

Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

TESE DE DOUTORADO

**Trabalhadores em Construção: mercado de trabalho, redes sociais e
qualificações na Construção Civil.**

Luciano Rodrigues Costa

Campinas,

2010

Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na Construção Civil.

Luciano Rodrigues Costa

Tese de doutorado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos para a obtenção do grau de doutor em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Thomas Patrick Dwyer

Campinas

2010

LUCIANO RODRIGUES COSTA

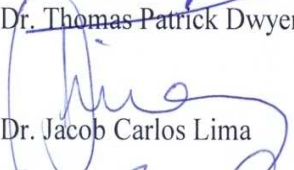
***TRABALHADORES EM CONSTRUÇÃO: MERCADO DE TRABALHO,
REDES SOCIAIS E QUALIFICAÇÕES NA CONSTRUÇÃO CIVIL.***

Tese de Doutorado em Ciências Sociais do
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da
Universidade Estadual de Campinas sob a
orientação do Prof. Dr. Thomas Patrick Dwyer.

Este exemplar corresponde à redação
final da Tese defendida e aprovada pela
Comissão Julgadora em 25 / 03 / 2010.

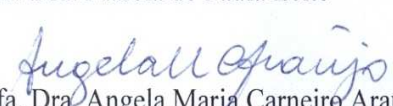
BANCA


Prof. Dr. Thomas Patrick Dwyer (orientador)


Prof. Dr. Jacob Carlos Lima


Prof. Dr. Fábio Faria Mendes


Profa. Dra. Márcia de Paula Leite


Profa. Dra. Angela Maria Carneiro Araújo

Profa. Dra. Magda de Almeida Neves (suplente)

Profa. Dra. Nair Bicalho (suplente)

Profa. Dra. Leda Gitahy (suplente)

MARÇO/2010

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP
Bibliotecária: Cecília Maria Jorge Nicolau CRB n° 3387**

R618t Rodrigues, Luciano
Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes
sociais e qualificações na construção civil / Luciano Rodrigues.
- - Campinas, SP : [s. n.], 2010.

Orientador: Tom Dwyer.
Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Mercado de trabalho. 2. Qualificações profissionais.
3. Paternalismo. 4. Imigração. 5. Vulnerabilidade social.
I. Dwyer, Tom. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto
de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Título em inglês: Workers in construction: labour market, social networks and
qualifications in the construction sector

Palavras chaves em inglês (keywords) : Labour market
Vocational qualifications
Paternalism
Immigration
Social vulnerability

Área de Concentração: Sociologia do Trabalho

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora: Tom Dwyer, Jacob Carlos Lima, Márcia de Paula Leite,
Ângela Araujo, Fábio Faria Mendes

Data da defesa: 25-03-2010

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

SUMÁRIO.

Agradecimentos.....	viii
Resumo.....	.xiii
Abstract.....	xiv
Lista de Siglas.....	xv
Lista de quadro e tabelas e gráficos.....	xvii
Introdução.	1
1. Alguns aspectos metodológicos.....	10

CAPÍTULO 1. Modalidades históricas do processo de trabalho no setor da Construção Civil.

1. Introdução.....	15
2. A heterogeneidade da Construção Civil.	17
3. A especificidade do processo de trabalho na Construção Civil Habitacional.	20
4. Mobilidade e flexibilidade da mão-de-obra.	31
5. Acidentes e doenças de trabalho na Indústria da Construção Civil.	41
6. As iniciativas de racionalização na Indústria da Construção Civil.....	44
7. Os limites da racionalização do trabalho na Construção Civil.	53

CAPÍTULO 2. O patrão é um pai: mercado de trabalho, redes sociais e paternalismo em um canteiro artesanal brasileiro. (A empresa 1).

1. Introdução.....	57
2. Formalidade e informalidade nos contratos de trabalho.....	61
2.1. O contrato por produtividade (a metro).....	66
2.2. O trabalho por empreitada.....	71
3. A composição da renda do trabalhador da Construção Civil.....	76
4. A fiscalização.....	79
5. As redes sociais e o mercado de trabalho na Construção Civil.....	85
5.1. O recrutamento dos trabalhadores: entre a confiança e o controle.....	87

5.2. As redes de contato da gerência.....	88
5.3. O recrutamento via redes sociais.....	90
5.4. Controle e confiança no recrutamento via redes sociais.....	90
5.5. A integração do trabalhador indicado no canteiro.....	93
5.6. Redes sociais e os “biscates”.....	95
6. O canteiro de obras como moradia.....	98
7. O canteiro de obra como contexto de socialização dos trabalhadores.....	101
7.1. “Neilor é um pai pra gente.”.....	102
7.2. O trabalho estigmatizado.....	108
7.3. O dia do pagamento.....	109
7.4. Os conflitos entre os trabalhadores.....	111
7.5. O controle dos trabalhadores.....	113
7.6. A chegada das mulheres.....	116
8. A Construção Civil como “porta de entrada” ao trabalho urbano de migrantes.....	118
9. Um desabafo final.....	122
9.1. A saúde debilitada.....	123
9.2. A deslealdade do patrão.....	124
9.3. O paternalismo.....	125

CAPÍTULO 3. “Merci, au revoir”: trabalho temporário e imigrações na Construção Civil Francesa (A empresa 2).

1. Introdução.....	127
2. O processo de trabalho.....	133
3. O trabalho temporário na Construção Francesa.....	136
4. A concentração étnica nos ofícios.....	146
5. Qualificação e trabalho temporário.....	149
6. A prestação transnacional de serviços.....	155
7. O canteiro de obra como ambiente de socialização dos trabalhadores.....	158

7.1. Os estrangeiros e suas estratégias.....	158
7.2. Kamel e Rachid.....	162
8. O controle do trabalho.....	163
9. Pastis e haxixe.....	168
10. A convivência entre os trabalhadores estrangeiros no canteiro de obra.....	170
11. O caráter estigmatizado dos ofícios da Construção.....	173
CAPÍTULO 4. De peão a “colaborador”: racionalização e subcontratação. (A empresa 3).	
1. Introdução.....	177
2. O processo de racionalização da empresa 3.....	183
2.1. O procedimento de execução de serviços (PES).....	188
2.2. Os novos profissionais da racionalização.....	194
2.3. A percepção dos trabalhadores.....	199
3. Resistência e controle no processo de racionalização.....	201
4. A subcontratação.....	206
5. A fiscalização.....	213
6. A rotatividade da mão-de-obra.....	216
7. A mobilidade dos trabalhadores entre o formal e o informal no mercado de trabalho.....	221
CAPÍTULO 5. “O canteiro não é escola”: o conhecimento no processo de trabalho na Construção Habitacional.	
1. Introdução.....	223
2. A experiência e a constituição do ofício.....	230
3. O processo de aprendizagem no próprio canteiro.....	234
4. Do reconhecimento à classificação.....	242
Conclusão.....	251
Bibliografia.....	261

Agradecimentos:

Durante esses quatro anos, muitas pessoas contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho. É sempre difícil listar todos que, de alguma forma, estiveram presentes nos momentos de angústia, de ansiedade ou de alegria que envolvem totalmente um projeto deste porte. No entanto, mesmo correndo o risco de esquecer alguém, não poderia deixar de lembrar pessoas as quais tive a oportunidade de conhecer e que foram fundamentais para este trabalho e para a minha vida.

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Prof. Tom Dwyer, pela confiança e pelo incentivo nos momentos mais difíceis. Sua orientação sensata, segura e confiante em minha capacidade foi fundamental para a realização deste trabalho. Seu apoio, incentivo e empenho para que eu tivesse uma experiência de pesquisa, fora do Brasil, transformaram este projeto em um sonho possível. Se houve incertezas, todas elas se deveram às minhas inseguranças e fizeram parte do meu processo de crescimento.

Agradeço ao CNPq pela bolsa concedida durante todo o doutorado, fato que me permitiu não só uma dedicação exclusiva, mas também a oportunidade de vivenciar Campinas. Agradeço também à CAPES-COFECUB pela bolsa de estágio de “doutorado sanduíche”, na França, o que trouxe uma experiência inigualável tanto para a minha formação profissional quanto pessoal.

Agradeço, também, à Professora Angelina Peralva, que me recebeu na França com extrema gentileza e apoio. Sua dedicação e incentivo me fizeram ampliar os horizontes da pesquisa, ao me alertar para as dimensões que a oportunidade de pesquisar no exterior me possibilitaria. Sabedoria sem arrogância que só os grandes possuem!

Agradecimentos à professora Márcia Leite, que me convidou para participar de seu grupo de orientandos. Sua dedicação e solidariedade fizeram o início da tese menos doloroso. Nos debates de seu grupo, aprendi muito sobre o mundo do trabalho e, através deles, defini as diretrizes da minha pesquisa. Foi fundamental ainda sua contribuição na banca de qualificação, alertando-me para questões que tentei, dentro do possível, incorporar à versão final. Também agradeço ao professor Jacob Carlos Lima pela contribuição na qualificação. Suas observações instigaram-me a pensar e a organizar

todo o meu material. Estas duas contribuições fizeram da qualificação um debate rico em aprendizagem e em motivação.

Um agradecimento especial ao professor Antônio Tomasi, o qual me incentivou a estudar os trabalhadores da Construção Civil e que me ajudou a pensar sobre o projeto de pesquisa. Acompanhando minha trajetória desde a graduação, sempre me incentivou rumo à experiência na França. Deu certo!

Durante a estadia na França, tive a sorte de conviver com um grupo de doutorandos que me receberam com muito afeto, sempre me ajudando nos momentos complicados que envolvem morar, durante um determinado tempo, no exterior. Amigos de várias nacionalidades, com os quais pude aprender muito e que tornaram este período inesquecível: Carlo Giordano, Masayo Aihara, Mehdi Alioua, Carmen Sandoval, Félicie Drouilleau, Afonsina Faya e Américo Mariani.

Aos professores franceses, com os quais pude debater meu projeto de pesquisa e que sempre mostraram enorme disponibilidade para ajudar no que fosse possível. Robert Cabanes, Marcelle Duc, Nicolas Jounin, Marc Perrenould, Alain Morice, Sonia Missaoui e Christophe Brochier. Aos professores no Brasil, que também me ajudaram a pensar sobre este trabalho, cada um em seu momento distinto, porém todas as contribuições foram de fundamental importância: Vera da Silva Telles, Ângela Araujo, Isabel Georges, Fábio Faria Mendes, Magda Neves e Jorge Alexandre Neves.

Aos colegas doutorandos do grupo, orientados pela professora Márcia Leite: Geórgia Santos, Lania Stefanoni, Wagner Molina, Marineide Silva, Carlos Antonio Gomes e Cecília Camargo. E aos participantes do grupo CAPES-COOFECUB: Carlos Freire, Fernanda de Almeida e Daniel Hirata, este último parceiro na aventura francesa, nos risos e nas angústias. Valeu, amigo! Aos colegas do curso com quem vivenciei grandes momentos em Campinas: Luciana Lima, Márcia Helena, Marcela Beraldo, Luciano D'Ascenzi, Vander Rucschel. Com todos eles pude travar diálogos permanentes e desafiadores, além de partilhar momentos de alegria e de profundo estímulo para o meu projeto. Agradeço também a Natália Alves, que fez a correção da tese, sempre pressionada pela minha ansiedade.

Agradecimentos também às empresas que me permitiram pesquisar e aos trabalhadores da Construção dos três canteiros analisados, que sempre me atenderam nas solicitações das entrevistas e nas conversas informais sobre seus trabalhos. Em especial a “Chico” e “Jorge”, que se tornaram amigos, e com quem pude entender melhor

o trabalho e a vida nos canteiros de obras “Revela a leveza de um povo sofrido de rara beleza que vive cantando, profunda grandeza!”¹

À minha mãe, Eliana, pelo incentivo e pelo apoio nos momentos difíceis. Não chegaria até aqui sem a sua dedicação e sua insistência para que eu me dedicasse com garra aos estudos e aos meus sonhos. Um porto seguro de afeto e de carinho. E a Ana, que esteve ao meu lado o tempo todo, mesmo quando distante. Seu incentivo, nos momentos mais difíceis, amenizou a rudeza do caminho e me fez confiar em que tudo acabaria bem. A ela dedico este trabalho.

¹ Filhos de Ghandi - Clara Nunes (Edil Pacheco)

Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão.
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as asas
Que lhe brotavam da mão.
Mas tudo desconhecia
De sua grande missão:
Não sabia, por exemplo,
Que a casa de um homem é um templo
Um templo sem religião
Como tampouco sabia
Que a casa que ele fazia
Sendo a sua liberdade
Era a sua escravidão.

De fato como podia
Um operário em construção
Compreender por que um tijolo
Valia mais do que um pão?
Tijolos ele empilhava
Com pá, cimento e esquadria
Quanto ao pão, ele o comia
Mas fosse comer tijolo!
E assim o operário ia
Com suor e com cimento
Erguendo uma casa aqui
Adiante um apartamento

Além uma igreja, à frente
Um quartel e uma prisão:
Prisão de que sofreria
Não fosse eventualmente
Um operário em construção.
Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.

Vinicius de Moraes

(Operário em construção)

Para Ana.
Certeza nas incertezas!

RODRIGUES, Luciano. Trabalhadores em Construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na Construção Civil. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2010.

Resumo.

A pesquisa teve como objetivo analisar a natureza das qualificações profissionais, as redes sociais e o mercado de trabalho no setor da Construção Civil, mais especificamente, no subsetor Edificações Habitacionais. Partimos do pressuposto de que o setor é portador de uma especificidade no que diz respeito ao processo de trabalho, marcado por contingências que induzem a uma grande variabilidade, flexibilidade e, sobretudo, a uma descontinuidade do processo produtivo, o que traz como consequência uma elevada instabilidade. Tais especificidades se articulam e se alimentam de fluxos particularmente complexos e instáveis de mão-de-obra, as quais se caracterizam por uma lógica de extrema flexibilidade. Levantamos a hipótese de que a execução de trabalho no setor possui uma forte dependência dos saberes de ofício, o que induz certa autonomia do trabalhador. Tal fato faz com que o setor, visando a uma gestão eficiente e a um controle eficaz sobre o processo de trabalho, desenvolva, paralelamente aos mecanismos institucionalizados do mercado, proteções informais para o estabelecimento de relações de lealdade e de confiança com os trabalhadores. A partir de pesquisas etnográficas de dois canteiros de obras no Brasil e um na França, em uma perspectiva comparativa destacamos: a sociabilidade dos trabalhadores, as formas dos contratos, as redes sociais informais e o cotidiano dos trabalhos. As redes sociais informais se estruturam através de fortes laços de solidariedade nos quais se destacam as relações familiares, as de vizinhança, as de etnia no caso francês, as de identificação comunal (mesma cidade de origem), as de identificação religiosa, enfim, são *laços fortes* que visam a minimizar os efeitos da enorme vulnerabilidade a que estão submetidos os trabalhadores. Demonstramos que o desenvolvimento dos trabalhos na Construção Civil, subsetor edificações é garantido a partir de estratégias que misturam vínculos pessoais, paternalismo, pagamento por produção em um contexto de transformação vivenciado pelo setor. As relações paternalistas expressam-se tanto nas formas de recrutamento, via redes sociais informais, quanto no processo de aprendizagem e nas remunerações por produtividade. Constatamos também que o processo de racionalização de um dos canteiros, apesar de percebido como positivo pelos trabalhadores, apresenta dificuldades em sua aplicabilidade técnica, fazendo com que a gestão dos trabalhos apresente ainda características similares aos dos canteiros artesanais. Analisamos, por fim, as relações sociais envolvidas no processo de aprendizagem dos ofícios do setor. A partir das observações constatadas em campo, mostramos as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na aprendizagem e no processo de reconhecimento dos saberes de ofício.

Palavras Chave: mercado de trabalho, redes sociais, qualificação, paternalismo, imigrações, vulnerabilidade social.

RODRIGUES, Luciano. Workers in Construction: Labour market, social networks and qualifications in the Construction industry. Thesis (Doctorate in Social Sciences), University of Campinas (UNICAMP), São Paulo, Brazil. 2010.

Abstract.

This thesis aims to analyse the nature of professional qualifications, networks and labour market in the Construction industry and, more specifically in its housing sub-sector. We start with the assumption that the sector has a certain specificity in relation to its work processes, work is marked by contingencies which induce a large degree of variety, flexibility and above all discontinuity in the productive process, one of the consequences of which is instability. These specificities articulate and feed on particularly complex and unstable flows of personnel which are characterised by a logic of extreme flexibility. We formulate the hypothesis that the execution of work in the sector depends greatly on the knowledge of the trade in question, and this produces a degree of autonomy for the workers. This means that the sector, in the search for efficient management and efficacious control of the work process, develops, in parallel with institutionalised market mechanisms, informal protections through the establishment of relations of loyalty and confidence with the workers. On the basis of ethnographic research in two Brazilian and one French construction site, conducted within a comparative perspective, we pay special attention to: the workers' sociability, the forms of contracts, informal social networks and the day-to-day lives of workers. The informal social networks structure themselves through strong links of solidarity in which family, neighbourhood, and (particularly in France) ethnic relations play important roles, to which we add originating from the same city or having the same religion. In other words, strong links serve to minimise the high levels of vulnerability faced by these workers. We demonstrate that the execution of work in the construction industry, and particularly in the housing sub-sector, is guaranteed by strategies which mix personal relations, paternalism, piece working systems in the context of transformation. Paternalist relations are found in the recruitment of workers via informal social networks, as well as in the training system and piecework payments. We discovered that the rationalisation process in one of the sites researched, in spite of being seen as positive by the workers, exhibited technical difficulties with regards implementation, meaning that the management of the labour force still showed characteristics of craftwork. Finally, we analysed the social relations involved in the training process whereby sector-specific skills were learnt. From observations in the field, we showed the difficulties faced by workers both with regards to both training and having their specific skills recognised.

Keywords: labour market, social networks, qualification, paternalism, immigration, marginalisation.

Lista de Siglas.

AEPS – Anuario Estatístico da Previdência Social.

BNH - Banco Nacional da Habitação.

CAP - Certificado de Aprendizagem Profissional.

CDD - Contrato de Tempo Determinado.

CDI - Contrato de Tempo Indeterminado.

CEFET – Centro Federal de educação Tecnologia.

CIPAS - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

CI-RMA - Contrato de Inserção: Renda Mínima e Atividade.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

CNE - Contrato para Novos Empregos.

CUT – Central Única dos Trabalhadores.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos sócio-econômicos.

DRT – Delegacia Regional do trabalho.

EPI – Equipamento de proteção Individual.

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

FUMEC - A Fundação Mineira de Educação e Cultura.

FVS – Ficha de Verificação de Serviços.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística.

IDORT - Instituto de Organização Racionalização do Trabalho.

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social.

ISO - International Organization for Standardization.

MTE – Ministério do Trabalho e do emprego.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OTT- Observatoire du Travail Temporaire. (observatório do trabalho temporário).

PAC – Programa de Aceleração do Crescimento.

PBQP-H – Programa Brasileiro para a Qualidade e Produtividade no Habitat.

PED – Pesquisa Emprego e Desemprego.

PES – Programa de execução de Serviço.

QUALIBAT – Qualité Bâtiment.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.

RMBH – Região Metropolitana de Belo Horizonte.

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Analise de Dados.

SFH - Sistema Financeiro da Habitação.

SINDUSCON-MG - Sindicato da Indústria da Construção Civil – Minas Gerais.

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais.

UNICAMP – Universidade de Campinas.

USP – Universidade de São Paulo.

Lista de quadros e tabelas e gráficos:

Tabelas:

Tabela 1 – Caracterização das empresas.....	14
Tabela 2 - Empresas de Construção habitacional, segundo grupos e classes de atividades - Brasil - 2006-2007.....	19
Tabela 3 - Tempo médio de permanência no posto de trabalho dos ocupados da Construção Civil. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2008.....	33
Tabela 4 - Estimativa dos ocupados na Construção Civil, segundo as principais formas de inserção. Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) - 1998-2008.....	37
Tabela 5 - Estimativa dos ocupadas na Construção Civil, segundo principais formas de inserção. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2008.....	38
Tabela 6 - Proporção de ocupados na Construção Civil, que não contribuem a previdência publica, segundo formas de inserção profissional. Regiões metropolitanas e distrito federal.....	40
Tabela 7 - Acidentes de trabalho registrado na Construção Civil no Brasil, 1999 a 2006.....	42
Tabela 8 - Acidentes de trabalho registrado na Construção Civil no Brasil e em Minas Gerais. 1999 a 2006.....	43
Tabela 9 - Tabela Salarial dos Empregados na Construção Civil relativo à data-base: 01/11/2008 à 31/10/2009.....	69
Tabela 10 - Nacionalidades encontradas no canteiro (Frances) e o número de entrevistas por nacionalidade.....	133
Tabela 11 - Efetivo de trabalhadores assalariados, não assalariados e temporários na Construção Civil de 1990 a 2005.....	138
Tabela 12 - Tempo de duração do trabalho temporário em relação com o tamanho do estabelecimento.....	142

Tabela 13 - Acordo regional sobre os salários mínimos dos trabalhadores da Construção da região do Midi-Pyrenees.....	145
--	-----

Figuras:

Figura 1 - O modelo de Charles Perrow.....	29
---	----

Gráficos:

Gráfico 1 - Distribuição de ocupados na Construção Civil segundo as principais formas de inserção, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2008.....	35
---	----

Gráfico 2 - Proporção de ocupados na Construção Civil que não contribuem para a previdência publica. Regiões metropolitanas e Distrito Federal 1998-2008.....	40
--	----

Gráfico 3 - Evolução do volume de temporários em geral e na Construção Civil entre 1995 a 2004.....	139
--	-----

Gráfico 4 - Evolução do emprego assalariado e do emprego temporário na Construção de 1995 a 2004.....	139
--	-----

Introdução.

O trabalho na Construção Civil sempre se revelou marcado por duas características que, durante muito tempo, foram interpretadas como idiossincráticas: a informalidade e a instabilidade. A informalidade caracteriza-se pelo elevado contingente de trabalhadores independentes e de assalariados não registrados. A alta instabilidade, por sua vez, produz um regime particular de emprego no setor, caracterizado, sobretudo, pela elevada rotatividade. O caráter descontínuo do processo produtivo, no qual predomina o princípio da sucessão (composto por etapas que se somam para dar origem a um produto final, e não por meio da simultaneidade das atividades, como ocorre em vários setores industriais) sempre acentuou a mobilidade da força de trabalho, dando-lhe uma característica específica, se comparada aos demais setores industriais. A alta rotatividade encontra-se favorecida não só pela demanda por diferentes especialidades em cada etapa da obra, mas também pelo caráter extremamente cíclico da atividade. As características específicas da Construção Civil, descritas acima, revelam, na figura do “Peão”, seu personagem principal: tal denominação é comumente atribuída aos trabalhadores e significa, justamente, aquele que roda, que não tem estabilidade. A Construção Civil sempre foi “porta de entrada” para imigrantes e para migrantes de origem camponesa e sem “qualificação” profissional reconhecida. Indivíduos oriundos de migrações definitivas, temporárias ou ainda derivadas da alternância entre atividades rurais e urbanas sempre encontraram, na Construção Civil, o primeiro emprego, sobretudo devido à simplicidade de alguns trabalhos. O predomínio de trabalhadores com menor qualificação formal e com baixos salários demonstra a vulnerabilidade a que estão submetidos.

Tais características, no entanto, não são recentes, pois o setor, há muitas décadas, pratica formas precárias de trabalho. Nesse sentido, oferece um perfil acentuado de algumas das condições do mercado de trabalho brasileiro vivenciado, com intensidade, a partir da década de 1990. As formas tradicionais de contratação na Construção Civil, antigamente vistas como diferenciadas e particulares, estenderam-se para outros setores e se constituíram atualmente não mais como atípicas, mas sim como a forma predominante em várias atividades. As contratações contemporâneas, realizadas através da flexibilização dos contratos, das redes de subcontratação, da compressão salarial e da ausência dos direitos trabalhistas, entre outros, vêm definindo as

transformações no mercado de trabalho atual, no qual a precarização se consolida como uma tendência. Assim, as novas formas de contratação passam a se constituir em um elemento central de transformação dos mercados de trabalho, concebidas em termos de flexibilidade e de precarização salarial. Tais formas produzem uma obliteração das fronteiras entre formalidade e informalidade e as articulações entre elas mostram-se como a novidade contemporânea em relação à precarização do trabalho, ou seja, existe atualmente a associação entre modalidades contratuais legais e não somente o trabalho não registrado.

Tal relação, no entanto, não se constitui uma novidade na Construção Civil, que sempre praticou formas ilegais de contratação, nas quais as fronteiras entre o formal e o informal revelam-se fluidas. Neste contexto, a Construção Civil oferece um campo privilegiado de observação do impacto desta atual realidade, uma vez que esse caráter híbrido, constituinte do mercado de trabalho da Construção, pode ser percebido em diversos momentos no processo produtivo. Em primeiro lugar, na alternância entre o trabalho formal, realizado nas empresas, e os pequenos trabalhos informais, de curta duração e em pequena escala, denominados de “biscates”. A descontinuidade do processo produtivo, determinada pelos ciclos de atividade próprios do setor, torna comum a demissão em massa ao fim de cada empreendimento, mas sempre com promessas de reinserção em uma nova obra. Assim, entre a finalização de uma obra e o início de outra, os trabalhadores alternam períodos de ocupação e de desocupação, fazendo com que a incerteza seja uma rotina. A informalidade também se conjuga à formalidade dentro dos canteiros de obras quando os trabalhadores, muitas vezes vinculados formalmente, inserem-se em trabalhos por produtividade, fora dos horários normais de serviço, como uma alternativa de ampliação de seus rendimentos. Contribui para isso o fato de muitos profissionais, sobretudo migrantes, morarem no canteiro: dessa maneira, o espaço de trabalho envolve suas vidas diárias e trabalhar, inclusive nos dias de descanso, passa a ser uma opção de ganho mensal.

Em segundo lugar, o prazo de execução das obras, cada vez mais curto, faz com que as empresas se utilizem largamente dos contratos por produtividade, nos quais normalmente se registra o trabalhador, porém como forma de mascarar as ilegalidades cometidas em relação à não atribuição dos direitos trabalhistas, ou seja, transfere-se para o trabalhador todos os encargos previdenciários, além da responsabilidade de “construir o seu salário”. Tais características também estão presentes na relação das empresas com

as subcontratadas: a Construtora formaliza os contratos, mas transfere a responsabilidade de pagamento dos encargos e os riscos envolvidos em uma eventual fiscalização para essas pequenas empresas, muitas delas clandestinas. Há também subcontratações feitas através dos já conhecidos agenciadores de mão-de-obra, denominados de “Gatos”. O sistema de incentivos por produtividade, realizado por estas empresas, além das horas extras, realizadas muitas vezes durante a noite, são elementos que produzem uma indefinição dos reais vínculos dos trabalhadores em relação ao processo produtivo.

No entanto, a Construção Civil também deve ser entendida dentro de um contexto mais amplo de mudanças ocorrido no mundo do trabalho, sobretudo nas últimas décadas. A informalidade tem-se consolidado como um importante mecanismo de regulação do mercado de trabalho, pois o crescimento do desemprego e das atividades não institucionalizadas revela-se uma constante também nos países considerados de Primeiro Mundo onde as imigrações internacionais vêm impondo desafios aos Estados Nacionais. O alcance universal de alguns desses fenômenos oferece uma possibilidade de conectar, conceitualmente, as análises do mercado de trabalho brasileiro, ou mesmo da América Latina, a dos países industrializados. As reflexões de Portes e Castells (1989) e Sassen (1989) demonstram que o fenômeno da informalidade não é uma característica exclusiva dos países em desenvolvimento, nem de setores excluídos dentro de uma economia industrializada, mas uma contingência da vida econômica contemporânea. Ou seja: *“a economia informal não é uma eufemismo para a pobreza, mas sim uma forma específica de relação de produção, já a pobreza é um tributo da distribuição”* (PORTES e CASTELLS, 1989, p.22). A informalidade, interpretada² nos anos de 1970 como um desajuste da industrialização, e que poderia ser superada a partir do desenvolvimento dos países, passa a ser entendida, por estes autores, como uma estratégia de gestão do trabalho via subcontratação e precarização dos contratos. Com isso, a velha noção de informalidade parece sugerir uma nova capacidade de análise a partir de nexos comparativos. Se, nos anos 60 e 70, imaginava-se o desenvolvimento de países, como o Brasil, através da ampliação do trabalho assalariado e, portanto, da redução da informalidade, a partir de 1990, o que se verificou foi uma difusão de novas formas contratuais nos países industrializados, nos quais a informalidade atual apresenta contornos próximos à dos países latinoamericanos.

² Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1972.

Nos países desenvolvidos, os fluxos migratórios vêm impondo intensos debates em torno da interdependência crescente, no quadro da mundialização, entre a economia informal e a formal. O endurecimento das medidas repressivas dos Estados Nacionais frente à entrada de imigrantes, através de cooperações entre os países, relacionadas à expulsão coletiva de imigrantes indocumentados, contrapõe-se à porosidade das fronteiras. Por outro lado, tem-se percebido certa tolerância, por parte desses países, em relação a migrantes com vínculo de trabalho (Carnet, 2008), tolerância que não está ligada a argumentos humanistas ou de solidariedade. Este paradoxo, produzido pela ambivalência das instituições estatais das economias receptoras de imigrantes, explica-se pela interdependência entre a formalidade e informalidade: se, por um lado, a economia informal se apresenta como indispensável à dinâmica econômica, por outro, intensificam-se o controle sobre as fronteiras (Peralva, 2005). Assim, a política de tolerância da imigração irregular é *“a condição sine qua non do desenvolvimento da função econômica desta imigração: fazer dos novos imigrantes os novos explorados do capitalismo mundializado, longe das proteções e das garantias que oferecem as legislações do trabalho”* (REA, 2005). Neste sentido, a manutenção de trabalhadores em situações ilegais parece responder às exigências econômicas de alguns setores, como é o caso da Construção Civil, em que se percebe uma convergência entre a ilegalidade das estadias dos imigrantes e os tipos de fraudes existentes nas formas dos contratos de trabalho.

A precariedade do trabalho na Construção Civil não é um fato recente, mesmo em países mais desenvolvidos - como a França. Nos chamados 30 anos Gloriosos, quando as indústrias (a automobilística, por exemplo) procuraram estabilizar sua mão-de-obra, a Construção Civil nunca se mostrou, efetivamente, preocupada em amparar legalmente seus trabalhadores. As características do setor o fazem necessitar de uma alta flexibilidade, em relação ao trabalho, e também se impor frente às flutuações conjunturais, o que faz do recurso a uma mão-de-obra pouco qualificada e pouco remunerada a sua principal alternativa, mesmo que isso produza a desregulamentação das condições salariais e das proteções sociais. No caso francês, um aspecto se destaca: o crescimento significativo da utilização, por parte das Construtoras, do trabalho temporário, via agências especializadas nestes tipos de contrato, os quais apresentaram um aumento considerável dentro da Construção Civil desde a sua legalização, em 1972. As agências de temporários têm sido as responsáveis não só pelo envio de trabalhadores às empresas utilizadoras, como também as intermediadoras de um serviço incerto e quase sempre descontínuo, que se caracteriza como um tipo de trabalho precário, segundo a definição

de Glaymann (2007) e que leva a uma externalização das ilegalidades, conforme discutido por Jounin et Chauvin (2007). E as ilegalidades são várias, sejam as praticadas pelas agências, sejam as provenientes da empresa utilizadora, bem como as efetuadas pelos trabalhadores imigrantes, os quais, em meio a tais circunstâncias desafiadoras, acabam por encontrar as suas pequenas estratégias diante da constante precarização de seu trabalho.

No Brasil, migrações internas sempre forneceram mão-de-obra necessária à Construção Civil, sobretudo para as cidades mais ricas do país. O setor sempre representou, para os migrantes jovens de origem rural, de baixa escolaridade e vindos de regiões mais pobres do país, a oportunidade do primeiro emprego, a inserção em setores urbanos e a ascensão social. As portas dos canteiros de obras sempre estiveram abertas a estes jovens. Para o setor, eles significam uma mão-de-obra de baixo custo, habituada às dificuldades do trabalho pesado do campo e ainda motivada para enfrentar as adversidades da nova localidade e dos canteiros de obras. Tais jovens possuem ainda certa experiência em relação aos trabalhos e às ferramentas utilizadas na Construção, aprendidos muito cedo nos serviços rurais. Atualmente, parece que o recrutamento dos trabalhadores se concentra mais nas periferias das grandes cidades do que na dependência de migrações (Tomasi, 1999). A Construção ainda parece absorver, como demonstra Cockel (2008), para o caso de São Carlos, um novo perfil de trabalhador: o dos profissionais qualificados que se tornaram obsoletos e, por isso, foram descartados de vários segmentos do mercado de trabalho. No entanto, a migração representa, ainda, um grande contingente de trabalhadores nos canteiros brasileiros, pois, devido à dependência de uma mão-de-obra flexível, e, em algumas ocupações, pouco qualificada, a Construção continua sendo atraente, sobretudo as empresas de pequeno porte, o que explica o fato de muitos trabalhadores possuírem fortes ligações com modelos culturais e modos de vida típicos da cultura camponesa e artesanal.

O setor da Construção Civil, nesse sentido, revela-se portador de uma especificidade que precisa ser levada em conta quando se investiga quaisquer aspectos relacionados às suas atividades. A grande variabilidade, a flexibilidade e, sobretudo, a descontinuidade do processo produtivo produzem uma elevada instabilidade que caracteriza o setor. Tal especificidade, que discutiremos no primeiro capítulo deste trabalho, revela-se em inúmeras condições (sociais, econômicas, culturais, técnicas, estéticas etc.) e define a Construção através de um modo próprio de ser e de fazer,

quando comparada aos demais setores industriais. Mesmo que cada setor produtivo possua especificidades, as características intrínsecas da Construção Civil se tornam fundamentais para entendê-la, pois é neste contexto de descontinuidade e de grande variabilidade que se destacam o elevado índice de informalidade, as formas precárias dos contratos de trabalho, a alta rotatividade e as subcontratações, uma realidade vivenciada também pelos países desenvolvidos. Se, por um lado, o conteúdo das tarefas aproxima o setor do artesanato; por outro, a dependência de planejamentos e de concepções técnico-científicas o tornam portador de aspectos industriais. As características do processo produtivo da Construção a fizeram dependente dos saberes de ofício, nos quais a autonomia dos trabalhadores revela-se como um elemento fundamental para o desenvolvimento das tarefas. Tudo isso levou o setor a “resistir”, mesmo com as várias tentativas de implementação ao longo do século XX às práticas tayloristas de gestão do trabalho. As especificidades da Construção fizeram com que se instituísse um tipo de gestão do trabalho muito particular, envolvida por relações pessoais, paternalistas, muitas vezes autoritárias, em um jogo de relações de confiança expresso pela figura emblemática do mestre-de-obras. Tais relações, não institucionalizadas, estão presentes não apenas nos contratos de trabalho, mas também nas formas de recrutamento dos trabalhadores, nas oportunidades trazidas pelos contratos por produtividade, na aprendizagem dos ofícios e nas redes sociais, seja em relação ao mercado de trabalho formal ou informal, enfim, em toda série de relações pessoais e de preferências se revela a essência das ligações sociais refletidas nas formas de gestão dos canteiros de obras.

Nesse sentido, o objetivo desta tese é empreender uma análise do cotidiano das relações sociais de trabalho em canteiros de obras da Construção Civil, mais especificamente no subsetor conhecido como Edificações Habitacionais, para entender, por exemplo, como são vivenciadas pelos trabalhadores, no dia-a-dia, essas relações não institucionalizadas. Em três pesquisas de campo, em canteiros de obras distintos, dois na RMBH (Região Metropolitana de Belo Horizonte) e um na cidade de Toulouse, na França, procuramos abordar as articulações entre formalidade e informalidade, e como os trabalhadores se situam frente aos aspectos envolvidos nesta dinâmica, a saber: a instabilidade, as redes informais de recrutamento, os trabalhos informais, os contratos ilegais, a intermediação clandestina de mão-de-obra, a sociabilidade dos trabalhadores, a subcontratação, o processo de formação profissional, as migrações, além das relações sociais cotidianas.

Em torno dessas relações não institucionalizadas, sobre as quais se estrutura o cotidiano dos trabalhos, elaboramos a hipótese central que norteou a nossa investigação, ou seja: a dependência da Construção Civil em relação aos saberes de ofício, os quais pressupõem certa autonomia do trabalhador, faz com que o setor, visando a uma gestão eficiente e a um controle eficaz sobre o processo de trabalho, desenvolva, paralelamente aos mecanismos institucionalizados do mercado, proteções informais para o estabelecimento de relações de lealdade e de confiança com os trabalhadores. Essas relações, envolvidas pelo paternalismo, expressam-se através das formas de recrutamento via redes sociais informais, do processo de aprendizagem e das remunerações por produtividade.

É difícil negar que as especificidades do processo produtivo da Construção Civil sejam fortes indutoras da precariedade, representada aqui pela instabilidade dos contratos e pelas elevadas taxas de informalidade, uma vez que tais especificidades se articulam e se alimentam de fluxos particularmente complexos e instáveis de mão-de-obra, que se caracterizam por uma lógica de extrema flexibilidade. No entanto, atualmente, percebe-se cada vez mais, grandes empresas envolvidas em projetos de racionalização dos canteiros de obras, em que a tradicional gestão encontra-se pautada por relações mais burocratizadas, as quais sinalizam para uma tentativa de industrialização, não ainda do setor como um todo, mas, pelo menos, por parte das empresas de ponta. Como tentaremos demonstrar, as especificidades do setor vêm impondo limites à racionalização do processo produtivo, limites que sempre “impediram” o desenvolvimento das práticas tayloristas. Estas empresas, devido à falta de profissionais qualificados para exercerem determinados ofícios, buscam, aos poucos, manter a fidelidade de seus trabalhadores, mesmo que, para isso, pratiquem, de forma crescente, a subcontratação do trabalho, de modo a transferirem as irregularidades dos contratos para outras pequenas empresas, muitas vezes constituídas dentro do canteiro da Construtora principal. Soma-se a isso a aplicação dos modelos de qualidade, como o ISO e o PBQP-H, nos quais um dos fundamentos é a valorização dos trabalhadores. Mesmo com estas iniciativas, a elevada subcontratação mantém formas precárias de inserção dos trabalhadores, apesar das exigências dos organismos certificadores.

Por uma questão de organização e de clareza, dividimos este trabalho em cinco capítulos. No primeiro apresentamos o setor da Construção Civil, mais especificamente o subsetor Edificações Habitacionais, foco desta pesquisa. Iniciamos a análise com uma

discussão sobre as características do setor, destacando os aspectos heterogêneos que o caracterizam bem como as suas especificidades. Apresentamos ainda dados sobre o mercado de trabalho brasileiro, no qual se destacam as formas atípicas de inserção dos trabalhadores, assim como a elevada instabilidade dos vínculos trabalhistas e o grande número de acidentes. Discutimos também o processo de racionalização do trabalho através das tentativas de industrialização, em vias de desenvolvimento, por parte de grandes empresas bem como os limites impostos pelas características do setor.

Nos capítulos 2, 3, 4 e 5 apresentamos nossa pesquisa de campo. Tendo por base uma perspectiva comparativa, refletimos sobre os aspectos envolvidos no mercado de trabalho, através da análise em relação ao serviço prestado pelos imigrantes na França bem como suas formas de contratação. Com ênfase nas agências de temporários francesas; analisamos, também, a informalidade dos contratos e a transferência das ilegalidades para outras empresas - na França, no tocante às agências de temporários e, no Brasil, em relação aos empreiteiros denominados “Gatos”. No canteiro francês, a pesquisa enfatiza o dia-a-dia do trabalho, à interação entre os trabalhadores imigrantes e à instabilidade do trabalho temporário. No caso brasileiro, a análise evidencia as formas de contratos clandestinos de trabalho, a percepção dos trabalhadores sobre tais ilegalidades, as articulações entre formalidade e informalidade, o processo de formação profissional, de recrutamento, além da sociabilidade instituída dentro deste espaço de trabalho.

1. Alguns aspectos metodológicos.

A dificuldade de obtenção de permissão para pesquisar canteiros de obras é um fato conhecido entre os pesquisadores do setor. O ambiente inóspito, permeado pelo risco de acidentes, além das irregularidades dos contratos e da organização dos canteiros, parecem serem os motivos das resistências dos dirigentes em aceitar a presença de estranhos, por um determinado tempo, pesquisando um canteiro de obras.

A primeira pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2007, na Região Metropolitana Belo Horizonte. Tratava-se de um canteiro de grande porte que vinha investindo na racionalização do processo de trabalho através da utilização de tecnologias de gestão de outros setores industriais. Foram realizadas oito entrevistas semi estruturadas, com trabalhadores de ofício, técnicos em edificações, engenheiros e

serventes de pedreiros. Além disso, foram realizadas observações de campo a partir da minha presença diária durante toda a jornada de trabalho, durante os dois meses em que me foi permitido pesquisar. Não menos importantes foram as conversas informais durante a jornada de trabalho ou durante os momentos de pausa. Estas conversas foram, na verdade, a maior fonte de coleta de dados, uma vez que, nitidamente, as entrevistas com gravador sempre geravam inibições, com os operários sempre preocupados em reafirmar as vantagens do processo de racionalização. As críticas à empresa, sobretudo às formas de gestão do processo de trabalho, quase que só apareciam nos momentos de descontração, o que me fez, devido ao pouco tempo disponível, investir, assim, neste meio de coleta de dados. As dificuldades encontradas no dia-a-dia foram várias. Em primeiro lugar, encontra-se o curto período de tempo permitido para a minha pesquisa. Inicialmente, a permissão era de um mês, mas depois de algumas negociações, tal prazo foi estendido por mais um mês, ou seja, das três empresas pesquisadas, esta foi a de menor permanência. O caráter predominantemente fechado da empresa e a resistência dos funcionários dos escritórios, bem como dos trabalhadores de ofício, em exporem a realidade do cotidiano de trabalho, dificultaram as entrevistas que, quando realizadas, mostraram-se contraditórias e defensivas sobre os temas que escapavam às características técnicas do processo de construção. O estabelecimento de uma relação de confiança com os trabalhadores foi algo difícil de ser concretizado. A principal dificuldade nas entrevistas estava sempre relacionada às perguntas sobre as subcontratações e as formas de vínculo dos trabalhadores que, receosos, evitavam revelar as reais situações. No entanto, através de algumas entrevistas com trabalhadores mais velhos, foi possível certa aproximação em relação à maneira como são estabelecidos os acordos informais com as empreiteiras subcontratadas, bem como as formas de se burlar a legislação trabalhista, e o aumento considerável do controle cotidiano dos trabalhadores que passaram a ser bem mais exigidos em termos de prazos, qualidade dos serviços, respeito às prescrições do trabalho e ao uso dos equipamentos de segurança. Não foi possível um envolvimento suficiente para uma análise das interações sociais, como as realizadas nos outros dois casos. A pesquisa nesta empresa se tornou um estudo piloto, que nos facilitou, posteriormente, uma observação mais apurada do cotidiano dos trabalhos.

A segunda pesquisa foi realizada em um canteiro de obras francês, na região de Toulouse, e teve duração de três meses (abril, maio, e junho de 2008) quando da permanência, por um ano, naquele país, através de um estágio de doutorado. A autorização de permanência em um canteiro, pelo tempo que requer um estudo desse

tipo, implicou em algumas dificuldades previsíveis. A conhecida frase “chantier interdit au public”, presente em placas nos tapumes ou nas cercas dos canteiros, representava bem a intenção de manter afastadas pessoas estranhas aos seus limites. O acesso foi possível, em uma obra pública, depois de negociações que se estenderam por cerca de um mês, com a permissão concedida pelo prazo de dois meses sendo, posteriormente, estendido por mais um mês.

