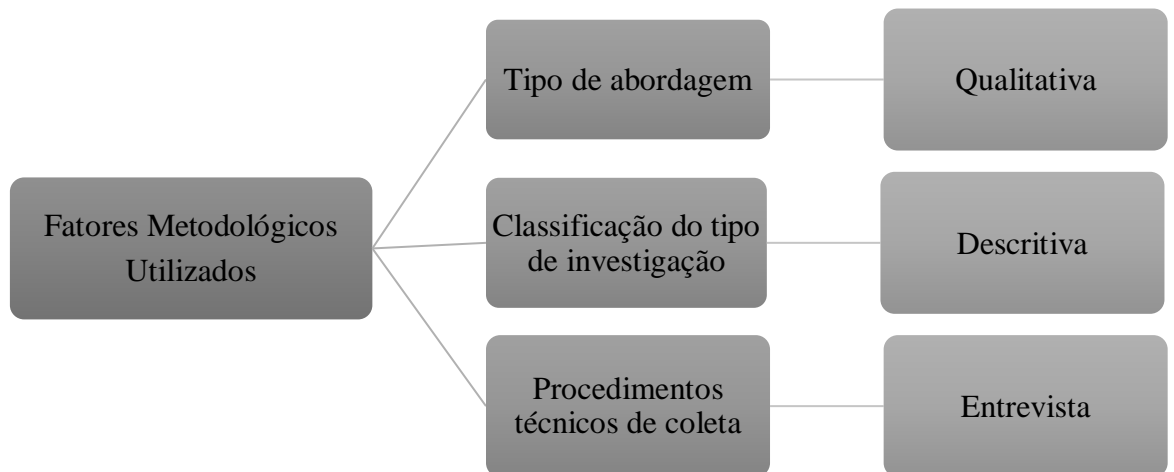
As entrevistas quando bem realizadas, elas proporcionam ao pesquisador se aprofundar durante a coleta de dados e possuir um melhor entendimento da lógica que conduz as relações internas do grupo estudado. Realizar entrevistas é uma tarefa que exige bastante atenção dos entrevistadores, principalmente quando são semiestruturadas, de histórias de vida, abertas, entre outras. Oportunizar ocasiões de contato simultâneos, formais e informais, de forma espontânea e desprevenida, 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 (DUARTE, 2004).

3.1 ENTREVISTAS REALIZADAS

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos, foi utilizado como método de coleta de dados entrevistas individuais com vinte e sete perguntas semiestruturadas. Como ferramenta de coleta de dados primários, foi feito o uso do WhatsApp, aplicativo de mensagens instantâneas, que possibilita o envio de mensagens de texto e de voz, tornando possível a rapidez na comunicação em meio a uma pandemia de Covid-19, onde é recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) manter a distância das pessoas. Foram executadas entrevistas com 30 indivíduos, todos pedreiros autônomos ativos.

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 1 hora fragmentada, foram transcritas e posteriormente analisadas. A Figura 1 mostra o resumo da metodologia de coleta de dados utilizada neste trabalho.

Figura 1 – Fatores metodológicos utilizados



Fonte: Elaborado pelos Autores, 2020.

3.2 EXECUÇÃO DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

Inicialmente, pode-se dizer que análise de conteúdo é uma técnica refinada, que exige muita dedicação, paciência e tempo do pesquisador, o qual tem de se valer da intuição,

imaginação e criatividade, principalmente na definição de categorias de análise. Para tanto, disciplina, perseverança e rigor são essenciais (CUNHA; FREITAS; MOSCAROLA, 1997). O investigador deve ficar alerta quanto as interpretações, para não fugir do contexto explorado (CAVALCANTE; CALIXTO; PINHEIRO, 2014).

Nas palavras de Moraes (1999), a análise de conteúdo deve ser dividida em cinco etapas, onde na primeira, preparação das informações, os dados são separados por códigos que ajudem a identificá-los ligeiramente; na segunda, transformação do conteúdo em unidades, há necessidade de releitura dos códigos, podendo existir mais de um código em um único contexto; na terceira, categorização, são criadas categorias a partir da junção de códigos parecidos; na quarta etapa, descrição, as categorias recebem definições; na quinta e última etapa, interpretação, são elaboradas dimensões que são baseadas na interpretação do autor em relação aos códigos e categorias.

Para esta pesquisa, todas as entrevistas passaram por um processo de tratamento e análise, com o auxílio do editor de planilhas Microsoft Excel, Software produzido pela marca que carrega o nome da ferramenta, a Microsoft. Esse recurso possibilitou maior controle e organização dos dados coletados, através da criação de tabelas e quadros, facilitando a compreensão e visualização do leitor.

