

## ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL NAS CIDADES DE PEDRA BONITA E SERICITA - MG

Nayara Maria Fagundes Souza<sup>1</sup>  
Rhuan Carlos Pereira Viana<sup>1</sup>  
Carlos Eduardo Marques Cerqueira<sup>2</sup>  
Douglas Delazari Martins<sup>3</sup>  
Mateus Zanirate de Miranda<sup>3</sup>

[douglasdelazari@hotmail.com](mailto:douglasdelazari@hotmail.com)

ÁREA DE CONHECIMENTO: Engenharias

### RESUMO

A qualificação da mão de obra vem se mostrando cada vez indispensável para funcionários e empresas que buscam o seu espaço no mercado de trabalho. Pelo fato de esse setor estar sempre em grandestransformações, empresas buscam por mão de obra mais qualificada. A finalidade do estudo foi de analisar a importância e o interesse dos trabalhadores quando questionados sobre a qualificação. O estudo foi realizado na área da construção civil, nas obras das cidades de Pedra Bonita e Sericita-MG, onde aplicou-se um questionário baseado no modelo de Neves (2014) e Santos (2010). Os resultados obtidos foram expostos em gráficos de pizza e permitiram concluir que a maioria dos trabalhadores entrevistados estão satisfeitos com os conhecimentos já adquiridos.

**PALAVRAS-CHAVES:** Qualificação da mão de obra; construção civil; qualificação profissional.

### 1. INTRODUÇÃO

A construção civil vem passando a cada ano por uma fase de grande crescimento e, juntamente com ele, surgem também algumas preocupações, como a falta de mão de obra qualificada, a carência de mão de obra, entre outros. No entanto, para que o campo da construção civil continue seu crescimento é preciso encontrar soluções para essas dificuldades.

“O Brasil atualmente tem vivido uma forte crise econômica com muitas possibilidades de agravamento, retrocedendo em praticamente todos os setores, e reduzindo o crescimento como um todo” (OLIVEIRA; CORONATO, 2016, p. 96).

Em relação a essa crise econômica, o ramo da construção civil não fica isento.

---

<sup>1</sup> Acadêmicos do 10º período do curso de Bacharelado em Engenharia Civil da Univértix.

<sup>2</sup> Graduado em Engenharia mecânica, especialista em docência do ensino superior, professor do curso de Bacharelado em Engenharia Mecânica da Faculdade Vértice - UNIVÉRTIX - Matipó

<sup>3</sup> Graduado em Engenharia Civil e Especialista em docência do ensino superior, professor do Curso de Engenharia Civil da Faculdade Vértice - UNIVÉRTIX - Matipó

Fazendo uma comparação, este setor apresentou, em 2015, sua maior redução dos últimos 12 anos. Ainda assim, no Brasil, o setor é um dos mais importantes da indústria, responsável por empregar milhares de operários, além de movimentar significativamente a economia (CUCOLO; VERSIANI, 2015).

Segundo Cavalcante (2010) o aumento do grau de exigência, dos proprietários e construtores — nos cumprimentos de entrega das obras, com boa qualidade e dentro dos limites de tempo hábil — faz com que as empresas busquem funcionários mais qualificados, a fim de aumentar a eficiência dos processos e qualidade das atividades.

Contudo, de acordo com Cruz (2009), observa-se um vasto número de funcionários que atuam nesse ramo e possui um nível pequeno de escolaridade. Isso acaba afetando diretamente a produção. A falta de conhecimento interfere, também, na execução de tarefas que, por sua vez, são simples, mas o conhecimento básico insuficiente acaba tornando-as difíceis para alguns, impactando, assim, nos investimentos realizados pelas empresas.

A pesquisa tem importância na qualificação da mão de obra da construção civil no Brasil, tendo em vista que a questão da capacitação vem se mostrando cada vez mais indispensável para as empresas que disputam espaço no mercado, principalmente nesse setor.