No início, havia quarenta pessoas trabalhando neste canteiro, todas distribuídas entre oito empresas diferentes. Devido ao curto prazo da autorização de permanência, decidi focar a observação e realizar as entrevistas com o maior número de trabalhadores de uma mesma empresa. A escolhida foi a de *gros œuvre*, responsável pela fundação e pela estrutura em concreto armado. Além de ser a empresa com maior número de trabalhadores, era também a que permaneceria o maior tempo no canteiro, o que me permitiria uma sequência de observação e, sobretudo, traria a possibilidade de ampliar a proximidade com os trabalhadores. No início da pesquisa, havia vinte e três pessoas envolvidas com a empresa, número que diminuiu de acordo com o avanço da obra. No final, restaram apenas oito pessoas: quatro contratados da empresa, todos franceses, e os demais trabalhadores temporários imigrantes. Os três principais ofícios observados foram: o “coffreur” (trabalhador responsável pela instalação dos painéis nos quais o concreto é colocado); o “ferrailleur” (responsável pelas armações de ferro dentro dos painéis) e o manœuvre (servente que respondia pelas demolições com o “marteau piqueur”, ou mesmo pela limpeza do canteiro). Existiam, ainda, os pedreiros responsáveis pelo acabamento e o “grutier”, que manobrava a grua. Mesmo que a pesquisa tenha se concentrado em uma única empresa, no cotidiano da obra foi possível dialogar com trabalhadores de outras empresas e observá-los, o que levou a uma melhor compreensão de toda a dinâmica da obra, cujas características são bem diversas do caso brasileiro.

A investigação ocorreu através da presença diária em toda a jornada de trabalho: foram realizadas, no total, doze entrevistas semiestruturadas, com trabalhadores de diferentes ofícios e de distintas nacionalidades, além de anotações a partir das observações no dia-a-dia da pesquisa de campo. Informações preciosas foram também obtidas durante as conversas informais fora do canteiro, sobretudo depois do almoço, nas mesas dos cafés, em uma praça em frente ao canteiro, onde, também, depois do serviço, conversávamos sobre seus trabalhos. As informações eram sempre anotadas, diariamente, em um diário de campo. Nestas conversas, pude entender a relevância da

perspectiva de Burawoy (1998), quando afirma que as falas dos trabalhadores são muito mais do que uma simples expressão de suas experiências e de seus sentimentos pessoais; são testemunhos que permitem ao pesquisador estabelecer os fatos, na medida em que as pessoas entrevistadas possuem um lugar dentro dos acontecimentos. Assim, as entrevistas têm uma função comparável à da observação: desenhar uma configuração dos atores e explicitar suas relações.

A terceira pesquisa ocorreu depois da experiência de pesquisa na França. Este canteiro, também localizado em uma cidade da Região Metropolitana de Belo Horizonte, foi o menor entre os três pesquisados. A experiência relativa aos dois primeiros canteiros possibilitou a consolidação de temas que passaram a nos guiar nesta terceira pesquisa. No entanto, alguns destes temas e algumas situações não puderam ser comparados, na maioria das vezes, por não haver uma obtenção de informações necessária para uma comparação. Tal fato ocorre especialmente em relação ao primeiro canteiro, no qual a pesquisa ficou limitada à observação, durante dois meses, e a poucas entrevistas. Neste sentido, a primeira pesquisa pode ser caracterizada como piloto, uma vez que nos orientou nas outras duas. Esta última pesquisa foi realizada nos quatro primeiros meses de 2009 a partir da minha presença diária durante toda a jornada de trabalho. Este canteiro foi o de mais fácil acesso, sem a necessidade de intermediários para se conseguir qualquer tipo de permissão. Bastou uma visita ao canteiro, uma rápida explicação do que eu pretendia para o engenheiro-proprietário e a permissão foi concedida imediatamente, o que possibilitou o início da pesquisa já no dia seguinte. Ciente de que, durante a permanência no local de trabalho, quaisquer dados poderiam ser revelados espontaneamente, tanto nas conversas informais quanto nas entrevistas semiestruturadas, evitei pormenorizar o motivo pelo qual permaneceria tanto tempo dentro do canteiro. As explicações se resumiam ao interesse pelo processo de aprendizagem dos ofícios, por parte dos profissionais, para a elaboração de um trabalho na universidade.

As informações sobre o cotidiano do trabalho foram passadas informalmente, de uma maneira muito natural, durante a pesquisa. Além da presença diária no canteiro e das anotações, feitas longe da curiosidade dos trabalhadores, foram realizadas, inicialmente, dezesseis entrevistas semiestruturadas com pedreiros de acabamento, pedreiros de alvenaria, ajudantes, serventes, eletricitas, encanadores, o engenheiro-proprietário, além dos encarregados. Dos três canteiros pesquisados este era o de menor

porte com vinte e duas pessoas trabalhando, número que diminuiu no decorrer dos meses, limitando-se a doze quando do fim da pesquisa.

Durante os quatro meses da pesquisa, foram feitas observações diárias sobre os trabalhos de todos os profissionais, sempre através de conversas informais sobre as atividades, anotadas posteriormente em um diário de campo. O excelente relacionamento, estabelecido com os trabalhadores, e a facilidade de acesso ao canteiro permitiram que várias outras pequenas entrevistas fossem realizadas durante o processo de escrita do texto. Não menos importantes foram as conversas informais que ocorreram fora do espaço de trabalho, nos momentos de lazer, nas residências que freqüentei, mais especificamente de dois trabalhadores. Durante as partidas de sinuca, no bar em frente ao canteiro, local onde se sentiam muito mais à vontade para falar sobre seus trabalhos, sobretudo depois de algumas doses de cachaça e de várias garrafas de cerveja, as conversas informais também se mostraram muito valiosas. Depois de terminada a pesquisa, devido à facilidade de acesso ao canteiro, ainda acompanhei as atividades da obra até a entrega dos apartamentos, no início do mês de janeiro de 2010, conhecendo e conversando, inclusive, com os novos moradores.

Devido o caráter de pesquisa piloto da primeira pesquisa, optamos por apresentá-la por último, sendo doravante chamada de empresa 3 (Capítulo 4). A segunda pesquisa, realizada em canteiro francês, será a empresa 2 (Capítulo 3). E a terceira, nomeada como empresa 1, será a primeira apresentada (Capítulo 2). É importante ressaltar que a mudança nesta ordem de apresentação não está relacionada a uma tentativa de demonstrar uma possível evolução, ou algum tipo de transformação linear do processo de trabalho, ao se partir de um canteiro artesanal (empresa 1), para um tipo racionalizado, com utilização dos modelos de qualidade (empresa 3), passando por um intermediário (empresa 2). Tal fato não se constitui em uma realidade para o setor da Construção Civil, no qual a tendência à racionalização está presente, em sua grande maioria, nas empresas de grande porte. No quinto capítulo apresentamos uma discussão sobre o processo de aprendizagem no setor, com base nas três pesquisas de campo.

As pesquisas nos canteiros de obras brasileiros, portanto, enfocam extremos das empresas de Construção Civil Habitacional: um canteiro de obras artesanal (empresa 1), envolvido pelas contingências deste tipo de ambiente de trabalho, condicionado por *relações paternalistas*; um canteiro em processo de racionalização (empresa 3), no qual as tentativas de criação de rotinas, através da prescrição das atividades, envolvem

mudanças das relações de trabalho e uma profissionalização dos ofícios e, por fim, no caso do canteiro de obras francês (empresa 2), destacam-se as técnicas utilizadas, muito mais racionalizadas do que as brasileiras, mas que, no entanto, mantêm os saberes práticos, o conhecimento artesanal e a dependência da mão-de-obra estrangeira. Neste sentido, tentaremos aproximar estas realidades ao comparar aspectos similares ao ressaltar as principais diferenças que envolvem o mercado de trabalho, as redes sociais e as relações sociais estabelecidas dentro deste rico ambiente. Visando a uma apreensão das formas rotineiras e tácitas de trabalhar e das relações cotidianas que envolvem este ambiente precário de trabalho, optamos por uma descrição etnográfica dos canteiros. As discussões teóricas são expostas no decorrer de nossas análises, no que se refere ao material de campo, pois acreditamos que isso não só torna a leitura mais agradável, mas também facilita nossa interpretação no que diz respeito aos aspectos deste universo de trabalhadores.

Na abertura de cada capítulo, optamos por fazer uma apresentação quanto ao desenvolvimento do texto ao ressaltar outros aspectos metodológicos envolvidos no processo de investigação. As principais diferenças, entre os três canteiros pesquisados, são tematizadas no quadro abaixo, em uma adaptação das classificações propostas por Tilly e Tilly (1998).

Tabela 1: Caracterização das empresas.

	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3
Escala	Pequeno grupo: 21 trabalhadores	Pequeno grupo: 45 trabalhadores.	Grande grupo: 175 trabalhadores
Modelo de qualidade	Inexistente	Inexistente	ISO 9001, PBQP-H
Contexto Institucional	Contratos formais de serventes, ausência de registros dos trabalhadores de ofício, utilização de empreiteiros clandestinos (Gatos)	Contratos temporários. Contrato por tempo indeterminado.	Contratos formais, com a utilização de empreiteiras registradas. (Terceirização)
Recrutamento	Reduzido grupo fixo, recrutamento via redes sociais ou ocasionais.	Agências de trabalho temporário. Recrutamento via redes sociais.	Recrutamento via redes sociais. Elevado grupo fixo.
Base técnica	Técnicas artesanais, pouca mecanização.	Muito mecanizado.	Muito mecanizado, padronização dos trabalhos via modelos de qualidade.
Divisão do trabalho	Divisão de trabalho estruturada pelos ofícios.	Estruturada pelos ofícios.	Estruturada pelo ofício, com aspectos tayloristas.
Controle	Baixo, realizado por encarregados e pelo próprio engenheiro proprietário.	Controle dos trabalhadores feito pelo chefe do canteiro.	Alto controle, técnicos em edificações, verificação diária dos trabalhos.
Rotatividade	Alta rotatividade. Demissões totais ao fim da obra.	Alta rotatividade.	Baixa rotatividade existente entre os canteiros da empresa.
Relações de trabalho	Horizontais.	Verticais.	Verticais.
Estrutura de incentivos	Trabalhadores de ofício.	Inexistente.	Somente aos pedreiros de acabamento e de alvenaria, registrados na empresa.
Socialização	Identificação com o engenheiro, proprietário da empresa.	Identificação com o chefe do canteiro.	Identificação com a Construtora.
Redes	Família, trabalho.	Família, conterrâneos, trabalho.	Trabalho e hierarquias.

CAPÍTULO 1

Modalidades históricas do processo de trabalho no setor da Construção Civil.

1. Introdução.

Neste capítulo, apresentaremos o setor da Construção Civil, mais especificamente o subsetor denominado Edificações Habitacionais, foco principal desta pesquisa. O objetivo aqui é revelar o contexto da Construção Civil, a princípio através de dados mais gerais para, em um segundo momento, apresentarmos a pesquisa de campo, na qual os dados coletados revelam uma pequena parte deste universo complexo: o cotidiano dos canteiros de obras.

Iniciaremos, portanto, com uma discussão sobre a heterogeneidade da Construção Civil, uma vez que essa se divide em vários subsetores com características bem distintas, que abrangem desde pequenas reformas até mega construções com altos índices de complexidade, com contingentes distintos de trabalhadores, com tipos de gestão diferentes, com formas variadas de inserção dos empregados etc. A especificidade da Construção Civil é discutida ao se ressaltar sua elevada variabilidade, flexibilidade e, sobretudo, descontinuidade em relação ao processo produtivo. Todas as características estruturais do setor fazem com que alguns autores³ a classifiquem como uma manufatura moderna, uma vez que não se pode considerá-la uma atividade artesanal e nem uma indústria nos moldes atuais. Neste sentido, o termo manufatura sugere um estágio intermediário entre dois extremos, ou seja, o artesanato e a indústria racionalizada. Introduzimos, ainda, neste debate, a perspectiva de Charles Perrow (1972), que demonstrou, a partir das análises dos conteúdos das tarefas, as dificuldades de

³ VARGAS (1983), FARAH (1996), GRANDI (1985), FERRO (1982).

burocratização de determinados empreendimentos. Sugerimos, assim, que o setor da Construção Civil se aproxima dos sistemas não burocratizáveis, uma vez que se estrutura em torno de uma lógica de gestão muito particular, se comparado aos demais setores industriais.

Também discutiremos, nesta primeira parte, as elevadas taxas de mobilidade e de flexibilidade de mão-de-obra como marcas estruturais do setor. Ressaltamos que, além das características técnicas, tais como o aspecto sucessivo das etapas construtivas, forte indutora da elevada rotatividade, também as estratégias de gestão do trabalho, com redução de gastos trabalhistas e previdenciários. Assim, enquanto prática tradicional, as subcontratações praticadas pelas empreiteiras sobressaem como uma tendência cada vez mais forte, além da informalidade envolvida nos contratos de trabalho, prática também antiga e naturalizada no setor.

Nesta primeira parte também discutiremos as iniciativas de racionalização da Construção Civil, que não são recentes e que remetem ao início do século XX. Um projeto de racionalização das atividades da Construção já estava presente nos trabalhos do próprio Taylor, fundador da Escola de Administração Científica, ou ainda na década de 1920, nas perspectivas modernistas do arquiteto francês Le Corbusier. No Brasil, apesar de iniciativas tímidas na primeira metade do século XX, apenas nos anos de 1980, mesmo com as dificuldades do Estado em financiar o setor, sobretudo o subsetor Edificações Habitacionais, e mesmo com o fim do BNH (Banco Nacional de Habitação), é que as iniciativas rumo à racionalização parecem cada vez mais presentes. No entanto, como discutiremos, o projeto de racionalização encontra inúmeros obstáculos para sua real efetivação, sendo uma realidade praticamente restrita às empresas de grande porte ou às envolvidas em construções de alto luxo. As dificuldades de racionalização do setor também se refletem nas inadequações aos modelos de certificação da qualidade, em que se destaca o ISO 9001. Tal certificação, pensada para a indústria tradicional, encontra sérias dificuldades para ser implementada em relação à Construção Civil. Visando a uma adaptação às exigências da ISO e para facilitar a obtenção, por parte das empresas, desta internacionalmente reconhecida certificação, o governo criou o PBQP-H (Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade na Habitação). Este programa, inspirado no sistema QUALIBAT francês, possui exigências mais adaptadas às especificidades da Construção Civil, inclusive com menos custos para a implementação. Todos estes investimentos na racionalização impõem uma nova lógica de relações de trabalho dentro

dos canteiros. As relações pessoais, como meio de gestão, parecem perder sua hegemonia para formas mais burocratizadas, ou seja, a autonomia operária começa a ceder seu espaço para novas formas de controle, não mais sob a responsabilidade dos tradicionais gestores, representados no cotidiano dos canteiros pelo mestre-de-obras, mas por uma hierarquia mais definida, em que estão presentes engenheiros, técnicos em edificações, técnicos em segurança do trabalho, engenheiros de qualidade etc.

2. A heterogeneidade da Construção Civil.

O setor da Construção Civil se destaca, além de sua importância sócio-econômica, também pela sua forte heterogeneidade. A multiplicidade das formas que pode adquirir e a sua flexibilidade tecnológica e organizacional se constituem em uma característica extremamente importante do setor. A princípio, pode-se falar de uma heterogeneidade do produto, a qual significa desde pequenas obras, como reformas, pinturas ou construções, até as grandes obras implementadas pelo Estado, como estradas, viadutos ou túneis. A mão-de-obra é caracterizada por uma diversidade de qualificações, porém a construção do conhecimento dos trabalhadores ocorre essencialmente no próprio processo produtivo, sendo a experiência na execução dos trabalhos o elemento fundamental.

A divisão do setor da Construção Civil em subsetores encontra diversos sistemas classificatórios e um dos pioneiros foi à proposta feita pela Fundação João Pinheiro (1984). Tal sistema utiliza, como critério básico de classificação, o tipo de produto resultante da atividade de construção, que pode ser composto por: *Construção Pesada*, *Montagem Industrial* e *Edificações*.

O subsetor *Construção Pesada* engloba atividades relacionadas essencialmente a obras de infra-estrutura viária urbana e industrial (terraplanagem, pavimentação, obras ligadas a construção de ferrovias, vias urbanas etc.), construção de obras estruturais (pontes, viadutos, contenção de encosta, túneis etc.), obras de saneamento (redes de água e esgoto), barragens hidroelétricas etc. O subsetor *Montagem Industrial* é responsável pela montagem de estruturas para a instalação de indústrias, bem como de sistemas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica e de

telecomunicações, através da montagem de sistemas de exploração de recursos naturais etc. O subsetor *Edificações*, estudado nesta pesquisa, é responsável pela construção de edifícios, de residências, de edificações de caráter comercial, institucional ou industrial, e pela construção de conjuntos habitacionais. Ainda há a realização de partes da obra, tais como fundações, estruturas e instalações, bem como reformas de imóveis prediais em geral.

De acordo com a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), às subdivisões são acrescentados os subsetores: *Prestação de Serviços Diversos*, *Materiais de Construção* e *Bens de Capital*. O subsetor *Materiais de Construção* é responsável pela extração e pela manufatura dos materiais, já a parte que corresponde aos *Bens de Capital* é a fornecedora de máquinas e de equipamentos, enquanto o subsetor *Prestação de Serviços* revela-se responsável pelos serviços técnicos de construção, pelas atividades imobiliárias e pela manutenção de imóveis.

A heterogeneidade existente na Construção Civil não se refere apenas ao porte das empresas, mas também às suas capacidades produtivas e de investimento. Segundo a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), são consideradas micro empresas aquelas que possuem de 1 a 9 empregados; as que apresentam de 10 a 99 funcionários são consideradas pequenas empresas; de 100 a 499 trabalhadores, temos as médias empresas e as de grande porte são as que possuem mais de 500 empregados. Apesar desta classificação, a Pesquisa Anual da Indústria da Construção do IBGE apresenta uma tabela em que o número de empresas e o pessoal empregado nelas aparecem com outra divisão, mas que, mesmo assim, permite-nos entender a dimensão do setor:

Tabela 2. Empresas de Construção Habitacional, segundo grupos e classes de atividades - Brasil - 2006-2007.

Tamanho da empresa	Número de empresas	%	Pessoal ocupado	%
1 - 4 pessoas	79.149	72,5%	254.800	16,5 %
4 – 29 pessoas	22.219	20,3%	260.749	16,9 %
> de 30 pessoas	7.772	7,1%	1.029.079	66,7%
Total	109.140	100%	1.541.628	100%

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria, Pesquisa Anual da Indústria da Construção 2006-2007.

O que se percebe ao se analisar a tabela acima é que 92,8% das empresas do subsetor Edificações Habitacionais empregam até 29 pessoas e apenas 7,1% empregam mais de 30 trabalhadores. No que se refere ao pessoal ocupado, 66,7% se encontram nas empresas que possuem mais de 30 funcionários e 33,4% estão empregados em empresas que possuem de 1 a 29 funcionários. No entanto, como afirma Tomasi (1999), a classificação que se faz a partir do número de trabalhadores empregados se mostra insuficiente para que a verdadeira dimensão da empresa seja determinada. Isto ocorre devido ao fato de que, muitas vezes, uma grande indústria pode ser subdividida em outras pequenas ou médias. Assim, uma empresa pode ser, na verdade, parte de um grupo maior, o que caracteriza o chamado “holding”. Outro aspecto que demonstra a insuficiência da classificação diz respeito às incorporadoras, ou seja, empresas que se especializam somente na administração de obras, transferindo a execução para empresas subcontratadas. O fato é que a característica do mercado de trabalho no setor da Construção Civil, tradicionalmente com altas taxas de informalidade, faz com que o número de pessoal assalariado, pertencente a uma determinada empresa, não seja um indicador eficiente no esforço de dimensioná-la. As características do processo construtivo do subsetor Edificações, em determinados segmentos que dispõem grandes investimentos tecnológicos, fazem com que ele seja bastante vulnerável à entrada de novas empresas. Assim, em períodos de aquecimento do mercado, são criadas novas indústrias, além do ingresso de empresas do subsetor Construção Pesada, interessadas

no mercado de edificações. Farah (1996). Em sentido oposto, em momentos de crise e de escassez de trabalho, algumas empresas de edificações assumem pequenos serviços, como subempreiteiras. Além do fato de que, não raro, diante da queda das taxas de lucro, as empresas entram em falência, provocando prejuízos para os investidores.

A qualificação diferenciada dos trabalhadores da Construção Civil é também produto da heterogeneidade do setor. A experiência na execução dos trabalhos sempre foi mais importante do que a escolaridade ou mesmo do que qualquer tipo de certificação, quando se pensa nos trabalhadores de ofício e em seus ajudantes. A qualificação ainda está relacionada à heterogeneidade das técnicas utilizadas, dependendo da capacidade de cada empresa em desenvolver inovações no processo de trabalho.

A heterogeneidade da Construção Civil também se expressa nas diferentes formas de as empresas se inserirem no mercado de trabalho e na gestão de sua mão-de-obra. Existe uma variedade de formas de subcontratação de empreiteiras, com tipos de contratos diversos, com trabalhos realizados por empregados autônomos ou por pequenos grupos deles que escapam ao controle dos órgãos estatais, responsáveis tanto pela fiscalização da obra quanto pelo cumprimento da legislação trabalhista. Tudo isso faz do setor um dos maiores utilizadores de mão-de-obra informal no Brasil, como discutiremos na segunda parte deste trabalho.

3. A especificidade do processo de trabalho na Construção Civil Habitacional.

Se analisarmos historicamente o setor da Construção Civil, nota-se que ele vivenciou grandes transformações ao longo do tempo, devido à introdução de inúmeros equipamentos, de novas tecnologias ou a mudanças no perfil da mão-de-obra. No entanto, apesar de todas as transformações sofridas, a Construção Civil traz a peculiar característica de preservar, em seu interior, atividades e instrumentos artesanais e, ao mesmo tempo, incorporar tecnologias e instrumentos modernos.

A Construção Civil sempre foi marcada por uma especificidade que caracteriza seu processo e suas relações de trabalho. Mesmo que cada setor produtivo possua suas particularidades, estas devem ser entendidas como um aspecto fundamental para a compreensão do que é a Construção. Neste sentido, todos os projetos do setor, sejam

eles ligados ao processo de trabalho, à produtividade ou mesmo aos cálculos, são obrigados a levar em conta tais especificidades (Tomasi, 1999). No entanto, a Construção Civil nunca atraiu muitos pesquisadores, fato demonstrado pelos poucos estudos realizados. Uma das possíveis razões para o desinteresse pode ser atribuída à inadequação do setor em relação a modelos de organização do trabalho, sobretudo o taylorismo/fordismo. A “resistência” do setor ao modelo taylorista contribuiu para a construção de uma imagem de atraso, acentuada pela aparente dificuldade em incorporar inovações tecnológicas e organizacionais, e pelo fato de contar, em sua maioria, com trabalhadores de baixa escolaridade.

Em alguns estudos⁴, a preocupação com a produtividade⁵ e as dificuldades de incorporação da administração científica se sobressaem. As especificidades do setor acabam, muitas vezes, reduzidas a um elemento de atraso e que, portanto, deveria ser superado para se atingir o modelo de desenvolvimento de outros setores industriais. Nestas análises, quase sempre, as referências são os paradigmas trazidos de outros ramos, especialmente os da indústria automobilística. No caso específico da Construção Habitacional, as referências, até 1980, baseavam-se nas experiências de países industrializados, particularmente na reconstrução européia do pós-guerra e na edificação de habitações em massa, ocorrida em países de regime socialista (Farah, 1996, p. 28). Assim, as especificidades da Construção encontravam-se freqüentemente associadas a aspectos negativos, os quais representavam empecilhos ao desenvolvimento do setor e que deveriam ser, portanto, superados.

No entanto, trabalhos mais recentes⁶ passaram a identificar a Construção Civil como um “modo original de industrialização”, revelando como sua especificidade encontra-se relacionada aos projetos, aos cálculos, à localização, ao tipo de terreno, ao processo de trabalho e, essencialmente, ao ambiente contingente e circunstancial que permeia a interação entre o trabalhador e o seu trabalho. A riqueza da flexibilidade do processo de trabalho da Construção é destacada por Coriat (1989) ao afirmar que o

⁴ TERTRE. C. “Procès de Travail de type de chantier et efficacité économique: le cas du BTP Français”, Plan Architecture Centre d'étude et Recherches sur les Qualifications, Paris, Colloque Europe et Chantier, 1988
MARICATO. E. A. A produção capitalista da casa. Ed Alfa ômega. São Paulo, 1982

⁵ CAMPAGNAC. E (1989)

⁶ B. CORIAT. “Productivité, flexibilité, variabilité. -Sur 'l'exemplarité' du BTP”-, **Chantier en Travail**, Paris, Février, 1989, n°16, pp.76-78. BROUDIC, J. Y. & VATIN, F. Métier et bâtiment : du modele au réel, In : **Métier du bâtiment : vers une nouvelle professionalité, plan constructuin actualité supplément**. n°. 34, 1989, p.19-24

canteiro de obra é um lugar privilegiado para o estudo dos métodos de trabalho, devido ao seu modo próprio de gestão da mão-de-obra, caracterizado pela flexibilidade e pelas “resistências” à taylorização.

A especificidade da Construção é caracterizada, sobretudo, pela flexibilidade, pela variabilidade e pela descontinuidade do processo produtivo que, para Tallard (1983), são as principais responsáveis tanto pela precariedade do trabalho quanto pelas políticas de gestão da mão-de-obra no setor. O canteiro de obra revela, claramente, a dificuldade de se encadear atividades e de se estabelecer interfaces sobre elas. Assim, sobretudo em função da grande utilização de diferentes modos de organização do trabalho, da diversidade de técnicas empregadas e das próprias condições de construção é que se pode pensar o caráter específico do setor, se comparado a outras áreas produtivas.

Segundo Farah (1992), o subsetor Construção Habitacional é marcado por uma variabilidade interna e externa. A autora classifica como variabilidade interna tudo o que diz respeito à grande heterogeneidade entre as etapas do processo produtivo, ou seja: quantidade de trabalho requerido, diversidade de materiais e de componentes processados, e utilização diversificada de mão-de-obra com a participação de várias qualificações. Por variabilidade externa, Farah entende a forte diversificação do produto moradia, de acordo com as singularidades de cada projeto, ou seja, características técnicas do processo produtivo (fundações, estruturas, acabamento e revestimento) e suas implicações na construção (materiais, componentes, instrumentos de trabalho e qualificação dos trabalhadores) definidos a partir da instalação de cada canteiro de obra em particular.

Esta variabilidade sempre fez com que a Construção imprimisse um ritmo muito próprio a suas atividades, estabelecendo, assim, uma “resistência” à difusão do taylorismo no setor, tanto que, no plano técnico, tendo como referência o subsetor Edificações, podemos pensar: a) na variabilidade do espaço a ser construído, ou seja, a construção habitacional depende da disponibilidade e das características dos terrenos disponíveis, uma vez que as fundações são definidas em função da característica do solo, que pode variar quanto à topografia e às condições geológicas do subsolo, dos tamanhos dos terrenos e do tipo da edificação (horizontal ou vertical). Somam-se a isso as variações da legislação quanto ao uso do solo, que contribuem para dificultar a padronização tanto do projeto quanto do produto final; b) na “impossibilidade” do encadeamento das atividades visando à produção seriada; c) na variabilidade de produtos que o setor constrói e dos

quais se utiliza, exigindo, para cada caso, que o canteiro seja organizado de maneira diferente, o que torna improvável o estabelecimento de postos repetitivos⁷; d) na ausência de uma significativa repetição das tarefas; e) na dificuldade de se manter uma simultaneidade entre as partes da obra, mesmo com a utilização, cada vez maior, dos pré-moldados; f) na dificuldade de simplificação das tarefas e de padronização dos trabalhos e, finalmente, g) na alta rotatividade de mão-de-obra, pois há pouca permanência dos trabalhadores em uma mesma construção, fato que produziria, segundo a forma taylorista de se trabalhar⁸, um grande desperdício dos esforços de treinamento.

Desta forma, a Construção sempre exigiu que as empresas desenvolvessem singularidades para cada projeto específico, ou seja, toda obra se constitui, portanto, em uma produção singular. Além dessas características, somam-se os projetos (arquitetônico, estrutural, hidráulico, elétrico) que estão condicionados pelo espaço físico. Assim, *“cada nova construção exige a definição de novos projetos especificando: a tipologia das fundações, a estrutura adequada, a quantidade e o tipo de materiais e componentes, a quantidade e a qualificação dos operários requeridos, os instrumentos de trabalho adequados e a definição do tipo de acabamento e revestimento compatível com o setor social a que se destina tal moradia.”* (FARAH, 1996 p. 126).

O local a ser construído surge como outra característica relevante, pois terrenos de tamanhos e em posições diversas, bem como possíveis vulnerabilidades devido às mudanças atmosféricas e aos espaços rurais e urbanos, podem se tornar canteiros de obras. Afirma-se, inclusive, que a variabilidade envolvendo a Construção gera imprevisibilidades, as quais resultam em rotinas interativas e em limites ao controle das atividades (Stinchombe, 1990), fatores, aliás, não presentes somente na Construção, mas também nos ambientes de trabalho em que o ofício é o estruturador das relações de trabalho. (Sennett, 2009).

As decisões no processo de trabalho dependem de uma cuidadosa avaliação das circunstâncias que envolvem cada construção. A atividade faz-se acompanhar, pois, de uma série de conhecimentos tácitos, saberes empíricos incorporados à experiência e associados às circunstâncias típicas deste ambiente. O conhecimento e os saberes, presentes na atividade construtiva, estão fortemente ligados à sua tradição, uma vez que

⁷ CORIAT, B. Le procès de travail de type chantier et rationalisation. In: Le travail en chantiers. Actes du colloque dès 16 et 17 novembre 1983.

⁸ VARGAS. N. op cit.pag. 197

são aprendidos em anos de atividade e num ambiente de trabalho mutável, o qual exige do trabalhador discrição, discernimento e, sobretudo, autonomia. Assim, a formação profissional do trabalhador da Construção Civil ocorre no interior do processo produtivo, o qual *“consiste no conteúdo concreto da autonomia operária e que, dentre outras características, apresenta: i) uma atividade deliberada e colocada em ação diretamente pelo coletivo de trabalhadores de ofício, sem mediação de níveis técnicos hierárquicos superiores e ii) o conteúdo desse saber é o da formação profissional real (aprender “metendo a mão na massa”) e é utilizado como norma de pertinência ao grupo e estratificação interna.”* (VIDAL, 1984)

A criatividade do trabalhador é, sem dúvida, um fator preponderante e de suma importância, devido às várias e inesperadas situações que, freqüentemente, surgem no dia-a-dia de trabalho. As rotinas repetitivas são processos secundários e o que realmente sobressai é a verdadeira compreensão das ações em função do objetivo. Mesmo que a divisão do trabalho se aprofunde cada vez mais na Construção, o trabalhador não se sente fazendo apenas uma parte da obra, mas toda a obra. Ele se encontra em todo o processo produtivo. (Tomasi, 1999).

Todas estas características peculiares da Construção Civil fazem com que sua força de trabalho seja detentora de um conhecimento muito específico, que permite ao indivíduo se inserir em um ambiente próximo do artesanal. O processo de trabalho da Construção Habitacional tradicional é baseado, essencialmente, no ofício manual, sendo este a base da atividade produtiva. Mesmo que atualmente exista uma grande difusão de novas tecnologias, sobretudo de máquinas elétricas individuais, elas surgem apenas como potencializadoras da força muscular do trabalhador, ou seja, não dispensam suas habilidades, que ainda se constituem como a base de toda a estrutura dos ofícios da atividade produtiva (Farah, 1996:84).

Assim, embora a estrutura produtiva no canteiro de obra se organize em torno das especializações, fruto de uma transformação dos ofícios ligados à Construção artesanal e presentes desde as obras medievais, as especialidades atuais se diferenciam essencialmente pelo fato de não abrangerem a totalidade do produto, mas sim as partes do processo. Apesar de toda a segmentação, o setor apresenta, como uma característica de sua especificidade, a dependência do domínio de um *saber-fazer* sobre o processo de trabalho, adquirido somente através do envolvimento direto do trabalhador. O que se percebe, portanto, é que a especificidade do setor é um elemento inerente às atividades,

e que funciona como um propulsor da criatividade dos trabalhadores, pois recorre à experiência deles como referência para o desenvolvimento dos trabalhos. A baixa escolaridade dos empregados do setor não impediu que detivessem os conhecimentos necessários à execução das obras e a experiência sempre foi muito relevante para se determinar a qualificação dos trabalhadores, bem como sua ascensão na hierarquia do setor. É todo este conjunto de conhecimentos e de *saber-fazer*, o qual envolve diversas habilidades na ação do trabalhador, como “tomar a iniciativa e assumir as responsabilidades diante de situações com as quais se depara” (ZARIFIAN, 2001), ou seja, fatores que interferem decisivamente na sua maneira de executar a tarefa, que definem o trabalhador da Construção. Desta forma, o que se percebe é o estabelecimento, na organização do trabalho na Construção, de uma estrutura de ofícios baseada na experiência de seus trabalhadores.

O canteiro de obras, neste sentido, é mais do que um espaço produtivo onde se materializa a produção e se concretizam as relações de trabalho. Valadares (1981) apresenta uma análise arguta sobre os canteiros que, quase 30 anos depois, parece não ter se modificado muito:

“No canteiro, a força de trabalho não só produz, mas também se reproduz. O espaço é construído e reconstruído a partir das necessidades da produção. O espaço exprime um movimento cuja relação com as tarefas produtivas é tão estreita que só por observar sua dinâmica podemos ‘adivinhar’ as atividades que aí se desenrolam (...) a distribuição das atividades e indivíduos no espaço produtivo não segue os moldes rígidos e fixos que regem a divisão e a distribuição espacial dos operários em uma fábrica: com seus corredores centrais, suas repartições fixas por setores de produção. Vale ressaltar inclusive que na obra, contrariamente à fábrica, os operários não têm postos fixos de trabalho. A distribuição espacial das atividades e dos operários de construção, no espaço do canteiro, é submetida a múltiplas modificações em suas etapas (...), bem como no interior de uma destas, em decorrência da própria especificidade do seu processo produtivo e da mercadoria (...) a ser produzida (...). No canteiro de obras, o próprio espaço produtivo é, ele mesmo, um espaço em permanente processo de produção, sujeito a sucessivas modificações. Ao contrário da fábrica, oficinas, escritórios etc., que possuem instalações fixas onde se desenvolvem e distribuem as diferentes atividades produtivas, assim como os indivíduos encarregados de executá-las, o espaço produtivo do canteiro de obras é produzido pelo próprio operário que aí trabalha, nele imbricando-se estreitamente espaço vital, processo de produção e produto final ou mercadoria (...) No canteiro praticamente inexistem espaços ociosos ou desocupados. A utilização cada vez mais exaustiva do espaço articula-se com o próprio ritmo da produção. (...) Esse utilitarismo do espaço resulta da especificidade do processo produtivo no setor da Construção Civil. Produzindo uma mercadoria específica, a habitação (que se constitui num bem imóvel, num espaço fixo), a Construção Civil tem como traço fundamental a mudança permanente do seu espaço produtivo, ou seja, o seu espaço produtivo é basicamente dinâmico e mutável. O canteiro tem, assim, naquilo que virá a ser o seu produto final, a sua mercadoria (o prédio), o próprio espaço de sua produção. Embora essa mercadoria – a habitação – circule dentro do mercado capitalista através de seus circuitos de financiamento, compra, venda e revenda etc., a

sua marca é constituir-se de uma 'imobilidade espacial', enquanto o processo de produção deste mesmo espaço é basicamente dinâmico".

A especificidade do processo produtivo da Construção Civil faz com que seja difícil enquadrá-la dentro de uma forma de organização do trabalho. O grande número de trabalhadores de ofício, que realizam seu processo de aprendizagem no próprio trabalho, e as características de improvisação, as quais permeiam a maior parte das atividades, poderiam levar, em uma análise apressada, à idéia genérica de que a base técnica dos trabalhos do setor apresenta características do artesanato. No entanto, como ressalta Vargas (1983), o artesanato pressupõe uma íntima união entre a atividade de concepção e de execução, ou seja, uma união entre a atividade manual e a intelectual. O artesão, neste sentido, conduz todas as fases da produção, desde a concepção até a execução final em um tipo de trabalho altamente qualificado (Sennett, 2009). Sabe-se, todavia, que esta divisão é bastante antiga no que diz respeito aos trabalhos na Construção. Os trabalhadores são executores de um projeto que é traduzido, no canteiro de obras, pelos engenheiros, pelos mestres-de-obras ou pelos técnicos em edificações. O trabalho no setor, portanto, encontra-se bastante parcelado, tanto que a construção de edifícios tem incorporado, cada vez mais, um conhecimento técnico e científico independente do saber operário. Se a base técnica da Construção Civil não pode ser classificada como artesanal, para Vargas (1983), ela também não pode ser caracterizada como uma estrutura industrial, uma vez que a base dos trabalhos é ainda realizada com ausência (ou com presença marginal) de máquinas, ao mesmo tempo em que revela uma forte participação de operários, que conformam o produto com a utilização de ferramentas manuais, e na qual se verifica uma forte dependência dos saberes de ofícios.

Para vários autores⁹, o processo produtivo da Construção Civil aproxima-se da produção manufatureira. Esta denominação torna-se, para eles, uma forma de designar um estágio de desenvolvimento do processo produtivo, anterior à indústria. Grandi (1985), ao afirmar que o processo produtivo do setor da Construção Civil poderia ser caracterizado como uma produção manufatureira, ressalta a dificuldade analítica de tal denominação, dada a complexidade e a peculiaridade do setor no que diz respeito aos sistemas construtivos levados a efeito em cada um dos subsetores, o que tornaria

⁹ VARGAS (1983), FARAH (1996), GRANDI (1985), FERRO (1982).

arriscado emitir um conceito sobre o processo produtivo como um todo. Para Grandi (1985, p. 280):

“a conceituação das passagens do artesanato para a manufatura, e desta para a indústria mecanizada, esbarra na Construção Civil em relações extremamente fluidas, definidas por conjunturas e que não permitiriam o estabelecimento de limites rígidos. Assim, torna-se adequado considerar o setor como um todo dentro de uma condição híbrida, onde boa parte do seu processo produtivo já se dá nos moldes da produção mecanizada (sobretudo nas obras de grande porte, intensivas em equipamentos) enquanto outra faixa circunscreve-se no âmbito da produção manufatureira cujos fundamentos são, ainda, artesanais, especialmente nas obras de luxo, que exigem grande habilidade e tempo de trabalho da mão-de-obra (pequenas construções, etapas de acabamento etc.)”

A primazia do princípio da sucessão das tarefas sobre a simultaneidade reflete não apenas a grande fragmentação das operações produtivas como também a divisão técnica do trabalho, que possui uma dependência em relação à mão-de-obra ser qualificada ou não, sendo incipiente a intervenção efetiva da máquina. Neste sentido, “*o essencial é a habilidade, a presteza e a quantidade de esforços compatíveis com a unidade de produção, o trabalhador, sua equipe e seu instrumento, postos sob a pressão do mestre. A produção não abandonou seus fundamentos musculares e nervosos, não adotou a independência relativa dos processos mecânicos e automáticos*” (FERRO, 1982). Torna-se importante ressaltar que as constatações desses pesquisadores, que foram feitas a partir de pesquisas nos anos de 1980, quando se iniciava, então, o processo de racionalização do setor, são ainda atuais, o que demonstra os limites estruturais do setor em direção à industrialização, tal como alerta uma pesquisa elaborada pela Fundação João Pinheiro, em 1984¹⁰, a qual afirma que: “*o canteiro de obras é e continuará a ser, durante muito tempo, um espaço onde a sucessão e a simultaneidade das tarefas e/ou etapas do processo produtivo constituem atributos de um “fazer” que internaliza uma infinidade de gestos produtivos, inviáveis de serem desempenhados predominantemente pela máquina.*” Neste sentido, parece ser consenso, entre os principais pesquisadores do setor, a existência de uma dificuldade de se enquadrar, analiticamente, o processo produtivo da Construção em formas de organização do trabalho. A natureza do processo produtivo da Construção, pautada pela descontinuidade e com uma grande mobilidade dos trabalhadores, é condicionante para a seqüência e para o ritmo da produção. Tais características intrínsecas impedem a materialização de uma produção contínua e padronizada.

¹⁰ FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Diagnóstico Nacional da Indústria da Construção Civil. Belo Horizonte, 1984.

O sociólogo americano Charles Perrow (1972) fornece uma perspectiva de análise particularmente arguta para se entender como o conteúdo das tarefas interfere no modelo de organização das empresas. Em sua perspectiva, as empresas podem ser definidas entre as burocratizáveis e não burocratizáveis. O modelo burocrático refere-se às organizações que *“tentam controlar as influências externas (provenientes de características do pessoal e de mudanças ambientais) através da criação de cargos especializados (burocráticos) e de regulamentos e separação por categorias”* (PERROW, 1972, p.83). Neste tipo de empresa, os aspectos racionais são mantidos devido à necessidade de especialização e de controle das formas não organizacionais do pessoal. Assim, visando a enfrentar os aspectos contingentes que podem gerar instabilidades, as soluções são os regulamentos, as especializações e as hierarquias de atividades. Este método, mesmo sujeito a críticas internas e externas, ainda é a alternativa para enfrentar os problemas gerenciais das organizações nas quais estão envolvidos grandes grupos de pessoas que participam da produção de bens e de produtos eficientes.

Os modelos burocráticos, no entanto, não são viáveis a todo tipo de trabalho, tanto que neste caso se encontram as empresas que possuem um ambiente instável, em que as características circunstanciais envolvidas impedem a viabilidade da burocratização. Nestes tipos de empresas, o poder é menos centralizado e há autonomia dos funcionários. Estas seriam empresas não-burocráticas.

Para Perrow, a melhor maneira de se considerar esses dois tipos de organização seria analisar a sua tecnologia, que poderia ser (ou não) de rotina. A tecnologia deve ser entendida aqui como necessária não só para o processo de produção, mas, sobretudo, como um fator que permeia todas as atividades organizacionais, desde a aquisição de material, capital e mão-de-obra até a distribuição e a gestão dos negócios. Neste sentido, as máquinas e equipamentos são apenas instrumentos, e não a tecnologia em si. Esta deve ser entendida como uma forma de organização do trabalho que dependerá, neste modelo, das características dos trabalhos em cada função e das alterações exigidas pelo ambiente. Nos ambientes mais estáveis, onde o grau de variabilidade é controlado, a rotina proporcionada pela tecnologia consegue estabelecer um alto grau de burocratização. Por outro lado, os ambientes, em que não existe rotina na tecnologia, serão, portanto, menos burocratizados.

Perrow revela ainda uma dimensão da tecnologia enquanto estímulo apresentado ao indivíduo ou visto como uma oportunidade/necessidade para a realização de

pesquisas mentais. As organizações com rotina tecnológica apresentam pouca variabilidade e, neste sentido, exigiriam pouca criatividade e julgamento (pesquisa analisável). Já as organizações com menos rotina tecnológica possuem grande variabilidade e elevada criatividade e julgamento (pesquisa não analisável). Os extremos deste modelo foram denominados como artesanato e engenharia. O artesanato significa a visão de processos elementares, em que há poucas oportunidades de criatividade e de realizar julgamentos. Já a engenharia representa processos mais evoluídos, mas nos quais as oportunidades/necessidades de aplicar a criatividade e de realizar julgamentos são baixas. O quadro abaixo, retirado do livro de Perrow, utiliza dois eixos de variáveis: grau de criatividade ou de julgamento e grau de situações excepcionais.

Figura 1: O modelo de Charles Perrow.

		GRAU DE SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS	
		POUCAS	MUITAS
GRAU DE CRIATIVIDADE E/OU JULGAMENTO	ALTO	ARTESANATO	PRODUÇÃO SEM ROTINA
	BAIXO	PRODUÇÃO DE ROTINA	ENGENHARIA

Fonte: Adaptação do modelo de Perrow (1972, p.104)

No *artesanato*, demanda-se do funcionário um elevado grau de criatividade e de julgamento, uma vez que estão ausentes os procedimentos gerais e há uma baixa quantidade de requisitos excepcionais exigidos na produção. O elevado número de situações excepcionais e a ausência de procedimentos gerais caracterizam o sistema não-rotineiro. Em oposição, o sistema rotineiro encontra-se pautado pela estabilidade e pelo grande número de procedimentos específicos e regulares, com poucas situações

excepcionais. Uma linha de montagem representa bem a produção de rotina. A *engenharia* seria caracterizada pelo elevado número de situações excepcionais, mas com pouca abertura para a presença da criatividade e para o julgamento de uma solução para situações inesperadas.