Quanto ao fechamento amostral, foi utilizado o método por saturação, que segundo Fontanella, Ricas e Turato (2008), é definido como o momento de finalizar a coleta de dados, considerando que em um certo momento torna-se redundante, não agregando novas informações ao corpus de pesquisa, deixando de ser relevante prolongar a coleta com novos participantes.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 TRAÇANDO O PERFIL DOS PEDREIROS

Para retratar o perfil dos pedreiros entrevistados foi empregue a variável idade, tempo de atuação na área, escolaridade e os motivos pelos quais escolheram a profissão, como apresenta a Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos pedreiros autônomos atuantes na construção civil

Variáveis	Classes	N
Idade (em anos)	24-30	07
	30-42	08
	42-50	05
	50-79	07
Tempo de atuação No setor da construção Civil (em anos)	3-5	09
	5-15	11
	15-25	04
	≥25	06
Escolaridade	Ensino fundamental Incompleto	10
	Ensino médio completo	15

Fonte: Pesquisa direta realizada pelos autores, 2020.

Os dados indicam que a idade dos 25 entrevistados variou entre 24 e 79 anos, sendo 07 com idade entre 24 e 30 anos, 08 entre 30 e 42, 05 entre 42 e 50 e por fim, 07 entre 50 e 79 anos. A média de idade descoberta foi de 41,4 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 11 têm de 05 a 15 anos de prática como pedreiro autônomo, 04 varia de 15 a 25, 06 portam mais de 25 anos e 09 alegam possuir entre 3 a 5 anos de profissão.

Quanto ao nível de escolaridade, 10 entrevistados não concluíram o ensino fundamental, que de acordo com a 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”. Enquanto outros entrevistados citaram o incentivo por parte de família como motivo da escolha, argumento presente na seguinte fala: “Aprendi tudo sobre o que um pedreiro faz com o meu pai, Elizeu Antônio, gostei do que aprendi e resolvi seguir em frente” (ENTREVISTADO 04). Os demais alegaram a

necessidade financeira como fator decisório, como descreve o entrevistado 9 em sua fala: “Fui pai muito novo e precisava ajudar a minha família, foi a falta de condições que me levou”.

4.1.1 Conhecimentos e práticas administrativas dos pedreiros

Conforme demonstra a Tabela 2, foram realizadas perguntas acerca do entendimento e interesse dos pedreiros informais sobre a área administrativa.

Tabela 2: Percepção e interesse pela administração

Questionamentos	Variáveis	N
Tem conhecimento da área de administração	Sim	10
	Não	15
Tem interesse em aprender mais sobre a área	Sim	22
	Não	03

Fonte: Pesquisa direta realizada pelos autores, 2020.

Das vinte e cinco entrevistas analisadas, 9 pedreiros indicam que reconhecem a importância da administração em todas as áreas. Para o entrevistado 01, “administração é um ponto fundamental nas empresas hoje em dia”. Quando interrogados se havia interesse em aprender mais sobre a área, 22 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”, apenas 03 respondeu negativamente. A respeito do entendimento sobre a administração, 15 alegaram não dispor de conhecimentos alusivos à área, como aponta o entrevistado 01: “não, nessa área eu não tenho conhecimento nenhum”. Todavia, a partir das falas, observa-se que utilizam sim a administração, em todas as fazer dos processos definidos no referencial teórico.

Na fase de planejamento, o entrevistado 01 explica como planeja 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”. Enquanto que no preparo o entrevistado 08 esclarece como prepara seus serventes: “Sim, por que até então eu comecei como servente aí eu já vou dando umas dicas para eles de como assentar a alvenaria, esquadrear 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”. O entrevistado 11 definiu 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, 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”.

A partir dos dados coletados, nota-se que os pedreiros autônomos que fizeram parte do corpus de pesquisa, em sua maioria, possuem perfil de líder e mentor. No exemplo seguinte o entrevistado 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 (ENTREVISTADO 22).

Por fim, o entrevistado abaixo revela suas características como mentor, 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 (ENTREVISTADO 10).

4.2 CÓDIGOS E CATEGORIAS

A partir das vinte e cinco entrevistas realizadas, foram identificados cinquenta e quatro códigos. Estes códigos refletem a fala dos entrevistados. Por se tratar de um número grande, optamos por disponibilizá-los no Apêndice B, em função de preencher numerosas páginas. Quando agrupados, os códigos permitem a identificação de categorias, as quais surgiram a partir da codificação das entrevistas. Uma totalidade de quatorze categorias, estas estão apresentadas e definidas no Quadro 2.

Quadro 2 - Categorias

1. Carreira do pedreiro
2. Conhecimento (in) formal dos pedreiros
3. Atração ao setor da construção civil
4. Satisfação com a função de pedreiro
5. Remuneração do cargo de pedreiro
6. Comportamento mercadológico dos pedreiros
7. Pedreiro administrador
8. Pedreiros exercendo o papel de líder
9. Serventes com profissão temporária
10. Critérios para a escolha dos serventes
11. Remuneração do cargo de servente
12. Exercício da profissão sem auxiliar
13. Relação entre os pedreiros e seus clientes
14. Pedreiros negligenciam necessidades humanas importantes para vida profissional

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

Num movimento similar, ao reunir categorias que tratam de assuntos similares, podemos observar a existência de dimensões, as quais emergiram da consequência da união das quatorze categorias. Estas estão apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Dimensões

1. Vocação à pedreiro
2. Administração na prática
3. Desinteresse educacional
4. Carreira baseada em necessidades

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

As subseções a seguir apresentam as quatro dimensões, as categorias que lhe compõem e exemplos retirados do corpus de pesquisa.