Para se chegar ao objetivo principal do estudo — que é de analisar a qualificação da mão de obra nas cidades de Pedra Bonita e Sericita — foram traçados outros três objetivos específicos: descrever o perfil dos trabalhadores da construção civil de tais cidades; verificar se há algum interesse da parte dos trabalhadores em cursos de qualificação técnica; identificar qual a importância dada pelos trabalhadores aos cursos e à técnica.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. A indústria no ramo da construção civil**

O ramo da construção civil se diferencia das demais áreas por possuir características diferentes em relação à produção, por ter a atuação de fatores climáticos no processo construtivo e por possuir uma ampla rede de constituintes que podem interferir no decorrer do processo (usuários, clientes, projetistas, financiadores, construtores). Além disso, na construção civil, diferentes etapas e fases nem sempre resultam numa sincronia (COLOMBO e BAZZO, 2001 *apud*

NEVES, 2014).

Nos últimos anos, o setor da construção civil quando relacionado ao conjunto produtivo, vem crescendo e se fortalecendo economicamente de modo considerável e equilibrado. Ainda assim, as informações aprendidas nas teses e dissertações pesquisadas por Almeida *et al.* (2012) revelam que, comparando esse setor ao demais relacionados à indústria, ele ainda está bastante iniciante em relação a essa modernização, além de ser um setor em que há desigualdade marcante na qualificação formal.

Quando se relaciona a indústria da construção à sua manufatura não há muita importância desse setor e um exemplo disso, é o canteiro de obras. A preocupação, na maioria das vezes, está no projeto em si, ignorando questões relacionadas ao canteiro de obra, como: o desperdício de material, os prazos de entrega do projeto e os retrabalhos que surgem muitas das vezes pelo fato de haver mudanças no projeto (VIEIRA 2006 *apud* SANTOS, 2010).

Segundo Marcondes (2011), a mão de obra, levando-se em conta as leis sociais, chega a representar 52% dos custos de uma edificação. Esse número pode tornar-se maior quando ela não possui a qualificação necessária para executar determinado serviço. Assim, empresas por sua vez vão em busca de mão de obra mais qualificada.

A construção civil é um dos maiores, se não o maior, ramo de serviço que mais absorve trabalhadores. Estes, na grande maioria, têm baixos índices de escolaridade e de qualificação profissional. Comparando esse ramo a outros setores, é ainda o que tem a maior participação no Produto Interno Bruto - PIB com 64,7% do total da cadeia produtiva, conforme dados da Câmara Brasileira da Indústria e Construção - CBIC (2013).

Costa e Tomasi (2009) afirmam que — muito recentemente e ainda de forma incipiente — a construção tem se preocupado com a formação dos trabalhadores. Hoje em dia são raras a empresa que possuem treinamento formalizado e, quando isso existe, é direcionado a um pequeno contingente de trabalhadores. Elas quase sempre têm em vista algumas especializações e não, de fato, uma formação profissional do seu coletivo de trabalho. Isso acontece apesar de os empresários constatarem a importância da formação para a melhoria da produtividade.

## **2.2 Treinamento e qualificação na construção civil**

As empresas da construção civil estão lidando com uma crescente sofisticação tecnológica, seja na elaboração de projeto, no controle de processos ou na execução do serviço. Assim, a busca por um produto ou um serviço que tenha uma boa qualidade é prioridade e, em consequência, exigem-se pessoas mais qualificadas para o trabalho.

"Com a carência e a crescente busca por trabalhadores qualificados, a qualificação se transformou em um fator de grande importância, em muitos países foram aumentados os investimentos na área" (UNESCO, 2015, p. 50).

Nacionalmente, foi criado, no final de 2009, o comitê de qualificação de pessoas no processo construtivo para edificações como tentativa por parte da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) de indicar o perfil desejado do profissional. Segundo essas diretrizes, o profissional pedreiro de obras deve desenvolver as seguintes competências: planejar e organizar seu próprio trabalho; executar alvenaria sem função estrutural; executar concretagem; montar lajes pré-moldadas entre outras (NBR 15968, 2011).