A influência da tecnologia é também analisada por Perrow na definição das variáveis estruturais da organização. Mesmo que, em suas análises, sobressaia o setor da produção, seu modelo pode ser aplicado a todos os outros segmentos organizacionais. Neste sentido, para este autor, o mais importante *“não é a existência de três, quatro ou mais tipos de empresas, ou como se conceitua ou se avalia a tecnologia, mas sim o fato de que firmas distinguem-se, de acordo com o tipo de trabalho que executam, diferindo, portanto, em sua própria estrutura”* (PERROW, 1972, p, 118).

A atividade produtiva da Construção Civil, na perspectiva analítica de Perrow, possui características que impõem, à sua organização, a ausência de rotinas bem estabelecidas. Tendo como referência os trabalhadores de ofício, podemos dizer que as atividades dos empregados exigem um alto grau de criatividade e de julgamento, devido ao ambiente contingente que caracteriza os trabalhos. As atividades impõem contínuas adaptações, ajustamentos e improvisações, tanto dos procedimentos rotineiros quanto das técnicas, e todas as decisões relativas ao processo de trabalho dependem de uma cuidadosa avaliação das circunstâncias em questão. O saber do trabalhador consiste em construir respostas a partir de elementos precisos dentro de cada situação. Neste sentido, o saber do trabalhador está diretamente ligado ao indivíduo e a cada situação específica, em razão da ausência de dispositivos e de soluções disponíveis, resultado, principalmente, da precariedade do seu contexto de trabalho. O trabalhador é obrigado a construir suas próprias respostas, utilizando o que se encontra disponível, sempre de maneira limitada em termos de ferramentas e de materiais e em ambientes invariavelmente mutáveis no tempo e no espaço, o que favorece, portanto, a imprevisibilidade.

4. Mobilidade e flexibilidade da mão-de-obra.

É impossível não perceber como as especificidades da Construção Civil produzem relações de trabalho particularmente complexas, com destaque para a intensa mobilidade e instabilidade da mão-de-obra. A efemeridade e a dispersão dos canteiros de obras, a descontinuidade e a não repetitividade, enquanto tendências das atividades, sempre fizeram com que a instabilidade dos contratos de trabalho fosse a regra nos canteiros da Construção ou, como afirma Vidal (1984), *“na Construção existe a desmobilização completa daquele aparato produtivo e mesmo do coletivo operário formado no canteiro. O canteiro de obras é uma instalação provisória destinada a acolher um processo de trabalho de natureza igualmente provisória e assim a vida do trabalhador da Construção se constrói com base nessa relação com o provisório.”* Com isso, a organização do canteiro de obras e a distribuição dos trabalhadores neste espaço, na realização de suas tarefas, são reflexos dessa natureza descontínua, em que a mão-de-obra, em seus diferentes níveis de qualificação profissional e meios de produção, é deslocada com frequência. Assim, cada obra envolve um esquema de produção particular, ou seja, as equipes de trabalho são montadas no transcorrer da execução do edifício e, quando encerrada determinada fase, os trabalhadores são demitidos, ou, em alguns casos, nas grandes empresas que possuem canteiros em atividade, transferidos para outras obras. Neste sentido, o setor da Construção Civil provoca uma mobilidade operária que difere daquela que ocorre em outros setores industriais. Em meio a esta instabilidade, o trabalhador se encontra atrelado a este ramo, uma vez que sua qualificação está diretamente vinculada às atividades de construção.

A descontinuidade do processo produtivo do setor *“não só induz à mobilidade espacial da força de trabalho nas unidades produtivas, bem como à mobilidade das empresas em torno da execução de uma obra, uma vez que, na realização de um produto, podem participar diferentes construtores, mesmo no caso da obra ter sido contratada por uma única empresa, o que explica o caráter bastante heterogêneo da estrutura de mercado das empresas construtoras e a convivência regular de macroempresas ao lado de um número elevado de microempresas, muitas das quais com pouca ou nenhuma organização empresarial”* (Grandi, 1985). Podemos afirmar que são vários os fatores que contribuem para a elevada rotatividade no setor: além dos determinantes técnicos, como a sucessão das etapas que envolvem mobilizações e

desmobilizações de contingentes de trabalhadores, destacam-se a instabilidade do mercado de habitações, a possibilidade de retirada do FGTS pelos trabalhadores, as más condições de trabalho, como demonstram Grandi (1985), Morice (1992) e Farah (1996).

Para Alain Morice (1992), a elevada rotatividade na Construção constitui uma *política* do setor, a qual permite às empresas adaptarem o quadro de mão-de-obra à instabilidade do mercado e à sucessão das etapas construtivas. A elevada rotatividade possibilita ainda, segundo Morice, uma redução de gastos trabalhistas e previdenciários, associados à permanência do trabalhador na empresa.

A tabela abaixo demonstra o tempo de permanência dos trabalhadores, em meses, para as cinco regiões metropolitanas e o Distrito Federal, pesquisados pela DIEESE no intervalo de dez anos (1998-2008).

Tabela 3. Tempo médio de permanência no posto de trabalho dos Ocupados na Construção Civil. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2008

(em meses)

Formas de Inserção	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
Total de Ocupados na Construção Civil	53	72	41	65	39	45
Contratados	36	37	27	36	34	34
À margem da modalidade padrão ⁽¹⁾	21	24	12	27	21	22
Na modalidade padrão ⁽²⁾	42	40	34	39	40	40
Conta Própria ⁽³⁾	65	105	49	86	37	49
(Continua)						
Formas de Inserção	Recife		Salvador		São Paulo	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008
Total de Ocupados na Construção Civil	24	27	37	48	32	42
Contratados	26	28	28	31	28	29
À margem da modalidade padrão ⁽¹⁾	10	11	9	18	13	15
Na modalidade padrão ⁽²⁾	38	40	41	34	41	38
Conta Própria ⁽³⁾	13	22	44	64	28	51

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE. Nota: O setor da Construção Civil inclui o ramo de atividade conhecido como Reformas e Reparações de Edificações. Estimativas em torno de 1.000 pessoas.

(1) Inclui os empregados sem carteira assinada pelo setor privado, os empregados sem carteira assinada pelo setor público, os assalariados contratados em serviços terceirizados e os autônomos que trabalham para uma empresa.

(2) Inclui os empregados com carteira assinada pelo setor privado, os empregados com carteira assinada pelo setor público e os estatutários pelo setor público.

(3) Inclui os autônomos que trabalham para mais de uma empresa, os autônomos que trabalham para o público e os donos de negócio familiar.

A alta rotatividade é uma característica, portanto, estrutural do mercado de trabalho na Construção. No entanto, como demonstra a tabela acima, sobre os dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), houve um aumento do tempo de permanência no emprego em todas as regiões metropolitanas analisadas.

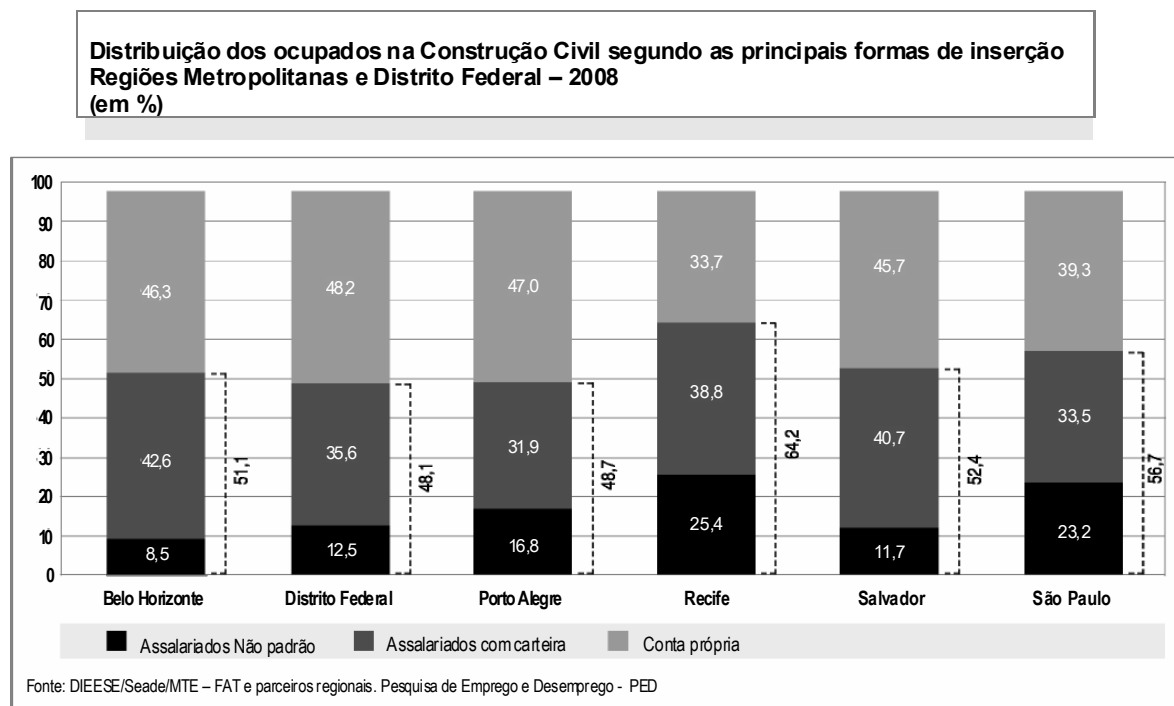
A natureza do trabalho na Construção Civil, baseada na descontinuidade, está relacionada também com outra forma de mobilidade da mão-de-obra, que é a alternância entre a formalidade e a informalidade no mercado de trabalho. A estratégia de gestão de pessoal das empresas sempre enfatizou uma externalização da mão-de-obra, ou seja, por um lado, procura manter um núcleo fixo de trabalhadores com maior estabilidade e detentor de elevada qualificação; por outro lado, um grande número de profissionais menos qualificados possui uma permanência de menor duração, fazendo com que suas alocações se alternem entre a formalidade, através de contratos precários, e a informalidade. A elevada rotatividade dos trabalhadores, sobretudo entre os menos qualificados, parece ser uma característica estrutural do setor, tanto que também pode ser verificada em outros países, tal como afirma Stroobants (1999, p.133): *“o aparente paradoxo da Construção vem do fato dela se constituir um retransmissor (relais) – a transição é aqui tão rápida quanto a inserção – em que é menos difícil atrair a mão-de-obra do que fixá-la”*.

O setor da Construção Civil, tradicionalmente, apresenta altas taxas de informalidade. No entanto, as formas de inserção dos trabalhadores no setor são muito variadas: além do trabalho formal, destacam-se o trabalho por conta própria, o assalariamento sem carteira e o trabalho terceirizado. De acordo com os dados do DIEESE, apresentados a seguir, o trabalho assalariado foi a inserção mais comum conseguida pela maioria dos trabalhadores nas regiões metropolitanas pesquisadas. No entanto, as formas de assalariamento possuem características que divergem daquelas padronizadas e instituídas pela legislação do trabalho. Assim, conforme revela nossa pesquisa de campo, parte dos assalariados da Construção possui contratos informais, flexibilizados, feitos de maneira irregular, sem carteira de trabalho assinada. O DIEESE denomina tal grupo como *assalariado não padrão*¹¹ em oposição aos *assalariados padrão*, formalizados e com carteira assinada. Além desses, encontra-se também um grupo de trabalhadores que, embora se denomine autônomo, trabalha para um único contratante.

¹¹ Expressão utilizada pelo DIEESE.

De acordo com o gráfico abaixo, referente ao ano de 2008, os *assalariados não padrão* eram maiores nas Regiões Metropolitanas de Recife (25,4%) e de São Paulo (23,2%).

Gráfico 1.



A subcontratação é uma maneira eficaz, encontrada pelo empresário, para minimizar os riscos da gerência em um tipo de produção estruturado, em grande medida, na dependência do trabalho dos operários, além de uma estratégia de redução de custos. A subcontratação, neste sentido, torna-se extremamente funcional para a Construção Civil por permitir a adaptação aos condicionantes técnicos do setor, por possibilitar a desintegração das equipes, de acordo com a seqüência das atividades, e por viabilizar a adequação à instabilidade do mercado e das políticas para o setor. No entanto, a utilização da subcontratação, na redução de custo, produz formas não institucionalizadas de inserção dos trabalhadores: o recurso às empreiteiras torna-se uma opção lucrativa para as construtoras, que transferem, assim, os custos trabalhistas. As empreiteiras, por sua vez, conseguem reduzir seus custos ao burlar a legislação (férias, 13º salário, FGTS, não registro em carteira, multa rescisória etc.) Consta-se, com isso, como é expressiva

a participação de assalariados sem vínculo empregatício, fato que, de acordo com o gráfico acima, inclui os trabalhadores por conta própria e os *assalariados não padrão*.

Os dados acima parecem esconder uma forma de inserção no trabalho da Construção que constatamos em nossa pesquisa de campo, ou seja, os trabalhadores com registro na carteira, mas que trabalham por produtividade¹². O registro, neste caso, é efetuado somente para mascarar a situação de ilegalidade em caso de fiscalização e de possíveis acidentes de trabalho, preservando a construtora de eventuais multas. Estes profissionais, no entanto, não se encaixariam nem na categoria de autônomos, pois possuem um vínculo, nem na de *assalariados não padrão*, uma vez que não mantêm um salário fixo e seus rendimentos dependem diretamente da sua produção. Esta inserção é muito comum nos canteiros na RMBH (Região Metropolitana de Belo Horizonte), onde foi realizada a pesquisa no Brasil. No canteiro que analisamos, pertencente à empresa 1, todos os trabalhadores de ofício possuíam a forma de vínculo explicitada acima. Tudo isso nos faz acreditar que a situação de precariedade do trabalho seja ainda maior do que revelam os dados. A tabela abaixo mostra os dados para a RMBH.

¹² Discutiremos esta forma de contrato precário quando apresentarmos a pesquisa de campo.

Tabela 4. Estimativa dos Ocupados na Construção Civil, segundo as principais formas de inserção. Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) - 1998-2008

(em 1.000 pessoas)

Formas de inserção	1998	2008	1998/2008 (%)
Contratados	69	86	25,6
À margem da modalidade padrão*	19	14	25,5
Na modalidade padrão **	49	72	45,1
Conta própria ***	63	78	22,6
Total de Ocupados na Construção Civil	137	168	22,6

Fonte: Convênio DIEESE, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE.

OBS: O setor da Construção Civil inclui o ramo de atividades conhecido como Reformas e Reparações de Edificações.

* Inclui os empregados sem carteira assinada do setor privado, os empregados sem carteira assinada do setor público, os assalariados contratados em serviços terceirizados e os autônomos que trabalham para uma pessoa.

** Inclui os empregados com carteira assinada do setor privado, os empregados com carteira assinada do setor público, os estatutários do setor público.

*** Inclui os autônomos que trabalham para mais de uma empresa, os autônomos que trabalham para o público e os donos de negócio familiar.

Tabela 5. Estimativa dos Ocupados na Construção Civil, segundo principais formas de inserção. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998 e 2008

(em 1000 pessoas)

Formas de Inserção	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		08/98	
	1998	2008	08/98 (%)	1998	2008	08/98 (%)	1998	2008
Total de Ocupados na Construção Civil	137	168	22,6	33	51	54,5	82	94
Contratados	69	86	25,6	17	24	41,2	37	46
À margem da modalidade padrão ⁽¹⁾	19	14	-25,5	6	6	0,0	11	16
Na modalidade padrão ⁽²⁾	49	72	45,1	11	18	63,6	26	30
Conta Própria ⁽³⁾	63	78	22,6	15	24	60,0	41	44

Formas de Inserção	Recife		Salvador		São Paulo		08/98	
	1998	2008	08/98 (%)	1998	2008	08/98 (%)	1998	2008
Total de Ocupados na Construção Civil	54	64	18,5	58	85	46,6	399	499
Contratados	35	41	19,1	34	45	32,9	205	283
À margem da modalidade padrão ⁽¹⁾	14	16	13,6	14	10	-26,4	94	116
Na modalidade padrão ⁽²⁾	20	25	23,0	20	35	73,4	112	167
Conta Própria ⁽³⁾	17	22	28,4	23	39	70,0	173	196

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE.

Nota: O setor da Construção Civil inclui o ramo de atividade conhecido como Reformas e Reparações de Edificações. Estimativas em torno de 1.000 pessoas.

(1) Inclui os empregados sem carteira assinada pelo setor privado, os empregados sem carteira assinada pelo setor público, os assalariados contratados em serviços terceirizados e os autônomos que trabalham para uma empresa.

(2) Inclui os empregados com carteira assinada pelo setor privado, os empregados com carteira assinada pelo setor público e os estatutários pelo setor público.

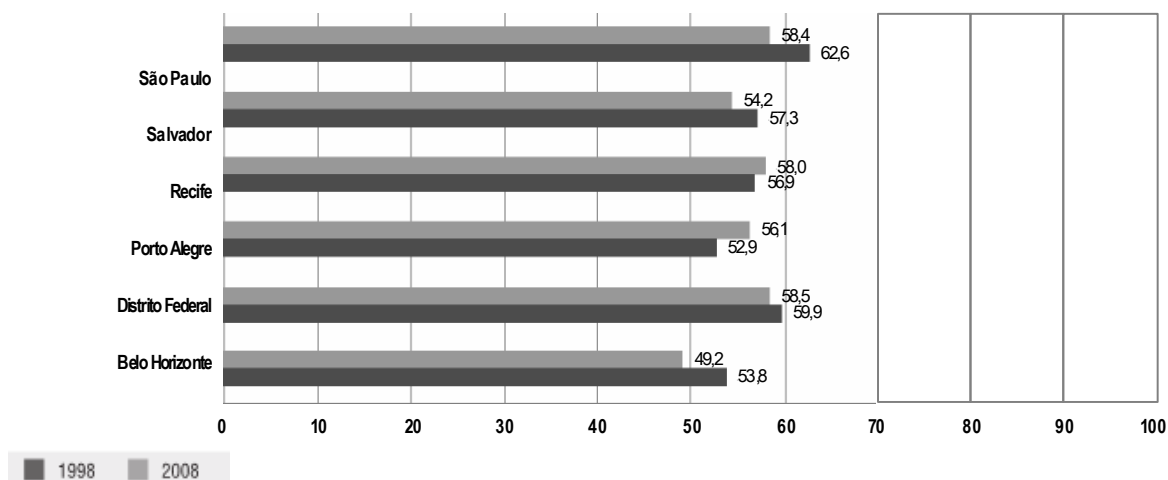
(3) Inclui os autônomos que trabalham para mais de uma empresa, os autônomos que trabalham para o público e os donos de negócio familiar.

É importante ressaltar que a legislação brasileira passou por algumas reformas a partir de 1998, dentre as quais se destacam inovações no plano de novos contratos ou ampliação de modalidades já existentes: novo contrato por tempo determinado (1998); novo contrato por tempo parcial (1998); novo contrato de aprendizagem (2000); ampliação do uso do trabalho temporário (1974), que teve sua utilização generalizada através de portaria (1996); ampliação do trabalho estagiário (1999), existente desde 1977, e a lei que possibilita às empresas a contratação de cooperativas profissionais ou de prestadoras de serviços (1994). Tal como ocorreu na França nos anos de 1970, houve, no Brasil, uma flexibilização da legislação trabalhista. Se naquele país as empresas construtoras encontraram, na contratação temporária viabilizada por agências, uma alternativa às formas de trabalho não institucionalizadas, no Brasil, apesar de a legislação permitir tais contratos, estes não são praticados, o que demonstra que o setor aqui parece ter encontrado o seu caminho, através da utilização dos trabalhadores autônomos, ou de assalariamento precário, fato que exime as empresas de arcar com os custos envolvidos na formalização. A diferença essencial entre estes dois países é que o trabalho temporário na França, mesmo envolvendo uma precarização dos vínculos, como discutiremos no 3º capítulo, garante todos os direitos aos empregados, mesmo que o trabalho seja realizado por um período de curta duração. No Brasil, o que se destaca é a absorção predatória da mão-de-obra, em que a não institucionalização dos contratos é a forma mais praticada e na qual está ausente qualquer garantia futura para o trabalhador. O gráfico abaixo demonstra a proporção de ocupados no setor que não contribuem com a Previdência Pública, ou seja, os dados do DIEESE revelam que uma grande parcela dos trabalhadores da Construção Civil está desprotegida. No entanto, não se pode deixar de considerar que, no período analisado (1998-2008), houve uma pequena melhora na maioria das regiões pesquisadas, com exceção de Recife e Porto Alegre.

Gráfico 2.

**Proporção de ocupados na Construção Civil que não contribuem para previdência pública
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998-2008**

(em %)



Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Do total dos ocupados na Construção Civil, 49,2% não contribuíram para a Previdência Pública na RMBH. O percentual é ainda mais expressivo entre os trabalhadores contratados à “*margem da modalidade padrão*” e dos trabalhadores por conta própria (87,0%), na RMBH.

Tabela 6.

Proporção dos ocupados na Construção Civil, no trabalho principal, que não contribuem à previdência pública, segundo forma de inserção ocupacional - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998 e 2008

(em %)

Formas de inserção	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1998	2008	1998	2008	1998	2008	1998	2008	1998	2008	1998	2008
Total de Ocupados na Construção Civil	53,8	49,2	59,9	58,5	52,9	56,1	56,9	58,0	57,3	54,2	62,6	58,4
Contratados	25,3	14,5	32,1	23,9	24,0	30,5	39,0	37,4	33,2	19,7	41,7	37,3
À margem da modalidade padrão ⁽¹⁾	90,1	87,0	93,2	92,4	80,1	88,3	94,1	94,6	82,1	88,6	91,3	91,4
Na modalidade padrão ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Conta Própria ⁽³⁾	87,2	88,5	95,4	94,7	81,5	85,1	93,7	95,7	93,6	93,7	89,0	87,9

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: O setor da Construção Civil inclui o ramo de atividade reformas e reparações de edificações

Notas: (1) Inclui os empregados sem carteira assinada do setor privado, os empregados sem carteira assinada do setor público, os assalariados contratados em serviços terceirizados e os autônomos que trabalham para uma empresa

(2) Inclui os empregados com carteira assinada do setor privado, os empregados com carteira assinada do setor público, os estatutários do setor público

(3) Inclui os autônomos que trabalham para mais de uma empresa, os autônomos que trabalham para o público e os donos de negócio familiar

5. Acidentes e doenças de trabalho na Indústria da Construção Civil.

A Construção Civil é um dos setores com maiores taxas de acidentes de trabalho no Brasil. Apesar de os dados serem subnotificados pelo INSS, uma vez que não englobam os trabalhadores informais e autônomos, e sim os registrados, as taxas são alarmantes. Em 2006, a Construção Civil ocupou o terceiro lugar¹³ em incidência de acidentes de trabalho registrados, ficando atrás da Agricultura e da Exploração Vegetal. Em 2006, como demonstra a tabela 1.2, a Construção Civil foi responsável por 6,26% (31.529) do número total de notificados (503.890). Deste total, 27.147 foram categorizados como *acidentes típicos*, ou seja, decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado. Os *acidentes de trajeto*, ou seja, os que ocorrem no trajeto entre a residência e o local de trabalho, contabilizaram 3.417 notificações. As *doenças profissionais*, que são aquelas características de determinado ramo de atividade, contabilizaram 965 registros em 2006. Cerca de 91% dos casos de acidentes registrados (20.030 de um total de 21.972) na Construção Civil, em 2003, geraram incapacidade temporária e afastamento do trabalho superior a 15 dias¹⁴ 10.676 registros foram de trabalhadores na faixa etária de 16 a 34 anos. Torna-se importante reafirmar que, com uma projeção de mais de 60% de informalidade no setor, os impactos sociais são ainda mais significativos, não se registrando somente os percentuais apresentados (Cockell, 2008). Como relata o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção de Belo Horizonte:

“Eu estou com uma lista aqui, no Estado morreram 29 trabalhadores este ano (2007): 10 em BH. Isso são dados do Ministério do Trabalho, todos os acidentes de queda têm um horário para acontecer: eles acontecem das 7 às 11 e das 15 em diante, pois o trabalhador está mal alimentado e se exige dele fazer muita força, muito desgaste, desgaste físico, então acontece acidente. Na verdade, esse PBQP-H e o ISO aqui em BH, em outros estados pode funcionar, mas aqui não tem dado resultado, dá resultado para a empresa falar para o cliente. Eu tinha uns panfletos aqui que tinha, que está aqui para eu te mostrar, que a construtora X coloca “o trabalhador tem que atender os desejos do cliente”, que que é isso? (risos) Fica um negócio meio esquisito, eu tenho isso aí, não sei onde tá agora, mas é desse jeito aí: treina o trabalhador a falar e se o cara não souber falar, ele tá demitido. Você, como cliente, perguntar o cara que que é isso tal, se não souber falar, ele demite o cara.”

A tabela abaixo apresenta os dados de 1999 a 2006:

¹³ Anuário Estatístico do INSS. AEAT – INFOLOG - 2006

¹⁴ Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (CUT, 2005).

Tabela 7: Acidentes de trabalho registrado na Construção Civil no Brasil, 1999 a 2006.

Ano	Acidentes registrados	%	Acidentes típicos	Acidentes de trajeto	Doenças profissionais
1999	27.826	7,17	24.950	2.008	868
2000	25.536	7,02	22.637	2.112	787
2001	25.446	7,48	22.557	2.154	735
2002	28.484	7,25	25.029	2.532	923
2003	21.972	5,63	19.093	2.187	692
2004	28.875	6,23	24.985	2.838	1.052
2005	29.228	5,85	25.180	3.012	1.036
2006	31.529	6,26	27.147	3.417	965

Fonte: Anuário Estatístico do INSS. AEAT – INFOLOG - 2006

As doenças mais comuns na Construção Civil, dentro do subsetor Edificações, são, de acordo com Costella (1999), lombalgias, perda auditiva induzida pelo ruído, lesões por esforço repetitivo e tendinites. Além dessas, destacam-se também as doenças de pele devido ao contato com substâncias químicas irritantes como, por exemplo, o Cobalto, presente na composição do cimento. De acordo com Souto (2005, op. cit. Cockel 2008), dos seis milhões de trabalhadores expostos à poeira contendo Sílica, quatro milhões encontram-se na Construção Civil. Assim, cerca de 14,7% dos casos de silicose, no período entre 1998 e 2003, ocorreram com trabalhadores da Construção Civil.

O perigo de acidentes e de doenças ligadas ao trabalho é uma constante na vida do trabalhador da Construção Civil. Como discutido por Dwyer (2006), a grande maioria dos acidentes de trabalho no setor é produzida por relações sociais que envolvem três níveis na empresa: organização, controle direto e rendimentos. Negando os determinantes individuais de caráter subjetivo, tal como discutido por Dejours e Cru (1983), Dwyer enfatiza a relevância de se compreender os fatores sociais no funcionamento do local de trabalho na produção dos acidentes.

No Brasil, a ausência de trabalho, além da redução dos ganhos financeiros, devido à precariedade dos benefícios ou das aposentadorias, que não cobrem

integralmente os salários do trabalhador, e as seqüelas, muitas vezes, não permitem a realização dos bicos. A impossibilidade de trabalhar significa, neste sentido, mais do que o comprometimento de seu sustento. O trabalho representa o sentimento de utilidade, um lugar para a construção de vínculos, de companheirismo, enfim, de sociabilidade.

Tabela 8. Acidentes de trabalho registrados na Construção Civil, uma relação entre Brasil e Minas Gerais, de 1999 a 2006.

SETOR: CONSTRUÇÃO CIVIL (CNAE-45)						
ANO	MINAS GERAIS			BRASIL		
	ACIDENTES DE TRABALHO	INCAPACIDADE PERMANENTE	ÓBITOS	ACIDENTES DE TRABALHO	INCAPACIDADE PERMANENTE	ÓBITOS
1999	4.511	228	47	27.826	1.566	407
2000	3.225	246	43	25.536	1.378	325
2001	2.886	172	30	25.446	1.106	382
2002	3.044	175	41	28.484	1.470	375
2003	3.489	168	39	25.980	1.224	326
2004	4.217	161	39	28.875	1.190	318
2005	3.868	149	34	29.228	1.337	307
2006	4.552	93	38	31.529	850	318
TOTAL	29.800	1.392	311	222.904	10.121	2.758

Fonte: Anuário Estatístico do INSS. AEAT – INFOLOG - 2006 Elaboração: FETRACONSPAR

6. As iniciativas de racionalização na Indústria da Construção Civil.

As tentativas de racionalização do setor da Construção Civil não são recentes. Taylor¹⁵, em 1907, já apontava os benefícios da racionalização dos canteiros de obras por meio da administração científica. No capítulo sobre a “Aplicação do sistema de administração ao ofício de pedreiro”, Taylor se refere ao método de Gilbreth¹⁶ em relação à alvenaria, em que percebia um excelente exemplo de “simples cooperação real e eficiente”:

“O trabalho de pedreiro é um dos mais antigos ofícios, durante centenas de anos, houve muito pouco ou nenhum progresso nas ferramentas e materiais usados, assim como no processo de assentar tijolos. Apesar de milhões de homens terem exercido esse ofício, não se revelou aperfeiçoamento no curso de muitas gerações. Parecia que, nesse trabalho, pouco resultado se podia esperar da análise dos estudos científicos. Frank B. Gilbreth, membro da nossa Society (American Society of Mechanical Engineers), que havia estudado, em sua juventude, a alvenaria, interessou-se pelos princípios da administração científica aplicados a este setor, fez uma análise extremamente interessante, estudou cada fase do trabalho do pedreiro, eliminou um, depois outro, sucessivamente, todos os movimentos inúteis e substituiu os movimentos lentos por outros rápidos. Realizou experiências com cada fator que, de algum modo, afeta a rapidez e fadiga do pedreiro, (...) Com estudos minuciosos dos movimentos desta operação, em condições padronizadas, Gilbreth reduziu os movimentos para a colocação de tijolos, de 18 a 5 e, em um caso, apenas a dois movimentos. Descreveu todos os detalhes desta análise profissional no capítulo intitulado “Estudo do Movimento” de seu livro *Bricklaying system*, publicado por Myron C. Clerk Publishing Company, New York e Chicago; E.F.N. Spon de Londres” (TAYLOR, 1995, p. 63-64).

Ainda no início do século XX, a arquitetura moderna exaltava tanto os princípios técnicos - científicos quanto os da Revolução Industrial, tal como a produção seriada para a construção de edificações residenciais, a padronização, a racionalização e uma estética racionalista. Le Corbusier, na década de 20, defendia uma aproximação dos modos de construir habitações ao modelo fordista de produção:

¹⁵ TAYLOR, F. Princípios de administração científica. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 1995, p.35.

¹⁶ GILBRETH, Frank Bunker. De acordo com uma pequena biografia, retirada de uma nota do tradutor Arlindo Vieira Ramos, do livro TAYLOR, F, Op cit. Foi um engenheiro norte americano (1868- 1924), pioneiro da análise dos movimentos, aos quais aliou a medida de tempo, cuja aplicação sistemática no trabalho se deve a Taylor e colaboradores.

“Impossível esperar pela lenta colaboração dos sucessivos esforços do escavador, do pedreiro, do carpinteiro, do marceneiro, do colocador de ladrilhos, do encanador. As casas devem ser erguidas de uma só vez, feitas por máquinas em uma fábrica, montadas como Ford monta os carros, sobre esteiras rolantes (...). Se eliminarmos, de nossos corações e mentes, todos os conceitos mortos em relação à casa, e olharmos para o problema de um novo ponto de vista crítico e objetivo, chegaremos à casa máquina; à casa produzida em massa, saudável (também moralmente) e bela da mesma forma como são belos os utensílios de trabalho e os instrumentos que acompanham a nossa existência”¹⁷

Nos anos de 1920, no Brasil, uma pioneira iniciativa de racionalização do processo de trabalho da Construção Civil foi realizada pelo empresário e economista Roberto Simonsen. Na Cia. Construtora de Santos, de sua propriedade, ele utilizava o método taylorista e divulgava-o nos órgãos representativos de classe (Villela, 2008). Buscava *“imprimir na Construtora a previsão, organização, concentração e controle das várias atividades por ela desempenhadas. Substitui o antigo processo de administração, denominado militar, pelo americano”* (VILLELA, 2008). Simonsen tornou-se, naquele momento, um grande defensor da racionalização na Construção Civil, criando o IDORT (Instituto de Organização e Racionalização do Trabalho) para divulgar a racionalização da produção, baseada em “critérios estritamente científicos”. Dos anos de 1950 a meados da década de 70, houve algumas tentativas pontuais de racionalização dos processos de trabalho da Construção Civil. Os trabalhos de Maricato (1982), Ferro (1982) e Vargas (1983) demonstram que tais tentativas, no setor, apresentaram-se como determinações gerais e encontraram formas variadas de manifestação, quase sempre contraditórias.

Percebe-se, no entanto, que o setor da Construção Civil Habitacional tem incorporado várias transformações ao longo do tempo, seja em relação aos novos equipamentos e componentes ou mesmo a inovações organizacionais. Essas mudanças, muitas vezes, são viabilizadas por transformações fora do canteiro de obra como, por exemplo, as múltiplas contingências políticas que, no caso do Brasil, foram marcantes para o setor a partir do início da década de 1980.

O início dos anos 80 marcam a ruptura do Estado com a Construção Civil no Brasil. Devido às dificuldades, encontradas pelos governos, em financiar o setor, ocorre uma ruptura na relação de dependência, que se inicia com o esgotamento do ciclo de expansão das atividades, principalmente do subsetor Edificações, iniciado em 1964, o que desestrutura o modelo de política habitacional que, até então, viabilizava o crescimento do setor. Somado a isso, o cenário recessivo à época abalou as fontes de captação de

¹⁷ BANHAM, Reyner. Teoria e projeto na primeira era da máquina. São Paulo, Perspectiva, 1979.

recursos, como o FGTS, havia o alto desemprego e a inadimplência, que dificultavam ainda mais o retorno dos recursos. Com isso, entra em crise o SFH (Sistema Financeiro da Habitação) e é extinto o BNH (Banco Nacional da Habitação), em 1986, sinalizando a retirada do Estado em relação ao financiamento do setor. Conforme ressalta Farah (1992), a acentuada queda dos investimentos governamentais em Habitação, que em 1987 representou menos da metade do que foi aplicado em 1980, levou a significativas retrações do setor formal de produção habitacional e à transferência de parte da produção para o mercado informal, contribuindo para a favelização das grandes cidades. Com as restrições da demanda e a escassez dos investimentos públicos, o mercado se torna mais seletivo e exigente, fazendo com que as empresas estabeleçam mecanismos próprios de financiamento e diminuam os preços e custos dos novos empreendimentos como forma de se manterem no mercado. Com isso, exigiram-se novas formas de produção, visando ao crescimento da produtividade, à manutenção das taxas de lucro e ao aumento da qualidade, sem os elevados financiamentos públicos.

As estratégias de redução de custo, utilizadas pelas empresas para o aumento da produção e da competitividade no mercado, envolveram, por um lado, o engajamento em relação à qualidade do produto final, que sempre enfrentou limitações em sua implementação, sobretudo no subsetor Edificações Habitacionais. Por outro lado, tais estratégias envolveram a redução de gastos com a força de trabalho, através da compressão salarial e da ausência de vínculos formais no emprego, viabilizadas, sobretudo, por meio da subcontratação. Neste contexto de crise, no início dos anos de 1980, com a diminuição da participação do Estado no financiamento ao consumo, a Construção Civil começa a conviver com mudanças organizacionais e com grande incorporação de novas tecnologias no seu processo de trabalho, visando claramente a um processo de racionalização e de redução de suas especificidades. Os insucessos anteriores, nas tentativas de taylorização, não impediram os investimentos no processo de racionalização do setor. Segundo Farah (1996), as tendências à racionalização no subsetor Edificações Habitacionais surgiram nos anos 80, inspiradas nas mudanças organizacionais desenvolvidas em canteiros de obras de construção pesada e na concorrência crescente entre as Construtoras por estes tipos de obras. A racionalização passa, então, a se configurar como uma estratégia empresarial de preservação de ganhos e de permanência no mercado. Em uma entrevista concedida a Farah (1996), um superintendente de obras de uma Construtora, deixa claro que os anos de 1970 até o final da década de 1980 e 1990 se contrapõem sobre a redefinição das estratégias

empresariais e nos permite ver com clareza a dimensão do peso das mudanças ocorridas neste período:

“Naquele tempo, a concorrência não era tão grande, então o empresário não tinha que se preocupar com o controle da produção, se estava trabalhando com produtividade ou não. Dava para embutir perdas num alto coeficiente de riscos. Porque as margens eram tão grandes... chegavam a 30%. Se, entre materiais e mão-de-obra, ele perdesse 20%, excelente! Ainda ganhava 10%. Para que ele precisava controlar? Na medida em que a concorrência aumenta, você tem que preparar, diminuir custo, não é? Porque você tem algumas formas de aumentar o lucro: aumentando o preço de venda e diminuindo seus custos. Agora, aumenta o preço de venda... fica fora do mercado. Então... tem que procurar reduzir o custo.”

Além dos custos dos empreendimentos, assume também maior importância, neste período, a questão da qualidade. Em um mercado retraído, a qualidade passou a ser um fator de concorrência. Soma-se a isso uma elitização dos clientes, cada vez mais exigentes, “forçando” as empresas a adotarem alternativas organizacionais visando à qualidade. A criação do Código de Defesa do Consumidor, em 1991, amplia os direitos e contribui para a conscientização da sociedade ao exigir maior qualidade dos produtos e dos serviços, e ajuda, também, a exercer uma maior pressão sobre as empresas. O comprometimento com a qualidade das construções passa a ser uma realidade para as empresas, sobretudo as de grande e médio porte, preocupadas com sua imagem no mercado e com os custos adicionais com manutenção após a entrega da obra.

Para viabilizar tais iniciativas de racionalização, as empresas de ponta passaram a usar como estratégia a incorporação de mudanças tecnológicas e organizacionais no processo produtivo. Assume uma importância considerável o planejamento da obra, do suprimento e armazenamento de material e há um maior investimento no planejamento das atividades dos trabalhadores em função de prazos, de qualidade e através da ampliação da subcontratação (Fabrício, M. Malhado, S 2002).

As definições de subcontratação ou de terceirização, apesar de apresentarem diferentes análises, dependendo dos interesses de cada campo de conhecimento, possuem elementos centrais que podem definir tal prática, ou seja, a transferência da produção para terceiros. As vantagens da subcontratação estariam na flexibilidade da produção e do trabalho e na redução de custos, o que aumentaria a qualidade, a produtividade e a competitividade (Druck, 2007). As atuais discussões sobre a subcontratação enfatizam que se trata de um fenômeno mundial e generalizado para várias atividades, tanto no setor público como no privado. No caso da Construção Civil, o trabalho sempre possuiu um caráter flexível, envolvido pelas práticas tradicionais de

compressão salarial e pela ausência de vínculos empregatícios, praticadas largamente pelas empresas via subcontratação de empreiteiras sem registros, ou através dos agenciadores de mão-de-obra, os chamados “gatos”. No entanto, neste novo contexto, a flexibilidade passa a ser uma estratégia fundamental de redução de custo. Viabilizada pelas subcontratações formalizadas, muitas vezes realizadas “em cascata”, as empreiteiras continuam a assumir os custos envolvidos na contratação que, muitas vezes, é negada aos trabalhadores. A utilização da subcontratação em larga escala, como estratégia deste novo modelo, vem se processando através da transferência de atividades, até então realizadas no próprio canteiro, para empresas especializadas, como é o caso da carpintaria de formas, corte e dobragem de aço, reboco, alvenaria, fundação e concretagem. O presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte, em uma entrevista por nós realizada em 2008, relata a realidade vivenciada pelo setor:

“Tem coisa na construção que tem que terceirizar mesmo eu concordo, como bate estaca, por exemplo, como o gesso, hoje está mais popularizado o gesso, eu concordo que tem que ter, mas acontece que a empresa contrata um empreiteiro para a sua atividade fim, que é o pedreiro, é o servente, é o carpinteiro, o armador, isso nós somos contra essa terceirização, e essa terceirização traz prejuízo não só para o trabalhador, mas traz para a empresa também, porque esse empreiteiro não paga direito nenhum para o trabalhador, não tem descontado fundo de garantia, não tem nada e quando esse trabalhador sai do empreiteiro, ele leva o empreiteiro e a empresa na justiça, a empresa tem que pagar. Hoje, por exemplo, uma grande empresa em BH, no Brasil, está com mão-de-obra terceirizada ainda, mas tá eliminando, porque agora é capital aberto, têm investidores ingleses, num sei o que, e aí ela vai ter que eliminar os empreiteiros, isso é de louvar, eu queria que todos eliminassem o empreiteiro, porque é prejuízo para a empresa e para o trabalhador, porque o trabalhador leva mesmo, e levou na justiça ganha mesmo.”

Como afirma Farah, (1996), a tendência para a subcontratação foi reforçada nos anos de 1980, a partir do declínio abrupto das atividades do setor. As grandes empresas passaram a estimular seus oficiais e encarregados a constituírem pequenas firmas para a prestação de serviços, muitas vezes com contratos de exclusividade. Assim, trabalhadores, contratados pela empresa, desvinculam-se dela para se ligarem a estes pequenos empreendimentos, muitas vezes sem um salário fixo, recebendo exclusivamente por produtividade. O efeito foi a minimização do quadro de pessoal das Construtoras, que passaram a manter somente um núcleo fixo de trabalhadores de ofício e os de custos mais baixos, como ajudantes e serventes, e subcontratar a maior parte dos seus efetivos. Com isso, conseguiu-se eliminar o ônus dos encargos trabalhistas ao transferi-los para as empreiteiras. Estas, por sua vez, sempre instituíam contratos orais

com os trabalhadores e, apesar de registrá-los formalmente, por exigência da Construtora principal, negavam-lhes os direitos trabalhistas.

Semelhante ao que acontece em outros setores industriais, os procedimentos de racionalização ocorrem através do aumento do controle do processo de trabalho que, no setor, sempre foi de domínio do trabalhador devido à dependência, histórica, que a Construção teve da estrutura dos ofícios. Os “modelos de qualidade” passam a ser referência fundamental neste novo cenário, tanto que desenvolvida dentro da perspectiva do modelo japonês, a partir dos anos 50, a Qualidade Total apresenta, como objetivos: i) excelência nos processos; ii) melhoria contínua; iii) criação de um melhor relacionamento com os clientes e com os fornecedores e iv) envolvimento de todos os trabalhadores em uma clara orientação para o mercado (Villela, 2008). As tentativas de reduzir a variabilidade do setor viabilizaram não só a incorporação de novos sistemas produtivos como, por exemplo, os modelos e a qualidade do ISO e do PBQP-H como também o deslocamento de atividades, tradicionalmente realizadas no próprio canteiro, para empresas especializadas via subcontratação. O PBQP-H (Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade no Habitat) foi instituído em 1998, por iniciativa do Governo Federal e do setor da Construção Civil, visando à criação de projetos de qualificação para as empresas. Tal programa possui uma ampla abrangência e está vinculado às modalidades de obras de urbanização, habitação, saneamento básico e transporte urbano, o que facilita a obtenção da certificação ISO 9001 pelas empresas participantes. Esta certificação classifica as empresas ao avaliar as adequações às normas pré-estabelecidas em notas tipo: D, C, B e A, as quais enfocam o controle da qualidade do produto e o nível de racionalização do processo de trabalho (produtividade, segurança e economia de recursos materiais). Tais classificações visavam também a se tornar referência no financiamento das obras junto aos bancos públicos, no entanto, até o momento, tal perspectiva ainda não se concretizou. O que se percebe é que a adoção destas certificações, apesar de ter se difundido de uma forma rápida, parece ser uma realidade somente para as empresas de médio e grande porte, principalmente nas grandes cidades, ou seja, não faz parte da vivência das indústrias de pequeno porte, que se constituem como a grande maioria das empresas do setor de Edificações, como mostra a tabela 1 (pag. 11).