4.2.1 Vocação a pedreiro

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. Este entendimento é formulado por duas categorias. A primeira, atração ao setor da construção civil (Cat03) 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 que diz: “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” (ENTREVISTADO 23).

A outra categoria, satisfação com a função de pedreiro (Cat04) demonstra o prazer que o colaborador tem em exercer o seu trabalho, é a atitude do pedreiro com relação as suas tarefas profissionais. No geral, está satisfeito com o trabalho é enxerga-se como capaz de cumprir sua função, e ver que ela tem um propósito, reconhecendo ela como essencial para o serviço. O que pode ser visto na fala de outro entrevistado: “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 (ENTREVISTADO 11).”

O Quadro 4 ilustra o seguimento da criação da primeira dimensão.

Quadro 4 – Dimensão 1

Categorias	Conceito	Dimensão
3. Atração ao setor da construção civil	Motivos que os levaram a escolher a profissão.	1. Vocação à pedreiro
4. Satisfação com a função de pedreiro	Prazer em exercer a profissão.	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

4.2.2 Administração na prática

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.

Este entendimento é formulado por oito categorias. A primeira, remuneração do cargo de pedreiro (Cat05), que diz respeito a liberdade dos pedreiros em acordar valores e meios de recebimento, fazer seu próprio salário. Como amostra, apresentamos parte do diálogo do entrevistado de número dois: “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” (ENTREVISTADO 02).

A segunda categoria representante, comportamento mercadológico dos pedreiros (Cat06), apresenta 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. Trazemos um trecho da fala do entrevistado de número vinte e dois como exemplo: “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, pedreiro administrador (Cat07), mostra o quanto a administração é necessária na atuação do pedreiro informal, que pratica ações da área administrativa de maneira inconsciente e espontânea, onde muitas vezes essa utilização não é reconhecida, ocorrendo a perda de benefícios que seriam concedidos a partir do trabalho conjunto das áreas. O trecho subsequente correspondente a um fragmento da fala do entrevistado: “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 (ENTREVISTADO 10) ”.

A quarta categoria que constitui essa dimensão, pedreiros exercendo o papel de líder (Cat08), analisa o modo que os profissionais informais da construção civil fazem uso da liderança, seja comandando, influenciando ou motivando seus auxiliares. O próximo exemplo, extraído da fala do entrevistado, retrata com precisão e clareza essa categoria:

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).

A quinta categoria que representa essa dimensão, critérios para a escolha dos serventes (Cat10), lista os parâmetros que foram manuseados para definir os serventes aptos para atuar na profissão, levando em consideração o comportamento de antecipação, proatividade, agilidade, confiança e força de vontade. O entrevistado dois, em sua fala, descreve de modo transparente a categoria definida anteriormente: “Sim, ser bem desenrolado e disposto para o trabalho, pois chegou muitos aqui que só fazia o que mandava não tinha iniciativa própria (ENTREVISTADO 02) ”.

A próxima categoria, remuneração do cargo de servente (Cat11), está relacionada com o feito do pedreiro em estabelecer o pagamento de seus ajudantes. Seja de forma flexível ou fixa, se haverá gratificação ou não, de acordo com seu comportamento habitual. O entrevistado sete mencionou algo que se adequa como exemplo: “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 (ENTREVISTADO 07) ”.

A categoria posposta, exercício da profissão sem auxiliar (Cat12), atesta que há casos de pedreiros que preferem trabalhar sozinhos, por não sentirem a necessidade de contratar um servente, mesmo o serviço sendo considerado pesado. O exemplo subsequente, parte da fala do entrevistado quatro, reforça esse dado: “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 (ENTREVISTADO 04) ”.

A última categoria que forma essa dimensão, relação entre os pedreiros e seus clientes (Cat13), expõe o fato dos pedreiros se sentirem pressionados, por seus contratantes, a aumentarem o ritmo de produção, acelerando o término da obra. Como exemplo, trazemos uma parte da fala do entrevistado que diz: “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 (ENTREVISTADO 10). ”

O Quadro abaixo explana a sequência de categorias que deu origem a segunda dimensão, facilitando o entendimento.

Quadro 5 – Dimensão 2

Categorias	Conceito	Dimensão
5. Remuneração do cargo de pedreiro	Autonomia salarial.	2. Administração na prática
6. Comportamento mercadológico dos pedreiros	Conduta diante do mercado competitivo.	
7. Pedreiro administrador	O modo de gestão dos pedreiros autônomos.	
8. Pedreiros exercendo o papel de líder	A liderança e o pedreiro autônomo.	
10. Critérios para a escolha dos serventes	Fundamentos para selecionar os ajudantes.	
11. Remuneração do cargo de servente	Forma de pagamento dos auxiliares.	
12. Exercício da profissão sem auxiliar	Pedreiro autossuficiente.	
13. Relação entre os pedreiros e seus clientes	Ligação diária com os clientes.	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