"Nesse sentido, faz-se necessário enfatizar que uma forma mais eficaz de qualificar os operários são os cursos profissionalizantes oferecidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), por serem curtos e práticos" (BARONI, 2012, p. 42).

Contudo, destaca-se que o setor da construção civil nem sempre estimula seus operários a buscarem qualificação (GOTO, 2009). A construção civil no Brasil foi e é marcada por duas características: a informalidade dos contratos de trabalho e a instabilidade desses postos de serviços. Esses e outros fatores contribuem diretamente na falta de interesse dos operários em se qualificar (COSTA; PIASSA, 2014).

### **3. METODOLOGIA**

Conforme Barros e Lehfeld (2000) a metodologia é o resultado de uma pesquisa com o intuito de resolver problemas e solucionar dúvidas perante a utilização de procedimentos científicos, investigando a realidade e fazendo o uso de técnicas específicas e métodos a cada tipo de investigação.

O presente estudo utilizou pesquisa de campo, por ser uma maneira mais flexível. Como procedimento de coleta de dados, foi aplicado um questionário diretamente onde os fatos estudados acontecem.

Este estudo foi realizado na área de construção civil das respectivas cidades, tendo como objetivo analisar o perfil da mão de obra e sua qualificação. Foi definido como população todos aqueles trabalhadores do canteiro de obras das cidades estudadas, sendo a amostra, os trabalhadores que participarem e responderem ao questionário.

Marconi e Lakatos (2003) determinam que população é um grupo definido de pessoas no universo e amostra uma parcela selecionada da população, formando um subconjunto do universo. Dentro desse contexto, o público alvo deste estudo serão os trabalhadores da construção civil das cidades de Pedra Bonita e Sericita-MG.

Utilizou um questionário adaptado do modelo, baseado em estudos realizados por Neves (2014) e Santos (2010) aderindo as questões que podem ser aplicadas a construção civil nas cidades Pedra Bonita e Sericita -MG.

O questionário teve sua data de aplicação nos meses de agosto e setembro, e foi aplicado diretamente no canteiro de obras, sendo autorizada a aplicação pelo dono da obra.

Foi realizada uma análise descritiva dos dados. Logo após a aplicação do questionário, feita a interpretação dos dados foram coletados, contabilizados, organizados, inseridos em tabelas e gráficos.

Segundo Cooper e Schindler (2016) o pesquisador possui dois métodos de amostragem que podem ser realizados no seu estudo: amostragem probabilística ou não probabilística. Na primeira, podem ser feitas estimativas confiáveis, fundamentadas em probabilidade de vários parâmetros, já na segunda, ocorre o contrário.

De acordo com Levine (2000), a equação utilizada exige substituir os valores populacionais  $p$  e  $q$ , por valores amostrais  $\hat{p}$  e  $\hat{q}$ . Entretanto, se estes também forem desconhecidos, substituímos  $\hat{p}$  e  $\hat{q}$  por 0,5, obtendo a seguinte estimativa:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot 0,25}{E^2}$$

Equação 1  
Fonte: Levine (2000)

Onde:

$n$  = Número de indivíduos na amostra

$Z_{\alpha/2}$  = Valor crítico que corresponde ao grau de confiança desejado

$E$  = Margem de erro ou ERRO MÁXIMO DE ESTIMATIVA. Identifica a diferença máxima entre a PROPORÇÃO AMOSTRAL e a verdadeira PROPORÇÃO POPULACIONAL ( $p$ ).