As indústrias que adotaram a estratégia de melhoria da qualidade das construções passaram a investir no treinamento dos profissionais. Esses treinamentos,

exigidos pelos órgãos certificadores, muitas vezes são realizados em parcerias com os Sindicatos da Indústria da Construção e estão mais presentes nas médias e grandes empresas, como constata Vilella (2008). Os treinamentos, além de enfatizarem aspectos técnicos do novo modo de produzir, visam também a aspectos subjetivos, tais como: o engajamento do trabalhador para a melhoria da produção, através da participação com propostas de elaboração ou de mudança dos aspectos racionalizantes das atividades, sempre tendo como meta o aumento da produtividade e da qualidade e a redução dos custos.

O modelo de qualidade também está relacionado ao processo de racionalização de uso dos recursos. Foram instituídas análises gerais sobre as atividades do canteiro para a identificação dos pontos em que ocorre o maior número de erros e, por consequência, as paradas e o retrabalho, além do desperdício de material. Os principais objetivos de tais análises são a padronização das tarefas, a minimização dos tempos ociosos e a segurança no trabalho. Para isso, aumenta-se o controle dos produtos adquiridos junto aos fornecedores, institui-se um processo de verificação da qualidade da execução e inicia-se uma gestão do conhecimento através da sistematização do saber tradicional e da produção de um novo conhecimento a partir da introdução de novos materiais. As recentes exigências de qualidade extrapolam o canteiro e fazem com que as construtoras passem a exigir qualidade dos fornecedores e das empresas terceirizadas. Surgem empresas especializadas em avaliar fornecedores de materiais e prestadores de serviços por meio de visitas realizadas *in loco* por consultores, nas quais se verificam critérios que interferem na qualidade do produto ou serviço, baseados em programas de certificações internacionais. Com isso, as Construtoras contam com um eficaz instrumento de controle, o que amplia as possibilidades de padronização. Na realidade, as grandes e médias empresas, pressionadas pelo governo federal, pelo mercado e pelas instituições financiadoras, vêm investindo forte na ampliação da racionalização do processo construtivo, estendendo os sistemas de qualidade para as empresas que compõem a cadeia produtiva do setor.

Este processo de racionalização, auxiliado pelos programas de qualidade, vem dando ênfase ao planejamento da execução ao articular as etapas do processo construtivo. Assim, a prescrição das atividades tem, como principal objetivo, minimizar os erros e aumentar a produtividade através da antecipação da execução, rompendo com as características tradicionais que compõem as especificidades do setor. A implementação

dos procedimentos de padronização dos trabalhos, muitas vezes, é feita por empresas de consultoria específicas na aplicação das exigências da certificação, o que também promove o engajamento do trabalhador nas metas estabelecidas de aumento da produtividade e da necessidade de segurança no canteiro. São previstos, já na elaboração dos projetos, as metas de simplificação das execuções e a padronização.

As tentativas de redução da variabilidade na Construção Civil encontram certa dependência da cadeia produtiva do setor. As empresas produtoras de materiais e de componentes, nos últimos vinte anos, desenvolveram uma série de produtos que propiciaram a agilização das atividades no cotidiano do trabalho. Materiais e componentes, que até então eram produzidos no próprio canteiro, agora são fornecidos prontos para a utilização, o que trouxe ganho de tempo, padronização dos trabalhos e repetição das ações dos trabalhadores. Caso emblemático é a utilização de argamassa pré-misturada para contrapiso e reboco de paredes, e de colas e cimentos especiais para o assentamento de azulejos e cerâmicas. Com a utilização desses novos produtos, foram eliminadas as principais atividades de preparo, que sempre significaram uma importante fração dos trabalhos nos canteiros de obras. No caso desses produtos, já são especificados, na própria embalagem, os procedimentos a serem executados, bem como as medidas de água e o tempo necessário para se processar a mistura. Assim, o desenvolvimento de vários outros produtos vem favorecendo o processo de racionalização através das prescrições impostas aos trabalhadores. As empresas fornecedoras de concreto, as chamadas “concreteiras”, não são recentes na Construção, mas passaram a fornecer seu produto por bombeamento, o que substituiu o processo tradicional de transporte, reduzindo também o número de trabalhadores envolvidos e o tempo de execução de uma das partes fundamentais de uma obra. O concreto pronto e a utilização da argamassa pré-misturada também contribuíram para a o estabelecimento de operações padronizadas e repetitivas, além de trazerem uma grande diminuição de perdas, muito comum na fase de preparo. Também foram eliminados os depósitos de armazenamento de materiais, como areia, pedras e cimento, ampliando o espaço do canteiro e tornando-o mais limpo.

Em edificações de baixo custo, são comuns as tentativas de simplificação das tarefas ao se transferir parte das atividades para as centrais de produção, como é o caso de componentes pré-fabricados de elementos estruturais como vigas, pilares e lajes, ou a utilização de *kits* hidráulicos. O deslocamento de atividades também pode ser percebido

no setor de armação de ferragens para a elaboração dos pilares, vigas e lajes. Estas atividades, antes produzidas nos canteiros, são transferidas aos fornecedores que, a partir do projeto da Construtora, enviam à obra toda a ferragem já cortada e dobrada, o que demanda somente a amarração final, feita, então, no canteiro. O mesmo ocorre com as telas para a execução das lajes, que já vêm prontas para a instalação, e com as fôrmas, que também vêm cortadas do fornecedor, cabendo à empresa terceirizada somente a montagem, fato que simplificou os trabalhos e tornou mais rápida a atividade.

No conjunto das mudanças, implementadas por estas empresas, nota-se um investimento na melhoria das condições de trabalho e em alguns benefícios para o trabalhador, o que se contrapõe à tradicional precariedade. Segundo Farah (1996), as estratégias de envolvimento e de cooperação dos trabalhadores, em algumas indústrias, foram efetivadas através de políticas de fixação do trabalhador à empresa. Assim, segundo esta autora, algumas empresas procuraram reduzir a subcontratação visando a um maior controle sobre a qualidade da mão-de-obra e do trabalho e à diminuição da rotatividade. Segundo Farah:

“As construtoras passaram a se preocupar também com questões como segurança e higiene do trabalho, condições de alojamento, alimentação e transporte dos operários. Com relação à higiene e segurança, observa-se, da parte de algumas construtoras, a obediência à legislação específica, até então “letra morta” no setor. Assim, há guarda corpo e redes protetoras nos andares dos edifícios em construção, proteção dos poços de elevador, os canteiros são organizados e constantemente limpos, os operários passam a usar equipamentos de proteção (capacetes, luvas e botas), etc. Os alojamentos e as instalações sanitárias também são executados conforme a normalização específica, havendo preocupação com a densidade e com a higiene permanente destas áreas. Com relação à alimentação, aspecto que mais de uma vez constituiu o estopim de movimentos operários no setor, observa-se também um cuidado especial por parte de uma parcela das construtoras. Assim, as refeições ocorrem em local apropriado – cantina ou refeitório – sendo fornecidas pela empresa aos operários a preços subsidiados. O mais comum é a aquisição de refeições de firmas especializadas, servidas em “marmitas” especiais. Em construtoras de maior porte, há nutricionistas no quadro da empresa, orientando a preparação, pela própria construtora, de refeições balanceadas e de boa qualidade, as quais são servidas em bandejeões. Também na área de transporte, as empresas têm adotado algumas medidas visando à fixação do trabalhador. Para os trabalhadores que não moram no canteiro, uma das construtoras oferece transporte em ônibus fretado, entre a região de residência dos operários e os canteiros de obras. Apoio ao trabalhador na área de saúde também constitui medida relativamente nova, havendo construtoras que mantêm um sistema de atendimento médico de emergência nos canteiros. Convênios de saúde são estabelecidos por algumas construtoras, identificando-se recentemente iniciativas no sentido de cobertura de saúde para os trabalhadores por parte dos Sindicatos Patronais.” (FARAH, 1992, p.257-258)

Todas estas medidas, segundo a autora, produziram grandes impactos na redução da rotatividade da mão-de-obra. Em uma das construtoras pesquisadas por Farah, esta política de envolvimento do trabalhador já era realizada há dez anos, sendo o

tempo médio de permanência do trabalhador na empresa em torno de sete anos, média bastante superior ao que ocorre no setor. A rotatividade também apresentou uma queda considerável, girando em torno de 7%, bastante inferior à média brasileira, em cerca de 18 a 20% na época da pesquisa.

O que se percebe de tudo isso é que a transformação ocorrida nas últimas décadas, no mundo do trabalho, vem impondo um novo paradigma produtivo a diversos setores, inclusive à Construção Civil. Segundo Leite e Risek (1997), não só os princípios que estiveram por trás da produção em massa, fato que caracterizou o paradigma taylorista/fordista, vêm sendo continuamente substituídos pela lógica da flexibilidade, como também as regulamentações sobre as quais se baseou a relação entre o capital e o trabalho, no paradigma anterior, vêm perdendo cada vez mais sua efetividade. Estas mesmas autoras enfatizam que o fato de vivenciarmos um novo modelo produtivo não significa que o mundo do trabalho caminhe, inexoravelmente, em direção a um tipo único de reestruturação, pois os caminhos seguidos na busca pela competitividade não são homogêneos, o que ressalta a possibilidade de convivência de estratégias muito diferentes. De fato, as transformações produtivas, vivenciadas pela Construção Civil, possuem especificidades se comparadas aos demais setores industriais. O fato de o setor depender de uma mão-de-obra baseada nas estruturas de ofícios, com forte dependência dos saberes práticos e empíricos, e a grande variabilidade que caracteriza, intrinsecamente, o setor sempre impôs limites à racionalização do processo construtivo.

7. Os limites da racionalização do trabalho na Construção Civil

O processo de racionalização das atividades dos trabalhadores, o qual visa, em última instância, à maximização dos lucros, implementado pelo taylorismo, pressupõe uma não variabilidade do processo produtivo e um alto grau de padronização do produto e de suas partes. No caso da Construção Civil, a alta variabilidade sempre impôs grandes limites ao estabelecimento dos recursos desenvolvidos pela administração científica, tais como: a prescrição rígida das atividades, o controle severo efetuado pela gerência e o estabelecimento de um ritmo nos trabalhos, organizado por um sistema de máquinas. Na realidade, as características do processo produtivo da Construção sempre garantiram, em

certa medida, o controle do trabalho pelos próprios trabalhadores. Todas estas particularidades também vêm impondo limites às atuais transformações produtivas, que apresentam, como princípios básicos, elementos do taylorismo, “recusado” pelo setor em um passado não muito distante. Os modelos de racionalização, utilizados pela Construção Civil atualmente, são, em sua essência, semelhantes aos de setores industriais, com adaptações às especificidades típicas das atividades construtivas. As características do setor, neste sentido, exigem cautela diante da utilização dos modelos de inspiração japonesa, os quais tiveram, como referência inicial, a indústria automobilística daquele país.

É verdade que as experiências históricas vivenciadas pelo setor demonstram que a variabilidade do processo produtivo da Construção Civil não é uma condicionante técnica absoluta para inibir a implantação de aspectos racionalizantes. Se as especificidades do setor sempre impuseram limites a sua industrialização, elas se manifestam com padrões diferentes em função de características não técnicas. Tal fato pode ser percebido em grandes obras públicas, em que a presença do Estado contribuiu para a redução da variabilidade do produto e da produção através da padronização das construções. As experiências de algumas nações durante o pós-guerra, ou mesmo nos países socialistas, como estratégia de enfrentar o déficit de habitação, também são exemplos de racionalizações conseguidas no setor. Como discutido por Campinos-Dubernet (1984), para a realidade europeia do pós-guerra houve um investimento na racionalização dos trabalhos com a introdução da repetitividade de operações e do deslocamento da produção, em parte, para fábricas responsáveis pelo desenvolvimento de materiais pré-fabricados. No entanto, a autora destaca que as tentativas de aplicação do taylorismo ortodoxo não obtiveram sucesso. Foram desenvolvidas, pelas empresas, adaptações ao modelo de *Administração Científica* que articularam, por um lado, a ampliação da divisão, a prescrição e o controle dos trabalhos e, por outro lado, a preservação de certa autonomia dos trabalhadores de ofício na condução das atividades. Como afirma Henry (1996):

“a persistência de uma forte autonomia de ação das equipes e dos trabalhadores de ofício no processo de produção está articulada aos saberes de ofício e a uma forma de organização específica dos canteiros, que privilegia o esforço físico, a sensibilidade do toque do “golpe de vista”, das relações “homem a homem” fundadas na confiança (ou desconfiança) e em um contrato implícito. A hierarquia do canteiro, bem como os arquitetos e o engenheiro, utilizam estes recursos associando-os aos meios de prescrição e de controle como também ao projeto, às normas técnicas, preservando sempre os conhecimentos tácitos adquiridos pela experiência que lhes permitem perceber instantaneamente o essencial de uma não conformidade.”

O sistema ISO 9000, bem como grande parte das normas que regem a produção industrial, teve sua origem na adaptação para a indústria seriada de regras de segurança e de confiabilidade utilizadas em instalações nucleares e na produção de artefatos militares (Amorim, 1998). A sigla "ISO" refere-se à International Organization for Standardization, organização não-governamental fundada em 1947, em Genebra, e hoje presente em cerca de 160 países. A sua função é a de *promover a normatização de produtos e de serviços, para que a qualidade dos mesmos seja permanentemente melhorada*.

Um dos principais pilares desse sistema é a definição de *conformidade*, ou seja, requisitos de desempenho e de dimensionamento aos quais o produto entregue deve atender. Assim, o sistema ISO se refere a normas organizacionais, com definição de normas padronizadas que compõem o sistema de qualidade, o qual deve ser formalizado e periodicamente auditado por empresas especializadas. Este sistema se disseminou expressivamente nos setores industriais seriados. No entanto, como afirma Amorim (2008), nos setores em que a lógica produtiva não se baseia na produção em série, o sistema de certificação da qualidade é ainda incipiente. No caso específico da Construção, a adoção desta certificação vem sendo adotada somente pelas grandes e médias empresas, as quais aplicam os modelos com pragmatismo, com dedicação militante na perspectiva de eficácia das atividades, da organização, da redistribuição das responsabilidades na valorização do auto-controle etc.

As tentativas de superar as inadequações do setor às propostas da ISO vêm ocorrendo através de uma “adaptação” ou releitura das exigências deste modelo de qualidade. Tal fato pode ser percebido através da adoção de sistemas de certificação que pretendem, se não substituir, ao menos permitir um tipo de certificação alternativa ou mesmo facilitar a obtenção da ISO (Henry, 1996). No Brasil, as tentativas de adaptação das exigências do sistema ISO fizeram com que se desenvolvesse uma certificação que atendesse às especificidades do setor. Com isso, foi concebido inicialmente o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade (PBQP), lançado em 1978, visando a aumentar a competitividade de bens e serviços produzidos no país. Em 1998, tal programa foi redefinido e passou a incorporar em sua sigla a letra H, de Habitat passando a se chamar PBQP-H. Sua redefinição, em 1998, teve origem nos estudos franceses desenvolvidos a partir de 1988 e expressos no QUALIBAT. O QUALIBAT foi instituído na França, em 1992,

com normatizações específicas para a construção de edificações. O programa francês foi desenvolvido considerando as características do setor, em especial o fato de serem as construções produtos únicos, complexos e pouco regulares em comparação com as demais indústrias. A proposta foi a de reduzir as divergências entre os atores, tanto que desenvolveram-se normas e regulamentações através de consenso entre os envolvidos (Henry, 1996). A certificação QUALIBAT foi estabelecida para responder a três objetivos: 1) permitir a adaptação da gestão de qualidade nas atividades das empresas da Construção; 2) Obter um efeito pedagógico ao induzir as empresas a progredirem na prática de sistemas de gestão da qualidade e 3) Definir um método de exame das demandas e de certificação pelos órgãos certificadores.

Todos esses rearranjos, no sentido de adaptar as prescrições e as normas, instituídas pelos modelos de certificação, às especificidades da Construção Civil nos mostram a dimensão das dificuldades encontradas para a viabilização dos modelos de qualidade no setor. Discutiremos a problemática de implantação dos modelos de qualidade e de racionalização do processo de trabalho no capítulo 4 quando apresentaremos a pesquisa de campo na empresa 3.

CAPÍTULO 2

O patrão é um pai: mercado de trabalho, redes sociais e paternalismo em um canteiro artesanal brasileiro. (A empresa 1).

*“Ele ajuda a gente aqui quando precisa, adianta o pagamento, eu moro no terreno dele, onde eles vão construir outro prédio, tem uma casinha lá, que vai até desmanchar. O que a gente precisar, ele ajuda. Eu falo sempre com o pessoal aqui, **o Neilor é um pai pra gente**, mas tem muita gente que não vê isso aqui não”. Clério, pedreiro de acabamento.*

1. Introdução.

Neste capítulo, abordaremos a terceira pesquisa de campo realizada em um canteiro de obras em uma cidade da RMBH (Região Metropolitana de Belo Horizonte), depois da experiência com a Construção Civil francesa, a qual revelaremos no próximo capítulo. A necessidade de retorno a um canteiro no Brasil, mais especificamente em um de pequeno porte, aconteceu em função da experiência e da realidade vivenciadas no canteiro francês. O setor da Construção Civil na França, envolvido pela precariedade em relação aos vínculos dos trabalhadores, sobretudo dos imigrantes, e marcado pela instabilidade, condicionada pela utilização maciça das agências de trabalho temporário, alertou-nos para a existência de características semelhantes de não institucionalidade, relacionadas ao mercado de trabalho no setor brasileiro, não presentes na primeira

pesquisa também realizada na RMBH. A escolha de um pequeno canteiro, com características artesanais, estava relacionada às possibilidades de presenciarmos situações despertadas pela pesquisa na França. São nestes pequenos empreendimentos que as irregularidades das várias formas de contrato de trabalho, de não cumprimento das regras de segurança, enfim, as precariedades que envolvem o trabalho, expressam-se com todo vigor tradicionalmente praticado pelo setor da Construção Civil e, muitas vezes, mascarado pelas grandes empresas, envolvidas no processo de racionalização e de obtenção e manutenção de certificações de qualidade.

As formas não institucionalizadas de trabalho, típicas da Construção Civil, passaram a se destacar e a aguçar meu olhar no sentido de procurar entender como, nos canteiros de obras, são produzidas as relações de confiança bem como os acordos informais entre os trabalhadores e a empresa. Assim, algumas questões permearam a investigação: Como são instituídos e negociados os contratos de trabalho? Como são estabelecidas as relações de confiança dos trabalhadores entre si e com a empresa? Como é realizado o controle do processo de trabalho? Como a empresa recruta novos trabalhadores? Além dessas perguntas, ainda havia o interesse em entender o cotidiano das relações sociais dentro do canteiro de obras, fundamental para a compreensão das estratégias de gestão, como demonstraremos.

O canteiro desta empresa era para a construção de um prédio de três andares, com 18 apartamentos. Dos três canteiros pesquisados, este era o de menor porte, com 22 pessoas trabalhando quando da minha chegada, número que se alterou no decorrer dos meses, limitando-se a 12 quando do fim da pesquisa, como acontece normalmente. Tratava-se de uma pequena empresa que possuía, naquele momento, somente aquela obra. Como a empresa atua com capital reduzido, necessita terminar um empreendimento para, só então, iniciar outro.

O proprietário da empresa, aqui chamado de Neilor, é a figura central deste canteiro. Engenheiro civil de 40 anos, ele centralizava todas as “relações de trabalho”. Iremos nos deter um pouco sobre a sua trajetória profissional: filho de um pequeno empresário do comércio que, em certo momento, optou por investir no ramo da Construção Civil, ainda adolescente Neilor começou a freqüentar os canteiros de obras da pequena empresa do pai. O mau desempenho na escola levou o pai a exigir que o filho trabalhasse no canteiro para “aprender uma profissão”, já que o rapaz parecia não se interessar pelos estudos. Na visão do pai, seria importante que Neilor tivesse noção dos

ofícios e que pudesse, futuramente, gerenciar as obras. Ainda adolescente, ele começou a trabalhar como servente de pedreiro em uma das obras da empresa paterna. O funcionário escolhido para passar as primeiras noções do ofício de pedreiro foi Navi, um homem de confiança do pai. Navi já era, há cinco anos, contratado da empresa, desde que retornou a Belo Horizonte depois de ter permanecido por dez anos no Rio de Janeiro, seis deles cumprindo pena por tráfico de drogas no presídio Ary Franco. Durante três anos, Neilor freqüentou os canteiros e, superando as expectativas da família, passou no vestibular em Engenharia Civil, sempre trabalhando com o pai e ajudando na gerência das obras. Depois de formado, o pai, que já havia reduzido seus empreendimentos, emprestou um montante para que Neilor iniciasse, sozinho, uma pequena construtora especializada em residências de baixo custo. Registrada a empresa e contando com a ajuda dos profissionais já conhecidos dos canteiros anteriores, Neilor constrói seu primeiro prédio de três andares na cidade. Seu encarregado geral não podia ser outro: Navi, com quem Neilor aprendeu os ensinamentos básicos do processo de Construção. Inicialmente, o engenheiro montou um pequeno núcleo “fixo” de profissionais experientes e passou a terceirizar as partes de elaboração do projeto e de cálculo, sempre realizando contratações informais dos demais trabalhadores a cada etapa da Construção. A partir deste momento, a empresa se especializou em empreendimentos desenvolvidos para a classe média. Mesmo em tempos atuais, a construtora de Neilor ainda possui características artesanais, seja no processo de construção, no qual se verifica o pouco uso de máquinas, como também na gestão burocrática dos canteiros. Pessoalmente, Neilor assume quase todas as funções de gestão da obra, ou seja, realiza as contratações e as demissões, sempre envolvidas por acordos informais, presentes nos contratos, organiza a compra de materiais e também a venda dos apartamentos. Sua presença diária no canteiro faz com que os profissionais recorram a ele quando surgem dúvidas em relação aos trabalhos e assim Neilor assume, de modo compartilhado com Navi, as funções do mestre-de-obras tradicional, personagem inexistente neste local. Desta forma, em parceria com Navi, ele verifica os serviços dos profissionais e é a principal liderança no canteiro.

Navi, o encarregado direto de Neilor, é o “segundo homem do canteiro”. Ele é o responsável por resolver os pequenos problemas técnicos cotidianos, pela distribuição de tarefas e por coordenar, intuitivamente, as etapas dos processos e os prazos em que devem ser realizados. Ele responde, também, pelas funções de mestre-de-obras, no entanto, não se considera como tal, e prefere ser chamado de encarregado, ou seja,

alguém que resolve problemas, mas que não domina todas as etapas técnicas da construção. Navi é o responsável por avaliar, juntamente com Neilor, os profissionais que chegam ao canteiro, decidindo sobre a permanência ou a demissão dos trabalhadores.

Uma terceira pessoa, Everton, primo de Neilor, também possui uma função de controle dentro do canteiro. A dificuldade, apresentada pelo próprio Everton, de definir qual era, especificamente, seu trabalho, levou-nos a atribuir a ele a função de gerência, uma vez que é responsável por aspectos burocráticos da obra. Sua presença no canteiro, como confirmado pelos trabalhadores, justificava-se mais por questões pessoais do que técnicas, ou seja, Everton se encontrava ali devido à solidariedade de Neilor, que queria ajudar um parente desempregado recém recuperado do alcoolismo. Por ser neófito no ambiente da Construção, sua função é auxiliar Navi em relação ao controle dos trabalhadores, na realização de pagamentos e nos pequenos transportes de materiais. Segundo Neilor, a presença de Everton é necessária devido às deficiências de Navi no que diz respeito ao controle dos trabalhadores, já que o encarregado não possui a autoridade que deveria devido ao excesso de brincadeiras no cotidiano. Por não ser reconhecido pelos trabalhadores como um detentor dos saberes e por ter a sua autoridade questionada, Everton faz uso de outros elementos para produzir a distinção necessária à afirmação de sua autoridade. Tal fato pode ser observado, primeiramente, em sua maneira de vestir, semelhante à de Neilor: calça jeans, camisa azul, com a logomarca da empresa, e capacete azul - os dois são os únicos a usarem estes uniformes. Outro elemento interessante, e que contribui para a distinção, é o acesso a Neilor, sobretudo via telefone celular, para tratar dos assuntos mais diversos da obra. Esta proximidade se estende para as refeições, feitas todos os dias em um restaurante da cidade. Tais fatos fazem com que se produza, mesmo que precariamente, a legitimidade de suas funções dentro do canteiro, ou seja, é alguém diretamente ligado a Neilor e, por isso, é alguém que possui poder, o que não impede Everton de ser tratado, em momentos de descontração dos trabalhadores, como um “puxa-saco” do patrão ou então como um indivíduo que exerce uma função inútil, como se estivesse na obra apenas devido a um parentesco com Neilor.

A empresa conta ainda com cinco profissionais, os quais pertencem ao que podemos chamar de “núcleo fixo”. Estes trabalhadores, apesar da participação em todos os empreendimentos da empresa, não são estáveis, ou seja, possuem contratos precários e, ao fim de uma obra, são dispensados. Uma nova convocação é feita quando, em outro

empreendimento, iniciam-se os trabalhos correspondentes a seus ofícios. No entanto, tais profissionais gozam de certo prestígio dentro do canteiro, pois são reconhecidos como trabalhadores de excelência e, quando solicitado, indicam novos trabalhadores. Os funcionários do grupo fixo recebem por produtividade e isso faz com que o valor de seus salários seja consideravelmente superior ao chamado “salário do sindicato”, que é o piso salarial da categoria.

Diferentemente da empresa 3, em que o escritório possuía um papel fundamental na gestão do canteiro e na qual a divisão do trabalho levou o mestre-de-obras a perder a autonomia, no caso da empresa 1 o que se destacou foi a ausência completa de uma estrutura burocrática dentro do canteiro. Se, na empresa 3, era comum encontrar profissionais recorrendo, a todo o momento, aos projetos, em intensas discussões sobre as prescrições das tarefas instituídas pelos modelos de qualidade, na de Neilor nenhum profissional foi visto verificando projetos. Neste sentido, a obra dirigida por ele representa um canteiro tradicional do setor da Construção Civil, em que a base construtiva, apesar de toda a estrutura técnica desenvolvida pelos engenheiros, apóia-se nos saberes artesanais de seus profissionais.

2. Formalidade e informalidade nos contratos de trabalho.

Quinta feira, cerca de 8:30 da manhã, o canteiro de obras da empresa 1 inicia mais um dia normal de trabalho. No térreo, um servente prepara a primeira medida de massa para o reboco externo do prédio. Os pedreiros de acabamento também preparam as argamassas pré-misturadas para dar início a suas atividades solitárias nas cozinhas e nos banheiros dos apartamentos, espalhados pelos três andares da obra, quando, inesperadamente, duas mulheres bem vestidas, sem fazer uso dos conhecidos equipamentos de segurança, como botas e capacetes, mas com pranchetas em mãos, entram no canteiro. Elas separam-se e vão em direção às escadas que dão acesso aos dois blocos do prédio: são duas funcionárias do Ministério do Trabalho que vieram fazer a fiscalização da obra. Um clima de tensão se espalha pelo local, envolvido pelas incertezas do significado da fiscalização, fato extremamente raro nos canteiros de obra da região. Dois trabalhadores, que possuem contratos informais, conseguem se esconder na

cobertura, evitando a abordagem das fiscais. No primeiro andar, os problemas têm início: a ausência completa de grades de proteção nos vãos do elevador e de corrimão nas escadas; a falta de cinto de segurança para os trabalhadores dos andaimes; a ausência de capacetes e de botas específicas, substituídas, por parte da maioria dos trabalhadores, pelas sandálias de borracha. Ainda no primeiro piso, as fiscais constataam a ausência de refeitório e de relógio de ponto, obrigatórios em canteiros com mais de 10 trabalhadores. Elas anotam, ainda, a ausência de bebedouro, lavatórios e de artigos de primeiros socorros. As justificativas de desconhecimento das exigências, por parte do encarregado da obra, parecem em nada alterar o olhar atento das fiscais, e elas agora se direcionam aos trabalhadores, pedindo seus dados e, sobretudo, indagando sobre as formas de contrato e de registro na carteira de trabalho. Os trabalhadores em situações irregulares, já alertados sobre a imprevisibilidade da fiscalização e orientados em relação ao que dizer nesta situação, mas pressionados pela abordagem incisiva das fiscais, não conseguem mentir. As orientações da empresa continham certas opções: o trabalhador poderia afirmar que estava começando naquele dia; que fazia um teste e que o trabalho, já pronto, fora terminado por trabalhadores registrados; ou que o trabalhador tinha perdido a carteira de trabalho e, por isso, ainda não havia o registro. Na abordagem, no entanto, uma confusão de informações parece tomar conta da situação: alguns funcionários dizem que não pagarão as multas, achando que seriam aplicadas a eles; outros se contradizem frente às diversas perguntas. O encarregado da obra tenta se justificar ao dizer que a empresa desconhece a presença de trabalhadores irregulares, pois estes trabalhariam para um autônomo, no que é ironizado pela fiscal. Resultado: nove multas. Quatro delas referentes aos trabalhadores sem registro que, em sua totalidade, são ajudantes de um profissional que assumiu o trabalho por empreitada; as outras cinco multas dizem respeito à ausência das proteções contra acidentes de trabalho. No total: R\$ 22.000,00 a serem pagos.

Após a saída das fiscais, o clima de tensão não se ameniza, pois os comentários, em todos os andares, versam sobre a atuação das mulheres, sobre o jeito indelicado da abordagem, sobre o rigor na aplicação das multas. Aqueles que tentam minimizar as críticas são logo repreendidos. Dois trabalhadores afirmam já conhecerem estas fiscais de outros canteiros, dizendo que elas são sempre rigorosas na aplicação das multas e que são juradas de morte na cidade, justamente pelo rigor nas autuações das empresas. As discussões sobre quem pagará a multa, se o dono da empresa ou o trabalhador que subcontratou, instalam-se, sem, no entanto, chegarem a uma aparente solução. O

assunto se estende por todos os andares da obra e permanece durante toda a jornada de trabalho.

No dia seguinte, o canteiro recomeça mais um período de trabalho. Toda a tensão desapareceu, o assunto não é mais discutido e a jornada continua sem que haja nenhuma alteração das irregularidades multadas anteriormente. Nenhum tapume de proteção foi colocado nos vãos abertos, o corrimão de proteção nas escadas não foi instalado, nos andaimes não se encontrou nenhum cinto de segurança e as formas de contrato clandestino continuaram exatamente como antes.

O relato acima, sobre uma rara fiscalização, ocorreu em um dia de pesquisa de campo e é bem representativo das ilegalidades existentes nos canteiros de obras de pequeno porte no Brasil. O setor da Construção Civil, tradicionalmente, executa tipos de contrato de trabalho que divergem das normas estabelecidas pela Convenção Coletiva do setor, as quais são regidas pelas formas legais dos contratos baseados na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). A clandestinidade nas obras brasileiras revela uma realidade há muito tempo conhecida e os contratos informais – vistos como normais – são praticados por grande parte das empresas do setor. A naturalidade dessas práticas revela-se no fato de os trabalhadores não possuírem nenhum receio em falar desses contratos, ao exporem, em detalhes, as formas segundo as quais foram estabelecidos. No entanto, esta mesma naturalidade não se traduz nas falas dos engenheiros e dos encarregados responsáveis pela gestão do canteiro. Mesmo que sejam práticas bastante conhecidas, a abordagem deste tema, seja em entrevistas ou mesmo em conversas informais com esses dirigentes, sempre gera desconforto. Não é, definitivamente, o assunto preferido nas conversas com alguém externo ao canteiro. Quando questionados, as respostas desses dirigentes eram sempre contraditórias e, muitas vezes, negavam as reais formas de contrato existente. Tal fato exigiu confirmações com os trabalhadores, porém fora do local de trabalho. Estes, em momento algum, negavam os detalhes das formas existentes de contrato. Já para os dirigentes do canteiro, os contratos, depois de estabelecidos, definitivamente não mais eram discutidos.

No caso desta empresa, são 23 pessoas trabalhando: 12 com contratos informais e 11 com formais, ou seja, com carteira assinada. As ilegalidades mostram-se diversificadas e são estabelecidas através de acordos orais. Além da clandestinidade integral dos contratos de trabalho, comum entre os empregados que ganham por

produtividade, por empreitada, ou quando estão vinculados aos empreiteiros denominados "gatos", encontram-se várias formas de clandestinidades parciais.

Uma das práticas mais comuns de clandestinidade integral está presente no atraso da assinatura da carteira de trabalho. A empresa, normalmente, pede ao trabalhador para trazer a carteira já no primeiro dia de serviço, com a promessa de registro. A expectativa da assinatura, sempre adiada, pode durar meses, em alguns casos com a justificativa de que o trabalhador ainda estaria em período de teste para uma possível classificação em um ofício, no caso dos serventes. Quando questionados sobre isso, a resposta dos trabalhadores é quase sempre a mesma: "ele me disse que vai assinar, mas até agora..." Assim, em muitos casos, principalmente quando o trabalhador começa em um canteiro já avançado, em que, segundo os dirigentes, a presença da fiscalização é menos provável, a obra termina sem que o esperado registro formal aconteça. Entre os trabalhadores, que possuem contratos por produtividade (a metro) e que são autônomos, vive-se a mesma situação. Neste caso, a assinatura da carteira visa a evitar multas em uma eventual fiscalização, mas está dissociada das garantias dos direitos trabalhistas. Um dos encarregados da empresa, responsável pela parte burocrática dos contratos, relata o caso dos pedreiros de acabamento, que possuem um contrato por produtividade:

"Os pedreiros de acabamento eu ia fichar, cheguei até a pegar os nomes dos meninos para marcar os exames, o Neilor (engenheiro proprietário da construtora) falou assim: "você vai fichar eles? Eu falei: vou, uai. Aí ele falou: vamos esperar para vê! Vamos esperar até semana que vem para vê. Aí eu esperei, ele não falou mais nada, então ele não quer é fichar, eu deixei pra lá, eles também não reclamaram, então ficou por isso mesmo."

A carteira de trabalho funciona, no canteiro, como um elemento contraditório. Sendo ela correspondente ao currículo profissional dos trabalhadores, em que estão registrados, além do seu ofício, as empresas nas quais trabalharam e o seu tempo de permanência, um registro de curta duração, com menos de três meses, por exemplo, pode significar algum problema com este trabalhador e pode conferir a ele o rótulo de "biscateiro". Em resumo: se o tempo, sem a assinatura da carteira, aproxima-se do fim dos trabalhos do canteiro, ou se os serviços são de curta duração, os próprios trabalhadores preferem não ter o registro, para evitar problemas em futuros empregos, por possuírem uma "carteira suja". Os empregadores utilizam-se deste fato para adiar o registro dos trabalhadores que, em alguns casos, permanecem meses nas obras sem nenhum vínculo formal. Outra ocorrência comum acontece quando a empresa compele o trabalhador a tirar uma nova carteira de trabalho. Tal fato ocorre, sobretudo, em relação aos funcionários que possuem experiência profissional registrada e tem como objetivo

principal camuflar as ilegalidades cometidas. As seguintes situações são as mais comuns no que diz respeito à “nova” carteira de trabalho: i) quando o salário do emprego anterior era maior do que o proposto pela empresa no ato da contratação; ii) quando a empresa admite trabalhadores com categoria profissional diferente daquela registrada na carteira; iii) ou quando há excesso de registros de curta duração, o que pode caracterizar uma “carteira suja”, como já citado. Tudo isso faz com que seja muito comum para um trabalhador possuir várias carteiras profissionais, algumas delas com registros fraudados, como discutiremos no próximo capítulo.

Paradoxalmente, a carteira de trabalho é a primeira estratégia utilizada pela empresa no processo de seleção. O engenheiro-proprietário, Neilor, explica como recruta e o que verifica na carteira de trabalho dos candidatos:

“Eu normalmente olho o que aconteceu, quanto tempo o cara está sem fichar, quanto tempo ficou fichado nas últimas empresas. Passaram, outro dia, duas pessoas aqui pra trabalhar de servente, eu peguei a carteira deles e um estava até meio tonto ainda, alcoolizado. Fui conversar com eles, peguei a carteira de um e vi que ele tinha um mês numa empresa, dois meses na outra, um mês numa terceira empresa, aí você desconfia. (...) Muita gente, quando vem trabalhar aqui, fala: “o meu serviço aqui é só de um mês”, a maioria deles tira uma carteira nova, tá limpinha, você põe aquele registro de 30 dias, de 45 dias, que é o contrato de experiência, por exemplo, às vezes o cara não quer isso, fica com medo de chegar na próxima obra e a pessoa não aceitar porque ele tem somente 30 dias de um término de contrato, o cara fica com medo.”

A verificação da carteira de trabalho, como procedimento de seleção dos profissionais, produz ainda outro problema. Como a ocupação na indústria da Construção se constitui em um primeiro emprego formal para muitos migrantes advindos de zonas rurais, estes não possuem nenhuma experiência nos trabalhos do setor e quase sempre não possuem documento. Assim, a solicitação da carteira de trabalho, junto às entidades responsáveis, é o primeiro passo para uma eventual contratação. O que se percebe, de tudo isso, é uma contradição: ao mesmo tempo em que as empresas, com raras exceções, não oferecem estabilidade a seus profissionais, elas exigem trabalhos anteriores estáveis, registrados na carteira, como atributo necessário à admissão.

Os contratos de experiência citados demonstram outra forma utilizada para se adiar o registro dos trabalhadores. Por lei, o contrato de experiência – que não pode durar mais de três meses - só pode ser usado para profissionais que não tiveram registro em carteira, em um determinado ofício, durante os últimos doze meses. Assim, são os serventes os mais contratados a título de experiência e os que mais permanecem nesta situação, por tempo indeterminado, pois os empregadores quase sempre adiam a sua legalização. Teoricamente, o contrato de experiência seria uma forma de testar a

eficiência do profissional antes deste ser contratado formalmente, no entanto, para trabalhar como servente não se precisa de três meses para a averiguação das capacidades de um profissional em funções eminentemente servis. O fato é que o contrato de experiência funciona, neste sentido, essencialmente para adiar a formalização. Outra irregularidade no processo de admissão ocorre em relação às exigências do exame médico para os que são contratados formalmente. Por lei, os exames são obrigatórios e, na Construção, estes se revestem de fundamental importância, devido ao fato de indivíduos, com certos problemas de saúde, não poderem exercer determinadas funções. Exemplo disso são as pessoas “com problemas cardíacos, de nutrição ou de epilepsia, as quais não podem ser submetidas a trabalhos que exijam freqüentes subidas em escada, andaimes, esforços físicos, posições envolvendo risco de quedas, entre outras.”¹⁸ Não obstante a importância dos exames médicos, tanto para o trabalhador como para a empresa, inclusive como elemento de produtividade, fui informado que estes se resumem a esquemas burocráticos e raramente algum trabalhador é alertado para os riscos ou impedido de exercer as funções do canteiro.

2.1. O contrato por produtividade (a metro)

O contrato por produção, denominado no canteiro como “a metro”, é a forma de trabalho clandestino mais comum na Construção Civil na região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH). Neste tipo de contrato, muito comum entre os pedreiros de acabamento, alvenaria, carpinteiros, armadores e gesseiros, a recompensa do trabalhador é resultado da quantidade de metros quadrados produzidos durante o mês. O que se percebe nas entrevistas, *a priori*, é que este figura como o tipo de contrato preferido pelos trabalhadores, uma vez que seus ganhos podem chegar a até três vezes mais do que o “salário do sindicato”. “Trabalhar a metro” é o desejado por grande parte dos trabalhadores de ofício, no entanto, não é um contrato oferecido a todos, o que faz com que os detentores deste possuam um status de excelência profissional; no total 7 profissionais possuíam este tipo de contrato no período da realização da pesquisa.

¹⁸ Instituto de Desenvolvimento Econômico e Gerencial, Rio de Janeiro, op.cit. nota 6, p.316-7. Op cit Grandi (1985)

Normalmente, a justificativa do empregador, para a utilização de tais contratos, é a curta permanência desses trabalhadores no canteiro, o que torna oneroso registrá-los.

As vantagens do contrato “a metro” para o empregador são muitas e de vários tipos: i) redução dos custos trabalhistas ao não pagar os encargos, tais como 13º salário, férias, cesta básica, vale - transporte e, sobretudo, os encargos relativos ao processo de demissão; ii) aumento da produtividade; iii) rapidez nos serviços, ao transferir para o trabalhador a responsabilidade de construir, ele mesmo, seu salário, dispensando o controle relacionado à produtividade, muito comum entre os registrados, ou seja, como o domínio sobre “o fazer” pertence aos trabalhadores, e a via autoritária não garante um controle eficaz da produção, esses “incentivos” se tornam, de fato, eficazes; iv) ampliação da previsibilidade de custo ao conseguir orçar a obra antes de começá-la.

Uma das características do setor da Construção Civil encontra-se na tendência de acentuar a mobilidade da força de trabalho, ou seja, trabalhadores de ofícios diversos entram e saem da obra em momentos distintos e com muita frequência. A possibilidade de poder demitir, a qualquer momento, sem arcar com os custos, é muito desejável, fato semelhante ao que ocorre na França com a utilização das agências de temporários.

Para os trabalhadores, o contrato “a metro” se tornou a única possibilidade de ampliação de seus ganhos, pois, em vários aspectos, encontram-se submetidos a uma prática que, além de negar seus direitos trabalhistas, produz instabilidade, o que não é desejável, especialmente pelos trabalhadores mais velhos. Isso se confirma através do depoimento de Jorge, 53 anos, pedreiro de acabamento, quando questionado sobre sua preferência em trabalhar “fichado” (com registro formal em carteira) ou “a metro”:

___ Você prefere trabalhar fichado ou a metro?

“Prefiro trabalhar fichado, claro! Com certeza.”

___ Mas você ganha muito mais trabalhando “a metro”, não?

“_Mas eu fico com um pé lá outro cá. Eu fico sem segurança, porque eu comecei um azulejo igual esse... acabou. Se o Neilor virar pra mim e falar: “ô Jorge, a frente do muro vai demorar mais uns dias... daqui uns dias eu te ligo, você volta “... aí eu fico sem emprego... eu tenho que ir atrás de outro serviço. Trabalhar a metro é muita insegurança, é um sofrimento de uma hora você não encontrar “a metro”, aí a gente fala: “eu vou fichar agora, vou ficar pelo menos uns 6, 7 meses, devido ao meu INSS, em um serviço digno, você está ali todo dia aquele horário, você pode fazer dívida, você pode fazer um compromisso com aquilo ali, todo mês você tem ele. Saindo dali eu tenho o meu seguro desemprego, tenho meus acertos, não é ruim trabalhar fichado, não é ruim, só que pra quem trabalha fichado ganhando aí R\$ 800,00 reais por mês, não dá. Mas eu, com a minha idade, se eu ganhar R\$ 1.000,00 todo mês fichado, eu tô feliz, eu não quero trabalhar mais “a metro” (...) Fichado é mais interessante, porque se você ficar 5, 6 meses ali, você recebe seu acerto, de R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00, fora o salário que você recebeu, você tem uma cesta básica boa, você tem seu vale- transporte, você pode ter seu lugar todo dia ali, você tem uma condição melhor para trabalhar.”

O desejo de trabalhar por produtividade, uma vez que os ganhos realmente aumentam, não parece ser suficiente para que este trabalhador deixe de almejar a estabilidade no trabalho. Frente à elevada instabilidade dos trabalhos na Construção, tal trabalhador revela uma estratégia, relacionada ao ritmo do trabalho, para minimizar as incertezas no dia-a-dia, em que sobressai também o controle que possui do seu trabalho. Ainda Jorge:

“Esse negócio do ritmo no trabalho “a metro” é o seguinte: não adianta eu trabalhar muito e ganhar muito, que depois de um tempo o serviço aqui acaba e eu tenho que ir procurar outro serviço, e corre o risco de não achar “a metro”. Eu faço o seguinte, se eu vejo que tá ruim de serviço na praça, não pode nem falar isso aqui não (risos), eu vou num ritmo que dá para tirar um pouco mais do que o “salário do sindicato”. Mas se estiver tendo muita obra, e as firmas estiverem precisando de serviço de acabamento, porque eu conheço muita gente aqui que mexe com obra, aí eu pego em um ritmo mais pesado, aí dá para ganhar mais e até juntar um pouquinho sem ficar pensando que não vai ter trabalho.”