4.2.3 Desinteresse educacional

A terceira dimensão, desinteresse educacional, indica que existe ausência de interesse dos pedreiros autônomos em se formalizar, estes até reconhecem a importância de se atualizar no mercado de trabalho, mencionam motivos dessa falta de interesse e citam a falta de tempo e o cansaço devido a função exercida como o contribuinte principal. Esse entendimento é formado por duas categorias. A primeira, conhecimento informal dos pedreiros (Cat02), refere-se aos pedreiros não formalizados que adquiriram experiências no dia a dia com familiares e amigos. Os pedreiros reconhecem a importância da administração, porém não pretendem explorar a área, assim como não conhecem a utilização dos recursos administrativos utilizados no dia a dia de seu trabalho. Os pedreiros que demonstram interesse em se formalizar alegaram que perceberam uma alta burocracia e falta de informação, assim fazendo com que o sonho de se tornar microempreendedor individual (MEI) se torne distante, trazemos como exemplo a fala de um entrevistado que exprime: “Já sim. O que me impediu foi a alta burocracia, como contador, documentação, entre outros (ENTREVISTADO 03) ”.

A segunda categoria representante, servente como profissão temporária (Cat09), pedreiros alegam o cargo dos ajudantes como um trabalho provisório, sem a intenção de se profissionalizar. A fala de um entrevistado confirma: “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” (ENTREVISTA 10).

O Quadro a seguir mostra resumidamente a formação da terceira dimensão.

Quadro 6 – Dimensão 3

Categorias	Conceito	Dimensão
2. Conhecimento (in) formal dos pedreiros	Nível de conhecimento.	3. Desinteresse educacional
9. Serventes com profissão temporária	Cargo de ajudante provisório por opção.	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

4.2.4 Carreira baseada em necessidades

Na quarta dimensão, carreira baseada em necessidades, compreende-se que deve observar a história profissional e de emprego, o que pode incluir uma análise ao longo do tempo numa mesma profissão ou em períodos de mobilidade profissional. Pessoas necessitam satisfazer as necessidades básicas para ter uma vida digna e saudável, é proporcionar a todo ser humano condições de viver no meio social, com direitos e deveres iguais a todos. A mesma é

composta por duas categorias, carreira do pedreiro (Cat01), onde os pedreiros autônomos argumentam sobre o fato de permanecerem na mesma função por vários anos. Eles também relataram a preferência em trabalhar de carteira assinada e trabalhar como autônomo por falta de opção, e confirmam a vontade de continuar executando a função mesmo depois da aposentadoria. Trago como exemplo a seguinte fala do entrevistado: “Na verdade eu prefiro trabalhar de carteira assinada mais (sic) como não tenho outra opção aí trabalho por conta própria” (ENTREVISTADO 10).

Pedreiros negligenciam necessidades humanas importantes para vida profissional e pessoal (Cat14), é a segunda categoria que caracteriza essa dimensão, na qual pedreiros demonstram ser descuidados com as necessidades básicas humanas no trabalho, como segurança, carga horária, amizade dos serventes e reconhecimento. Apresentamos como exemplo a fala do entrevistado onze, onde ele diz não se importar com os comentários dos amigos é argumenta que a idade já é avançada:

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 interessam 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 (ENTREVISTADO 11).

Abaixo, organizamos as categorias correspondente a essa dimensão e suas definições em um Quadro para uma melhor compreensão.

Quadro 7 – Dimensão 4

Categorias	Conceito	Dimensão
1. Carreira do pedreiro	Particularidades da profissão.	4. Carreira baseada em necessidades.
14. Pedreiros negligenciam necessidades humanas importantes para vida profissional e pessoal.	Desatenção para as necessidades humanas.	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O progresso desse estudo possibilitou entender como a administração faz parte do dia a dia dos trabalhadores informais da construção civil, a maneira que é utilizada e a familiaridade dos pedreiros com a área. A partir do que foi argumentado, compreende-se que essa relação da

administração com a construção civil se dá como consequência de quatro dimensões: a trajetória e os motivos que os fizeram seguir a profissão; o exercício da administração diariamente de forma natural; a falta de interesse em compreender, de maneira formal, assuntos pertinentes a área que atuam; a falta de atenção em relação as necessidades que são requeridas por profissionais autônomos do setor.

A primeira dimensão trata-se da vocação a pedreiro, aborda que existem profissionais com habilidades e conhecimentos específicos para executar determinada função. Há pedreiros que já possuíam essas habilidades, mas ela pode ser adquirida através da prática no dia a dia do serviço. Discorre também que a preferência pelo setor tende a acontecer por fatores externos, como necessidades financeiras e o incentivo familiar. A escolha profissional não se refere a um ato isolado, ela se constitui como um processo contínuo composto de decisões tomadas ao longo de vários anos da vida no qual o indivíduo irá encontrar-se em um dado momento (FILOMENO, 2005; NEIVA, 2007).

A segunda dimensão refere-se à administração na prática, indica que os pedreiros autônomos utilizam a administração na construção civil, porém esses trabalhadores alegam não ter nenhum conhecimento sobre a área administrativa e precisam aprimorar o conhecimento. Foi identificado que esses operários possuem conhecimento tanto de administração, como da sua área de atuação, porém, de forma prática, instruídos por amigos de profissão e na prática diária, inexistindo a parte teórica. Por não explorar essa área, deixam de utilizar ferramentas que colaborem para que o planejamento, preparo, controle e execução sejam feitos de modo eficiente. Como é o caso do planejamento, onde utilizam materiais arcaicos, cadernos de anotações e agendas, para manter a organização financeira, e controle dos agendamentos.