**Tabela 1-** Valores críticos associados ao grau de confiança a amostra

Grau de Confiança	$\alpha$	Valor Crítico $Z_{\alpha/2}$
90%	0,10	1,645
95%	0,05	1,96
99%	0,01	2,575

O grau de confiança utilizado foi de 90%, determinando, assim, que corresponde a 0,10 e  $Z_{\alpha/2}$  a 1,645 obtendo-se, por meio de cálculo, um valor de 68 pessoas a serem entrevistadas.

#### 4. RESULTADO E DISCUSSÕES

Em conformidade com as pesquisas realizadas para o presente trabalho, foi levantado o perfil dos trabalhadores da construção civil, além de serem analisadas as percepções desses colaboradores a respeito de cursos de qualificação técnica. Assim, seguem os gráficos e tabelas demonstrando, comparando e discutindo os resultados encontrados.

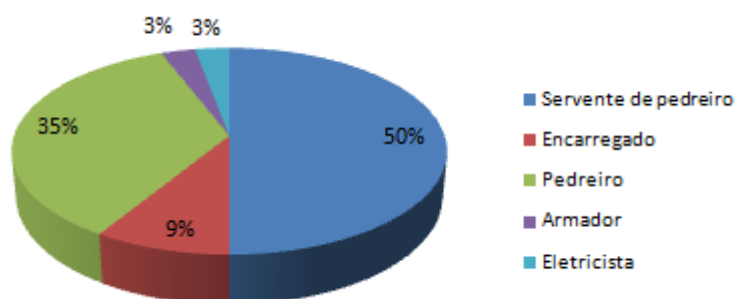
A faixa etária dos entrevistados varia entre 18 e 55 anos, considerando que 56% estão entre os 18 e 35 anos e 44%, entre 36 e 55 anos. Observou-se, portanto, a presença de um público mais jovem nesse mercado de trabalho.

Santos (2010) sugere que avaliar a idade dos funcionários que trabalham na construção civil nas cidades estudadas é importante pelo fato de relacionar a idade e o interesse dos funcionários com a realização de curso de qualificação. Segundo o autor, há um maior número de funcionários mais jovens com maior interesse nos estudos e vontade de aprender, sendo assim, com mais facilidade de adquirir conhecimentos.

Dos funcionários entrevistados, observou-se que 36%, trabalham há menos de 5 anos no ramo da construção civil, 29% trabalham entre 5 a 15 anos e 35% possuem entre 15 e 30 anos de experiência.

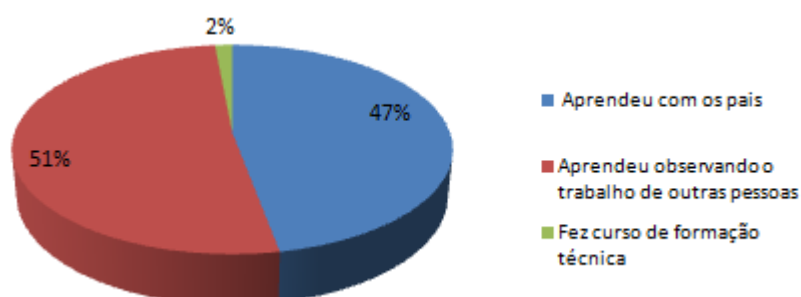
Neves (2014) evidencia que reconhecer o nível de escolaridade dos funcionários que atuam na área da construção civil demonstra como deve ser a organização de uma qualificação, o modo de aproximação, as aptidões de novos conhecimentos, o incentivo para levá-lo ao conhecimento de várias novas habilidades e novos conhecimentos em relação a sua profissão.

Dos que responderam à entrevista, pode-se notar que 29% não possuem escolaridade, 44% concluíram o Ensino Fundamental, 6% concluíram o Ensino Médio e 15% não concluíram, 6% possuem um Ensino superior Completo.