No entanto, apesar das afirmações feitas pelo pedreiro Jorge, esta parece não ser a opinião dos trabalhadores mais jovens e, sobretudo, dos aspirantes a este tipo de contrato que, no canteiro pesquisado, representam a maioria. Pouco inclinados a se manterem na situação de assalariados (com salário mensal de R\$ 778,00), o que se percebe é a ocorrência de diversas variantes do trabalho clandestino e precário, fundamentadas nas denúncias do caráter irrisório do “salário do sindicato” e nas poucas vantagens que os operários podem esperar do Estado.

Tabela 9: Tabela Salarial dos Empregados na Construção Civil relativa à data-base: 01/11/2008 a 31/10/2009.

Função	Salário / Mês	Salário / Hora	Hora Extra
Servente	R\$501,60	R\$2,28	R\$4,56
Vigia	R\$525,80	R\$2,39	R\$4,78
Meio-Oficial	R\$587,40	R\$2,67	R\$5,34
Oficial	R\$778,80	R\$3,54	R\$7,08

Fonte: Convenção Coletiva. Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte e região

A certeza de que serão “obrigados” a estabelecer acordo com a empresa, quando do processo de demissão referente ao recebimento da multa rescisória, contribui para fortalecer o desinteresse em relação à formalização. Assim, os operários preferem e buscam o trabalho por produtividade, reafirmando que, com o crescimento do setor nos últimos tempos, torna-se mais fácil conseguir outra colocação no mercado quando se findam os trabalhos no canteiro.

Tal idéia é corroborada pela colocação de Clério, 34 anos, sobre o trabalho por produtividade:

“É mais interessante. Porque se você trabalha numa firma dessa aí um ano, o direito que você tem pra receber não dá mais do que dois mil reais. E olha lá se dá ainda, pelo acordo que eles fazem. Então você trabalhando na produção não, você já tá tirando seu salário, já tá tirando tudo que você tinha o direito de receber, já tá tirando muito mais.”

__É mais difícil você conseguir uma colocação depois?

“Não, não é difícil pra conseguir não. Porque as firmas mesmo, principalmente as da Construção Civil, elas já sabem desse negócio desse jeito, entendeu? **Elas já sabem porque elas mesmas não deixam completar um ano, é muito difícil achar uma firma aí que deixa completar um ano; tem sempre uma rotação grande**, por exemplo, você pega um prédio desse, você acabou ele, até a firma começar outro de novo, ela não vai arcar com o pessoal fichado, parado, ela dá baixa.” Agora tem muita empresa que já constrói direto. Sempre construindo, têm vários canteiros. Mas aqui é serviço pequeno, então acabou aquilo ali, dá baixa na carteira. “

A transferência da responsabilidade para o indivíduo, no momento da elaboração de seu salário, não considera as contingências que envolvem o trabalho nos canteiros. O setor da Construção Civil possui a especificidade de estar submetido a várias

contingências rotineiramente e uma delas – nada desprezível – diz respeito às condições meteorológicas. A pesquisa de campo, por exemplo, realizou-se durante os meses de Janeiro, Fevereiro, Março e Abril de 2009, época em que houve intensas chuvas em todo o Estado de Minas Gerais, principalmente na RMBH, com enchentes em várias cidades. Nesse período, executava-se o revestimento externo do prédio com pequenas pastilhas de cerâmica. Dessa forma, os dois pedreiros responsáveis pelo trabalho de acabamento ficaram impossibilitados de “construir seus salários” no ritmo usual. No caso da empresa pesquisada, tais funcionários foram realocados e passaram a trabalhar por um valor fixo/dia, contudo, com ganhos menores. Além disso, há outros fatores que também interferem na produtividade, tais como: os atrasos na compra de materiais; a ausência ou realocação de ajudantes e ainda o refazer do serviço, devido às falhas nos trabalhos anteriores, o que sempre gera insatisfações. Assim relata Clério:

“Mas tem muita coisa que atrapalha, né? Este ano choveu muito, aí atrapalhou porque a gente estava fazendo a fachada e começava de manhã, aí começava a chover, a gente tinha que parar e, às vezes, refazer umas partes. Mas aqui até que não ficou tão ruim porque a gente tava pro lado de fora; começava a chover, ia lá pra dentro, fazia outra coisa. Ficamos dez dias assim, trabalhando na diária, ele me pagava só cinquenta conto por dia. Eu perdi dinheiro, né? Acontece isso, quando a firma tem alguma coisa pra você fazer, agora quando não tem...”

___Então têm muitos fatores que podem interferir na sua produtividade?

“Tem um monte de coisa que pode interferir. Você não tem aquela garantia de quanto você vai receber por mês não. Pode atrasar material, essa cerâmica mesmo gastou seis meses para chegar aqui. Mas o que atrapalha muito também é a gente ter que refazer trabalho porco dos outros, isso é o pior, a gente perde muito tempo com isso.”

___Vocês têm alguma compensação no salário por causa disso?

“(Risos) Não tem nada. Se não fez, não ganha. Mas se tiver alguma coisa pra você fazer na diária, se quiser fazer pra não perder de tudo, né? Aí já cai bastante o salário.”

Outra maneira de trabalho “a metro” é a vivenciada pelos trabalhadores formais, na qual a interrelação entre formalidade e informalidade é muito clara. O trabalho a metro se torna um incentivo para o trabalhador ampliar seu rendimento, mesmo que, para isso, aumente – em muito - a sua quantidade de serviço diário. Nesse caso, o operário, registrado na empresa e com alguns direitos assegurados, recebe uma cota de trabalho em metros quadrados que deve ser feita por dia. O que ele produzir além, recebe por produtividade, ou seja, pela quantidade de metros quadrados executados em uma semana de trabalho.

A principal crítica dos trabalhadores refere-se ao fato de que a cota já é muito elevada e o ganho por produtividade nunca chega a representar um percentual maior que 10% do salário fixo. O que se percebe é que esta forma torna-se mais uma estratégia de aumento da produtividade sem, contudo, aumentar muito o ganho do trabalhador.

2.2. O trabalho por empreitada.

Este tipo de contrato difere do “a metro” pela forma como se estipula o valor do trabalho e pela utilização de subcontratações. O contrato por empreitada é estabelecido entre um trabalhador de ofício e a Construtora, e há um preço fixo pré-estabelecido pelo trabalho a ser realizado. A empreitada constitui uma modalidade muito comum entre os trabalhadores que permanecem na obra desde seu início, como encanadores e eletricitistas. Pelas próprias características dos seus processos produtivos, estes profissionais não possuem atividades constantes como os demais, uma vez que suas intervenções se desenvolvem em etapas, sempre dependentes da realização de outros trabalhos. A empreitada é a forma encontrada por esses profissionais para venderem seus serviços a várias empresas, ao mesmo tempo, e para otimizarem as horas ociosas produzidas em cada canteiro. Para atenderem aos diversos canteiros, encanadores e eletricitistas, por exemplo, quase sempre contam com ajudantes ou mesmo profissionais experientes, estabelecendo também com eles acordos informais.

Em ambas as formas de contratos informais impostas pelas empresas aqui apresentadas, o que se revela, principalmente, são as possibilidades do empregador de burlar a legislação trabalhista, ao escapar dos tributos previstos por lei, ao transferir as ilegalidades para terceiros e, sobretudo, ao poder demitir o trabalhador a qualquer momento. Como são realizados, então, esses contratos na prática? Em alguns casos, o trabalhador é registrado, seja por questões de afinidade com a chefia, ou por pertencer a um pequeno núcleo fixo da Construtora. O registro na carteira de trabalho, além de ampliar a garantia de fixação do profissional pelo período em que ele é necessário na obra, protege a empresa da imprevisibilidade de uma eventual fiscalização. Nos contratos por empreitada, os profissionais subcontratados, em sua maioria, não possuem vínculo com a Construtora, ou seja, nenhum registro formal. No momento desta pesquisa, 3

profissionais e seus 3 ajudantes possuíam este tipo de vínculo (um encanador, um eletricitista e um marceneiro). Nestes acordos informais, o profissional empreiteiro torna-se o responsável pelas “pessoas que ele coloca no canteiro”, ou seja, é ele quem assume os riscos envolvidos nestes tipos de contrato, como as multas advindas da ausência de registros formais ou mesmo por possíveis acidentes de trabalho. Esta é, na verdade, uma das grandes preocupações da Construtora, ou seja, deixar sempre claro para o empreiteiro a sua responsabilidade frente aos possíveis problemas com a fiscalização e, no caso de autuações, que as penalizações serão totalmente repassadas a ele, uma vez que, legalmente, é a Construtora a responsável por todos os profissionais que atuam em seus canteiros. Em alguns casos, sobretudo no início da obra, a Construtora procede da mesma forma com os ajudantes: registra todos os profissionais, mas delega ao empreiteiro todas as demais responsabilidades. Claro está que os empreiteiros nunca pagam os direitos, todos negados por meio dos acordos informais. Como explica o encanador Horário:

“Os ajudantes não têm carteira assinada, esse ajudante que está comigo, ele não tem documento nenhum aqui, os documentos dele estão todos no interior, mas na próxima obra em que eu for, ele vai ter a mesma coisa que eu (ou seja, carteira assinada, somente para evitar problemas com a fiscalização): vai assinar a carteira dele, vai pagar o INSS dele e descontar do salário, aí ele poderá pegar o seguro desemprego e tudo.”

O acordo entre as partes faz com que o trabalhador deixe de receber os benefícios previstos em lei. O recolhimento do INSS, por exemplo, é burlado da seguinte forma: o contratante atribui 20 dias de falta ao trabalho, durante todos os meses em que o trabalhador estiver vinculado à Construtora. Com isso, paga-se somente o equivalente aos 10 dias que, teoricamente, foram os trabalhados. A empresa paga o total referente ao mês de trabalho e, conforme acordado, o valor correspondente aos 20 dias é descontado no pagamento mensal do trabalhador, ou seja, o contratante deposita todo mês um determinado valor em conta que é também descontado do contratado todos os meses.

Algo semelhante ocorre em relação ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e com a multa rescisória de 40% do valor deste fundo, em caso de demissão para os funcionários que permaneceram mais de um ano com o registro na carteira, fato raro na RMBH. Como bem explica Clério sobre como funcionam os acordos:

“Isso aí é uma combinação da gente, acho que isso aí vai da sua palavra. Porque, que nem nós aqui... eu, o Chico, que já trabalha desse jeito, nós combinamos já “Oh, o valor é tanto”, por exemplo, o metro de alvenaria é tanto, você vai tá fichado, e o fundo de garantia é descontado do seu salário” só que ele faz o seguinte: ele desconta todo mês 30 reais de fundo de garantia. Ele lança 20 dias de falta, todo mês você tem 20 dias de falta no cartão. Porque você paga menos INSS, você só paga de 10 dias, então é menos, o que vai tá saindo do seu bolso é menos. E isso aí te prejudica na sua aposentadoria, no seu INSS, eles vão somar tudo, né, e ver quanto tempo você tem de pago. Eu, por exemplo, só tenho dez dias se eu trabalhar um ano, então, eu só tenho menos de seis meses de INSS pago. Isso aí atrasa você na sua aposentadoria, dá problema pra você aposentar. Se for pra eu pagar aí um fundo de garantia do mês completo, eu pago mais de oitenta conto. Daí eu lançando 20 dias de falta, eu pago 10 dias só de INSS. Aí esses 10 dias, ele vai descontar todo mês... ”esse mês vai descontar tanto de INSS”... mas ele deixa tudo pro final, quando chega no final, ele soma tudo.”

No caso da multa rescisória, existem duas práticas comuns: i) há um desconto no rendimento mensal do contratado; ii) o dinheiro da multa é entregue ao trabalhador no próprio sindicato, quando da homologação da demissão, e, em seguida, veladamente devolvido para o empregador. Como explica o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da cidade:

“O que acontece muito é a devolução dos 40%, isso acontece direto. O cara pega um cheque aqui na hora da rescisão, ele chega aqui, acerta com um valor x que tá na rescisão certinho, apresenta lá o comprovante, quando chega na escada os cara inverte a situação. Aí a empresa dá pra ele outro cheque com valor menor e pega o cheque maior. E aí o que você vai fazer? O trabalhador pensa assim: “ah, vou devolver os 40%, mas vou ter meu seguro desemprego, não sei o que, não sei o que...” Ele prefere, ou seja, a empresa dá, ele pega um dinheiro que é dele e entrega pro patrão “toma aqui pro senhor”. Então isso acontece demais, sempre uma forma de tá burlando e roubando dinheiro dos trabalhadores.”

Visando a eliminar a necessidade de pagamento deste encargo e de todo o trâmite burocrático envolvido no processo de demissão - sobretudo a homologação no sindicato - a empresa sempre opta por, formalmente, demitir todos os trabalhadores antes de constar um ano de registro na carteira de trabalho. Na prática, eles continuam a trabalhar – informalmente - até o término dos serviços no canteiro. Esta parece ser a forma adotada pelas pequenas e médias empresas, o que fortalece a instabilidade e faz com que, depois de 11 meses, os trabalhadores acionem o seguro desemprego e procurem outra colocação no mercado de trabalho, como explica Clério:

“Eu já trabalho há cinco anos nesta empresa, mas não fico fixo não, porque as empresas de construção não deixam a pessoa ficar um ano. Na outra empresa que eu estava ano passado, pra você vê, eu não tive direito de nada, e na minha carteira foi dado baixa quando faltavam três dias para completar doze meses. Porque se completar um ano, seu acerto é no sindicato. Mas eu, depois, continuei a trabalhar sem registro, isso é o que mais tem nas obras, toda empresa faz isso. Eu nunca fiquei fichado direto um ano, sempre quando tá chegando um ano, eles dão baixa. Aí eu procuro outra firma. Porque tá assim de empresas que eu trabalho aqui, quando não tem em uma, vou pra outra.”

Tais acordos informais entre trabalhador e empresa, baseados em todas estas ilegalidades, são normalmente aceitos pelos funcionários, seja por conta da possibilidade de se aumentar o ganho mensal durante o tempo trabalhado, ou por se alimentar as expectativas de vislumbrar, na mesma empresa, possibilidades de trabalhos futuros. O recurso à Justiça do Trabalho via sindicato é algo distante das perspectivas dos trabalhadores da Construção Civil, pois, em um meio social relativamente pequeno, isso poderia comprometer futuras possibilidades de trabalho. Portanto, procurar a Justiça é atitude rara no setor, uma vez que os acordos não só contam com a conivência dos envolvidos, como também são desejados por uma parte deles. Afirma Clério:

“Se você sair daqui, você vai no sindicato, você pode até receber... mas você vai mexer com Justiça, vai mexer com essas coisas, e como diz o outro, aquela porta ali, pra você, já fechou. Aqui (nome da cidade), a gente conhece todo mundo que mexe com obra, os engenheiros e os mestres-de-obras também conhecem todo mundo, se você levar uma firma na Justiça, pronto, onde você vai conseguir trabalho depois?”

Essas formas de contratos informais existem por conta da necessidade das Construtoras de reduzirem seus custos de produção, o que elas conseguem através da absorção instável e informal do trabalho sem vínculos empregatícios, o que gera alta rotatividade entre os trabalhadores. A possibilidade de se desvencilhar do empregado, a qualquer momento, sem ter de arcar com os custos envolvidos no processo de demissão, torna-se extremamente atraente no setor da Construção Civil.

As estratégias para se burlar as leis trabalhistas, gerando liberdade no processo de demissões, viabilizam-se, também, por meio da subcontratação através de pequenos “empreiteiros” - os “gatos” - normalmente profissionais que se apresentam à Construtora para um determinado tipo de trabalho, por exemplo, serviços que envolvem gesso, pintura, serviços hidráulicos, eletricidade, acabamento ou nos trabalhos de fundação. Os “gatos” pedem um preço fixo pelo trabalho (por empreitada) e “contratam” outros trabalhadores para executar o serviço, repassando, para estes, um valor menor do que o acordado com a Construtora e, claro, sem nenhum tipo de contrato formal. O encarregado explica como funcionam os acordos e como a empresa os utiliza:

“Por exemplo, eu sou dono de uma turma aí, eu tenho meus camaradas pra trabalhar pra mim, pego os caras e trago pra dentro da obra, é o que mais tem. São três coisas que a gente pega: é carpinteiro, que é sempre o mesmo carpinteiro, sempre foi ele, é sempre o mesmo, que fez esses aqui todos, ele já tem o pessoal que trabalha com ele, ele traz, a gente registra todo mundo, e ele paga os encargos, ele paga os de todo mundo, no mais é só gesso e pintor”.

Ou como explica o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da RMBH:

“Funciona assim, uma empresa precisa fazer um acabamento. Aí vai e contrata um gesso e ele leva mais três, quatro. Aí você chega dentro de uma obra e encontra várias pessoas de ramos diferentes, tudo irregular, totalmente informal. Existe isso demais, o empresário fala: “vem cá, tô precisando que você faça um azulejo pra mim aqui!” Vai lá e faz um contratozinho à parte com ele, sem registro nenhum. Aí aquele azulejista chama mais um tanto pra ajudar ele, aí vira essa zona.”

Este relato demonstra bem as estratégias da Construtora em relação à transferência, para os empreiteiros-“gatos”, das responsabilidades de se arcar com os direitos trabalhistas que ela mesma não paga. Assim, a empresa somente registra os profissionais, mas os encargos são transferidos para o empreiteiro-“gato”, que passa a ser o responsável pelas eventuais multas que a Construtora vier a receber devido às ilegalidades cometidas. As insatisfações dos trabalhadores, que se encontram nesta situação, são várias, como explica, mais uma vez, o pedreiro de acabamento Jorge:

“Quando uma firma pega você “a metro”, muitas vezes você pode ter certeza de que a firma mesmo não te contratou, ela passou o serviço para um gato. É o gato que te contratou e aí você caiu numa bosta, com desculpa da palavra, você ficou numa situação pior. A empresa paga ele bem e ele paga nós menos, é por isso que, quando eu chego em uma obra, eles falam: é gato, eu casco fora, eu não pego, não, eu não trabalho com eles não, porque eles mesmo não fazem nada... só porque tem um documento registrado? Uma firminha? Um gatinho? Eles são assim, usam a firma de um amigo, chama outro amigo e pega aquele serviço à meia. Você acha que eles são pessoas seguras de você trabalhar com ele? Não, eu posso tá passando necessidade, mas eu não vou trabalhar com eles, eu não vou não, eu trabalhando a metro para a empresa, eu já tô correndo risco, sem segurança, imagina com os gatos”.

___ Que tipo de risco você corre?

“Uai, eu corro o risco de não receber, tomar calote, eu corro o risco de me acidentar e ficar inválido dentro de casa, e eles não terem condições de me indenizar, eles não têm condições de te dar uma segurança, minha família ficar passando necessidade, apesar de todos os cuidados que a gente tem, mas a gente não sabe o dia de amanhã, o que pode acontecer, então tudo isso é uma parte que a gente tem que conscientizar e abrir bastante os olhos mesmo e enxergar isso. Porque não adianta eu ver uma montoeira de dinheiro ali sabendo que eu tenho que passar por um abismo pra pegar aquilo, não ué, não vô, não vô, vou caçar um outro com mais recurso pra mim, melhor, então existe isso no meio de nós, no meio das Construtoras. Porque eles são umas pessoas estudadas, formadas, os engenheiros são estudados, eles são inteligentes, então por que eles têm que desfazer dos profissionais da obra? Deveria ter mais amor e mais carinho com eles. Mas as Construtoras são porcas, porque elas não deveriam agir assim com um profissional, não deveriam agir, porque a responsabilidade é delas, não é do gato, mas eles sabem que eles passando para o gato; eles vão ter problema também na Justiça, eles vão ter, então ela é porca, ela não é uma empresa boa...”

Como se pode notar, as estratégias para se burlar a legislação trabalhista realmente não se concentram somente em pequenas empresas, como esta. Atualmente, as grandes Construtoras, através da ampliação da terceirização, têm investido na

regularização dos empreiteiros-“gatos”. Muitas vezes, elas incentivam seus próprios encarregados, mestres-de-obras ou mesmo trabalhadores de ofício mais experientes, a registrarem uma micro-empresa de serviços específicos que, no canteiro de obra, passa a ser chamada de empreiteira. Estas miniempresas são, então, muitas vezes montadas com o propósito de servir somente a uma Construtora, como foi constatado na empresa 3. Com isso, a empresa se beneficia duplamente: ao burlar a legislação e ao continuar com a mesma qualidade em suas construções, pois consegue manter os mesmos funcionários, já treinados, às vezes por anos, em seus padrões construtivos. Segundo Osmir, presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção da RMBH:

“Tem uns cara que cisma de ser empreiteiro, arruma uma pasta e põe debaixo do braço, e contrata trabalhador e leva e põe lá, não sabe nem fazer medição; são pessoas humildes que são usadas pelas empresas, as empresas mesmo incentiva essas pessoas a serem empreiteiros. A maioria das empresas sai construindo e põe empreiteiro desqualificado, o escritório do empreiteiro é debaixo do braço, e sai fazendo; daí a pouco a empresa precisa voltar pra poder reformar, porque tem muito problema”.

3. A composição da renda do trabalhador da Construção Civil.

Parece ser consenso, entre os trabalhadores pesquisados, que o valor do “salário do sindicato” é insuficiente para as despesas do mês, sobretudo para os chefes de família e, entre eles, para os que precisam mandar parte dos ganhos para familiares que permanecem em suas cidades de origem. Justamente por isso é que a composição da renda dos trabalhadores vai além dos salários e adquire diversas formas. Neste momento, tornam-se claras as articulações entre formalidade e informalidade, ou seja, quando os trabalhadores, visando a ampliar seus escassos rendimentos mensais, sujeitam-se a trabalhos por produtividade no canteiro ou mesmo fora dele, o que, nas palavras dos trabalhadores, significa “é preciso se virar”.

Por permanecerem dentro do canteiro a maior parte do dia - alguns moram, inclusive, no próprio ambiente de trabalho - muitos empregados acabam por encontrar, nos canteiros, outras formas de ampliarem seus ganhos. Uma dessas oportunidades acaba por ser oferecida pelos proprietários, os quais comumente realizam modificações na planta original. Tal fato gera sempre expectativas nos trabalhadores, que vêem, neste contexto, uma possibilidade de trabalho “por fora”. Nestas atividades, o profissional, com vínculo formal ou não com a empresa, acaba contratado informalmente, com uma

remuneração de 30 a 40% superior à paga pela Construtora. Esses serviços são realizados nos termos das jornadas, nos finais de semana, nos feriados ou mesmo durante a jornada regular, uma vez que são oferecidos, normalmente, aos profissionais contratados por produtividade e, portanto, sem vínculos rígidos em relação a horários. Na maioria dos casos, o engenheiro-proprietário faz a indicação do profissional, favorecendo alguns em detrimento de outros. Tais indicações são sempre muito desejadas pelos trabalhadores, embora dependam, muitas vezes, do tipo de vínculo estabelecido com a chefia, ou seja, a indicação é considerada um “favor” concedido pelo engenheiro, o que fortalece a relação paternalista e produz relações de distinção entre os poucos escolhidos.

O pagamento “por fora” também é uma prática comum entre os trabalhadores que possuem contrato por produtividade e seus ajudantes, sobretudo entre os pedreiros de alvenaria e de reboco. Estes profissionais, para conseguirem aumentar realmente seus rendimentos, precisam executar os serviços em um ritmo acelerado, muitas vezes ultrapassando os horários estabelecidos, estendendo-se, por vezes, até a noite. No entanto, os ajudantes destes profissionais, claro, não possuem o mesmo tipo de contrato. Eles são todos registrados na empresa e, ao se vincularem a estes profissionais, seu ritmo de trabalho passa a ser bem mais elevado do que os dos ajudantes dos profissionais registrados. Tal fato poderia desmotivar os auxiliares, uma vez que a empresa não oferece nenhum tipo de benefício a eles; no entanto, visando a angariar esses indivíduos, os trabalhadores de ofício sempre pagam certa quantia (algo em torno de dez reais), no final da semana, como uma forma de incentivo, ou seja, assumem um papel que seria de responsabilidade da empresa. Conforme observação anterior, tais pagamentos são feitos de forma velada e em lugares reservados, discretamente. Como afirmam os próprios trabalhadores, a chefia “faz vista grossa” diante de tal situação, uma vez que ela gera eficiência na obra, o que é interessante para a empresa. Assim, cabe aos profissionais “molharem a mão”¹⁹, darem “o dinheiro do cigarro”, ou seja, uma pequena contribuição aos ajudantes, de quem se tornam dependentes para o melhor desempenho de suas produtividades. Assim relata o pedreiro de acabamento, Chico, sobre o “por fora” dos ajudantes:

¹⁹ Morice (1992) observa, para o caso dos trabalhadores da Construção Civil de João Pessoa, a mesma forma de pagamento por fora. O oficial, para ser bem servido, deve oferecer certas formas de benefícios a seus ajudantes.

“Tem pedreiro que dá algum por fora, eu mesmo sou acostumado, de vez em quando, dar uma gorjeta pro ajudante, mas isso se o cara for bom também, porque se for picareta, faz é muita raiva na gente. Aí eu não dou, porque em vez de ajudar a gente a render o serviço, ele atrapalha. Aqui, quando eu tava mexendo na alvenaria, toda semana eu dava uma gorjeta pros meninos, dava R\$10,00, às vezes até R\$15,00 na semana, dava de modo geral, no caso, né? Às vezes tinha dois ali no andar - “oh, um pouco procê e um pouco procê”. Entendeu?”

Outra forma de ampliação de rendimentos pôde ser constatada entre os quatro profissionais que moravam no canteiro. Dois deles se instalaram ali por terem vindo do interior do Estado, com o objetivo específico de somente trabalhar naquela obra e, depois, retornar às cidades de origem. Os outros dois permaneciam no canteiro, de segunda a sexta-feira, por morarem a 30 quilômetros da obra, o que demandaria um trânsito diário inviável. Um desses profissionais, classificado como operador de máquinas, ainda acumulava a função de vigia, ganhando R\$ 100,00 além de seu salário. O outro, servente de pedreiro, conseguia ampliar seus rendimentos trabalhando por produtividade, “a metro”, aos sábados e, às vezes, aos domingos, quase sempre em pequenas tarefas, tais como rejunte de azulejos, pequenos serviços de limpeza ou ainda ajudando algum empreiteiro que lá pudesse trabalhar nos finais de semana. Além desses casos, em que a ampliação do rendimento vinculava-se diretamente aos trabalhos do canteiro, outros aproveitavam a concentração de pessoas neste espaço para vender pequenas mercadorias. É o caso do pedreiro de acabamento Jorge, que se especializou em construir, em uma pequena oficina nos fundos de sua residência, ferramentas e outras invenções que facilitavam os trabalhos. Assim, ele produzia aparelhos de medição de nível, prumo, desempenadeiras e outros pequenos produtos artesanais, sempre fabricados a partir de sobras de canos PVC que encontrava nos entulhos das obras. Estes artesanatos eram oferecidos aos demais trabalhadores, além de expostos em feiras de artesanatos, aos domingos, na cidade vizinha, onde Jorge habita.

O “serão”²⁰, uma prática tradicional da Construção Civil, talvez seja a mais vivenciada pelos operários. Esta prática é exigida, normalmente, pelas próprias técnicas do processo produtivo, como é o caso da etapa de fundação do prédio e, sobretudo, durante a concretagem das lajes, em que se torna necessária a não interrupção do processo. O serão provoca nos trabalhadores, em sua maioria serventes, uma mistura de atração pelos ganhos da hora extra e uma rejeição devido ao desgaste e ao cansaço provocados pelo trabalho, que sempre se estende noite adentro. Além disso, os atrasos e

²⁰ O serão se caracteriza por ser um trabalho fora do expediente convencional, sobretudo no período noturno.

as irregularidades dos valores, acordados no ato do pagamento, fazem com que muitos trabalhadores sintam-se desanimados para realizar tais atividades e não são raros os desentendimentos entre os empregados e a empresa devido à não concordância em relação aos valores recebidos.

De todas as formas de se ganhar dinheiro “por fora” dentro do canteiro, a prática mais comum entre os trabalhadores são os chamados biscates. Sempre realizada nos finais de semana, ou mesmo depois do horário de trabalho, é uma atividade praticada pela maioria dos trabalhadores deste canteiro e consiste no fato de o operário assumir pequenas reformas, ou obras de manutenção, normalmente no bairro onde mora, processo sempre viabilizado pela rede de contatos construída ao longo dos anos.

Todas as práticas de receber “por fora” mostram-se caracterizadas por uma informalidade que os envolvidos, trabalhadores e empresários, parecem legitimar. Baseada na compreensão do baixo valor do “salário do sindicato”, para a maioria dos trabalhadores o “trabalhar por fora” - seja “a metro”, por serão, ou por empreitada - torna-se muito interessante. A incerteza quanto aos trabalhos futuros e a ausência dos direitos acabam compensadas, de alguma forma, pelos valores recebidos. Assim, o mais importante passa a ser a obtenção do ganho máximo, aqui e agora, de maneira a ampliar o patrimônio familiar. Se, por um lado, os empresários procuram diminuir, o quanto for possível, a parte formal da remuneração dos trabalhadores, por outro a informalidade torna-se o meio através do qual os empregadores conseguem minimizar o valor dos serviços, sempre viabilizado pela relação personalista dos acordos informais. O que se percebe é que todas essas formas clandestinas de contratos objetivam transformar a maioria dos trabalhadores em “tarefeiros” e, com isso, minimizar, ao máximo, a relação salarial.

4. A fiscalização.

Os acordos entre a empresa e os trabalhadores, no sentido de mascarar a real situação de clandestinidade, não se estendem a todos. Uma parte dos empregados, sobretudo os de curta permanência no processo de construção, não possui nenhum registro em carteira, fato curioso, uma vez que, devido à imprevisibilidade da chegada da fiscalização, as penalizações podem ser elevadas. Por que a empresa prefere correr os

riscos das multas? Por que os acordos que mascaram a clandestinidade não são estendidos a todos que estão em situação irregular?

As respostas a estas perguntas podem ser encontradas na forma como é feita a fiscalização, por parte do Ministério do Trabalho, e na burocracia, que retarda a necessidade do efetivo pagamento das multas. O foco da fiscalização diz respeito aos aspectos relativos à segurança dos trabalhos no canteiro, aos equipamentos de uso pessoal e de proteções contra acidentes, aos aspectos relacionados ao bem-estar dos trabalhadores, tais como presença de refeitórios, de banheiros e lavatórios, às formas dos contratos de trabalho, além de uma série de exigências previstas pelo código NR18²¹.

A presença da fiscalização nos canteiros de pequeno porte é rara, por isso, como muitos dos profissionais permanecem pouco tempo na obra, as Construtoras “jogam” com esta imprevisibilidade. Mesmo a atuação sindical não parece ser suficiente, como explica o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil:

“Quando a gente tem uma denúncia, a gente encaminha para o Ministério do Trabalho. A gente pede fiscalização. Agora, infelizmente, também o Ministério do Trabalho é muito omissivo, é um órgão que não funciona. Se, por exemplo, um empreiteiro pega uma obra de seis meses, sete, oito meses pra fazer, você costuma encaminhar um ofício solicitando fiscalização justamente por esse tipo de coisa “Ó, os trabalhadores estão trabalhando a metro, por produção, eles não estão tendo um salário integral conforme regra da convenção coletiva”, aí os caras vão lá, você manda um ofício e protocola lá. Aí quando eles vão na obra, eles te ligam “Ó, nós não estamos localizando a obra não!” “Claro que você não vai localizar, acabou!”. Aí o que acontece, a empresa, infelizmente, sempre leva vantagem, e burla a convenção coletiva mesmo, e a gente fica de mão amarrada porque os fiscais não vão na obra”.

Mesmo quando uma eventual atuação resulta em multas elevadas, isso não parece ser suficiente para que se formalizem os contratos. Como explica o engenheiro Neilor, proprietário da obra em questão:

“Eles não vêm em toda obra não, só mesmo se tiver alguma denúncia. Aqui eles vieram porque os vizinhos denunciaram por causa do barulho, mas é raro. Tem quinze anos que eu construo aqui, fiscal só apareceu em minhas obras três vezes, mas quando eles vêm, eles chegam com o intuito de prejudicar, não vai ajudar em nada, não é orientar pra poder ajudar, eles são muito arrogantes, muito, muito. Eu tenho aqui dentro mais de vinte, vinte e tantos pais de família, e aí? Eles vêm, tumultuam, graças a Deus todo pagamento nosso é em dia, nunca atrasamos com ninguém, e eles não querem saber disso não, você entendeu? Na maioria das vezes, vêm para tumultuar e prejudicar sim.”

²¹ (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção) - Código de normas técnicas relativas à prevenção de acidentes de trabalho. 5º capítulo CLT.

Além da possibilidade de o canteiro não ser fiscalizado durante todo o processo de construção, as multas, mesmo que sejam altas, são passíveis de recurso e, com a lentidão dos julgamentos, pode-se prorrogar por anos a efetivação de um pagamento. Existe ainda o fato de que, não raro, algumas multas são abonadas. Tudo isso contribui para fortalecer as práticas de ilegalidade dentro dos canteiros, pois quando uma empresa tem, de fato, que arcar com as multas, o pagamento ocorre anos depois do fim da obra que utilizou dezenas de trabalhadores com contratos informais. Como explica, mais uma vez, o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil:

Quantas e quantas vezes eu já deparei com situações de empreiteiro que você não consegue localizar os caras, o cara dá um endereço lá que nem existe. É só uma forma de burlar. E tem um detalhe aí, o Ministério do Trabalho, quando acontece de fiscalizar, aplica umas multinha lá que pra eles é nada. Aí as construtoras vai lá e paga. O valor é tão insignificante que as construtoras vai lá e paga, e continua a mesma coisa. A gente sabe que tem empresa que prefere pagar as multas do que corrigir o problema. Pra eles, pagar as multas é mais barato do que solucionar os problemas. Então é complicado!

O encanador Horácio, um empreiteiro-“gato” que, no canteiro pesquisado, possui um ajudante em situação irregular, atua em quatro obras simultaneamente, sempre contratando outros trabalhadores através de acordos informais. Ele explica como são elaboradas, dentro da empresa, as estratégias usadas em uma eventual fiscalização.

___Se a fiscalização vier aqui e pegar um ajudante sem documentação, o senhor é o responsável?

“Eu sou o responsável por ele, minha carteira é assinada. Se a fiscalização chegar, a multa vai para a empresa, mas eles descontam da minha parte. Mas eu não preocupo com isso, porque eles não te multam da primeira vez, ninguém multa da primeira vez, eles chegam e falam: “ó, você tem tantos dias para regularizar a documentação dele ou dispensar ele”, então, dentro de tantos dias, você vai ter que regularizar ou dispensar. Mas eles não vêm sempre não, dá para trabalhar tranquilo. Eles falam: “ó, tal dia a gente volta aqui, se ele estiver irregular, nós vamos multar a empresa”. Você já sabe que eles vão voltar tal dia, dentro daquela semana, você simplesmente dispensa o cara. Mas eles nunca vêm, acho que eles falam só para colocar medo na gente. Mas a gente fala: “ó, você tá dispensado, fica na sua casa, eu vou te pagar os dias que você trabalhou, mas não aparece lá na obra não.”

A aparente irrelevância da fiscalização, expressa na fala deste profissional, não ameniza a preocupação em bem orientar seus ajudantes a negar quaisquer ilegalidades em uma eventual abordagem de fiscais. A empresa e os próprios empreiteiros tentam, deste modo, transferir para os trabalhadores a responsabilidade de convencer os fiscais sobre uma possível situação legal e, assim, minimizar as punições. O encanador Horácio ainda explica sua postura nesta situação:

“Nunca aconteceu de eles chegarem e conversarem com ajudante meu não, mas se chegar, ele sabe o que vai falar. Ele simplesmente vai falar: “eu tô pegando um bico com ele, estou desempregado, estou recebendo o seguro desemprego, tô pegando um bico, só isso, a responsabilidade é toda dele, ele sabe disso. Quando ele vem trabalhar, ele sabe que eu não tenho firma registrada, e não tenho condições de pagar acerto para ele. Ele tá ganhando mais que um servente fichado, porque um servente fichado ganha, em média, de 15 a 17 reais por dia, os que vêm trabalhar comigo ganham 30, na verdade ele tá ganhando quase o dobro. Mas a responsabilidade é dele, ele que tem que convencer o fiscal, falar que perdeu a carteira, falar que eu já pedi várias vezes a carteira dele, mas que ele não foi tirar outra, essas coisas.”

A presença da fiscalização, em um canteiro de obra, gera um clima muito tenso, principalmente em relação aos trabalhadores. Durante a fiscalização, um dos procedimentos é abordar todos os trabalhadores no intuito de verificar a real situação do contrato de trabalho. Assim, os fiscais fazem um pequeno interrogatório, buscando apreender a real situação contratual do operário, para depois conferir os documentos da empresa. Este clima tenso pode ser percebido no relato do gerente Everton, o qual possui uma função burocrática no canteiro, quando presenciou uma fiscalização:

“Ninguém sabe direito o que está acontecendo. O pessoal que está trabalhando, quando fala que é fiscal, todo mundo entra em desespero: “Nossa, eu estou sem carteira assinada, eu vou ser preso.” Eles não entendem, é por isso que eu te falo que eles não conseguem mentir. Acham que vão ser presos, acham que são eles que estão errados, acham que as multas são eles que vão pagar. Como aconteceu com o eletricista, uma das multas que recebemos foi por causa dele, ele tinha um ajudante sem registro. É ele que vai assumir essa multa por ter trazido um ajudante, porque era para ele tirar uma pessoa daqui de dentro, para fazer o trabalho com ele, o que nem era certo, ou então ele ia trazer uma pessoa e a empresa ia fichar, e ele ia pagar os encargos, aí ele trouxe esse cara, então o erro foi dele mesmo.”

Este relato nos revela a preocupação da empresa em mascarar a situação de clandestinidade de alguns profissionais, pois, ao mesmo tempo em que se registra o trabalhador, também se nega todos os seus direitos trabalhistas. Mesmo a utilização dos chamados “gatos”, pelo que foi percebido na pesquisa, parece-nos uma prática utilizada com precaução, devido ao grande risco que oferece à Construtora, talvez devido a uma maior atuação da fiscalização nos últimos anos, conforme afirmam alguns empresários. Assim, o que acontece é a empresa registrar o empreiteiro-“gato” e também seus funcionários, transferindo, depois, ao primeiro, as atribuições legais. Na realidade, a empresa faz “vista grossa” aos funcionários dos empreiteiros em situação irregular, mais uma vez contando com a raridade da fiscalização.

As empresas, ou os empreiteiros, frente a uma eventual presença da fiscalização e dos interrogatórios, orientam os trabalhadores, em situação clandestina, a darem respostas que possam evitar as multas ou mesmo minimizarem-nas. Como explica o pedreiro de acabamento Jorge:

“Se chegar aqui e me perguntar, eu falo: eu tô fazendo um teste aqui pra eles, não sei se eles vão me querer, e que eu comecei o trabalho hoje.”

___ Você foi orientado para responder isso?

“Aqui não, mas a gente sabe, né, das outras firmas em que a gente trabalhou, todo mundo responde isso. Mas eles, às vezes, não caem nessas, porque eles perguntam, mas quem fez os outros acabamentos dos banheiros? Eu falo que não sei, mas o encarregado diz que foi um dos pedreiros fichados. Mas eles costumam multar assim mesmo. Mas eles costumam pegar no flagrante (risos), na conversa, se me pegar no flagrante, se perguntar se sou eu que estou fazendo aquele azulejo ali, se puxar um assunto comigo, se me descontraír daquilo, daquela imaginação que eu estava na mente, aí de repente: ___ você trabalha fichado ou a metro? Eu tô com um apartamento aqui em cima e estava querendo uma pessoa que trabalhasse a metro. Aí não tem jeito, a gente entrega sem querer. (...) mas não é muito comum eles virem não, não é não, e as empresas ficam muito velhacas também, por isso que elas gostam de acertar direitinho com a pessoa. Assinam a sua carteira e põem você “a metro”. Isso não é certo, todo mundo sabe que isso não é certo.”

Esse relato demonstra, com eficácia, o que acontece com a maioria dos trabalhadores irregulares no canteiro. Quando questionados pela fiscalização, respondem sempre algo semelhante, ou seja, usam argumentos que possam minimizar a autuação da empresa. Algo interessante para se pensar: o que leva o trabalhador a proteger a empresa, ao negar informações sobre a verdadeira situação de seu contrato de trabalho, e ficar contra as leis que foram feitas para protegê-lo?

É importante ressaltar que, muitas vezes, por causa da tensão provocada pelo interrogatório, alguns trabalhadores não conseguem sustentar as ilegalidades, tanto que as contradições acabam por revelar a real situação dos contratos. O gerente Everton, que presenciou uma fiscalização neste canteiro, explica a inutilidade de se orientar os trabalhadores nestes momentos:

“Não adianta você orientar eles a falar alguma coisa, mesmo se você escrever numa folha e explicar para ele: ô, vou te contratar, se fulano de tal vir aqui, se a fiscalização chegar aqui, você vai falar isso, isso e isso, tá combinado assim? Aceita? Tá bom para você? A partir de amanhã você pode começar a trabalhar dessa forma? Na hora que a fiscalização chega, eles não conhecem, eles não entendem de lei, eles não sabem o que pode dar para eles, eles falam tudo. Tentam até inventar uma mentirinha, mas não conseguem, não adianta, porque eles não têm informação nenhuma. Eles tentam se safar e colocam a responsabilidade na firma mesmo, eles não estão nem aí pra firma não, sem dó. A gente fala: não, ele entrou hoje, ainda não assinamos a carteira dele porque ele entrou hoje. Aí eles falam: “mas está tudo pronto.” A gente fala: “não, foi outro pedreiro que fez aí”, a gente fala que foi outro pedreiro que está fichado que fez. Mas se ela (a fiscal) sentir que você olhou atravessado pro cara, para dar um toque no cara para dar uma forcinha pra gente, aí ela para ali e fica, e fica, e fica, até eles entregarem os pontos e confessarem o crime e falarem: “não, foi ele mesmo que começou e está sem fichar e agora está na mão da senhora e a senhora vê o que pode ser feito. Aí ela responde: pode ser feito não, eu vou fazer a coisa certa.”

Tal narrativa revela que se os trabalhadores desejam negar a real situação dos contratos, não o fazem por desconhecimento ou pela pressão dos fiscais. É importante

ressaltar que a fiscalização, realizada dias antes dessa entrevista, pode ter influenciado o depoimento desse encarregado, mas o que fica realmente claro, através das conversas informais, é que neste canteiro a grande maioria dos trabalhadores nega realmente as ilegalidades dos contratos diante dos fiscais.

Podemos pensar, hipoteticamente, em três elementos para justificar esta atitude: i) os trabalhadores de ofício, que possuem contratos informais, estão inseridos há anos em um mercado de trabalho que estabeleceu a informalidade, por isso eles não têm alternativa, pois, dentro das possibilidades oferecidas pelo setor, o trabalho por produtividade e, portanto, via contrato informal, é ainda a forma mais lucrativa para eles; ii) em uma cidade pequena, em que os trabalhadores se conhecem e são conhecidos pelas Construtoras, há um certo constrangimento no momento de revelar à fiscalização os reais tipos de contrato. Há também o temor de recorrer ao Sindicato, pois, ao agir assim, os trabalhadores ficariam “marcados” no mercado de trabalho local, ou seja, não mais encontrariam nova colocação; iii) a relação paternalista, que se estabelece entre os trabalhadores e o engenheiro dono da Construtora, visto como um “bom patrão”, uma vez que empresta dinheiro quando os funcionários precisam desse tipo de ajuda, que permite aos trabalhadores saírem mais cedo por algum motivo e que aceita o fato de alguns deles até morarem no canteiro, acaba por deixar os operários compromissados diante da amizade e da cumplicidade sentidas em relação ao patrão e aos demais encarregados. É dessa maneira que os trabalhadores conseguem manter-se na empresa e se garantirem neste mercado de trabalho marcado pela incerteza.