A terceira dimensão dá-se desinteresse educacional, onde os trabalhadores sinalizam a importância dos estudos nos tempos de hoje mais mesmo assim não demonstram interesse em aprimorar os estudos. Contudo, ficou visível que a falta de interesse da maioria se funda no desconhecimento do que na vontade. Desse modo, fica fácil perceber que não há estímulo educacional suficiente no Brasil para essa classe de trabalhadores informais.

Na quarta dimensão, carreiras baseadas em necessidades, pedreiros demonstram negligenciar as necessidades básicas como saúde, segurança, alimentação e amizade dos serventes. Além de não manifestar interesse em crescer na profissão e se formalizar. Quando aplicamos essa camada de necessidades à vida profissional, Todas as pessoas buscam alcançar felicidade, satisfação e motivação, seja no âmbito pessoal ou profissional. É necessário primeiro

estar em equilíbrio consigo mesmo para, em seguida, ser capaz de entrar em harmonia com as outras pessoas e o restante do mundo.

Assim, observa-se que os objetivos propostos para esse estudo foram alcançados. Dessa maneira, entendemos que os pedreiros autônomos, em sua maioria, passam a praticar a profissão por motivos desfavoráveis, e mesmo não possuindo conhecimentos teóricos suficientes, conseguem gerir seus negócios com a administração desenvolvida com a prática, e por não dispor de uma visão de futuro, optam por ignorar necessidades essenciais para o crescimento e uma vida saudável. Deixamos como sugestão para trabalhos futuros o aprofundamento da análise da relação entre a administração científica com a construção civil, verificando se pedreiros informais de outras regiões do Brasil, as quais não abrange essa pesquisa, compartilham das mesmas ideias, características, percepções e práticas.

REFERÊNCIAS

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

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.

BERGAMINI, C. **Liderança: administração do sentido.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

BÔAS, B. **IBGE informa que país tinha 38 milhões de trabalhadores informais até fevereiro.** Valor investe, 31 de mar de 2020. Disponível em: <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>. Acesso em: 20 de agosto de 2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Classificação Brasileira de Ocupações.** Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 18 de novembro de 2020.

CALADO, J. **Entrevista com Peter Jackson esclarecendo a administração e sua importância na organização.** Café com ADM, Brasil, 17 de setembro de 2017.

CACCIAMALI, M. **Globalização e processo de informalidade.** Economia e Sociedade, Campinas, n.14, p. 168, 2000.

CAVALCANTE, R; CALIXTO, P; PINHEIRO, M. **Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método.** Inf. & Soc., João Pessoa, v.24, n.1, p. 13-18, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

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

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

COCKELL, F. **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.

CORDEIRO, L. **Qual a importância dos processos de controle e qualidade de uma obra**. Engenharia e arquitetura. Ipog. Brasil, 13 de dezembro de 2017.

CUNHA, M; FREITAS, H; MOSCAROLA, J. **Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo**. Revista de Administração da USP, 32, 1997.

DUARTE, R. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. Curitiba: UFPR, 2004.

ENDEAVOR BRASIL. **Gestão de pessoas: entenda a sua importância para a empresa**. Ago. 2014. Disponível em: <https://endeavor.org.br/gestao-de-pessoas-entenda-a-sua-importancia-para-a-empresa/>. Acesso em: 29 de agosto de 2020.

FRANÇA, A. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FONTANELLA, B; RICAS, J; TURATO, E. **Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 24(1):17-27, 2008.

FILOMENO, K; NEIVA, S. **Mitos familiares e escolha profissional: uma visão sistêmica**. São Paulo: Vetor, 2005.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

HYACINTH, B. **Você é um líder ou um gestor? Por que não os dois**. Café com ADM, Brasil, 26 de junho de 2016.

KAUARK, F; MANHÃES, F; MEDEIROS, C. **Metodologia da pesquisa: Um guia prático**. Bahia: Via litterarum, 2010.

KRAM, K; LYNN A. **Mentoria alternativas: relacionamentos do desenvolvimento profissional**. *Jornal vocacional Beauvoir*, v.64, n.2, 1985.

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

LIMA, I.S. **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.

MARTINS, H. **Metodologia qualitativa de pesquisa**. São Paulo: USP, 2004.

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

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.

MENEGHETTI, A. **A psicologia do líder**. Porto Alegre: Associação Brasileira de Ontopsicologia, 1996.

MORAES, R. **Análise de conteúdo**. *Revista Educação*, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MORICE, A. **Os peões da construção civil em João Pessoa.** Espaço e Debate, São Paulo, n.36, p.35-46, 1992.

O pedreiro e seu trabalho. Ferramentas kennedy, 01 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.ferramentaskennedy.com.br/blog/o-pedreiro-e-seu-trabalho>. Acesso em: 24 de agosto de 2020.