**Figura 1:** Área de atuação dos entrevistados  
Fonte: autoria própria (2019).

A construção civil possui uma área ampla de diversas funções, dentre elas estão servente, encarregado, pedreiro, armador, eletricista, entre outros. Nas fases de uma obra, o número de funcionários que desempenham determinadas funções sempre varia de acordo com a demanda das etapas e serviços. De acordo com a pesquisa realizada, como mostra a Figura 1, pode-se notar que, dos funcionários entrevistados, a maioria (50%) desempenham a função de servente de pedreiro (35%) de pedreiros e o restante dos entrevistados desempenham outras funções.

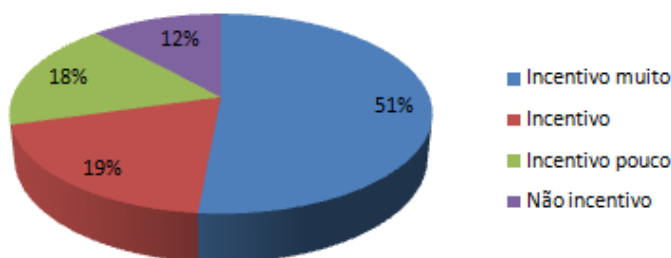


**Figura 2:** Conhecimentos adquiridos necessários para trabalhar

Fonte: autoria própria (2019).

Dos entrevistados na pesquisa, observou-se que o maior número que trabalha nesse ramo da construção civil adquiriu os conhecimentos necessários observando o trabalho de outras pessoas, seja de profissionais mais experientes, seja os próprios pais. Poucos fizeram algum curso de formação. (Figura 2)

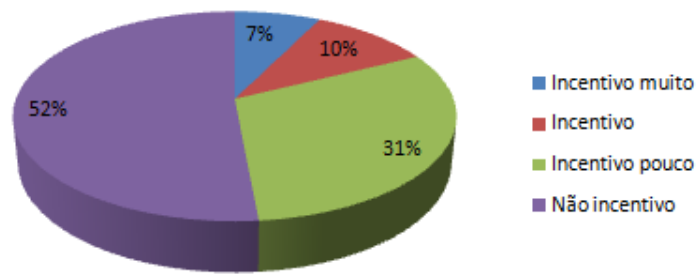
A construção civil, assim como a maioria das indústrias, evoluiu bastante ao longo do tempo e, atualmente, existem muitas técnicas construtivas que utilizam tecnologia de ponta aliada a uma boa gestão de recursos. Porém, ainda nos dias de hoje, é possível encontrar muitas obras utilizando processos construtivos defasados, de produção altamente artesanal e improvisada (SANTIAGO, 2008).



**Figura 3:** Incentivo dos funcionários a outras pessoas ingressarem no seu ramo de trabalho  
Fonte: autoria própria (2019).

Na Figura 3, pode-se notar que a maioria dos entrevistados respondeu que incentiva o ingresso de outras pessoas nesse ramo profissional.

Segundo Bastos (2006), a qualificação profissional pode ser compreendida como poderosa explicação para a inclusão ou para as restrições das pessoas, mesmo em países que transitam por esse cenário turbulento de reestruturação produtiva e da globalização. O autor defende que indivíduo, escola, empresa e estado estão implicados no diagnóstico e equacionamento dos desafios de qualificação que emergem na contemporaneidade. Para Bastos (2006), apesar da grande diversidade que marca o conceito de qualificação, ele pode ser sintetizado em três grandes concepções: (a) como um conjunto de características das rotinas de trabalho, expressa empiricamente como tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiríveis por treinamento; (b) como decorrência do grau de autonomia do trabalhador e, por isso, oposta ao controle gerencial; (c) como construção social complexa, contraditória e multideterminada.