O fato é que a rigidez da legislação trabalhista brasileira acaba por se deparar com as inúmeras possibilidades de flexibilização dos contratos realizados comumente pelas empresas. Seja pela imprevisibilidade, quase nunca exercida pela fiscalização, seja pela complacência induzida dos trabalhadores, a realidade é que as ilegalidades são cometidas de forma aberta nos canteiros, pelo menos nas construções habitacionais de pequeno porte, como as pesquisadas.

5. As redes sociais e o mercado de trabalho na Construção Civil.

As redes sociais informais sempre tiveram, para os trabalhadores da Construção Civil, um caráter utilitário na difusão de informações necessárias à inserção no mercado de trabalho no setor. Tais redes significam canais não institucionalizados, porém cristalizados na vida cotidiana e que representam um conjunto de relações construídas pelos indivíduos, a partir do meio social originário, o qual possibilita a resolução de problemas diários através da difusão de informações extremamente úteis para as relações sociais (Lima, 2006). As redes, neste sentido, alertam para a importância de ações cooperativas e para o fato de os mercados serem compostos por uma gama de variáveis e não somente por fatores econômicos. Os estudos de Granovetter (1995), os quais consolidaram a chamada “nova sociologia econômica,” ressaltam a importância do papel das redes sociais informais para se entender o mercado de trabalho e a ação coletiva, ou melhor, a maneira como os indivíduos conseguem mudar de empregos através da transmissão de informações. No entanto, como afirma Portes (2000), as redes sociais não são um dado natural, tanto que precisam ser construídas através de estratégias de investimentos orientadas para a institucionalização das relações do grupo, utilizáveis como fonte de confiança para se obter benefícios. *“Os agregados dos recursos, efetivos ou potenciais, ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento ou reconhecimento mútuo”* é assim que BOURDIEU (1980) define o significado de *capital social*, possibilitado através da inserção dos indivíduos dentro de redes sociais. Como analisa Portes (2000), a definição de Bourdieu enfatiza o fato de o conceito de *capital social* ser composto por dois elementos, ou seja: *“i) a própria relação social que permite aos indivíduos reclamarem o acesso a recursos na posse dos membros do grupo e ii) a quantidade e a qualidade desses recursos.”*

Percebe-se que, ao lado dos recrutamentos institucionalizados, via agências de emprego, imprensa etc., o mercado tem convivido também com as indicações personalizadas e vinculadas a grupos familiares, religiosos, amizades etc. Esses fatos revelam, assim, as novas tramas que têm estruturado a vida social, a qual vem se constituindo independentemente das prescrições do funcionamento institucional. O que se tem questionado, sobretudo, é a forma como indivíduos e grupos sociais, inseridos à margem das institucionalidades, vêm se contrapondo a elas. Nesse caso particular, as

redes sociais explicitam a importância das dimensões sociais tanto em relação à gestão do processo de trabalho quanto aos fluxos de trabalhadores.

Em seu estudo, *The Strength of Weak Ties*, Granovetter (1973) discute a distinção entre *laços fracos* e *laços fortes* na busca por um emprego. Laços fracos seriam mais superficiais ou casuais, caracterizados por pouco investimento emocional, o que contrasta com a definição de laços fortes. Os laços fracos agregam valor ao conectar cada trabalhador a outros, os quais fornecem diferentes fontes de informações. Assim, o autor enfatiza a importância da interação em pequena escala e a força dos laços interpessoais para demonstrar como a análise de redes permite relacionar tais laços a macro-fenômenos. Granovetter observa que os laços fortes, existentes entre amigos próximos, familiares ou pequenos círculos, ou seja, entre indivíduos que se conhecem bem, agregam, quase sempre, pouco valor (capital social) quando o indivíduo está buscando recursos, uma vez que a homogeneidade destes laços conduziria a informações redundantes. Nos amplos setores da sociedade, os laços ligados ao ego, os chamados laços fortes, não seriam suficientes. Os contatos distantes do ego seriam fundamentais, ou seja, os contatos indiretos construídos através de pontes.

Em um setor no qual são precárias as formas de inserção no mercado de trabalho formal, bem como a disponibilidade de serviços públicos, as redes sociais, “*enquanto um conjunto de relações interpessoais concretas que vinculam indivíduos a outros indivíduos*” (BARNES, 1987, p.167) tornam-se as maneiras pelas quais as pessoas conseguem minimizar carências e solucionar problemas. Na Construção Civil, bem como em outros contextos de precariedade²², os laços fortes (parentes, vizinhos, amigos próximos, conterrâneos) possuem uma importância vital na amenização das condições de elevada vulnerabilidade. Neste sentido, a família ocupa um papel central, pois, muitas vezes, as redes são geridas em função das necessidades de sobrevivência do grupo familiar (LIMA, 2006). Esses laços expressam-se no processo migratório, em que a família se apresenta como estruturadora do deslocamento e da acomodação na nova localidade, seja através da procura pelo emprego, na inserção em um novo trabalho, nos trabalhos informais, “biscates” e mesmo dentro dos canteiros de obras, no que tange às relações envolvidas no processo de aprendizagem dos ofícios. Enfim, os laços fortes viabilizam, neste setor, a busca por informações e contatos, ou seja, por onde circulam benefícios materiais, e

²² Como discutido por Almeida, R e D’Andrea, T. (2004), para o caso de uma favela paulistana

demonstra como *“a estrutura das relações sociais modela a “estrutura de oportunidades” dos indivíduos, na medida em que o capital social reside no vínculo entre as pessoas e não nas próprias pessoas.”* ALMEIDA R e D’ANDREA, T. (2004, p. 106).

5.1. O recrutamento dos trabalhadores: entre a confiança e o controle.

Um dos dilemas clássicos do processo de recrutamento por parte das empresas diz respeito à falta de informações precisas sobre as competências profissionais e sobre as formas de relacionamento dos trabalhadores. As grandes empresas de setores industriais possuem departamentos específicos, que tentam minimizar as contingências envolvidas no recrutamento através de testes psicológicos e da verificação de desempenho em trabalhos anteriores, por exemplo. Dessa forma, as empresas tentam, por meios institucionalizados, reduzir a imprevisibilidade envolvida nestes processos. Na Construção Civil, no entanto, tais práticas são raras e o recrutamento, tradicionalmente, ocorre por vias informais.

A elevada taxa de informalidade do setor faz com que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores sejam marcadas por uma alta instabilidade e por alternâncias entre os trabalhos informais, em sua maioria, e os formais, quase sempre parciais. Neste sentido, a mobilidade ocupacional raramente passa pelas instituições formais de acesso ao emprego. As características típicas do processo de trabalho do setor, que favorecem a rotatividade, somadas à opção da empresa em executar formas instáveis de contrato, fazem com que se torne constante a procura por novos trabalhadores. Mas como funciona esse recrutamento na prática? A seleção se restringe, basicamente, à análise da carteira de trabalho e à observação do serviço executado pelo operário na própria obra, durante o desenvolvimento do processo produtivo. Em grande parte, o processo seletivo acontece na região onde se executa a obra e os próprios trabalhadores, muitas vezes, são os responsáveis pela divulgação das vagas. Neste canteiro, tal propaganda é denominada de “rádio peão”, ou seja, os trabalhadores ajudam os vizinhos, os amigos e os parentes a serem recrutados na base do “passa lá na obra que eu te apresento”. Apesar da oferta constante de trabalhadores, que sempre se apresentam espontaneamente, as chances de obter sucesso assim são reduzidas. A realidade mostra que o recrutamento é realizado de três formas distintas, tendo em vista a tipologia estabelecida por Granovetter (1974):

meios formais, contatos pessoais e aplicação direta. Podemos afirmar que, no canteiro da empresa 1, o recrutamento ocorre por meio de contatos pessoais: i) seja através da rede de contatos que o engenheiro construiu ao longo dos anos; ii): seja pelo recrutamento via redes sociais dos próprios trabalhadores, quando ocorre a indicação por parte de outro profissional. A aplicação direta também acontece, mas de forma aleatória, pois é um tipo de recrutamento utilizado excepcionalmente, só depois de esgotadas as duas primeiras, ou seja, quando o profissional se apresenta à procura de emprego no canteiro. No setor da Construção Civil Habitacional, na RMBH, é muito reduzida a utilização de meios formais para o recrutamento que, como definidos por Granovetter (1974), englobam anúncios de jornais e agências públicas e privadas.

5.2. As redes de contato da gerência.

As redes de contatos são as formas de contratação mais utilizadas no canteiro, sobretudo no início de uma obra. O engenheiro-proprietário possui um grupo de profissionais de sua confiança, em uma relação construída ao longo de anos, para a execução de cada etapa da construção. Quando se inicia um empreendimento, ou mesmo qualquer etapa do processo construtivo, ele entra em contato com os trabalhadores correspondentes aos ofícios demandados. No entanto, encontrar tais profissionais disponíveis nem sempre é uma tarefa fácil, uma vez que podem já estar vinculados a outras empresas. Como explica o engenheiro-proprietário Neilor:

“Quando eu preciso de um profissional, já sei para quem eu ligo, eu tenho gesseiro aqui que trabalhou comigo desde o primeiro prédio, aí veio terminar esse prédio aqui agora, ele sendo o empreiteiro, eu contratei ele. Aqui (nome da cidade) eu estou há 8 anos construindo, então tem muita gente que trabalha com Construção que me conhece, ou já trabalhou comigo por mais de uma vez, ou quando eu vim, começou a trabalhar comigo e está até hoje, entendeu? Tem gente aqui que já trabalha comigo há 7, 8, 15 anos.”

O relato acima demonstra bem a situação de instabilidade dos trabalhadores. A empresa possui um pequeno grupo de profissionais, cinco no total, que sempre se disponibiliza para trabalhar nas obras quando solicitado, ou seja, em momentos do processo correspondentes aos seus ofícios. Mesmo que alguns profissionais estejam ligados à empresa há mais de dez anos, eles são instáveis, pois nunca possuíram um vínculo formal. São utilizados em momentos específicos, que duram, no máximo, onze meses e, depois de terminados os trabalhos, são dispensados, caindo novamente na informalidade. O tempo de duração do contrato informal depende da boa vontade do

engenheiro ou do encarregado, fator que se constitui em uma ferramenta de gestão. Para o trabalhador, estar vinculado à empresa significa possuir maior certeza de trabalho durante um determinado tempo, uma situação sempre preferível às incertezas dos biscates. Significa ainda, para alguns profissionais, o vínculo formal necessário para a obtenção do seguro – desemprego, acionado quando uma obra chega ao fim, o que lhes possibilita, também, a certeza de alguns meses de rendimentos estáveis.

Todos os demais trabalhadores possuem passagens efêmeras pelas obras, ou seja, são recrutados a partir das necessidades momentâneas do processo construtivo, sobretudo em relação aos prazos para a entrega dos apartamentos. Com isso, o recrutamento se constitui em um procedimento corriqueiro no dia-a-dia dos trabalhos, fortalecido ainda pelo grande número de demissões espontâneas de trabalhadores, sempre à procura de melhores colocações no mercado de trabalho. Nesse contexto, uma questão se coloca para o engenheiro e para os encarregados diretamente envolvidos na seleção de novos trabalhadores: como minimizar os riscos no processo de seleção? A rede de informações sobre os trabalhadores é a forma mais utilizada e ocorre quando os envolvidos no processo seletivo procuram informações, entre os trabalhadores, sobre o candidato, sobretudo a consulta aos profissionais mais antigos e, portanto, de maior confiança da gerência. O canteiro de obra é um ambiente onde circulam informações diversas sobre o perfil de trabalhadores e, assim, os contratantes conseguem antecipar, mesmo que de forma precária, certas atitudes dos possíveis contratados. Mais uma vez Neilor explica:

“Eu vejo o pessoal aqui dentro, chega um empreiteiro novo, uma pessoa nova procurando emprego, eles falam: “conheço esse cara, trabalhei com ele em mil novecentos e não sei o que”, já conhece há muitos anos, às vezes, já conhece o cara de vista. Também chega gente aqui e vem um funcionário e fala que, em tal lugar, ele fez isso e isso, esse cara é assim, assim, fala também, entende? Isso pra gente é fundamental. Esse rapaz que eu contratei por último aqui, ele já fez um serviço bem feito em outro lugar, porque o Clério me falou, aí eu passei para ele um apartamento, ele fez, ficou muito bom, aí eu já liberei para ele continuar fazendo o resto do serviço. Talvez, se ele passasse na porta, eu não o pegaria, eu pegaria um que já fez serviço pra mim, ou indicado por alguém, mas eu também preciso conhecer novas pessoas, para que eu não fique só na mão de um ou dois ali fazendo serviço pra mim, eu preciso de um monte de gente, pelo menos conhecer um número maior de profissionais, porque eu não posso só depender de indicação dos outros. É interessante esse negócio, olha só: eu indiquei o Sr Onofre para fazer o serviço desse rapaz, o Marcelo, que é amigo meu, serviço hidráulico. Lá o Sr Onofre conheceu esse marceneiro, aí ele me indicou para que viesse fazer o meu serviço aqui. Então, eu indiquei o Sr Onofre lá, ele trouxe esse rapaz e assim vai, **é uma rede!**.”

5.3. O recrutamento via redes sociais.

Além das redes de contatos descritas acima, destaca-se, no canteiro de obra desta empresa, o recrutamento via redes sociais, o qual se efetiva a partir de indicações de outros profissionais. Este tipo de recrutamento apresenta certas características, nas quais os grupos familiares possuem certo destaque e nas quais os profissionais acabam envolvidos por valores e comportamentos de solidariedade, de confiança e de obrigação. O processo de cooptação faz com que o acesso e a permanência no emprego dependam essencialmente de o indivíduo pertencer a um determinado grupo social informal e pressupõe, ainda, aspectos ligados ao relacionamento que extrapolam o ambiente de trabalho.

Em um espaço de trabalho no qual as ilegalidades em torno da legislação trabalhista são cometidas de forma generalizada, a confiança entre os “atores” envolvidos se torna de fundamental importância. Não são todos os funcionários da empresa que indicam novos trabalhadores, somente os de inteira confiança do engenheiro. As indicações são feitas, normalmente, pelos profissionais que pertencem ao “núcleo fixo” da empresa e elas envolvem, invariavelmente, nomes de familiares, ou seja, apresentam-se permeadas sempre pela responsabilidade por parte do profissional que indicou. Com isso, a empresa consegue minimizar a imprevisibilidade envolvida em um processo aberto de recrutamento e se beneficia de várias formas: *i*) compartilha informações sobre as competências dos profissionais indicados, além de saber aspectos ligados ao relacionamento social dos mesmos; *ii*) compartilha, com quem indicou, o controle sobre o trabalhador indicado, sobretudo em relação a possíveis recursos à Justiça devido às irregularidades cometidas nos contratos e, por fim, *iii*) produz ainda maior facilidade de integração do trabalhador indicado no canteiro de obras.

5.4. Controle e confiança no recrutamento via redes sociais.

Em um ambiente de trabalho no qual os mecanismos de controle tradicionais, tais como a verificação das tarefas e dos horários, mostram-se extremamente frágeis, além da existência de inúmeras ilegalidades cometidas nos contratos, a confiança torna-se um fator fundamental na regulação das relações de trabalho. As indicações são, quase sempre, feitas por empregados que pertencem ao núcleo fixo da empresa, sendo estes

responsabilizados pelos trabalhadores indicados. A construtora, com isso, consegue também minimizar os riscos envolvidos no recrutamento ao compartilhar, com quem indicou, o controle sobre o novato e assim evitar possíveis denúncias das ilegalidades cometidas no dia-a-dia. Como explica Neilor sobre seu processo de recrutamento:

“Geralmente, o pessoal aqui da obra tem algum parente, irmão, primo ou amigo que trabalha na Construção e eles chegam e perguntam. É mais fácil a gente lidar com essa situação porque o cara não quer te indicar uma pessoa ruim porque ele vai correr o risco de perder o emprego dele também. Logicamente, a pessoa pode não servir pra gente, às vezes não tem a qualidade do serviço que a gente quer, pode não dar certo, mas é uma pessoa que, provavelmente, não vai te dar uma certa dor de cabeça em relação a te levar no Ministério (Ministério do Trabalho), é um risco menor. A chance de você acertar com a pessoa indicada é maior do que passar uma pessoa na rua e você pegar.”

Fica claro que uma das grandes preocupações do engenheiro encontra-se no fato de o trabalhador poder recorrer à Justiça do Trabalho, ao visar receber os seus direitos, negados pelos acordos informais. O recrutamento via redes produz relações de confiança, na medida em que a empresa compartilha as responsabilidades de controle com quem indicou o trabalhador. Assim, do ponto de vista moral, o engenheiro consegue engajar dois trabalhadores pelo preço de um, uma vez que o empregado que indicou responde um pouco pelo indicado, como afirma Neilor sobre a atribuição de responsabilidades:

“(...) O cara fica com medo que a pessoa que ele indicou pise na bola, de acontecer alguma coisa e ele ser responsabilizado por isso, não que eu vá responsabilizar a pessoa que indicou, mas ele tem, sim, um pouquinho de responsabilidade, sem dúvida, e o cara fica com medo, fica preocupado.” Ô, não vai pisar na bola, porque sou eu que está te levando” tem receio sim, com certeza. Isso é muito importante pra gente aqui, é mais tranquilo de você lidar com essa situação.”

O que a pesquisa demonstrou é que os profissionais do núcleo fixo, normalmente os responsáveis pelas indicações, muitas vezes resistem em fazê-las, justamente por ficarem preocupados com a responsabilidade envolvida neste processo. Alguns deles, inclusive, já passaram por experiências anteriores de cobrança por casos de má indicação. Tal fato produz certo dilema nestes trabalhadores, ou seja, ao mesmo tempo em que são movidos pela solidariedade para conseguir trabalho para os colegas, ficam intimidados frente às responsabilidades atribuídas por tal indicação. Como explica o pedreiro de acabamento Chico, sobre as solicitações feitas pelo engenheiro-proprietário:

“Ele pede sempre pra mim arrumar ajudante e pedreiro pra ele. Mas tem hora que a gente fica sem querer arrumar, você entendeu? No bairro, a gente conhece o cara, mas nunca trabalhou com o cara, entendeu? Arruma uma pessoa pra ele e depois ele não gosta do serviço do cara, depois ele vem cobrar da gente “Oh, você trouxe aquele cara e ele não vale nada de serviço!” e tal... sempre a gente arruma umas pessoas que a gente conhece. Que nem Raimundo, meu irmão, sei que são tudo uns camarada bom de serviço. Que a gente indica sem medo de dar problema, né? Daí a pouco você arruma um pedreiro pra trabalhar com eles aí, daí a pouco o pedreiro sai e leva eles na Justiça, depois ele vem cobrar da gente “é, Chico, achei que o cara era gente boa, um pilantra, saiu daqui, me levou na Justiça, entendeu?” E acaba que sobra pra gente. Por isso que a gente fica com o pé atrás de arrumar pedreiro para colocar em algum lugar. Ele mandou arrumar cinco pedreiros pra ele, falei “Ah, não sei se dá pra arrumar não!” Aí arrumei dois, aí um ainda me deu problema aí, depois o outro também me deu problema, fez um serviço errado; aí Neilor veio me cobrar também. Aí eu falei: “quer saber de uma coisa, de hoje pra frente eu não arrumo é mais nada, quem precisar de serviço é que corra atrás, né?” É muita responsabilidade nas costas da gente, Nossa Senhora. Aí eu falei com ele “de hoje em diante, eu não arrumo mais ninguém pra trabalhar.”

O que se entrevê, por meio da fala deste pedreiro, é que o controle sobre quem faz as indicações é muito grande, o que leva, no dia-a-dia dos canteiros, a relação profissional entre quem indicou e o indicado a ser pautada por um controle velado e, ao mesmo tempo, em alguns casos, também por solidariedade. Como narra, mais uma vez, Chico:

“Eu sempre falo para quem eu arrumo: “Oh, eu tô arrumando o serviço pra você, mas não quero problema. Fica direito lá, eu não quero problema não, cuida do seu serviço e não arruma problema porque, senão, vai sobrar pra mim, depois o patrão vai me cobrar”. Sempre as pessoas que eu arrumo, eu falo isso. Às vezes, eu até ajudo em alguma coisa que tô vendo que ele não tá sabendo fazer. E fica chato, rapaz, arrumei serviço pra um cara uma vez, o cara, Nossa Senhora... o que eles falaram na minha cabeça, eles falaram até, rapaz. E depois de cinco anos, eles lembravam ainda! “Aquele pedreiro que você arrumou, vou te falar, viu! Pedi pra arrumar um cara igual você! __ “Mas igual eu não tem não, Neilor, ninguém é igual não”. Pode trabalhar mais ou menos, mas igual? Pediram pra eu arrumar o pedreiro, eu arrumei, deu problema ué... deu problema, manda embora o cara. Depois de cinco anos, ele ainda me falava “Pô, Chico, mas aquele pedreiro que você me arrumou, vou te falar viu! Aquilo é uma praga, ruim de serviço, bebedor, cachaceiro, mas Nossa Senhora!” Eu sofri viu, cara. Eu indiquei um pedreiro uma vez aqui, aí ele pegou trabalhou, acho que uma semana e viajou. Pegou um dinheiro com o Neilor; aí o Neilor adiantou acho que mil reais pra ele, ele pegou e viajou. Acho que o serviço dele não dava quinhentos reais hoje e passou quinze dias fora. Aí fiquei feio com o Neilor, ele chegou pra mim e falou: “Pô Chico, olha, o cara me lascou, tomei prejuízo”. Falei: “Não, você não vai tomar prejuízo não”. Aí esperei ele uma semana, ele não veio, na outra ele não veio. Quando eu cheguei lá no bairro, eu vi ele lá e falei “Uai, Ataíde, você tá ficando doido, cara, você pegou o dinheiro com o homem lá e que dia que você vai? Você não vai sujar comigo não, cara, já falei com você, você já sujou uma vez que eu arrumei serviço procê; agora de novo? Você não vai me sujar lá não cara, você tá doido?” Aí é que ele pegou e falou: “Não Chico, eu vou trabalhar”. Aí veio trabalhar, trabalhou mais uns quinze dias aí, ainda bem que saiu e pagou o Neilor. Aí pediu pra dar baixa na carteira dele, deu baixa na carteira e foi embora. É difícil, você mexer com o tal do ser humano, é osso”.

O que fica claro é que a indicação se pauta por sólidos valores morais, por meio dos quais se estabelecem as relações de confiança. Quebrar estes valores significa perder a reputação dentro do canteiro de obras e, conseqüentemente, no mercado de trabalho local. Assim, por conta do receio de arriscar a reputação, exerce-se grande

controle sobre o indicado, em alguns casos até assumindo os trabalhos desses profissionais, ou mesmo solicitando a demissão do indicado, em casos de ineficiência ou quebra desses valores, mesmo que o trabalhador indicado pertença ao mesmo círculo familiar.

Para a empresa, possuir um núcleo fixo é de fundamental importância neste processo. A maioria dos trabalhadores, inclusive os do núcleo fixo, possui contratos informais. Na prática, os formais são menos instáveis que os demais, pois vivenciam, em menor intensidade, o temor da demissão. No entanto, através das constantes ameaças aos demais, da instabilidade e dos favores oferecidos a alguns é que a gerência constrói a lealdade dos trabalhadores. Para ela, as relações de lealdade e de confiança se tornam fundamentais, o que se contrapõe à ordem do mercado, a qual inviabiliza tais ligações. Desse modo, o recrutamento, via redes, torna-se uma estratégia privilegiada para as empresas, pois, além de se constituírem em relações de confiança, há o compartilhamento do controle do trabalho com os outros trabalhadores, advindo dos vínculos pessoais e, muitas vezes, dos laços familiares.

5.5. A integração do trabalhador indicado no canteiro.

Os constantes roubos no canteiro são um dos assuntos mais recorrentes entre os trabalhadores. Em várias conversas informais, este tema surgiu espontaneamente e revelou a indignação dos empregados, uma vez que um ambiente tenso toma o canteiro quando ocorre este tipo de evento. Tradicionalmente, os profissionais são detentores de suas próprias ferramentas de trabalho e o furto delas, bem como o de celulares, quebram a harmonia do canteiro. Os trabalhadores, normalmente, possuem uma relação afetiva com seus instrumentos de trabalho: afinal, por acompanharem os profissionais há anos, são considerados mais que simples ferramentas, ou seja, tornam-se portadores de grande significado, sendo que parte da qualidade dos trabalhos é, inclusive, aos instrumentos atribuída. Existe, ainda, o fato de alguns equipamentos possuírem certo valor econômico, tais como as serras circulares e a “femat” (instrumento utilizado para o corte de cerâmica). O telefone celular, por sua vez, guarda os contatos, os quais são fundamentais para a inserção nas redes que permitem o acesso ao mercado de trabalho. Por tudo isso, a indignação e a revolta contra os furtos produzem grandes incômodos e desconfiança entre eles. Todos os trabalhadores entrevistados neste canteiro, por sinal, foram vítimas

de roubos, o que nos faz acreditar ser esta uma prática corriqueira nos canteiros de obras. Em duas situações, foi possível presenciar denúncias sobre roubos de telefone celular. Em um desses momentos, o pedreiro roubado, indignado, procurou o engenheiro, queixando-se do furto, porém nada foi feito, restando apenas ao pedreiro o fato de se lamentar com os demais profissionais e de culpar os serventes. Normalmente, são estes os primeiros responsabilizados, o que revela sua condição de submissão e de maior precariedade entre os trabalhadores. Por esse motivo, a chegada de um profissional estranho ao grupo produz situações defensivas: quando desconhecido, o novato é sempre visto com desconfiança e sua presença torna-se o assunto predileto entre os profissionais e seus ajudantes por algum tempo. Tentam obter informações pessoais sobre o novato e, discretamente, observam suas atitudes, munindo-se de argumentos que possam prever os comportamentos desviantes das regras de convivência.

O recrutamento via redes, neste sentido, faz com que o trabalhador, o qual possui uma entrada vinculada,²³ seja rapidamente integrado aos círculos sociais do canteiro. Esta maior aceitação depende diretamente da reputação de quem indica. Normalmente, como este recrutamento está vinculado a laços familiares, possuir este vínculo torna a aceitação ainda mais fácil, ou seja, a inserção nos grupos do canteiro e os benefícios daí advindos, como as relações de confiança estabelecidas entre os trabalhadores e o novato, tornam-se muito mais significativas se provenientes de indicações. Como relata Chico:

“Graças a Deus, eu cuido do meu serviço direitinho, faço meu serviço tudo certo, se precisar de uma informação pra um serviço e tal, eu tô ali pra indicar, falar o certo pra eles, entendeu? Então acho que meu irmão, que eu trouxe pra cá, e o meu sobrinho, sempre eles vão ter uma amizade com eles, né? Eles têm mais confiança porque eu indiquei. O pessoal aqui da obra é meio desconfiado com os serventes que chegam aqui pra trabalhar, porque têm muito roubo em obra, eu mesmo já perdi duas Makita (nome da marca, mas que já se consolidou como nome para a serra circular), aí eles pensam “ah , é colega do Chico, é irmão, é sobrinho e tal” aí o pessoal tem mais um pouco de confiança, né? Eles confiam mais um pouco, porque sabe que se eu indiquei, eu confio no cara, porque o cara é gente boa, honesta, entendeu? Não vai sacanear...”

²³ Perspectiva também constatada por Granovetter (1974), em sua pesquisa, por meio de uma amostra estatística do município de Newton na Grande Boston.

5.6. Redes sociais e os “biscates”.

A alta rotatividade e as demissões em massa, ao fim de cada obra, fazem com que os trabalhadores fiquem sempre vulneráveis ao desemprego. No término de uma obra, ou mesmo no fim da etapa correspondente ao seu ofício, cabe ao empregado procurar uma nova colocação no mercado de trabalho. A informalidade é uma constante na vida do trabalhador que, raramente, consegue um contrato formal, ou mesmo uma formalidade parcial que lhe garanta algum direito. Com isso, ao se desligarem de uma empresa, a opção é a realização de pequenos serviços de reformas, ou de trabalhos em pequenas construções de curta duração, os chamados “biscates” ou “bicos”. Estes podem ser considerados, praticamente, uma “tradição” nas atividades do trabalhador da Construção Civil, que os executa mesmo se estiver vinculado a uma empresa. Os trabalhadores aproveitam os finais de semana, ou mesmo os momentos fora do horário normal de trabalho, para realizarem pequenos serviços em residências, o que lhes possibilita a ampliação de rendimentos. Quando desvinculados de uma empresa, tais trabalhadores mantêm sempre a expectativa de retorno, visando à possibilidade de um vínculo mais estável e ao registro na carteira de trabalho, ainda que por alguns meses. Essa formalização é a única possibilidade de acionarem o seguro desemprego e terem a garantia de mais alguns meses com rendimentos fixos, quando do fim do contrato, além da certeza do pagamento do INSS, para assegurar uma aposentadoria futura.

As incertezas do mercado da Construção Civil fazem com que a procura por um novo trabalho torne-se uma constante, viabilizada sempre pelas redes sociais instituídas ao longo da carreira profissional de cada um. A reputação, construída a partir do reconhecimento da qualidade dos serviços ou pelas relações de amizade com dirigentes dos canteiros, “abre as portas” para o mercado de trabalho, seja através de indicações para outras Construtoras ou mesmo da realização de pequenos trabalhos particulares. Como exemplifica Chico, em uma detalhada exposição do funcionamento dessas redes informais:

“Porque o negócio do serviço é o seguinte: você tá com serviço aqui, por exemplo, daqui a pouco vem um colega daquele cara que você pegou o serviço “Pô, você modificou aqui, né? Fez um serviço bacana aqui e tal, quem foi que fez esse serviço procê?” Ah, foi o Chico!” “Pô, tô querendo mexer lá em casa, rapaz.” “Uai, tem o telefone dele aqui, se você quiser, liga pra ele”. Daí a pouco o cara me liga “Ô rapaz, você fez um serviço na casa de fulano, gostei, eu tô precisando fazer um serviço aqui, você pode vir?” “Eu vou, ué”. Vou lá e olho, daí a pouco só vai passando pra frente, entendeu? Não pode é você fazer sujeira no lugar de serviço onde você tá. Você trabalha, deixa o serviço bem feitinho, você tá dentro de casa, deixa tudo bem limpinho e tal. Às vezes, o pessoal sai de casa “Ô, vai ficar a casa aí”. “Não, pode ficar tranquilo”. Na hora que chega, tá tudo normal, tudo do mesmo jeito. Até um ajudante que você levar pra trabalhar dentro da casa de uma pessoa, você tem que levar um cara de responsabilidade, de confiança, que você sabe que pode confiar nele, entendeu? Porque senão acaba ele sujando, ele se suja e suja você. Por causa que se ele pegar alguma coisa lá, eu me dano também. Então aí que vai passando pra frente. Por exemplo, eu fiz um serviço nesse prédio aqui, ô! (um prédio em frente ao canteiro pesquisado). Eu fiz um serviço pra ele aqui, daqui ele já me indicou pra cunhada dele lá de BH. De BH... aí fiz o serviço, ficou bacaninha, fiz bastante serviço lá. Deixei o serviço bacana lá. Daí a pouco, eu tô lá em casa quando eu olho, o cara me liga “Ô!” E eu já tava com outro serviço, o outro serviço grande. Aí ele falou “Ô, Chico eu vi o serviço que você fez na casa do fulano, eu tô precisando fazer um serviço aqui em casa, sô, não tem como você... eu vi o serviço que você fez lá... bom pra danar, você trabalha bem. Não quer fazer um serviço aqui em casa, não? Falei: “Não posso, eu tô agarrado, tem outro serviço grande, não dá pra eu pegar não”. Então é nisso aí que você vai passando pra frente, entendeu? Aí você vai pegando mais contato, vai ficando com mais contato de serviço”.

O depoimento deste trabalhador nos revela dois elementos que se destacam nas redes de informações: o primeiro deles é a preocupação em construir a reputação, fundamental para se inserir nas redes, as quais proporcionarão acesso aos trabalhos, ou seja, os profissionais, oficiais e ajudantes vão entrar em residências e permanecer nelas durante dias. As indicações funcionam, aqui, como uma forma de minimizar as incertezas, tanto em relação à competência dos profissionais quanto aos valores morais, produzindo relações confiáveis²⁴.

O segundo elemento, revelado acima, é a importância do uso da mediação tecnológica como viabilizadora dos contatos de trabalhos e, portanto, facilitadora da inserção nas redes sociais informais. As observações feitas nos canteiros pesquisados mostraram que todos os trabalhadores possuíam um aparelho de telefone celular, sempre ao “alcance da mão”. Em alguns casos, os empregados possuem dois aparelhos: um voltado para os contatos particulares, principalmente com a família que, muitas vezes, vive em outra cidade; e outro exclusivo para contatos profissionais, no qual encontram-se armazenados os “contatos de trabalho”. O pedreiro Chico pontua, abaixo, sobre a importância do celular para a obtenção de trabalho e lamenta por ter perdido seu aparelho, no qual estavam seus principais contatos de trabalho:

²⁴ Algo parecido pode ser percebido entre as empregadas domésticas, em que a relação de confiança é o aspecto mais importante na contratação. As referências de terceiros tentam minimizar os possíveis riscos envolvidos, tal como demonstrado por Lautier, 1994.

“Eu, graças a Deus, tenho muitos contatos. Estava tudo no meu celular, vou te falar, eu perdi meu celular com os contatos de serviço que eu tinha. Perdi. Eu tinha contato demais de serviço. Tinha dia que eu tava com dois, três serviço e ainda dispensava. Tinha vez que eu tava com uma obra e pegava outra e eles me ligavam e eu falava “não, tem que dá um tempo aí, espera um pouco aí”. Eu tinha uns contatos bons de serviço. Hoje em dia, eu não tenho quase contato nenhum, perdi o chip, perdi, acabou. Isso me arrebolou. Eu tô sem contato nenhum de serviço. Só que tem muito amigo que pega muito serviço e me indica quando eles têm com serviço. “Tô precisando fazer isso e isso, então eu não tô podendo, mas tem um cara que eu vou indicar pra você, pode confiar, é um pedreiro bom de serviço, acabamento e de confiança” (...) Quando eu tô precisando, quando eu estou sem serviço, eu ligo pra eles: O celular, com certeza, ajuda demais, você, tendo um telefone com bastante contato de serviço, rapaz, nossa, você não fica sem serviço não”.

__E antes do celular, como era?

“E, rapaz, era complicado viu, eu tinha que ligar para uns conhecidos, o pessoal, às vezes, ia lá a casa me chamar (...) eu não tinha telefone em casa, era difícil ter telefone em casa, era muito caro. Aí eu passava o telefone de um vizinho para o pessoal. Eu até cheguei a fazer um cartãozinho com o telefone e coloquei que era para recado. Aí o vizinho me passava os recados, aí eu ligava, era complicado... **Porque a gente ficava devendo favor aos outros, minha mulher até, de vez em quando, passava umas roupas para eles, eles não exigiam não, mas minha mulher passava roupa porque a gente devia favor a eles.** Mas com o celular facilitou muito, Nossa Senhora.”

A fala do pedreiro Chico revela elementos importantes para se entender como funcionam as redes sociais no mercado de trabalho informal da Construção Civil, ou seja, a importância dos laços de amizade e das relações de vizinhança como forma de solidariedade para a ampliação das possibilidades de inserção no mercado de trabalho, seja ele formal e informal. Envolvidos pela constante ameaça do desemprego, sem reservas financeiras pessoais, os trabalhadores podem vivenciar longos períodos sem encontrar trabalho. Esta instabilidade constante faz com recorram a laços familiares e de vizinhança para superar os momentos difíceis. Na fala de Chico, a relação de vizinhança inclui serviços não pagos, que impõem a obrigação moral de algum tipo de retribuição, no caso através da prestação de serviço. Este fato, tal como discutido por Portes (2000), torna-se um bom exemplo de como *“as transações que envolvem capital social tendem a ser caracterizadas por obrigações tácitas, por horizontes temporais incertos, e pela possibilidade de violação das expectativas de reciprocidade.”*

6. O canteiro de obras como moradia.

Apesar do pequeno porte desta empresa, ela nos apresentou uma realidade comum aos canteiros brasileiros, ou seja, a prática de trabalhadores morarem na obra durante o processo construtivo. No período da pesquisa, havia dois trabalhadores migrantes que moravam no canteiro, além de dois que lá permanecia durante a semana e retornava à sua residência apenas aos sábados e domingos. Os dois trabalhadores que residiam no canteiro eram serventes ou ajudantes, apresentavam um baixo nível de instrução, eram jovens, solteiros, de origem rural e estavam há pouco tempo na região. O baixo valor do salário foi sempre descrito como a razão para utilizarem o canteiro como moradia.

Morar em um canteiro significa viver na precariedade, pois a “moradia” varia de acordo com os avanços da obra. Como relatado pelos próprios profissionais, as instalações apresentam-se mais precárias no início da obra, melhorando de estrutura quando começa a fase de acabamento do prédio. Nas fases iniciais, os trabalhadores moravam em pequenas cabanas, construídas com sobras de madeira e cobertas com lona de plástico preta. A cozinha e o banheiro eram improvisados e também ficavam em pequenas cabanas construídas por eles mesmos. Quando cheguei ao canteiro, as moradias se localizavam nos quartos dos apartamentos e cada trabalhador residia em um deles. As camas eram feitas com madeirite usado e cobertas por colchões surrados. A privacidade era conseguida através de uma porta precária e, nos quartos, era possível encontrar inúmeras fotos de jornal, sempre de mulheres. Devido à poeira e aos possíveis furtos de objetos pessoais, esses alojamentos permaneciam trancados na maior parte do tempo. A cozinha localiza-se no térreo do prédio. Neste pequeno espaço, dividido por madeirites, os empregados cozinham, sempre depois de terminados os trabalhos, e por ali mesmo se alimentavam. A elaboração das refeições sempre previa o dia seguinte e era feita conjuntamente pelos cinco profissionais que ali permaneciam. A pouca afinidade desses migrantes com a cidade fazia com que raramente saíssem do canteiro, mesmo nos finais de semana. Eles preferiam permanecer na obra e, como principal diversão, nos momentos de folga, assistiam à televisão. As saídas, quando realizadas, resumiam-se ao supermercado ou, eventualmente, a jogar sinuca e beber cerveja no bar em frente ao canteiro.

Morar no canteiro, na realidade, torna-se de fundamental importância para os migrantes recentes. Normalmente, quando o trabalhador começa a se estabelecer em

uma nova localidade e a diminuir as perspectivas de retorno ao local de origem, aumenta a probabilidade de encontrar alternativas de moradia que não o canteiro, quase sempre nas periferias ou nas favelas. É importante ressaltar que, dos quatro profissionais que moravam na construção, dois deles ali se estabeleciam durante a semana de trabalho devido à distância a ser percorrida diariamente de sua residência até a obra. O custo da passagem e os possíveis atrasos, que poderiam gerar alguma punição, levaram este trabalhador a ter, como sua melhor opção, a moradia na obra. A possibilidade de se estabelecer no próprio local de trabalho faz do setor da Construção um ponto estratégico para os migrantes, o que fortalece a característica de “porta de entrada” aos centros urbanos. Morar no canteiro, portanto, torna-se uma forma de integração na cidade. De acordo com os trabalhadores, os motivos para fixarem moradia no canteiro se devem a vários fatores: i) o valor irrisório dos salários, insuficiente para cobrir os gastos com transporte e com moradia; ii) o tempo de descanso, ou seja, ao permanecer no local de trabalho, os profissionais podem descansar logo depois do fim da jornada, sem se deslocar grandes distâncias até os bairros onde, provavelmente, conseguiriam morar por um preço acessível. O tempo de descanso é relativo no caso desses profissionais, pois, muitas vezes, são os primeiros a se inserirem nos chamados “serões”; iii) não morar no canteiro pode levar às faltas e aos atrasos, devido às distâncias, o que traz como consequência problemas no andamento da obra, além do fato de que ocorrências sucessivas podem justificar a demissão por justa causa. Permanecer no canteiro, portanto, é a alternativa mais viável aos serventes migrantes sem nenhum vínculo com a localidade.

Por ser o canteiro de obras um espaço onde se encontram ferramentas, equipamentos elétricos de valor elevado, além de materiais de construção, este lugar é, constantemente, alvo de furtos pelos quais os trabalhadores, muitas vezes, são responsabilizados. Para a empresa, a presença de pessoas morando no canteiro se torna desejável, em função da vigilância fora do horário de trabalho, sobretudo durante a noite. Com isso, torna-se desnecessário contratar um profissional como vigia, uma vez que todos os moradores passam a possuir esta função. Tal fato é percebido pelos profissionais como uma relação de troca, ou seja, a empresa permite que ali residam e, em contrapartida, os funcionários vigiam o canteiro. Pautada por uma relação de confiança, não são todos os trabalhadores que possuem permissão para residir na obra. Os migrantes que ali vivem estão vinculados a outros trabalhadores, normalmente do núcleo fixo da empresa, quase sempre por relações familiares. As precauções da

empresa, além da honestidade do trabalhador residente, também incluem a fidelidade em não denunciar as irregularidades aos órgãos competentes. Como explica o engenheiro - proprietário Neilor:

“(...) Para você vê, os meninos que dormem aí na obra, se fosse um estranho, eu nem deixaria, mas o Raimundo é irmão do Chico, o Ronildo é sobrinho do Chico, eles estando aí dentro, eu não tenho preocupação com isso, deles deixarem alguém entrar ou sumir alguma coisa, a gente sabe quem é, é muito mais tranquilo pra gente. Eu sei também que, depois que terminar a obra, eles não vão me levar no Ministério querendo receber como vigia, ele não é meu vigia, eles estão dormindo aí. Isso me ajuda a ter um movimento de gente à noite, a gente fica mais tranquilo.”

No entanto, as vantagens para a empresa vão muito além da vigilância do canteiro, pois, para os trabalhadores, a moradia passa a ser uma extensão do trabalho. Por ali permanecerem, continuam a produzir, mesmo nos horários de folga e nos finais de semana, motivados sempre pelo ganho por produtividade das empreitadas.

Morar no canteiro, portanto, pode aumentar a composição da renda dos operários e estes profissionais, devido à disposição para trabalhar fora do horário regular, inclusive nos finais de semana, são normalmente os escolhidos pela empresa para realizarem os chamados “bicos” ou “trabalhos por fora”. Tais trabalhos são feitos tanto para a empresa quanto para os proprietários dos apartamentos, que quase sempre realizam modificações na planta original do imóvel. Com tudo isso, a quantidade de trabalho desses profissionais torna-se muito elevada, sendo raros os momentos de descanso.

A precariedade das instalações de moradia no canteiro e o ritmo elevado de trabalho só são amenizados pela certeza do caráter provisório da obra. Por não ser uma situação definitiva, as respostas dos trabalhadores estão sempre associadas à necessidade de se acumular determinada quantidade de dinheiro ou, nas próprias palavras dos empregados: “dá pra aguentar”. Assim, a resignação frente a esta precariedade encontra-se associada a uma certeza de maior ganho em relação às oportunidades no mercado de trabalho.

7. O canteiro de obra como contexto de socialização dos trabalhadores

O dia-a-dia dos trabalhos é envolvido por brincadeiras, por cenas cômicas e, algumas vezes, por situações dramáticas e tensas, quando da ocorrência de pequenos acidentes. Em um ambiente de trabalho fechado, em que um grupo de pessoas permanece junto durante todo o dia, além de alguns profissionais morarem neste espaço, a interação é inevitável. Assim, a jornada de trabalho envolve, invariavelmente, conflitos, seja por relações de amizades, por rivalidades ou pelas formações de grupos de afinidade.