OLIVEIRA, A; PEREZ, O. **Liderança eficaz: o poder e a influência de um líder no comportamento organizacional de uma empresa.** Administração de Empresas em Revista, Curitiba, v.1, n.10, p.1-15, 2015. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/889/871>. Acesso em: 26 de novembro de 2020.

RIBEIRO, A. **Teorias da Administração.** 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SERRA, S. **Planejamento e Controle - O novo perfil do engenheiro para a gestão de pessoas.** Construção e Mercado. 109. ed. ago. 2010.

SILVA, E; MENEZES, E. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SILVA, B. **Taylor e Fayol.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1960.

SILVEIRA, D. **Educação: 74,6% dos brasileiros não se interessam por cursos de qualificação profissional.** Notícias G1. Março de 2017.

SINDUSCON-PR. **Estudo comprova impacto da informalidade na construção civil.** Disponível em: <https://sindusconpr.com.br/estudo-comprova-impacto-da-informalidade-na-construcao-civil-3960-p>. Acesso em: 17 de novembro de 2020.

TAYLOR, F. **Princípios de Administração Científica.** 8. ed. Traduzido por Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1990.

UCHÔA, M. **Administração como ciência: Administrador afirma que a administração só passou a ser vista de forma científica depois da revolução industrial.** Café com ADM, Brasil ,16 de janeiro de 2020.

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.

VIEIRA, D. **O papel do mentor.** Café com ADM, Brasil, 20 de julho de 2013.

APÊNDICE A – Roteiro das entrevistas

1. Dados pessoais
 - Qual a sua idade?

 - Qual o seu grau de Escolaridade?

 -
2. Profissão
 - A quanto tempo você trabalha como pedreiro?

 - O que levou você a ser um pedreiro autônomo? Você sempre quis ser pedreiro?

 - Você prefere trabalhar na diária ou por empreitada? Por que?

 - Já trabalhou de carteira assinada anteriormente?

 - Você já pensou em se formalizar? O que acha sobre?

 - Como você mantém o contato com os seus clientes?

 - Possui algum curso na área da construção civil? Tem interesse de estudar para aprimorar seus conhecimentos?
3. Relação entre pedreiro e servente
 - Você incentiva os seus serventes a aprender mais sobre a profissão?

- Algum servente que trabalhou com você conseguiu seguir a profissão de pedreiro?
 - Como você escolhe os serventes? Possui algum servente fixo?
 - Como define a remuneração do servente? Ela é fixa ou varia de acordo com o serviço atual?
 - Possui alguma regra de conduta para os serventes? Ex: Ser pontual
4. O pedreiro e a administração (planejamento, organização, direção e controle)
- Você tem conhecimento da área de administração? Gostaria de aprender mais sobre?
 - Como você organiza os agendamentos dos serviços? Possui alguma agenda ou caderno de anotações?
 - Possui algum tipo de recibo que possa comprovar o pagamento dos serviços prestados?
 - Ao fim do dia é realizada a limpeza e organização do local em que está sendo prestado o serviço?
 - Você divulga o seu trabalho de que forma?
 - Você possui alguma rede social profissional?
 - Como você define o preço do seu serviço?

APÊNDICE B – Códigos criados a partir da análise de dados

Cód.	Nome	Definição
C01	Escolaridade incompleta.	É comum entre os trabalhadores autônomos de construção civil não ter concluído os níveis básicos de escolaridade.
C02	Longevidade na mesma função.	
C03	Profissão como uma boa opção.	Pedreiros autônomos relatam que consideram suas funções como um setor importante e com resultados financeiros que atendem às suas necessidades.
C04	Incentivo das relações sociais à profissão.	Autônomos do setor de construção indicam que foram influenciados por familiares e amigos a começar no setor.
C05	Gosto pela profissão.	
C06	Pedreiro não se aposenta, para.	Há relatos de pedreiros que, supostamente estão aposentados, ainda exercem seu cargo para compor renda e/ou porque gostam de exercer sua função na construção civil.
C07	Autonomia no rendimento.	A autonomia da profissão permite ao pedreiro negociar formas de pagamentos, valores e condições de trabalho.
C08	Falta de interesse pela formalização.	
C09	Indicação de cliente boca-a-boca.	A principal forma de conseguir clientes é por indicação de antigos serviços e telefone ou boca-a-boca.
C10	Reconhecimento do valor das redes sociais.	Há relatos de que os pedreiros autônomos entendem a importância de se conectarem para alcançar seus clientes.
C11	Profissão é mais prática do que teórica.	
C12	Mentoria dos serventes.	
C13	Serventes como bico.	Há o entendimento que a maioria das pessoas que trabalham como serventes, na verdade estão apenas compondo renda e não se aprimoramento para tornar sua principal função laboral.
C14	Parceria com serventes via confiança.	A contratação de serventes é fundada por confiança, relações interpessoais ou indicação de conhecidos.
C15	Remuneração do servente flexível.	Pedreiros ajustam a remuneração do servente de acordo com a sua própria.
C16	Pedreiro já administra naturalmente.	Ao ter que gerir uma obra, planejar o serviço, calcular os custos e liderar os serventes, os pedreiros concebem que exercem, naturalmente, a função de administrador.
C17	Organização ultrapassada.	Pedreiros costumam a usar formas arcaicas para gerir seus negócios como um todo.