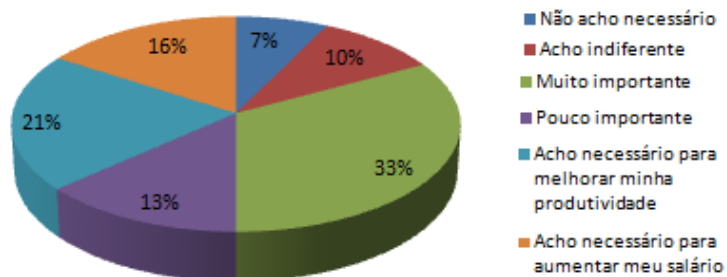
**Figura 4:** Incentivo das empresas quanto aos funcionários fazerem cursos técnicos  
 Fonte: autoria própria (2019).

A qualificação do trabalhador no ambiente organizacional pode ser entendida como o treinamento e “as empresas não podem escolher se treinam ou não seus empregados, porque as pessoas são admitidas com qualificações genéricas e toda empresa tem suas peculiaridades” (LACOMBE, 2011, p. 379). E, somente dessa maneira, as empresas conseguiriam aperfeiçoar as capacidades e as competências das pessoas.

Toledo e Oliveira (2013) defendem que as empresas devem procurar oferecer treinamento prático ao contratar novo colaborador, visando a que ele tenha condições de desenvolver suas atividades de forma correta evitando retrabalho pela falta de conhecimento e prejuízos pela falta de capacidade produtiva.

Quando indagados sobre a posição da empresa em relação ao incentivo e à oferta de curso de aperfeiçoamento profissional, verificou-se que somente 17% responderam que têm incentivo da empresa. A maioria respondeu que não tem nenhum incentivo. (Figura 4)

Observou-se que 85% dos entrevistados nunca fizeram nenhum curso para trabalhar no ramo da construção civil, somente 15% possuem 1 curso de aperfeiçoamento, uma média baixa em relação ao número de funcionários entrevistados. Observou-se, também, que quando perguntados se estão satisfeitos com os conhecimentos adquiridos a maioria respondeu que sim.



**Figura 5:** Importância em fazer cursos técnicos  
 Fonte: autoria própria (2019).

A busca da qualidade profissional na construção civil visa proporcionar ganhos de eficiência ao longo de toda cadeia produtiva, seja por meio de ações para a qualificação de empresas de serviços e obras, seja por produções de materiais e componentes, ou por formação e requalificação de recursos humanos (BRASIL, 1998 *apud* SANTOS, 2010). Porém, com senota no gráfico, cerca de 33% dos entrevistados têm consciência do quanto é importante fazer um curso de qualificação profissional. Já 21% acham importante para o aumento da produtividade, 16% só consideram necessário pelo aumento do salário. O restante não dá importância ao fato de ter ou não um curso de qualificação (Figura 5).

## **5. CONCLUSÃO**

O ramo da construção civil vem sofrendo grandes transformações no mercado, e a busca por profissionais qualificados juntamente com o crescimento do setor tornam-se cada vez maiores.

Com a análise dos dados coletados, foi possível observar um grande número de trabalhadores que estão no ramo da construção civil há anos e não possuem nenhum curso de aperfeiçoamento profissional. O pouco interesse por cursos de qualificação profissional vem sendo associado aos trabalhadores da área da construção civil há tempos. Todavia, os resultados da pesquisa permitiram observar que os trabalhadores sabem da importância da qualificação profissional para seu trabalho, seja para o aumento da produtividade ou, até mesmo, pela melhoria do salário.

Evidenciou-se também, na pesquisa, que o perfil dos trabalhadores no ramo da construção civil vem se modificando. A mão de obra desqualificada vem dando lugar à mão de obra mais jovem e instruída, com isso aumentando o desempenho, a qualidade e a eficácia nesse setor.

É preciso repensar o paradigma instaurado na construção civil de que, por ser uma atividade semi-artesanal, dispensa o uso de técnica adequada e aperfeiçoamento em seus processos. A quebra dessa barreira representa um grandioso desafio para os profissionais da área, sobretudo engenheiros jovens, que terão de lidar com os trabalhadores diariamente no intuito de melhorar o rendimento e a produção deste importante setor da nossa economia.