O controle do trabalho, mesmo que velado, faz sobressair uma cumplicidade entre os funcionários e, às vezes, entre eles e os dirigentes. Caso notável encontra-se no estabelecimento dos ritmos de trabalho e das pausas para o descanso. Nesses momentos, ficam claros os laços de cooperação e de solidariedade, em contraposição ao controle imposto pela empresa. A cooperação é comum, sobretudo entre os ajudantes e os oficiais, para quem os vínculos pessoais resultam em relações de lealdade, solidificadas pela idéia de uma “família de trabalhadores” (Sousa, 2007). Muitas vezes, os profissionais ficam isolados em locais em que a única pessoa com quem podem conversar é com o seu ajudante, o que fortalece as relações de cumplicidade. Além disso, os que dormem na obra permanecem a semana inteira juntos, cozinham juntos e bebem juntos no bar da esquina. Mesmo que alguns profissionais demonstrem atitudes ríspidas com seus ajudantes, essas não parecem ser a norma nas relações interprofissionais, mesmo nos contratos por produtividade, os quais impõem ritmos mais intensos. Assim, os trabalhadores conduzem a jornada e minimizam a rudeza dos trabalhos com brincadeiras em torno dos apelidos e das denominações relacionadas aos seus ofícios. Exemplo disso está na expressão “meia colher” (dada aos meio oficiais, ou mesmo a “pedreiros ruins”); de “orelha seca” (como são chamados os serventes que transportam cimentos) ou de “gambiaras” (eletricistas). As brincadeiras se estendem para fora do canteiro, com os já tradicionais assobios e insinuações sexuais direcionados para as mulheres que passam na calçada da obra, sempre pontuados pelo riso e pelos assuntos sobre sexo que o espaço, eminentemente masculino, parece favorecer. Tais brincadeiras ficam mais intensas às 15:00, horário exato do lanche oferecido pela empresa. Esta pausa, de 15 minutos, ocorre todos os dias, sempre com o mesmo cardápio: refrigerante, tipo tubaína, e pão seco. Este momento é anunciado ao canteiro pelo servente responsável por servir o

alimento, sempre com um grito que ecoa por todo o canteiro: O lanche! Os que conseguem chegar no momento exato em que o alimento é servido, pegam mais de um pão, armazenando uma pequena reserva de energia para aguentar até o fim do dia, ou para complementar o jantar, caso dos que moram no canteiro.

Características similares, no que diz respeito às brincadeiras, foram observadas no canteiro francês, empresa 2, especialmente em relação aos trabalhadores imigrantes. Tanto as brincadeiras como os insultos e as cobranças, sobretudo entre oficial e ajudante, assumem uma naturalidade que não deixa de ser eficaz para o desenvolvimento dos trabalhos, só dificultada pela alta rotatividade dos trabalhadores em ambos os países, o que, muitas vezes, inviabiliza a consolidação dos laços pessoais.

7.1. “Neilor é um pai pra gente.”

O caráter descontínuo e transitório do processo produtivo da Construção Civil produz um contexto de sociabilidade efêmero. A mobilidade geográfica dos locais de produção e a sucessão das etapas, cada uma delas efêmera, implicam em um constante deslocamento das equipes de trabalhadores que encontram, em outros canteiros, grupos igualmente voláteis. Neste sentido, os canteiros possuem traços que os singularizam em relação ao mundo social e cultural de uma fábrica, na qual se estabelecem relações sociais mais duráveis. O canteiro é um espaço onde também se encontram empresas artesanais, o que favorece a progressão profissional típica de uma estrutura de ofícios. A empresa, enquanto uma entidade jurídica, com finalidade econômica autônoma, como uma microsociedade dotada de uma localização espacial delimitada e com um pessoal próprio, está longe de ser o contexto de socialização profissional mais comum dos trabalhadores da Construção Civil. O canteiro de obras, com seus aspectos artesanais, faz com que as distâncias hierárquicas não sejam sinônimo de uma separação rígida em matéria de convivência cotidiana. Na empresa 1, o superior hierárquico, representado pelo engenheiro-proprietário e por seu encarregado direto, é investido de uma autoridade semelhante à de um pai. Tal fato contribui para que as competições no ambiente de trabalho não assumam os mesmos contornos que em outras indústrias, nas quais as unidades produtivas estáveis e as rotinas mais definidas reúnem condições mais favoráveis a uma competição entre pares e a uma grande visibilidade das diferenças.

O paternalismo, enquanto traço cultural brasileiro, expressa-se no canteiro como um antônimo do profissionalismo, o qual pressupõe a impessoalidade. Nos dois canteiros pesquisados no Brasil, com graus de intensidade diferente, o paternalismo, enquanto uma ação personalista que protege ou beneficia o funcionário em troca da fidelidade, assume formas de estratégia de gestão do trabalho. É difícil falar de paternalismo, no Brasil, sem entender como este fenômeno encontra-se imerso nas relações sociais, remetendo, inclusive, ao tipo de colonização brasileira. Grande parte dos estudos sobre as raízes culturais brasileiras dão lugar privilegiado ao paternalismo. Sérgio Buarque de Hollanda (2004), em *Raízes do Brasil*, um livro que já nasceu clássico, nas palavras de Antônio Candido, afirma que o colono português pode ser caracterizado pelo grande afeto que sente pelos que estão próximos e, nesse sentimento, baseia as suas relações sociais. *“(...) a solidariedade, entre eles (portugueses) existe somente onde há vinculação de sentimentos, mais do que relações de interesse - no recinto doméstico ou entre amigos.”* (HOLLANDA, 2004. p. 39). Em uma relação paternalista, o colonizador se considera um protetor de quem o cerca, dando e obtendo dele carinho, amizade e afeto em troca da fidelidade, do respeito e da companhia. Importa, para o colonizador, mais o que o coração sente do que aquilo que diz a razão ou a necessidade. Neste sentido, o colono português introduz, no processo de colonização, a relação paternalista, a qual significa um elemento importante no nascimento, em terras brasileiras, da noção de *homem cordial*. Podemos entender este conceito como uma tentativa de Buarque de definir a identidade brasileira, que resulta da colonização portuguesa. O homem cordial constrói suas relações por meio da afetividade, ou seja, o coração se sobrepõe à razão, assim reprime todo e qualquer tipo de relação movida por interesses ou idéias dessa estirpe, e se relaciona com alguém apenas se “gosta” dessa pessoa. O homem cordial é desconhecedor de qualquer regra de convívio não ditada por uma ética de fundo emotivo. A “cordialidade” de Buarque surge, portanto, como uma decorrência das relações paternalistas existentes na colônia. O senhor de engenho, dono de poderes absolutos sobre a terra e sobre os que nela habitam, não é nada sem a proximidade, o afeto e a atenção dos que nela vivem com ele. Se os maltrata ou os oprime é porque representa o grande líder que deve zelar por eles, o qual, em troca, exige a afeição e a presença dos subordinados junto de si, no seu círculo de domínio. Caio Prado (1971) nega tal cordialidade entre os negros e os brancos no engenho. Para ele, a relação paternalista encontra-se mais presente dentro da Casa-Grande ou na criação das crianças, fatores que envolviam sentimentalismo. No entanto, fora deste espaço, nos canaviais, por exemplo, a realidade era extremamente violenta e

punitiva, subordinada a uma lógica produtiva. Gilberto Freire, em *Casa Grande e Senzala* (2002), coloca em discussão o paternalismo, associando-o à figura do senhor de engenho, o qual aparecia como um provedor, a personagem central, contemplada pela submissão necessitada da índia ou da negra. Esta relação aparece na obra de Freire, que enfatiza o poder dos senhores de engenho, os quais se sentiam responsáveis por seus escravos e podiam fazer com eles o lhes conviesse, o que incluía a utilização das negras como mero elemento sexual para a realização de seus desejos. O paternalismo, neste sentido, determinou a existência da família colonial como uma estrutura sem um forte controle sobre os atos, muitas vezes “pecaminosos”, de seus membros. No entanto, a estrutura familiar manteve-se unida em virtude de seu poder centralizador, o que *“contribuiu para a consolidação do paternalismo como traço cultural brasileiro”* (CANDIDO, 1997).

Para Colbari (2000), o paternalismo predominou como forma de gestão no início da industrialização brasileira e seu potencial de impregnar modalidades mais modernas de gerenciamento revela-se enorme. Citando sua pesquisa com um grupo seletivo de operários, a autora corrobora esta afirmação devido ao fato de os operários *“explicitarem a preferência por uma relação pessoal e paternal com as chefias e com os diretores das empresas e a associação destas com imagens familiares.”* (COLBARI, 2000, p. 204). Assim, ela supõe que este tipo de preferência possa ter uma relação com a dependência do emprego e da empresa, ou seja, com a própria sobrevivência do trabalhador.

Para Sennett (2001), o paternalismo enquanto uma metáfora demonstra sua força ao aproximar família e trabalho, ao unir amor e poder. O amor, todavia, é falso. O líder cuida na medida de seu interesse econômico, porém oferece seus recursos aos subordinados como uma dádiva, só que os termos desse donativo ficam inteiramente sob seu controle. Assim, o pai de que trata o paternalismo não se sacrifica, no sentido de levar o subordinado a se desenvolver. *“Nas ideologias paternalistas, há uma promessa de amparo, mas a qualidade essencial desse amparo é negada: a de que os cuidados prestados farão a outra pessoa fortalecer-se.”* (SENNETT, 2001. p. 115). As características do conceito de paternalismo, levantadas por Sennett, parecem ser as mesmas ressaltadas por Thompson (1998, p.29) ao afirmar sobre a fragilidade deste conceito. Na visão marxista do autor, o paternalismo desconsidera a história das classes subalternas e tudo passa a ser decidido em um nível superior, de onde partem o pensamento e a manipulação, sem considerações em relação às classes inferiores. Neste

sentido, o paternalismo enquanto mito ou ideologia inibe o reconhecimento da recorrência do conflito entre as classes.

No canteiro, as “relações de trabalho” ultrapassam o caráter profissional e se misturam com as partes pessoais, sendo o engenheiro-proprietário a referência principal, pois, além de ser o responsável pela construção, ele assume as funções de mestre-de-obras juntamente com o encarregado, ou seja: permanece diariamente no canteiro; confere a presença dos trabalhadores; efetua os pagamentos; contrata e demite. Mesmo que os encarregados possuam certa autonomia nas decisões cotidianas, todos sabem que a última palavra é sempre a do engenheiro-proprietário. Esta relação personalizada pode ser percebida através dos pedidos de adiantamento de salário, feitos pela maioria dos trabalhadores, envolvendo, sempre, justificativas pessoais. Neilor representa, aqui, a figura do “bom patrão”, o qual possui como virtudes a autoridade e a firmeza, combinadas com a generosidade e a cordialidade, características que associam a empresa a uma grande família. O atendimento às solicitações dos trabalhadores, a garantia de estabilidade e de trabalhos futuros são sempre vistos, pelos funcionários, como uma atitude de benevolência por parte do engenheiro. Como relata Neilor:

“Se acabou o gás na casa deles, eles vêm falar comigo... Sábado, domingo, não importa. Eles me ligam, alguns deles. Às vezes, já foram embora, já não estão na obra, às vezes estão em outro serviço e pedem: “Ó Neilor, tô precisando disso e disso, aconteceu isso aqui em casa.” **O dia em que eu deixar de ajudar algum deles, eu vou ser uma pessoa que não presta.** É assim mesmo. A grande maioria deles... o dia em que o Clério começou a trabalhar comigo, deve ter uns três ou quatro anos que ele tá junto com a gente, o dia em que ele chegou aqui, ele estava sem dinheiro pro cigarro, tava precisando pagar pensão, resolvi o problema dele. No dia em que sobrou um carrinho de massa, que ninguém quis gastar, nem ele ficou dois minutos depois do horário. Aí eu fiz uma reunião com todo mundo e falei para eles me ajudarem também, eu falei: “**você tem que me ajudar pra eu poder tá te ajudando**”. Se ele for um cara consciente, percebe isso. O outro saiu lá da Bahia, arrumei a casa pro cara morar e trazer a esposa, um menino novo, tinha acabado de casar, ele não podia gastar um carrinho de massa e passar dois minutos do horário dele? Então, você é bom enquanto você tá ajudando, no dia em que você não puder ajudar, você vai ser uma pessoa que não serve, que não presta. Infelizmente, é assim. E eu, como eu sou empresa pequena, eu tô na obra todo dia, o cara tem contato direto comigo. Quantos funcionários dessas empresas grandes que não conhecem o patrão? Eu tô aqui no dia-a-dia. Então, realmente, qualquer problema que tem, eles vêm atrás de mim para conversar comigo.”

O depoimento de Neilor revela, em sua essência, a gestão paternalista com a qual administra sua empresa, tanto que ele apela para o controle, semelhante ao que os pais fazem com os filhos, tal como discutido por Sennett (2001). Neilor se considera um bom patrão, é benevolente e protetor, ou seja, cumpre com as expectativas em relação ao que se espera dele: ajuda os trabalhadores, fornece para eles proteção, moradia, garante

trabalhos e boas referências no mercado. Em troca, exige obediência, coesão, produtividade, lealdade e honestidade. Por outro lado, toma o absenteísmo dos trabalhadores como uma ingratidão inaceitável, uma vez que sua expectativa era a de uma “deferência passiva” (Sennett, 2001). Podemos sintetizar, portanto, este depoimento através de uma frase: “eu sou um pai para eles, e eles são ingratos.”

Os trabalhadores, por sua vez, não possuem uma identificação com a empresa e quase sempre demonstram ignorância e alheamento, não só em relação ao nome da construtora, mesmo que ele esteja nos uniformes que alguns utilizam, mas também em relação à própria localização da sede. A expressão “trabalhar para o Neilor” é a forma personalizada de identificação. O engenheiro-proprietário administra, assim, este modo paternalista de gestão em que se associam a precariedade, a instabilidade contratual e a submissão dos trabalhadores, como também afirmado por Colbari (2000). O trabalho por produtividade e alguns benefícios são concebidos como favores outorgados ao trabalhador, que passa a considerar o patrão como um protetor. Como revela Clério, citado na fala acima, sobre o contrato estabelecido entre as partes envolvidas, o que se sobressai é a fidelidade ao patrão:

“Isso é um acordo seu com o patrão. Mas se você não assinou a folha e levar o Neilor na Justiça, você recebe a mesma coisa, é um direito seu. Só que eu acho que isso aí é uma coisa que você não tá tendo palavra, eu nunca vou sacanear. O Neilor, o cara é legal, ele ajuda a gente aqui quando precisa, adianta o pagamento, eu moro no terreno dele, onde eles vão construir outro prédio, tem uma casinha lá, que vai até desmanchar, eu falo sempre com o pessoal aqui. **O que a gente precisar ele ajuda. O Neilor é um pai pra gente, mas tem muita gente que não vê isso aqui não. Então,** eu não faço isso porque o combinado é combinado. Depois que você combinou aquilo, pronto, já sabe como é que é o esquema, então ele nem pergunta, toda vez que dá baixa na carteira e depois ele vai assinar de novo, ele pergunta” é do mesmo jeito?”Uai, é.”

As falas de Clério são ainda mais representativas da gestão paternalista nesta empresa. Sem possuir uma estrutura burocrática, a alternativa encontrada para garantir o funcionamento desta unidade produtiva são as relações personalizadas com forte apelo a valores morais. Assim, “os favores” promovidos pelo engenheiro-proprietário parecem ser moeda de troca em relação à fidelidade e à confiança dos profissionais. Estes se sentem com uma dívida moral em relação ao engenheiro, visto como um “bom patrão”, pois “empresta dinheiro, compra remédio para toda a família, abona faltas sem necessidade de comprovação, permite que alguns profissionais morem em seus terrenos, ou dentro da obra, paga em dia etc.” São atitudes de um pai, como afirma o pedreiro Clério, em uma demonstração literal da relação entre pai e filho que *“converte-se na matéria de uma*

imagem de autoridade que é dominadora e intimidante, mas na qual o subalterno pode se identificar.” (SENNETT, 2001. p.98)

Essas relações personalizadas revelam-se, sobretudo, no que diz respeito aos trabalhadores que pertencem ao “núcleo fixo”, formado por profissionais que há anos estão vinculados ao engenheiro. No canteiro, além dos dois encarregados, que também têm uma posição de chefia, dois pedreiros se destacam: Clério e Chico. Apesar de vinculados à Construtora há sete e quatorze anos, respectivamente, são funcionários com contratos instáveis, uma vez que a empresa não possui uma regularidade em suas atividades de construção. Assim, a cada fim de obra, Clério e Chico são demitidos e caem na informalidade, passando a realizar trabalhos de curta duração, os chamados “biscates”. Quando a empresa inicia um novo empreendimento, eles são novamente convocados e seguem de imediato para “trabalhar para o Neilor”, ou seja, abandonam o que estavam fazendo. O fato de trabalharem todos esses anos para a empresa garante, a esses dois trabalhadores, uma posição de distinção dentro do canteiro. São reconhecidos como profissionais de excelência, “difíceis de encontrar no mercado”, para usar as palavras de Neilor. O relacionamento desses dois pedreiros com os encarregados também é diferente em relação aos demais: o controle formal de seus trabalhos praticamente inexistente e uma série de regalias lhes é oferecida. Dentre elas, destacam-se a atribuição dos serviços mais lucrativos e a certeza de que “terão serviço” em um próximo canteiro da empresa. Clério e Chico possuem uma relação mais próxima com o engenheiro-proprietário, se comparados aos demais trabalhadores, e tal vínculo produz situações de distinção curiosas no canteiro. Um telefonema do Neilor para um deles é motivo de orgulho e, rapidamente, fazem questão que todos escutem a conversa. São vistos, pelos outros trabalhadores, como bajuladores, delatores e críticos em relação aos trabalhos dos demais. Alguns afirmam, sobretudo os recém contratados, que os dois pedreiros se dedicam a observar os trabalhos, sempre para colocar defeitos. Muitos garantem que, na verdade, Clério e Chico se sentem ameaçados frente à estabilidade, mesmo precária, que possuem na empresa. Como afirma o pedreiro Jorge:

“Porque acontece o seguinte, por exemplo: você está fazendo um serviço ali e a Construtora está gostando, ela não te fala 100% que ela tá gostando não. Mas se eu aparecer fazendo melhor do que você, não que eu quero te pôr pra trás, mas se eles me aplaudem, aí uns caras começam a ficar contra mim, “esse cara tá me derrubando” esse cara aí me pôs no bolso, o serviço dele é melhor do que o meu”. O pior são os caras que já trabalham há muito tempo na empresa, é pior ainda, ele não tem coragem de chegar aqui e te pedir uma informação, não, fecha a cara para você, desse jeito, aí não há aquela amizade sadia, sabe? Aí você larga pra lá, vive a sua vida, ganha o seu e larga pra lá (...). Quando eu entrei aqui, o Neilor falou com o

Clério e com o Chico, “Ó, o rapaz ali coloca vocês pra trás, hein, o cara é rápido,” brincando, mas falou “o cara aí é rápido, rápido e com perfeição, o cara joga rápido demais” aí pronto, ficaram com raiva, ficam colocando defeito o tempo todo no meu trabalho, comigo eles não falam, mas falam com o Neilor.”

A opinião do pedreiro Jorge é confirmada por outros trabalhadores da empresa. Na entrevista com o encarregado Everton fica claro como se processam estas relações no dia-a-dia da obra:

“Os pedreiros mais velhos de casa têm ciúmes dos pedreiros que chegam. Em toda obra eles se sentem... não é outra palavra, é ciúme mesmo. Ciúme da pessoa com o Neilor. Por exemplo, chegou um pedreiro aí, o Neilor gostou muito dele, o cara é muito bom, e começa a elogiar, a conversar mais com o cara. O Navi mesmo morre de ciúme, entendeu? No início aqui entrava gente na obra, o Neilor contratava, e o Navi nem ficava sabendo, aí ele ficava puto, porque ele nem sabia que o cara estava entrando. Tem ciúme do Neilor ficar me ligando, e não ligar pra ele, às vezes eu saio fora para conversar porque eu sei que ele tem ciúmes, ele fica querendo que o Neilor dê mais atenção. Se chegarem lá fora e perguntarem para eles, eles vão falar que trabalham para o Neilor, não trabalham na empresa.”

O paternalismo, como forma de estruturação das relações de trabalho dentro do canteiro, revela-se em várias situações cotidianas. Ele se torna claro no processo de promoção dos trabalhadores, denominado de classificação, visto como um favor dos dirigentes, uma “oportunidade” que é dada por eles. Além das habilidades técnicas, estão envolvidos, na classificação, aspectos morais e pessoais, tais como fidelidade à empresa e submissão dos trabalhadores. Discutiremos o paternalismo envolvido no processo de classificação no quinto capítulo.

7.2. O trabalho estigmatizado.

A estigmatização dos operários da Construção Civil é comumente percebida na generalização do termo “peão de obra”, pois tal expressão, portadora de uma negatividade, é sempre usada para denominar algum “trabalhador desqualificado”. O “trabalho de peão” encontra-se sempre associado a algo sem qualidade, sujo, realizado por migrantes pobres. No dia-a-dia dos canteiros, a atribuição de “peão” é usada com cautela, muitas vezes para designar o coletivo dos trabalhadores (peãozada). No entanto, jamais um servente pode chamar um trabalhador de ofício de “peão.”²⁵ As representações de si mesmos mostram-se marcadas por esta estigmatização, seja no trabalho ou fora dele. Tal característica pode ser percebida no fato de os trabalhadores nunca saírem do

²⁵ Como também percebido por Morice (1992), para o caso dos trabalhadores da Construção Civil de João Pessoa.

canteiro com as mesmas roupas que utilizam no trabalho. Sempre, ao fim da jornada, contagiado pela euforia e pela algazarra de gritos que se espalham por toda a obra, cada trabalhador se dirige ao banheiro para tomar banho e retirar todas as marcas de poeira, cimento e tinta, trocar as roupas, ou uniformes surrados, tirar as botinas desgastadas e sujas de cimento que poderiam denunciar, fora do canteiro, o seu ofício. Os precários uniformes dão lugar a calça jeans e camisas limpas, que o igualam a qualquer outro trabalhador urbano. Esse caráter estigmatizado do profissional da Construção Civil faz com que a procura por estes ofícios seja, cada vez menos, uma alternativa de trabalho. Com explica Everton, o gerente do canteiro, sobre sua percepção do profissional da Construção Civil:

“Todo pedreiro fala a mesma coisa, eu trabalho nisso aqui porque foi o que eu aprendi a fazer, mas eu estou doído pra sair fora, montar um negocinho pra mim, todo mundo quer sair da profissão. Não é igual a antigamente, em que os pais levavam, ensinavam, já que não podiam estudar porque não tinha uma situação financeira, hoje o estudo está muito fácil, não é igual antigamente, então hoje nenhum pai quer que o filho seja pedreiro, e nenhum filho quer ser pedreiro de jeito nenhum, e nem os que já são pedreiros querem continuar nesta profissão, fica porque é o que sabe fazer mesmo, ninguém tem interesse mais em aprender. Hoje tem um curso aí de digitação, o cara vai trabalhar tranquilo, na sombra e tudo mais, mas ninguém quer isso mais não, só. Isso aqui é um dos serviços mais brutos que têm, um serviço braçal mesmo, mal valorizado. Peão ninguém valoriza não, só, é igual a animal.”

A fala do gerente pode ser constatada nas conversas informais com os trabalhadores. A ambição por um emprego estável e menos pesado é sempre citada, em especial pelos serventes e ajudantes. A presença de uma fábrica de automóveis na cidade faz com que o emprego de metalúrgico permeie o imaginário de vários trabalhadores da Construção, através da imagem de um serviço estável, mais valorizado e limpo, além da possibilidade, muito ressaltada por eles, de possuírem, enfim, um carro, financiado pela empresa e a preço de custo para seus funcionários. Este é o símbolo de um bom emprego e isso faz com que os trabalhadores, incluindo os oficiais, desejem que seus filhos possam lá trabalhar.

7.3. O dia do pagamento.

Realizado duas vezes ao mês, sempre nas sextas-feiras, em que a jornada de trabalho termina mais cedo, às 16h, o dia do pagamento é especial no canteiro, marcado pela euforia dos trabalhadores. Os holerites são entregues, a cada trabalhador, pelo gerente Everton, mais ou menos uma hora antes do fim dos trabalhos. Um a um, os profissionais se dirigem ao primeiro andar para receber, diretamente do engenheiro-

proprietário, o pagamento, sempre em espécie. Como os erros são uma constante, os trabalhadores ficam muito atentos aos valores dos holerites. As queixas mais comuns são as dos profissionais que recebem por produtividade, pois, por possuírem uma remuneração variável, vinculada à produção semanal, eles dependem das conferências dos trabalhos, realizadas pelo encarregado ou pelo engenheiro. Assim, tais profissionais sempre anotam a quantidade de metros quadrados por eles produzida, visando a confirmar as conferências, nas quais os erros parecem ser comuns. Eventualmente, Everton se torna o responsável pelo pagamento e é nesses momentos que as reclamações, inexistentes diante do engenheiro, afloram. Tensionadas, as insistentes reclamações só são amenizadas com a promessa de que o engenheiro-proprietário, na segunda-feira, estará no canteiro para verificar os possíveis equívocos. O encarregado Everton narra assim os atritos:

“(...) Quando sou eu que faço o pagamento, Nossa Senhora, eles arrumam uma confusão danada. Falam que o pagamento está errado, que eu estou roubando deles, que eu não verifiquei a metragem correta, é um inferno. Quando o Neilor paga eles, eles não falam nada, outro dia o Neilor estava pagando eles, e ninguém reclamou; aí eu falei: “Uai, Neilor, você deve estar pagando a mais aí, porque está todo mundo quieto. Quando eu faço o pagamento, eles arrumam uma reclamação danada, você deve estar pagando a mais”. Tive que falar, o Neilor ficou quieto, deixou falar. Virei pra eles e falei: por que que com o Neilor vocês não reclamam? Mexer com peão é muito difícil, Nossa Senhora.”

Um desses atritos, presenciados no dia do pagamento, ocorreu entre o pedreiro de acabamento Cosme e o engenheiro - proprietário Neilor. Cosme, contratado há quinze dias na função de assentar azulejos nas cozinhas e nos banheiros, possuía uma produtividade considerada elevada pelo encarregado, o que o levou a acumular grande quantidade de trabalho nesse período. No dia do pagamento, munido das anotações das metragens de seu trabalho, foi surpreendido com valores menores. O que Cosme não sabia é que, pela regra da Construtora, a forma de medição diferia das outras nas quais já havia trabalhado. Na empresa de Neilor, em específico, não se media, por exemplo, toda a cozinha, mas somente a parte em que o azulejo fora colocado, sendo desconsiderados, por exemplo, os vãos de portas e de janelas, o que reduz a metragem e, portanto, o rendimento. Após discussão tensa com o engenheiro, Cosme foi obrigado a aceitar as condições da empresa, não sem antes se lamentar sobre a injustiça de que teria sido vítima. Este mesmo trabalhador nos relatou uma estratégia para a redução do valor dos serviços: segundo ele, no trabalho por produtividade, não é interessante para a empresa que o trabalhador seja muito rápido, pois tal fato aumenta o valor a ser pago. Como o engenheiro possui uma média de rendimento dos trabalhos por produtividade, se o trabalhador for muito rápido, ele, então, não se torna interessante para a empresa. Se for

muito lento também não, mesmo que a complacência seja maior. Assim, a empresa possui algumas estratégias para reduzir o ritmo dos que trabalham com maior rapidez e uma delas, que já teria ocorrido com ele duas vezes, é o engenheiro mandar refazer parte dos trabalhos, uma vez que não é de *praxe* pagar pelos serviços reprovados. Apesar da queixa deste trabalhador, não foi possível confirmar se tal fenômeno constitui, realmente, uma estratégia. Segundo o engenheiro-proprietário, isso jamais aconteceu, o retrabalho ocorre devido, exclusivamente, aos erros, sobretudo no acabamento, os quais seriam facilmente detectados pelos clientes.

7.4. Os conflitos entre os trabalhadores.

O ambiente tranquilo do canteiro é quebrado, em certos momentos, pelos conflitos entre os trabalhadores, quase sempre de ofícios diferentes, e os motivos, conforme presenciado, invariavelmente são os mesmos: a atribuição de erros e a crítica aos trabalhos realizados em fases anteriores. O processo sucessivo das tarefas faz com que os erros de um determinado trabalho interfiram na qualidade do seguinte, o que, muitas vezes, exige retrabalho. A fragilidade do controle da empresa em relação à articulação das etapas do processo produtivo e entre as categorias de trabalhadores que intervêm no canteiro, embora seja um processo baseado na cooperação entre os diversos funcionários, faz com que a produtividade, a qualidade e a sequência de atividades fiquem comprometidas. DWYER (2006). Este ponto é também bastante destacado nos estudos pioneiros de Sergio FERRO (1982, p.22):

“os desencontros sem conta, perceptíveis em quase todos os canteiros, têm origem em parte nesta tendência de ilhamento dos vários passos que o compõem: os colocadores de portões que deterioram o revestimento, o qual, por sua vez, bloqueia as esperas deixadas por eletricitistas e encanadores, os quais são obrigados a reabrir as paredes erguidas pelos pedreiros...”

Uma das principais características dos trabalhadores de ofício encontra-se na valorização do trabalho bem feito. Assim, tais empregados demonstram orgulho pela sua forma de trabalho, algo fundamental na construção de sua reputação enquanto trabalhador. Neste sentido, qualquer crítica ao seu trabalho, seja por um colega ou mesmo pelos encarregados, é vista como uma ofensa pessoal, retrucada sempre com argumentos defensivos. A falta de padronização das etapas faz com que se torne comum atribuir, ao profissional anterior, a culpa pela má qualidade do trabalho, quando da verificação pelo encarregado ou mesmo pelo engenheiro-proprietário. Este tipo de

reclamação é muito comum entre os pedreiros de acabamento. Por ser esta a parte final da obra, em que os erros tornam-se mais visíveis, os pedreiros sentem o peso devido à qualidade de seu trabalho ser questionada. Além disso, tais profissionais trabalham por produtividade e os constantes erros, das etapas anteriores, fazem com que eles, devido à necessidade de refazer o trabalho, antes de executarem propriamente suas funções, percam tempo ao reduzir seus ritmos de trabalho e, conseqüentemente, não atinjam as metas, estabelecidas por eles mesmos, no tocante aos seus rendimentos mensais. Veja o comentário do gerente Everton:

“Uma coisa que me mata de raiva na obra é o individualismo. Vamos começar do início. O carpinteiro não está nem aí para a alvenaria que o cara vai subir depois, o pedreiro de alvenaria não tá nem aí para quem vai rebocar depois, o cara que tá rebocando não tá nem aí para o gesso que vai entrar depois, o gesso não tá nem aí para o pintor, entendeu? É assim, ninguém está querendo saber do trabalho do outro. Se você está quebrando uma parede e tá caindo uns pedaços na mangueira de condução dos fios, o cara é capaz de sacudir para a pedra cair e ninguém vê que ele deixou problema ali, é incapaz de colocar um pedacinho de papel para evitar da pedra cair lá dentro, é mais fácil ele sacudir, para ninguém ver que ele deixou cair. Então é isso, obra é isso, e eu acho que essa mentalidade não vai acabar tão cedo. Sempre tem alguém reclamando do trabalho do antecessor, é um jogando a culpa em cima do outro; ninguém admite nada, e o negócio já começa na forma mesmo, na carpintaria, porque se começa lá na fundação errado, aí vai tudo errado. Eles pensam que sempre o próximo vai consertar e ainda não acaba, porque o erro do azulejista lá, o rejunte tampa, um vai jogando para o outro, e isso é o que mais dá confusão entre eles, eu já vi briga feia aqui dentro por causa disso, briga que a gente teve que demitir um dos caras para não ficar mais grave o problema”.

As reclamações, feitas abertamente, tornam os desentendimentos um fato comum no canteiro, sobretudo quando algum profissional exige dos encarregados que refaçam certos trabalhos. A maioria dos desentendimentos não adquire formas violentas, contidas pela possibilidade de demissão. As próprias ferramentas de trabalho, verdadeiras armas, parecem impor limites às agressões ou, como afirma SOUSA (2007, p. 97), “*Viver na obra torna-se uma experiência de tolerância em nome de uma situação de igualdade que compõe o imaginário dos trabalhadores regulados pela lei de não brigar*”.

Os problemas, advindos da não congruência entre as etapas do processo de trabalho, são um dos principais motivos, alegados pelos dirigentes da empresa 3, para o desenvolvimento do processo de racionalização via prescrição do trabalho. Como discutido no capítulo 4, as consonâncias entre as partes são vistas, pelos trabalhadores daquela empresa, como um fator positivo, uma vez que a qualidade de seus trabalhos passou a ser mais notada.

7.5. O controle dos trabalhadores.

Os canteiros de obras, de uma maneira em geral, são planejados para facilitar o controle dos trabalhadores. Os tapumes, que envolvem a obra, demarcam o território espacial do canteiro e submetem o trabalhador a um isolamento em relação à área externa, a rua. O caráter artesanal do processo construtivo desta empresa em questão faz com que o controle dos trabalhadores se realize de maneira relativamente amena, se comparado à empresa 3, em que o modelo de qualidade produz maiores exigências por parte dos dirigentes. Nesta empresa, o controle técnico se limita a um controle empírico dos resultados, com limitada interferência no “como fazer”. Assim, antes de uma etapa ser considerada terminada e aprovada, (alvenaria, reboco e, sobretudo o acabamento) passam por uma verificação do encarregado e do engenheiro. Estas verificações são, em sua maioria, meramente visuais. Não é rara a reprovação de trabalhos que exigem executar novamente o trabalho. No caso do acabamento, (colocação de azulejo e piso de cerâmica) a reprovação do trabalho o trabalhador ou é demitido, ou é realocado para outras tarefas que exigem menos precisão. Com isso, o que se percebe, diferentemente da empresa 3, não há, por parte da engenharia um controle do “como fazer” restringido-se ao produto das atividades parciais da obra. Assim, o acompanhamento do fazer está subordinado à preocupação do desempenho, essencialmente em relação a segurança, aparência final das etapas (sobretudo acabamento) e os prazos.

O controle do trabalho por parte do engenheiro proprietário e dos encarregados parte de um pressuposto básico: os trabalhadores fazem de tudo para enrolar o serviço. Tal fato faz com que seja comum nas falas desses dirigentes a expressão “peão é foda” dito de maneira recorrente, inclusive diretamente para os serventes. Por outro lado os trabalhadores ressaltam que o salário é muito baixo o que não motiva o suficiente para uma maior dedicação. Com explica o gerente Everton:

“Porque o negocio é o seguinte, obra não adianta você contratar uma pessoa achando que ela vai fazer o serviço como ele estivesse fazendo na casa dele não. Peão é foda, ele só quer saber do dinheiro dele na conta, mais nada. Ele não quer saber se você está perdendo dinheiro, se ele esta comendo o seu tempo, eles não estão nem ai pra gente não, eles só querem o dinheiro deles. Eu falo para todos os que estão aqui dentro, o Chico, o Clério, todos! O Neilor queria dar um incentivo para os serventes, eu falei: é jogar dinheiro fora, não vai incentivar nada. Se eu fosse o patrão eu pagaria isso no inicio, porque no inicio é dolorido, o cara sai daqui amarrotado, mas agora é a fase de acabamento não tem muito mais coisas para fazer. Você dar incentivo para um servente para ele fingir que está varrendo? Isso que mata a gente de raiva, o cara fica fingindo que esta fazendo as coisas, eu não pagaria isso agora, não, no inicio tudo bem na hora que está subindo a alvenaria, mas agora...”

Dentro desta concepção, a demissão se constitui no limite deste controle e faz parte do imaginário dos trabalhadores, principalmente dos serventes, a ponta mais precária entre os contratados. Mesmo assim, as formas de controle parecem ser amenizadas pelo tipo de relação estabelecida entre os encarregados e os trabalhadores. Segundo o engenheiro-proprietário, a função de controle é, sobretudo, atribuição do encarregado Navi, que a cumpriria inadequadamente. Segundo ele, este profissional não possui a seriedade necessária para as abordagens. Assim, como explica o próprio engenheiro:

“(...) como eu estou dentro da obra, é fácil pra eu corrigir os trabalhos errados, então o cara tá colocando uma cerâmica, eu fico lá olhando. Eu fico esperando pra ver se ele vai bater o martelo de borracha, se ele não vai. Tem pedreiro aqui que você não precisa ir atrás dele, têm outros que você vai e tem que olhar o que o cara tá fazendo, eu fico atrás do cara aqui, tô olhando, tô mandando corrigir, tô mandando arrancar se estiver errado, vendo se o cara está morcegando, porque **peão é foda!**. Eles fazem tudo para enrolar o serviço, tem que ficar de olho, demito se precisar. Mas isso seria função do Navi. Essa função era pra ser cumprida por ele. Mas eu não posso deixar na mão dele porque ele não sabe mandar. Tô tentando melhorar a situação dele por ele ser meu amigo, é uma pessoa que eu gosto, ele veste a camisa, **eu nem tenho como demitir**, mas não está preparado pra mandar nas pessoas. É um cara que brinca muito, às vezes o cara não sabe se ele está brincando ou tá cobrando. E não é assim que você manda nos outros. Mas eu procuro ficar sabendo de tudo que acontece aqui dentro, o Navi me conta. Se eu não estiver aqui e acontecer alguma coisa com o servente, ele me conta. Se o cara chegou atrasado, ele me fala, olha aconteceu isso, aí eu vou e dou uma dura no cara. Eles estão aqui pra isso, eles têm que me falar. Se eu não estiver aqui, eu tenho que saber o que tá acontecendo, senão não justifica ele estar aqui.”

Ainda Neilor explica a sua forma de controle dos trabalhadores, em que se revelam as relações pessoais, envolvidas pela demanda de reciprocidades dos favores:

“O cara chega, Neilor tô precisando sair pra resolver não sei o que, eu até libero... Eu nunca criei caso com ninguém. Mas eu quero que se o cara esteja aqui dentro, ele esteja realmente cumprindo a função dele. Que ele não esteja, muitas vezes, escondido dentro de um quarto, isso muitas vezes acontece, o cara está sumido, você vai olhar e o cara está escondido em algum lugar. Se o cara precisa sair pra resolver alguma coisa “Ah, preciso faltar pra resolver não sei o quê”, não tem problema não... Só que na hora que precisar passar do horário, nós vamos passar do horário, se tiver que fazer serão, vamos fazer. E eu espero que essa pessoa compreenda que ele tá fazendo mais do que a obrigação dele por que no dia que ele precisou, eu cedi, então a hora que eu precisar, ele tem que reconhecer. E aqui, graças à Deus, com essa turma, teve dias que nós ficamos aqui até dez e tanto da noite, batendo uma laje. E ficaram aqui acho que doze pessoas, doze ou treze pessoas e ninguém falou nada. Porque a maioria deles sabe que sempre que precisam resolver alguma coisa, eu libero mais cedo.”

As formas clandestinas dos contratos, sobretudo os por produção e por empreitada, aparentemente fornecem aos trabalhadores certa flexibilidade no que diz respeito aos horários. Como cabe ao trabalhador a responsabilidade por “construir o seu salário”, o controle em relação aos horários é praticamente inexistente. Tal fato traz, para

esses profissionais, a sensação de executar um trabalho autônomo, como afirma o pedreiro de acabamento Jorge, 53 anos:

“Trabalhar a metro você só tem uma vantagem: liberdade, liberdade só. Quer ir embora mais cedo, você vai, quer ficar até mais tarde, você fica, só isso, mas enquanto fichado não tem coisa melhor, não. “A metro” não compensa mais do que em uma empresa, fichado, não sô.”

A liberdade, neste sentido, encontra-se associada à sensação de autonomia e de ausência de controle por parte da empresa, mas revela, ao mesmo tempo, um autocontrole. Claro que não são todos os trabalhadores que podem trabalhar “a metro”, afinal, tal sistema é oferecido somente a oficiais, reconhecidos como “bons de serviços”. O pedreiro de acabamento Clério, de 34 anos, também reafirma o sentimento de liberdade frente ao rigor dos horários estabelecidos para os trabalhadores “fichados”:

“Acho que é mais interessante (trabalhar “a metro”) porque você tem mais... você recebe mais. Você trabalhar de assalariado, moço, você tem que cumprir horário... de sete às cinco... aqui eu trabalho o dia que eu quero, saio a hora que eu quiser, só que a gente não faz isso porque a gente tem que olhar o lado da firma também, não tô querendo enrolar o serviço, né, mas se eu quiser sair, eu saio a hora que eu quiser.”

O interessante, nesse depoimento, reside no fato de que, durante os meses da pesquisa, este trabalhador deixou de cumprir a jornada estabelecida, das 07h00 às 17h00, por apenas dois dias, ou seja, apesar de ressaltar a liberdade que possui em relação ao cumprimento dos horários, em raríssimas ocasiões ele se utiliza de tal “benefício”. As formas de controle da empresa, no que diz respeito ao trabalho por produtividade, podem até se encontrar minimizadas em função da transferência, para o trabalhador, da responsabilidade por produzir seus ganhos, no entanto, não estão ausentes. Para a empresa, conceder certa margem de autonomia e de liberdade aos trabalhadores parece ser uma forma de manutenção das características dos trabalhos artesanais dos profissionais de ofício, ao mesmo tempo em que é compatível com a desregulamentação dos contratos formais. No entanto, apesar da liberdade proclamada pelos trabalhadores, existem regras veladas que a limitam. Os funcionários com contrato por produtividade, por exemplo, sentem receio em sair do canteiro antes do horário normal de trabalho e, quando saem mais cedo, ficam atentos à ausência dos encarregados, ou do engenheiro - proprietário, pois preferem que as saídas não sejam notadas. Como relata Clério:

“Eles acham ruim sair mais cedo. Se você sai mais cedo ou ficar faltando, eles acham ruim. Depende do patrão também e do tanto que você tá saindo. Se sair muito, ele vai... “ah, fulano tá saindo muito cedo, ele não vai trabalhar mais porque eu tô com pressa” sempre tem uma reclamação. Não é por causa que você tá ali trabalhando por sua conta que você vai sair e chegar a hora que você quiser não. Muitas firmas, mesmo você trabalhando na produção, você tem que cumprir horário. Agora aqui no Neilor é mais... Mas mesmo assim ele ainda reclama. O pessoal aí quando sai fica de olho nele, só sai quando ele não está olhando, (risos). Mas em outras firmas, mesmo você trabalhando na produção, é de sete às cinco, tem que cumprir horário, é de sete às cinco.”

7.6. A chegada das mulheres.

Em um dos meus retornos ao canteiro, depois de encerrada a pesquisa, deparei-me com uma situação não antes vista em outros canteiros: a presença de duas mulheres trabalhando nos serviços de rejunte de azulejos. Mesmo que, atualmente, seja bastante conhecido o fato de o canteiro de obra ser cada vez mais uma opção para as mulheres, inclusive com uma grande procura em cursos de formação profissional, ainda não havia me deparado com tal situação. De acordo com o engenheiro, torna-se cada vez mais comum, na região, que as mulheres, sobretudo as que possuem outras atividades, assumam este tipo de trabalho por produtividade nos canteiros. As duas trabalhadoras, cujos maridos também eram da Construção Civil, já haviam “trabalhado com o Neilor” em outros dois canteiros. Para o engenheiro, elas faziam os serviços de uma maneira melhor do que a dos homens, uma vez que eram mais caprichosas e sujavam bem menos os cômodos onde trabalhavam. Em uma afirmação, já bastante conhecida nos estudos de gênero, Neilor afirma que elas possuem grandes habilidades manuais e que, além de caprichosas, são mais habilidosas com este tipo de serviço manual do que os homens, o que não deixa de ser uma forma de preconceito. O relato abaixo foi do meu diário de campo e descreve um pouco as atividades de rejunte por elas realizadas:

21 de agosto de 2009

Visita aleatória ao canteiro. Na cozinha de um dos apartamentos do segundo andar, duas mulheres executam os trabalhos de rejunte de azulejos. Em cima de um precário andaime, improvisado com madeirites e caixotes velhos de massa, elas realizam suas funções com grande velocidade e precisão. A tarefa consiste em tampar as frestas, entre os azulejos, com uma argamassa especial que as mulheres misturam usando um pedaço de madeira. Apesar de a empresa fornecer uma pequena espátula de borracha, as trabalhadoras preferem a ferramenta por elas mesmas desenvolvida: um pedaço de sandália do tipo havaianas²⁶. Com este pedaço de borracha, as duas retiram um tanto de argamassa e vão preenchendo as frestas entre os azulejos. Fazem a tarefa juntas e, ao terminarem uma determinada parte alcançada com o andaime, executam a tarefa seguinte: a de limpar o excesso de argamassa. Tal limpeza é feita com um pequeno pano, sempre lavado para a retirada da argamassa nele acumulada. Preenchidas as frestas e limpo todo o excesso, as trabalhadoras descem do andaime e o arrastam para outra parte da parede, onde a mesma função é executada, sempre com a mesma velocidade e precisão. As pausas existem somente para se fumar um cigarro e as duas voltam rapidamente para o trabalho.