C18	Falta de incentivo por parte da família.	Pedreiros autônomos tendem a definir o preço do serviço de acordo com a concorrência.
C19	Precificação inadequada.	
C20	Pedreiros buscam a qualificação profissional.	Pedreiros realizam/ou desejam realizar cursos para possuir a certificação e inovar no mercado.
C21	Ausência de tempo para os estudos.	É comum pedreiros autônomos perderem o interesse em estudar devido à falta de tempo e cansaço para se fazer presente em uma sala de aula.
C22	Serventes devem ser proativos.	
C23	Códigos de condutas estabelecidos para os serventes.	
C24	Pedreiros sem perspectiva de administração.	Pedreiros autônomos alegam não dispor de conhecimentos da área de administração.
C25	Reconhecimento da importância da administração.	Pedreiros descrevem a relevância da administração em todos os negócios.
C26	Ausência de recibo de pagamento.	É de costume dos pedreiros autônomos não oferecer recibo de pagamento aos seus clientes, exceto quando solicitado.
C27	Pedreiro independente.	Há informes de casos onde pedreiros autônomos atuam de forma independente, sem auxiliares.
C28	Falta de interesse em explorar a área administrativa.	É comum existir o desinteresse pela área administrativa por parte dos pedreiros autônomos.
C29	Pedreiro por necessidade e não por opção.	
C30	Carteira assinada causa sensação de segurança.	
C31	Pedreiros incentivam serventes a estudar.	
C32	Escassez de incentivo profissional aos serventes.	
C33	Carência de uma rede social profissional.	Pedreiros autônomos reconhecem a importância de ter uma rede social profissional, porém não possuem.
C34	Ensino médio completo.	Pedreiros que concluíram a última etapa da educação básica.
C35	Formalização burocrática.	Pedreiros se queixam da burocracia para se formalizar.
C36	Divulgação através de fotos e vídeos.	Há relatos de que pedreiros autônomos divulgam fotos e vídeos dos serviços finalizados em suas redes sociais pessoais.
C37	Remuneração do servente fixa.	
C38	Meta de produção diária não alcançada.	Pedreiros informam que clientes não compreendem que há dias em que a meta de produção diária não é atingida.
C39	Pedreiros devem se atualizar.	
C40	A tecnologia da informação na construção civil.	Pedreiros utilizam a internet para aprimorar seus conhecimentos.

C41	Realização de testes com possíveis serventes.	Há pedreiros que realizam testes com "candidatos" a servente para avaliar se o mesmo possui as competências necessárias.
C42	Serventes sem vocação para seguir a profissão de pedreiro.	Pedreiros identificam auxiliares que não apresentam o perfil de um pedreiro profissional.
C43	A insatisfação como motivação.	Há comentários de pessoas que se sentiram motivadas a aprender sobre a profissão de pedreiro após contratar um serviço que foi mal realizado por outro profissional da área.
C44	Pedreiros insatisfeitos com o valor que recebem.	
C45	Pedreiros costumam administrar duas ou mais obras simultaneamente.	
C46	Futuro negligenciado.	Pedreiros normalmente negligenciam o futuro, como a saúde, benefícios da formalização e aposentadoria.
C47	Relacionamento com o cliente.	Há pedreiros que conseguem manter o contato com os clientes após a realização do serviço.
C48	Divulgação excessiva como ponto negativo.	Há informes de que pedreiros possuem receio em divulgar seu trabalho com o pensamento de não ser capaz de atender a todos.
C49	Serventes escolhidos aleatoriamente.	Pedreiros escolhem serventes sem um perfil determinado.
C50	Pedreiros estudam a possibilidade de se formalizar.	
C51	Falha de comunicação entre pedreiros e clientes.	Pedreiros relatam que recebem muitas ligações de clientes e acabam não atendendo.
C52	Serventes escolhidos pelo cliente.	
C53	Pedreiros baseiam seus orçamentos a partir do sindicato da construção civil.	
C54	A satisfação do cliente em primeiro lugar.	