## **6. REFERÊNCIAS**

Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 15968, 2011: **O perfil profissional do pedreiro de obras: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação.** Rio de Janeiro, 2011.

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

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N.A.S. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para iniciação científica.** 2. Ed. ampl. São Paulo: Makron Books, 2000.

BASTOS, A. V. B. **Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva**, 2006. v. 1, p.178.

Bastos, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. *In* J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad, & L. Mourão (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.** Porto Alegre: Artmed. 2006.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **CBIC estudos específicos da construção civil.** 2012. Disponível em: <http://www.cbicdados.com.br/menu/estudos-especificos-da-construção-civil/cadeia-produtiva>. Acesso em: 23 set. 2015.

CAVALCANTE V. C. **Sistematização e incorporação de elementos gerenciais tácitos à linha de balanço de uma empresa para planejamento de edifícios altos.** 2010. Monografia (Graduação em Engenharia Civil) – Universidade Federal do Ceará. CE. 2010, p.56.

CBIC. **Visão do Setor Privado Brasília – DF.** 2013. Disponível em: <[http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/Balanco\\_2013.pdf](http://www.cbicdados.com.br/media/anexos/Balanco_2013.pdf)>. Acesso em: 17 jun.15.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração.** 12º ed. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda, p.352, 2016.

COSTA, E. M.; PIASSA, P. E. **Perfil dos trabalhadores da construção civil em Itapejara D'Oeste – PR.** 2014. 58f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

COSTA, Luciano R.; TOMASI, Antônio P.N. O canteiro de obras é escola. Formação de qualificação profissional na construção civil. **Revista Teoria e Sociedade**, n.17, de julho-dezembro de 2009.

Cruz, V. **Dificuldades de aprendizagem específicas-** Revista de Educação, Artes e Ciências. Instituto Superior de Educação e Ciências, 1, p.32-49. 2009.

CUCOLU, E.; VERSIANI, I. **Construção teve pior ano desde 2003, com juros altos e gasto menor.** Folha de São Paulo, Brasília, maio, 2015.

GOTO, R. A. **Treinamento de Mão de obra na Construção Civil**. 2009. 48f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Engenharia Civil) – Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2009.

LACOMBE, Francisco José M. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEVINE, D. M.; BERENSON, M. L.; STEPHAN, D. **Estatística: Teoria e Aplicações usando Microsoft Excel em Português**. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

MARCONDES, Carlos Gustavo Nastari. **Programas de qualificação de mão de obra**. Paraná, CREA-PR. Disponível em: <<http://www.creapr.org.br/index.php?...programas...mão-de-obra>>. Acesso em 13 abr. 2019

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamento de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NEVES, Suzana A. **A qualificação da mão de obra para o aumento da produtividade em obras de construção civil**: responsabilidades compartilhadas. 124 f. Dissertação apresentada como requisito para Obtenção do grau de Mestre em Engenharia Civil, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Sistemas de Produção. Curitiba, 2014.

OLIVEIRA, G.; CORONATO, M. **Como o Brasil entrou, sozinho, na pior crise da história**. Revista Época, Ed. 926, abr., 2016.

SANTIAGO, A. K. **O Uso do Sistema Light Steel Framing Associado a Outros Sistemas Construtivos Como Fechamento Vertical Externo Não Estrutural**. 2008, Dissertação de Mestrado, UFOP, Ouro Preto, MG. 2008.

SANTOS, M. T. P. **Qualificação profissional na construção civil: estudo de caso**. 53 f. Trabalho de conclusão de curso de Engenharia Civil – Departamento de Tecnologia. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2010.

TOLEDO, M. I. K. de; OLIVEIRA, L. S. de. **Qualificação e Capacitação**: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva. 2013

UNESCO. **Educação para cidadania global: preparando alunos para os desafios do século XXI**. Brasília, 2015.