APÊNDICE C – Categorias criadas a partir dos códigos semelhantes

Cód.	Nome	Definição
Cat01	Carreira do pedreiro.	Pedreiros autônomos colocam em pauta o fato de permanecerem na mesma função por um longo período de tempo. Os mesmos incluem também a segurança que sobrevém a partir da carteira assinada, em relação aos direitos concedidos pela CLT, mas que não supera a vontade de exercer a profissão após se aposentar por idade, além de determinar seus próprios horários.
Cat02	Conhecimento (in) formal dos pedreiros.	Pedreiros não formalizados alegam não possuir escolaridade completa. Durante os diálogos, mesmo tendo ciência da necessidade de estar sempre se atualizando, mencionam a falta de tempo como um fator contribuinte. A importância da administração é reconhecida pela classe, porém não demonstram interesse em explorar a área, assim como não percebem a utilização de recursos administrativos no dia a dia de trabalho. Há interesse na formalização, entretanto, a alta burocracia percebida pelos pedreiros e a falta de informação, fazem com que o ato de se tornar um microempreendedor individual se torne uma realidade distante.
Cat03	Atração ao setor da construção civil.	Autônomos da construção civil relatam os diferentes aspectos que lhes levaram a começar e continuar a atuar nesta profissão. Em suas falas, concordam que existem aspectos particulares do setor e da função que exercem que torna suas obrigações laborais mais aprazíveis ou atraentes.
Cat04	Satisfação com a função de pedreiro.	Há pedreiros autônomos que amam exercer a função, veem prazer na profissão.
Cat05	Remuneração do cargo de pedreiro.	Por não possuírem um salário fixo, os pedreiros autônomos mencionam a autonomia que possuem, no que diz respeito aos valores que recebem pelos serviços prestados. Ainda assim, há pedreiros que se sentem insatisfeitos, alegam que o esforço é muito grande se comparado com a remuneração.
Cat06	Comportamento mercadológico dos pedreiros.	Pedreiros autônomos fazem referência a transmissão de informação entre os consumidores, indicação boca a boca, como a principal fonte de divulgação, seguida da publicação de fotos e vídeos dos serviços realizados em redes sociais pessoais, não sentindo a necessidade de elaborar uma rede social profissional. Alguns relatam experiências negativas com a divulgação, considerando a alta demanda posteriormente a promoção. Ao decorrer dos diálogos, os pedreiros demonstram o cuidado com a satisfação de seus clientes, colocando os mesmos em primeiro lugar, entretanto, retratam falhas de comunicação, não conseguindo atender a todos, visto que grande maioria da classe mantém ligações telefônicas como principal meio de atendimento, tornando-o mais lento e aumentando o risco de perder clientes.
Cat07	Pedreiro administrador.	Um número reduzido de pedreiros autônomos demonstra entendimento de que a administração faz parte do dia a dia deles

		de forma natural, utilizando-a de modo eficiente e por vezes ineficiente, levando em consideração as formas arcaicas de organização e planejamento relatadas por eles e a escassez de comprovante de pagamento.
Cat08	Pedreiros exercendo o papel de líder.	Os pedreiros autônomos compreendem a prática da liderança entre os profissionais da área. Utilizam a experiência e a sabedoria para prestar mentoria e incentivar seus auxiliares a aprender e crescer profissionalmente, além de empregar códigos de condutas, orientando sempre as ações dos ajudantes.
Cat09	Serventes com profissão temporária.	Pedreiros citam o exercício da função de ajudante como um trabalho provisório, sem a intenção de se profissionalizar.
Cat10	CrITÉRIOS para a escolha dos serventes.	Pedreiros informam que costumam basear suas escolhas de serventes a partir de indicações de pessoas próximas, que sejam proativas e tenham competências essenciais para trabalhar na construção civil. Descrevem também casos em que o cliente escolhe o servente ou quando isso acontece de forma aleatória, sem critérios.
Cat11	Remuneração do cargo de servente.	Profissionais autônomos da construção civil definem a remuneração dos serventes, em sua maioria, de modo flexível, de acordo com o serviço prestado, com gratificação em alguns casos. São poucos os que remuneram de forma fixa.
Cat12	Exercício da profissão sem auxiliar.	É inabitual, todavia, há pedreiros autônomos que alegam gostar de trabalhar sozinhos, sem ajudantes.
Cat13	Relação entre os pedreiros e seus clientes.	Pedreiros autônomos revelam a pressão sofrida pelos consumidores, tomados pelo desejo e ansiedade em ver o trabalho pronto.
Cat14	Pedreiros negligenciam necessidades humanas importantes para vida profissional e pessoal.	Pedreiros autônomos transparecem o descuido com as necessidades humanas no trabalho, como um trabalho seguro, horário de trabalho, amizade dos colegas, reconhecimento.

**APÊNDICE D – Dimensões elaboradas a partir da junção de categorias
semelhantes**

Cód.	Nome	Definição
D1	Vocação à pedreiro.	Pedreiros autônomos apontam os fatores que levaram a escolha da profissão e a satisfação de exercer a mesma.
D2	Administração na prática.	Profissionais autônomos da construção civil demonstram entender a importância da administração e utilizam-na no dia a dia de trabalho. Concordam que há necessidade de aperfeiçoamento e estudo, para que suas ações sejam mais eficientes. Em suas falas apresentam figura de líder e posicionam seus clientes em primeiro lugar.
D3	Desinteresse educacional.	Pedreiros informais alegam ter tempo insuficiente para os estudos, além do cansaço extremo após um dia de serviço, ficando inviável o deslocamento para uma instituição de ensino. Seus serventes, estando a par de como funciona a profissão de pedreiro e as dificuldades, assim como o esforço necessário, preferem levar a função como um trabalho temporário, sem a intenção de se profissionalizar.
D4	Carreira baseada em necessidades.	Durante os diálogos, pedreiros autônomos explicam o funcionamento da carreira profissional, salientando o fato de permanecer por um longo período de tempo na mesma função e não se aposentar ou se aposentar e continuar atuando na área, mesmo com a idade avançada e com o corpo rogando por descanso. Em suas palavras, pedreiros autônomos explanam o feito de desatentar para as necessidades humanas, sejam fisiológicas, de segurança, sociais, estima, e/ou de auto realização.