De acordo com as trabalhadoras, elas conseguem fazer, em média, 50 metros quadrados por dia e o preço pago é de R\$ 2,00, o que se constitui no trabalho por produtividade com menor valor por metro quadrado.²⁷ Assim, as duas conseguem cerca de R\$100,00 por dia. Como o serviço é rápido, sendo realizado inteiramente em torno de um mês, proporciona um rendimento de cerca de R\$ 1000,00 para cada uma, no período trabalhado.

Os elogios de Neilor às trabalhadoras, no entanto, não são suficientes para permitir que elas executem o rejunte das pastilhas que revestem a parte externa do prédio. Indagado sobre a possibilidade de elas cumprirem tal tarefa, o engenheiro-proprietário disse que a parte externa seria dada para um servente, uma vez que não

²⁶ A adaptação de ferramentas de trabalho demonstra, neste caso, a precariedade do contexto de trabalho, o qual obriga as trabalhadoras a construírem suas próprias respostas de maneira mais econômica possível e de maneira criativa e astuciosa, o que envolve um conhecimento de *métis*, tal como discutido por Détienne e Vernant. (2008).

²⁷ Pelo m² de azulejo pagava-se R\$ 8,00, pelo de alvenaria, R\$ 5,00 e pelo do gesso, R\$ 4,00.

confiava nas habilidades das duas mulheres para trabalharem em andaimes altos, os quais exigem o uso de equipamentos de segurança. Assim, Neilor prefere que um trabalhador registrado execute esse serviço, o que poderia lhe causar menos transtornos em um possível acidente de trabalho.

A Construção Civil sempre possuiu o estereótipo de ser um ambiente machista. Seu contingente, majoritariamente masculino, e os tradicionais insultos às mulheres que passam na rua podem causar estranheza, ainda mais se houver a presença feminina nos trabalhos. No entanto, a existência das duas mulheres no cotidiano da obra, pelo que pode ser percebido, não causava nenhuma alteração da rotina.²⁸ Elas eram tratadas, pelos demais trabalhadores, com um grande respeito. Durante uma conversa informal com as duas, elas afirmaram que ninguém jamais lhes dirigiu qualquer insulto. Como afirmou uma delas: *“não pode é dar confiança”*.

8. A Construção Civil como “porta de entrada” ao trabalho urbano de migrantes.

A presença de migrantes na composição da mão-de-obra empregada na Construção Civil não se deve exclusivamente às características intrínsecas do seu processo produtivo. As estratégias migratórias, algumas vezes, envolvem a expectativa do migrante em conseguir uma qualificação profissional que lhe possibilitará a inserção nos ofícios do setor, ou mesmo um atalho para se inserir em trabalhos urbanos. Ao menos nos canteiros pesquisados, a perspectiva de retorno à localidade de origem parece ser um objetivo claro para os trabalhadores migrantes entrevistados, exatamente como se constatou em relação à imigração na França, como descreveremos no próximo capítulo. Para tais migrantes, a Construção Civil se constitui em um meio de acumular dinheiro, por exemplo, para aumentar o patrimônio, construir uma casa ou realizar pequenos investimentos nos trabalhos rurais, ou seja, os objetivos se direcionam sempre para a expectativa do retorno, mesmo para os que se estabeleceram na RMBH há mais tempo. A perspectiva de acumular o máximo de dinheiro possível, no pouco tempo em que se

²⁸ Algo distinto foi percebido por Sousa (2007), em sua pesquisa nos canteiros de Brasília. *“Ainda que incipiente, as relações entre homens e mulheres, vivenciadas no cotidiano da obra, dão ao canteiro uma expressão diferente: falas e risos de grupos mistos na hora do almoço contrastam com o silêncio de grande parte dos “peões”, adormecidos pelo cansaço e pelo ruído das pedras e dos dominós seguidos de gritos animados dos jogadores masculinos.”* (SOUSA, 2007. p. 90)

desenvolve a atividade de construção, faz com que os migrantes busquem se inserir em diversas possibilidades de trabalho dentro do canteiro e fora dele. Muitas vezes, tais trabalhadores possuem metas estabelecidas do montante necessário para realizarem algum projeto em sua cidade de origem. Como explica o servente de pedreiro Ronildo, 21 anos, sobre seus objetivos, que incluem a mudança de “peão de obra” para “peão de boiadeiro”:

“Eu vim trabalhar aqui porque a minha vontade é comprar uma boiadinha pra mim mesmo, e também uma casinha lá no interior, sabe? Minha vontade mesmo é ser peão de boiadeiro profissional, sabe? Pra montar em rodeio. Aí eu queria ter uns boizinhos pra mim mesmo treinar aquela boiadinha. Aí eu ia treinar minha boiada e me treinava também. Porque lá na minha cidade tem boi nas fazendas, sabe? Mas eles não deixam a gente treinar. Aí você tendo o seu mesmo... você trabalha na fazenda, pode deixar ele ali no terreno. Aí minha vontade é, com o tempo, sair pra fora, sabe? Belo Horizonte, São Paulo, Barretos. Dá muito dinheiro ser peão, Nossa Senhora, se você for bom, né?”

A inserção dos migrantes no setor encontra-se diretamente relacionada aos vínculos decorrentes do processo migratório, nos quais estão envolvidos parentes, amigos, conterrâneos. De maneira distinta das regiões metropolitanas de São Paulo²⁹, Rio de Janeiro³⁰ ou de Brasília³¹, lugares onde surge um elevado contingente de migrantes nordestinos nos canteiros de obras, na RMBH é raro encontrar trabalhadores oriundos do Nordeste. No canteiro da empresa 1, por exemplo, todos os trabalhadores vieram de cidades do interior do Estado de Minas Gerais. Em seus depoimentos, fica claro que o processo migratório ocorre como um projeto familiar fundamental para a viabilização do deslocamento e para a acomodação. A decisão de mudar, para a maioria dos entrevistados, encontra-se diretamente relacionada à existência de um ponto de chegada estável, seja ele em casas de familiares ou no próprio canteiro, sendo esta última possibilidade um dos motivos pelos quais o setor aparece, ainda, como um fator de atração aos migrantes.

A perspectiva do retorno, muitas vezes, é adiada e, por isso, a maioria dos trabalhadores do canteiro da empresa 1 possui mais de 5 anos estabelecidos na RMBH. Apenas três deles tinham menos de 2 anos na Região e dois vieram exclusivamente para trabalhar nesta obra, ambos com perspectivas de retorno a curto prazo. No caso dos trabalhadores casados, torna-se bastante comum o pai migrar e trazer o restante da família só depois de criar situações favoráveis, motivo pelo qual a migração acaba

²⁹ Discutido por FARAH (1996).

³⁰ Discutido por BROCHIER (2000).

³¹ Discutido por SOUSA (2007).

realizada por etapas. Enquanto a família não chega, parte do salário é enviado para ela, mensalmente. O momento da chegada à nova localidade, de acordo com os entrevistados, revela-se o mais difícil, seja devido ao desconhecimento em relação à cidade grande, à dificuldade encontrada no trabalho, à precariedade da moradia. Morar no canteiro, muitas vezes, surge como a única opção. No momento da chegada, conforme relatam, a rede de solidariedade familiar se torna de vital importância, uma vez que possibilita um apoio, tal como moradia, dinheiro emprestado, isso até o indivíduo conseguir um emprego, um lugar para residir e, assim, ampliar as suas relações.

A inserção nos trabalhos da Construção segue a mesma lógica do processo migratório, ou seja, os vínculos interpessoais, sobretudo familiares, viabilizam a inserção através da indicação feita por profissionais já estabelecidos. Estes trabalhadores, muitas vezes, tornam-se fundamentais ao viabilizarem a vinda de aspirantes, os quais, muitas vezes, não apresentam nenhum vínculo anterior com os ofícios da Construção Civil. Assim, a entrada dos migrantes se encontra relacionada diretamente aos contatos que possuem nas cidades de destino, por isso o setor se torna a alternativa mais fácil e não uma escolha *a priori*. O servente de pedreiro Ronildo relata, a seguir, sobre como ocorreu a sua inserção na Construção Civil:

“Eu estava lá no interior, né, e estava procurando um serviço pra eu trabalhar uns quatro meses, sabe? Quatro, ou mais, sabe? Não precisava ser em obra não, qualquer coisa que desse mais do que na roça, eu vinha. Aí consegui uma obra ali em Pedro Leopoldo através de um cunhado meu, que ele é pedreiro profissional, sabe? Ele trabalha com o tio dele. E eu liguei pra ele e perguntei se ele sabia de serviço pra mim, sabe? Ele falou com o tio dele que eu tava precisando de serviço. Aí estavam precisando de ajudante, mais ou menos dois meses só, que a obra lá era pequena. Aí ele falou que ia precisar de ajudante, aí ele pegou e me chamou. Eu trabalhei dois meses só. Só que aí a obra acabou, né? Aí ficou só o vigia, aí ele não tava precisando mais de ajudante, aí eu fiquei sem querer voltar pro interior com dois meses. Aí meu tio, o Chico, conversou com o Neilor e falou que eu já tava precisando de serviço pra uns três meses, talvez até mais, porque eu não tava querendo voltar pro interior com dois meses não, sabe? Aí o Neilor falou “Não, pode trazer ele, ué! Vai trabalhar com nós”.

Devido ao fato de o trabalho na Construção possuir ainda características artesanais, ou seja, com pouca incorporação de máquinas, de equipamentos ou de tecnologia sofisticada, criou-se uma imagem de que, para se inserir em trabalhos assim, bastava apenas disposição física, com um forte apelo à virilidade³², o que não se mostrou diferente em relação ao caso francês. Tudo isso sempre atraiu os migrantes, sobretudo os do setor primário. Estes trabalhadores, sobretudo os jovens “*habitados às dificuldades*

³² Como discutido por DEJOURS, C. CRU, D, (1983).

da vida ou ao trabalho pesado e suficientemente motivados para enfrentar as condições difíceis que os aguardavam no canteiro de obras. Era ainda possuidor de alguma qualificação construída na adolescência, e mesmo na infância, como ajudante da família na luta pela subsistência (trabalho na lavoura, na carvoaria, nas pequenas construções, na carpintaria etc.) o que, de certa forma, credencia-o aos trabalhos da Construção, graças à sua semelhança entre alguns trabalhos e ferramentas utilizadas.” (TOMASI, 1999. p.31).

Estas migrações sempre foram condicionadas pelas redes de contatos de migrantes mais antigos, o que proporcionou a existência de redes sociais de malha estreita, nas quais os laços familiares possuem um grande destaque. Utilizando a expressão de Granovetter (1995), predominam os laços fortes³³, que se estabelecem entre familiares e nas relações de vizinhança. Tais laços não somente garantem o acesso ao emprego como também se tornam fundamentais para a integração do migrante em relação à nova localidade e, sobretudo, dentro do espaço de trabalho, sendo, inclusive, fundamentais no processo de aprendizagem dos ofícios, como analisaremos. Essas características são muito semelhantes às encontradas no caso da Construção Civil francesa, como discutiremos no próximo capítulo.

As oportunidades geradas, atualmente, em outros setores e as crescentes facilidades, criadas pelo acesso à educação, provocaram uma diminuição da procura pelos ofícios do setor, como argumenta Tomasi (1999). A maioria dos ajudantes e dos serventes entrevistados nos canteiros possui projetos de trabalho externos ao setor. Trabalhar na Construção Civil parece, cada vez mais, uma ocupação provisória, seja para os trabalhadores dos centros urbanos, seja para os que chegam através do processo de migração. Para os migrantes que decidem permanecer nos grandes centros, a Construção Civil é vista como um trabalho temporário e unicamente como uma forma de acesso à nova localidade, pois a busca por trabalhos menos pesados, menos estigmatizados e com maiores rendimentos se torna o desafio a ser atingido.

³³ Pesquisa realizada por Lima e Conserva (2006), analisando as estratégias de entrada e de permanência no mercado de trabalho ao comparar dois contextos distintos de trabalhadores de baixa qualificação, formais (têxteis e vestuários) e informais (ambulantes), em que se demonstra a importância das redes sociais na inserção no mercado de trabalho em ambos os setores pesquisados. Também em ambos se destaca a importância das redes de malha estreita, ou seja, as de laços fortes.

9. Um desabafo final.

Encerrada a pesquisa de campo, depois de quatro meses de presença diária no canteiro, passei a realizar pequenas visitas esporádicas, continuando a observar a obra que se aproximava do fim. Nestas visitas, era comum ouvir de trabalhadores, logo na chegada, uma cobrança feita sempre com muita gentileza: "você sumiu, tem que aparecer mais". Quando eu chegava, eles imediatamente começavam a narrar fatos acontecidos durante a minha ausência: desde eventos cômicos, como a embriaguez de um servente, que chegou ao canteiro depois de um tombo de bicicleta, até situações mais dramáticas, como o aviso de demissão de todos os trabalhadores. Tudo isso confirmava o prazer que possuíam em relatar suas vivências no canteiro, suas experiências profissionais e suas vidas privadas para alguém que os ouvia com interesse e que valorizava seus ofícios.

Em uma dessas visitas, depois de dois meses de ausência, foi informado, logo em minha chegada ao prédio, pelo pedreiro Chico, que todos os trabalhadores da obra tinham recebido aviso prévio, inclusive ele, Clério e Navi, que faziam parte do núcleo fixo da empresa de Neilor. A tensão desses trabalhadores foi imediatamente percebida através das frases de insatisfação em relação a Neilor e à profissão, de uma maneira geral. Aproveitando-me do ambiente diferente e da aparente vontade de desabafar de Chico, decidi realizar mais uma entrevista com ele. Contagiado pela decepção em relação à expectativa de atitudes paternas por parte de Neilor, Chico deu um depoimento extremamente rico ao analisar não só o caráter instável dos empregos da Construção Civil, mas também as atitudes do patrão em relação aos trabalhadores, como a falta de comprometimento no que diz respeito às situações de doença, vivenciadas pelo próprio Chico, vítima do trabalho. Diferentemente da primeira entrevista, conseguiu elaborar toda uma trajetória de sofrimento e de precariedade. As relações paternalistas, assumidas por Neilor, como a responsabilidade de cuidar, pessoalmente, de seus protegidos, levaram os trabalhadores a criarem uma imagem de patrão com poder e com capacidade para solucionar todas as dificuldades, mesmo que, algumas vezes, não estivessem ao seu alcance. A relação paternalista demonstrou-se frágil e, por isso, a decepção e a desolação transpareceram em forma de lamentações. O depoimento forte desse trabalhador merecia ser transcrito integralmente aqui, no entanto, em virtude da extensão da conversa, preferimos dividi-lo em dois tópicos.

9.1. A saúde debilitada.

A primeira queixa de Chico estava relacionada ao descaso do patrão em relação à sua saúde. De fato, nas primeiras observações neste canteiro, chamou-me a atenção as várias cartelas vazias de Paracetamol espalhadas pela obra, alertando para a probabilidade do trabalho ali exercido ser a causa de tamanha demanda por remédios contra a dor. E realmente não demorou a confirmação. Chico era acometido por intensas dores na coluna e nas pernas que, segundo ele, deviam-se aos movimentos repetitivos, realizados nos assentamentos das cerâmicas, sobretudo nos pisos. As dores insuportáveis faziam com que andasse um pouco curvado à direita, com queixas a cada movimento mais brusco. Tal fato me foi revelado já nos primeiros dias de campo, no entanto sem maiores detalhes, o que, em um momento de catarse, contudo, foi exposto em detalhes:

“Eu sempre trabalhei forçando muito a coluna, ficava fazendo sempre a mesma coisa, aí começou a doer a minha coluna, isso já tem uns 5 anos, e foi ficando cada vez pior, aí atacou a perna. Atacou a perna, tem hora que eu tô andando, eu tenho que pegar e baixar e tentar forçar aqui assim ó... (explica colocando a mão no joelho) esticar o nervo da perna porque parece que o nervo da perna vai fazendo assim... encolhendo. Aí eu passei seis meses sem poder fazer bosta nenhuma. Tratamento, injeção, comprimido e nada, nada. O médico me botou pra fazer fisioterapia, fiz fisioterapia 15 dias. E lá em casa era só eu que trabalhava e daí a pouco vinha aquelas contas, tudo amontoando, falei: puta que pariu! Quando eu estou trabalhando eu sinto muita dor, e não é brincadeira não, a gente trabalha mesmo por que a gente precisa mesmo. Aí o médico foi e me deu um laudo pra ver se eu encostava, chegou lá o médico do INSS me deu pau.”

__ Você foi tirar uma licença?

“Fui ver se eu encostava uns meses, né? Mostrei ao médico, o médico ignorante pra caramba não quis olhar meus papéis nem nada. Aí eu peguei e falei “eu tô fazendo fisioterapia, acabei de sair da firma, saí machucado”. Então, eu tenho que fazer fisioterapia. Eu não posso trabalhar porque a fisioterapia é de oito às nove no SUS, não tem hora pra acabar. Como é que eu vou sair da fisioterapia e ir trabalhar? Aonde? Não adianta também você tá fazendo o tratamento e daí a pouco tá trabalhando e forçando do mesmo jeito; vai sarar como? Não vai sarar. Aí o médico pegou e me deu pau.” Há não, daqui uns quinze dias você recebe a carta lá”. Recebi a carta dizendo que se eu quisesse recorrer que podia recorrer, porque dessa vez não passou não. Aí eu falei “quer saber de uma coisa? Eu vou é trabalhar”. Oh, menino! Mas nos dias que eu comecei a trabalhar eu trabalhei ruim, ruim, aí foi indo, foi manerando um pouco, manerando, ô conseguindo trabalhar até hoje. Neilor falou comigo “Oh, Chico, na hora que tiver perto de acabar aqui você vai ao médico e vamos ver se você encosta uns meses aí pra você fazer uns tratamentos. Neilor não falou mais bosta nenhuma, me deu foi um aviso (aviso prévio) pra mim assinar. Por isso que eu falo com esses menino que estão aqui: “patrão nenhum gosta de ninguém, de empregado não, gosta é do serviço do cara. Se tiver bom pra dar o sangue pra ele lá, é mil maravilhas, depois se adoecer é ruim, pode esquecer. Eu assinei o aviso, mas na hora que eu for ao médico assinar, eu vou falar com ele. “Oh eu tô doente, tô com ortopedista marcado, se me der problema eu vou ferrar você e a firma”. Né não? Vou olhar meu lado. E eu saí doente, fiquei foi seis meses nesse prédio aí. Eu sentia dor na coluna mas não era essa dor de agora. Eu fiz esse prédio, eu e o Clério, fizemos este prédio, e fizemos o outro, tudo pro lado

de fora. Fora dentro, que nós rebocamos. Aí que eu comecei com a dor na coluna, com a dor na perna e a dor no braço. E a minha esposa dizia assim “você vai ao médico, você vai ao médico!” Falei “Não, vou fazer o seguinte, vou esperar acabar lá porque se eu sair de lá pra ir ao médico, Neilor tá ferrado. Aí... quem chapava massa lá embaixo era eu. O Clério ia fazendo as espala, né, e eu chapando massa. Aí o Clério me ajudava, sarrafiava, desempenava e tal, e eu chapando massa. Massa de dez centímetro. Nós passamos foi mais de seis meses nos andaime desse prédio aí. Aí pronto, quando eu saí, saí estourado. E até hoje não sarei ainda, e não sara não.”

___ Mas o que o médico falou?

“Eu tirei uma chapa da coluna, eu tenho um desligamento na coluna de um centímetro. Os papéis tá tudo lá em casa. É osso, cara, nossa senhora. Complicado... o patrão cada vez mais rico e a gente cada vez mais pobre. Vou te falar, tem hora que eu penso até desistir de obra. Mas vou desistir de obra pra fazer o quê? Só se fosse pra roça. Eu to é querendo é fazer isso, voltar para a roça.”

9.2. A deslealdade do patrão.

“Tem firma que você trabalha que te dá oportunidade, entendeu? Oportunidade de crescer, ser encarregado, ser outro tipo de coisa. Eu tenho é 16 anos que trabalho com ele, sô. Ele sabe que eu conheço o serviço, e sei trabalhar, sei mandar o cara fazer, mandasse ser um empreiteiro dentro da obra dele. Trabalhar pouco e ganhar mais. Botava uns camaradas pra trabalhar, olhar os cara trabalhar. Cadê que ele faz isso? Faz bosta nenhuma. Navi, tem quanto tempo que trabalha com ele? Navi é o que hoje em dia? Nada. Ele fala que Navi é encarregado dele, encarregado de quê? Porque o salário do Navi na carteira é salário de pedreiro. Não tem classificação na carteira, não. É classificação só de pedreiro. E já tem muito tempo que Navi tá tomando de conta da obra, entendeu? Navi lógico que não vai fazer isso, né, mas se Navi levar um camarada desse na justiça? Ele tá ferrado! Ele pode meter a mão no bolso porque uns 50 mil reais ele vai pagar. O encarregado deve tá na faixa de mil e duzentos conto por mês no sindicato. Ele recebe setecentos e pouco mais cem conto, mixaria.”

“Eu não gosto de sacanagem com ninguém. Melhor coisa que tem é a pessoa sair limpa. Não deu certo “Oh, não deu certo, tô indo embora, vamos ver a outra lá, quem sabe a gente trabalha junto. Igual foi lá no outro prédio, teve um dia que eu estava trabalhando, eu olhei e falei “Ah,, quer saber de uma coisa, eu vou embora”. Tava começando a alvenaria. “Que isso, você vai embora?” “Vou, não tô agüentando ficar nessa porra dessa obra aqui não, vou ficar aqui mais não”. Juntei minhas ferramentas, joguei dentro do carro dele (Neilor) e ele foi lá em casa me levar. “O que foi, Chico? É o salário?” “É o salário e aqui também não tá dando campo pra mim, não. Um frio horrível, umas barraca velha que a gente morava, uns trem velho, tudo jogado, comida feita pelos coco aí, eu não tô agüentando isso mais não, vou embora.” Fui embora. Tá dando certo pra mim, beleza, não tá, tô saindo vazado.”

“Meu sobrinho e uns 16 peão lá da minha cidade estão aqui trabalhando em uma firma que faz estrada. Lá os caras têm alojamento, todo dia tem almoço, janta, café da manhã, café da tarde, né? Por que um camarada desse num pode pegar e” Oh! meninos, vocês tão morando aqui na obra, eu vou fazer o seguinte, vou pagar marmitex para vocês. Ficar cozinhando essas comida aí, jogada, esses trem pros coco aí, não, vou pagar um marmitex pra vocês. Se o camarada tivesse um conhecimento e falasse “vou dar valor aos meninos porque os meninos é gente boa, trabalhador e tal.” Mais não, deixa o camarada jogado aí dentro da obra de qualquer jeito. Aí você olha uma escada dessa aí, como é que você sobe uma porra dessa aí, nem luz tem. É tratado aqui igual cachorro. Tô cansado desse negócio.”

9.3. O Paternalismo

“Está tendo obra aí agora, esse trem vai mudar. Em BH, agora, você não precisa nem levar marmitta não, todo dia tem marmitex. Eu acho que a gente que dorme aqui, o camarada tem que ter algum valor pra empresa, né? Em BH não falta serviço não, ué. **A gente vem mais pra cá, eu principalmente vem pra cá por causa de que, consideração, ué! Consideração: “Ô, Chico, tô precisando de você lá e tal”, eu venho trabalhar com ele. Já tem muitos anos que eu acompanho ele.** Quando eu comecei a trabalhar para o Neilor, tava falando com os meninos aí, ele não tinha porra nenhuma não, sô. Trabalhava com o pai dele, não tinha nada, nada. Ele ficava era naquela caminhonete lá e comprando as coisas pro pai, entendeu? Ia lá, buscava um cimento, buscava material, pedra, esses trem... tinha bosta nenhuma, não. Neilor trabalhava de ajudante. Hoje em dia tá aí, tem uma firmona, tem a firma dele. Era pra dar pelo menos mais valor pras pessoas que sempre acompanhou ele. **Eu não sei não, mas eu acho que esta foi a última obra que eu trabalhei com ele.**”

CAPITULO 3.

“Merci, au revoir”: trabalho temporário e imigrações na Construção Civil Francesa. (A empresa 2).

“Camaradas turcos, iugoslavos, argelinos, marroquinos, espanhóis, senegaleses, conheci apenas fragmentos da história de vocês. Quem poderá jamais contá-la inteiramente essa longa marcha que trouxe-os um a um para o emprego de operário especializado ou de trabalhador manual? Os vampiros recrutadores de mão-de-obra, os lacaios das multinacionais que fazem o peneiramento da miséria de aldeias longínquas, os burocratas e os traficantes de autorizações de toda espécie, os passadores de fronteira, os falsificadores de papéis, os navios superlotados, os caminhões sacolejantes, os desfiladeiros atravessados na madrugada fria e a angústia das fronteiras, os negreiros e os comerciantes de dormitórios... Tanta coisa! (...) Linhart (1978)

1. Introdução

Neste capítulo, apresentaremos a pesquisa de campo realizada em um canteiro de obras na França, especificamente na cidade de Toulouse. Marcado pelo elevado número de trabalhadores imigrantes que compunham a força de trabalho, o recrutamento se realizava, principalmente, via agência de temporários, a qual caracteriza o mercado de trabalho no setor francês. Apesar de assegurarem certos direitos trabalhistas, as agências trazem uma enorme instabilidade ao trabalhador, em função das próprias características desse tipo de vínculo ou devido às ilegalidades dos contratos que visam a garantir, para as empresas utilizadoras, a possibilidade de se desvencilhar do empregado a qualquer momento. A prestação transnacional de serviços, que vem se consolidando no mercado

de trabalho no Setor como uma estratégia para burlar a “rígida” legislação francesa, aponta para esquemas bem organizados de fornecimento clandestino desta mão-de-obra, transferindo as ilegalidades para empresas estrangeiras.

O surgimento das agências de temporários na França, no início dos anos 70, insere-se em uma tentativa do governo de fornecer possibilidades de contratos alternativos e, assim, flexibilizar a legislação, procurando minimizar a precariedade envolvida no trabalho informal. No entanto, as agências possuem inúmeras possibilidades de burlar a legislação, sobretudo através da reconfiguração dos contratos e da utilização maciça de imigrantes ilegais. Se a utilização das agências de temporários foi desenvolvida, no seu início, como forma de coibir a informalidade e combater o desemprego, elas, na verdade, servem, atualmente, como forma de legalizar a precarização, sobretudo dos imigrantes clandestinos, para os quais os seus efeitos são ainda mais perversos.

Tal como vem sendo cada vez mais vivenciado também no Brasil, a obra em questão era administrada por uma incorporadora. Assim, o cliente era um órgão público que havia contratado uma construtora, a qual, por sua vez, subcontratou as diversas empresas que atuavam no canteiro. Esta é a prática mais comum nas construções de obras públicas francesas, que se caracteriza como uma cascata de subcontratações. Diferentemente do que ocorre no Brasil, onde há pouca divisão do trabalho entre as empresas responsáveis pelos canteiros, na França o papel do chefe é mais reduzido, limitado à empresa à qual está vinculado. Esse papel, no entanto, é exercido com autoridade, o que também se observa em relação aos mestres-de-obras brasileiros.

Quando se investigam os canteiros de obras franceses, percebe-se que, entre os dirigentes das construções, torna-se recorrente a expressão “falta de mão-de-obra qualificada”, principalmente entre os engenheiros, os chefes de canteiro e os encarregados. No entanto, esta não é uma queixa nova e remonta ao início do século XX. Nicolas Jounin (2008) cita, por exemplo, a fala de Francis Bouygues, fundador da maior construtora francesa, que, em 1964, já se lamentava em relação à falta de qualificação, ao afirmar que “a penúria da mão-de-obra não é quantitativa, mas qualitativa”. Assim, torna-se claro, pela fala desse empresário, que o Setor sempre encontrou trabalhadores para as suas atividades, embora cotidianamente sustentadas pelo trabalho dos imigrantes, muitos com títulos de estadia precários ou ilegais, realidade que, quarenta e quatro anos depois, continua presente nos canteiros de obras franceses com o mesmo

vigor, como bem demonstra Jounin (2008), uma vez que as soluções para a mão-de-obra desqualificada parecem não ter sido ainda encontradas. O que se percebe é que a tal teoria da penúria qualitativa esconde, na verdade, as condições nas quais esta mão-de-obra se consolida, ou seja, o setor da Construção Civil na França, como também no Brasil, possui uma ideologia “do provisório”, uma vez que nunca houve, realmente, uma estabilização da sua força de trabalho, o que tem levado o Setor, desde há muito, a se beneficiar de uma grande oferta de trabalhadores migrantes, frequentemente disponíveis para os trabalhos duros e sempre dóceis e descartáveis.

Algumas sensações iniciais delimitam um novo universo para um estrangeiro, sobretudo para aquele indivíduo acostumado aos canteiros brasileiros menos industrializados. Quando se olha o canteiro a partir da rua lateral, vê-se um grande pátio, e o prédio completamente cinza, todo realizado em concreto, sem a utilização dos tradicionais tijolos de argila. No entorno, oito contêineres, que descobri depois abrigarem escritório, vestiários, almoxarifados e banheiro; este último não impedindo, no entanto, o forte cheiro de urina em cada andar da obra. No interior da Construção, o aspecto cinzento também se expressava nos rostos e nas mãos dos trabalhadores envolvidos na concretagem, no quebra-quebra das rebarbas de concreto saídas das fendas após a secagem dos blocos e na poeira cinza proveniente das lixas mecânicas polidoras das paredes. O barulho infernal – praticamente o dia todo - dos Marteletores (máquinas de mão utilizadas para a quebra do concreto), me passou a impressão inicial de ser este tipo de técnica construtiva um intenso fazer e refazer constante. O estranhamento também ocorreu em relação à ausência de equipamentos de segurança, sobretudo do capacete - uma regra absoluta no canteiro da empresa 3, o primeiro pesquisado no Brasil - e à grande variedade de nacionalidades dos trabalhadores, que se expressavam nas diversas línguas faladas no dia-a-dia dos trabalhos. Cada pequeno grupo nacional se comunicava em língua nativa. O francês era falado quando os trabalhadores se dirigiam ao chefe de equipe, ao chefe do canteiro ou a outros trabalhadores de nacionalidades diferentes, sobretudo durante os pequenos encontros nos momentos de pausa. O árabe, falado entre os magrebinos, alternava-se com o francês com grande naturalidade. O português era utilizado pelos trabalhadores portugueses e também quando se dirigiam a mim. Ser brasileiro e falar a mesma língua pareceu de fundamental importância para a consolidação da afinidade com estes profissionais, os quais sempre me convidavam para ir a suas casas após o trabalho. A boa relação com os portugueses facilitou, inclusive, a aproximação com os demais estrangeiros.

No início, exatamente como ocorrido nos outros canteiros pesquisados no Brasil, percebi uma total indiferença a mim, proveniente, sobretudo, do chefe do canteiro, caracterizada por uma mistura de desconfiança e de apreensão em relação à presença de um estranho naquele ambiente de trabalho, situação ainda mais rara, neste canteiro, do que nos pesquisados no Brasil. A ruptura deste comportamento, nos quinze primeiros dias da pesquisa, foi possível devido a um evento totalmente casual. Era um dia de pesquisa, em que observava os trabalhos de Hachid e Kamel, dois Bancher (armadores que executam a montagem das fôrmas para a concretagem através de grandes painéis de aço), ambos argelinos e que constituía a única equipe deste ofício no canteiro. Eles falavam árabe um com o outro, mas, naturalmente, passaram a falar francês comigo quando da minha aproximação, o que acreditei ser uma gentileza, o que mais tarde, no entanto, descobri se tratar de uma regra implícita de boa convivência, ou seja, nunca se expressar em língua nativa perto de alguém que não domina o idioma. Assim, depois de algum tempo de observação hesitante, pedi autorização para fotografá-los executando seus trabalhos. Prontamente atendido, em meio a muitas poses e em várias situações, sempre empunhando as máquinas ou as ferramentas de trabalho - com sorrisos nunca dantes e nem depois vistos novamente - dirigiam-se a mim, após as fotos, ansiosos para verem, na pequena tela na minha máquina fotográfica, as imagens recém captadas, com pedidos insistentes para não me esquecer de lhes dar cópias. Motivo? Poder enviá-las para as esposas e os filhos que se encontravam em Argel. No dia seguinte, então, ao retornar ao canteiro para mais um dia de pesquisa, munido de diversas fotos do dia anterior, distribuí quatro para cada um deles, o que causou uma euforia instantânea, a qual fez com que as fotos circulassem entre vários outros trabalhadores. No mesmo dia, Joaquim, servente de pedreiro português, também veio me pedir para que tirasse fotos dele trabalhando, a fim de que, pela mesma razão, pudesse enviá-las para a sua família alojada em uma pequena cidade do Alentejo. Atendendo ao pedido, também entreguei a Joaquim, no dia seguinte, quatro fotos dele, usando uma máscara precária e operando uma lixadeira de concreto, cuja poeira advinda da tarefa insalubre encobria praticamente toda a imagem. Sua reação frente às fotos foi frustrante, o que fez com que eu tirasse mais algumas em outras situações, agora em poses rígidas e formais sempre empunhando uma máquina de mão, e as levasse novamente no dia seguinte. Estas retribuídas com uma deliciosa garrafa de vinho do Porto.

A notícia dessas fotos acabou por circular no canteiro e com uma dimensão que me surpreendeu. Na mesma semana, uma situação com Marc, chefe do canteiro,

pareceu-me decisiva para meu entrosamento na obra, já que durante os primeiros quinze dias de presença diária e durante toda a jornada de trabalho, este profissional se dirigia a mim unicamente com um quase obrigatório *bonjour*, quando da minha chegada nas manhãs frias de inverno Toulousano, sempre com um semblante de constante preocupação e tensão diárias – o que, a princípio, pareceu-me ser um comportamento especificamente relacionado a mim. Marc se sentiu alijado do processo de autorização para que um estranho passasse a frequentar a obra, em uma decisão advinda da direção da empresa e sem uma consulta prévia ao chefe máximo do canteiro. Qual não foi minha surpresa quando, em uma sexta - feira, próximo do fim de mais um dia de trabalho, Marc se aproxima e, em tom de brincadeira, solta uma frase, anotada em seguida em meu diário de campo, que mudou completamente a situação de tensão que permeava nossos encontros nos andares da obra: *“você tirou foto de todo mundo e não tirou nenhuma minha, e eu sou o chefe!”* A frase me surpreendeu a tal ponto que, naturalmente, reagi com outra, também em tom de brincadeira: *“mas você nunca fala comigo, aí não tirei”*. A reação foi imediata: *“desculpa, porque a gente anda sempre preocupado com a obra, mas você fica à vontade no canteiro e o que precisar, pode perguntar”*. Claro que tirei algumas fotos dele, sem nenhuma pose e com um olhar que fugia da câmera, com o mesmo semblante de todo dia, ao lado de dois trabalhadores que bombeavam a água que ficara empossada dentro do fosso do elevador, devido às chuvas do dia anterior. Entregues as fotos, o sorriso e a espontaneidade apareceram e, passado o estranhamento inicial, ele se tornou um informante fundamental, principalmente ao fornecer várias pequenas explicações durante as jornadas de trabalho.

As fotos não pararam porque passei a perceber que elas funcionavam como um excelente mecanismo de aproximação. Depois disso, atendendo a uma solicitação do chefe de equipe, francês, fiz uma foto que pegasse o prédio inteiro, para que Chisthofe, como se chamava o chefe, guardasse de recordação. Outra solicitação foi feita por Loïc, o operador da grua: ele queria uma foto dele operando este imenso aparelho para mostrar ao filho. Apesar de algumas tentativas, tanto a distância em que ele se encontrava do solo quanto o vidro opaco da cabine inviabilizaram a qualidade da foto com minha máquina fotográfica amadora. Mesmo um pouco frustrado, ele não perdeu o sorriso e, insistentemente, convidava-me a subir as dezenas de degraus para que eu pudesse fotografar, lá do alto, o canteiro e a linda imagem dos topos gelados dos Pirineus. Desmotivado pelo chefe, que temia pela minha segurança, nunca subi, o que agora, ao me recordar, lamento. Mais algumas fotos de Rachid e de Kamel, e de alguns serventes

Tunisinos, com muitas poses diferentes em situações de trabalho, fizeram com que eu tivesse, sempre, uma excelente acolhida, bem como certa disponibilidade imediata para as entrevistas, realizadas no próprio canteiro ou na praça de alimentação em frente.

O objetivo, portanto, é o de apresentar dados sobre o setor da Construção Civil na França, por meio do destaque dos seguintes temas: por um lado, o trabalho dos imigrantes; por outro, as formas de contratação trabalhista, com ênfase nas agências de temporários, na prestação transnacional de serviços e em como os trabalhadores se situam frente aos aspectos envolvidos nesta dinâmica, a saber: a instabilidade dos contratos, as redes sociais de recrutamento, os contratos ilegais e a subcontratação. Ênfase especial é dada às relações sociais dentro do canteiro de obra, tanto que tentaremos demonstrar, ao longo do capítulo, que o setor da Construção Civil na França, tal como ocorre no Brasil, visa a uma gestão eficiente e a um controle eficaz do processo de trabalho e, para isso, produz, no dia-a-dia, relações de lealdade e de confiança, as quais se expressam através das preferências e das alianças individuais presentes, sobretudo, nas interações entre os trabalhadores e entre estes e o chefe do canteiro. Tais relações se processam por meio de mecanismos informais envolvidos no recrutamento, na remuneração e na garantia de uma maior estabilidade.

O quadro abaixo apresenta as nacionalidades, encontradas no canteiro, e o número de entrevistas por nacionalidade:

Tabela 10: Número de entrevista por nacionalidade.

Nacionalidade	Número de trabalhadores	%	Trabalhadores entrevistados
Francesa	4	17,3%	3
Portuguesa	3	13%	3
Argelina	5	21,7%	1
Marroquina	4	17,3%	2
Tunisina	4	17,3%	2
Camaronesa	1	4,3%	1
Maliana	2	8,6%	0
Total	23	100%	12

2. O processo de trabalho.

Em relação aos dois canteiros pesquisados no Brasil, a obra francesa não se tratava de uma construção habitacional, mas sim de um prédio público. Tal fato faz com que o processo produtivo possua formas muito diferentes, tanto no que diz respeito ao elevado grau de racionalização das técnicas, como da divisão do trabalho. As atividades eram realizadas por empresas especializadas, que entravam e saíam em determinados momentos no decorrer da obra. A Construção Civil de Edificações, na França, pode ser dividida em duas: de um lado o *gros œuvre*, (construção pesada), ou seja, a responsável pela estrutura do prédio, que envolve toda a parte de concreto armado, paredes, pilares, vigas, e na qual se concentra um grande número de trabalhadores, justamente os que permanecem um maior tempo no processo de construção. Do outro lado encontra-se o chamado *second œuvre*, responsável pela carpintaria, encanamento, eletricidade, pintura, revestimento térmico, aquecimento, ou seja, tudo o que não se relaciona com a parte estrutural. Devido à variedade das empresas que participavam da *second œuvre* e ao curto período que algumas delas permaneciam no canteiro, optamos por focalizar a

pesquisa na empresa responsável pela *gros œuvre*. No entanto, em observações gerais realizadas nas demais empresas, foi possível perceber que, não diferente do Brasil, a *gros œuvre* mantém um núcleo mais estável de trabalhadores qualificados e utiliza operários temporários para as tarefas menos qualificadas.

A racionalização deste canteiro possui uma grande diversidade, mas não se pretende aqui fazer uma descrição exaustiva das técnicas e de seus efeitos nas atividades dos trabalhadores. O que mais chama a atenção, inicialmente, é a grande diferença em relação à utilização do concreto armado, que substitui várias fases encontradas nas construções brasileiras, ainda dependentes das precisões envolvidas nos saberes artesanais. Estas características produtivas estão diretamente relacionadas ao tipo de obra em questão: como não se trata de uma construção que tem por finalidade a moradia, caso das obras pesquisadas no Brasil, o grau de exigência, sobretudo em relação à parte de acabamento, é menor, por isso se sobressaem técnicas mais racionalizadas, que refletem no curto tempo de execução da obra: 13 meses, pois aboliu-se toda a parte de alvenaria e de acabamento do tipo artesanal, comum em construções residenciais.

Em primeiro lugar, chama atenção a elevada utilização de insumos pré-fabricados na montagem da estrutura do prédio. As paredes externas da fachada realizavam-se a partir da montagem de grandes placas pré-moldadas de concreto, dispostas paralelamente e fixadas com concreto, em atividades executadas com a utilização da grua e de profissionais específicos. As paredes internas eram feitas através da concretagem, processo no qual se utilizavam grandes fôrmas metálicas (*banches*), que traziam uma enorme agilidade ao processo construtivo, através da montagem, da concretagem e do desmonte das fôrmas, tarefas realizadas de um dia para o outro. O prédio é todo realizado em concreto, o que demanda um reduzido contingente de trabalhadores na execução.

Diferente do que ocorreu no canteiro da empresa 3, em que, na opinião dos trabalhadores, a prescrição dos trabalhos não conseguiu destruir os saberes de ofícios, esta não é a percepção dos trabalhadores envolvidos na obra francesa. Em sua maioria, eles afirmam que tal tipo de construção exige menos dos profissionais devido, essencialmente, à maior simplificação das tarefas e à banalização das atividades, quando comparado aos canteiros mais artesanais, como explica o pedreiro Romain:

“Eu não acho que para fazer um prédio como esse seja preciso de qualificação, a gente aprende fazendo, a gente aprende muito mais rápido, porque é repetitivo, se faz todo dia a mesma coisa, todo dia a gente faz mais ou menos a mesma coisa. A Construção tradicional é sempre... É um trabalho muito mais meticuloso, é mais artesanal. A diferença entre o artesanato, que eu fazia no início, é que o acabamento deve ser muito importante, porque o acabamento a gente vai sempre ver; aqui, não é assim, o acabamento é tampar os buracos, para que quando eles forem pintar não fique feio, o acabamento aqui é assim, no artesanato, por exemplo, tem que ter saber-fazer, aqui é tampar buracos, não é complicado. É outra coisa, vai demandar muito menos trabalho que o artesanato; isso é claro, aqui é construção pesada. No acabamento, a gente trabalha bem mais as coisas artesanais, são sempre assim, se aprende coisas importantes de acabamento, é isso que faz a diferença de um bom pedreiro de um ruim, se um pedreiro sabe fazer um bom acabamento ele é um bom pedreiro, e tem outros que são grosseiros como a maioria aqui, é assim.”

De maneira distinta dos canteiros pesquisados no Brasil, em que sobressaem o trabalho artesanal e a dependência ainda forte da destreza e dos conhecimentos práticos precisos dos trabalhadores, no canteiro francês, com características técnicas diferentes, uma outra realidade é observada. Em primeiro lugar, trata-se de um prédio público, portanto sem as pressões de qualidade impostas pelos clientes. Segundo, porque as técnicas de construção, mais racionalizadas, viabilizam a redução do tempo de execução da obra e do número de trabalhadores. O caráter mais industrializado deste canteiro, somado às demandas de funcionalidade do prédio, fazia com que várias etapas, sobretudo a de acabamento, fossem realizadas de uma forma muito mais rápida, sem a necessidade de profissionais com qualificações artesanais tal como acontece no Brasil. No entanto, mesmo que o pedreiro Romain enfatize a não necessidade de qualificação para este tipo de construção, é visível que tais técnicas, as quais simplificam o trabalho e abolem uma série de atividades artesanais, mantêm, no entanto, certas especificidades típicas dos trabalhos nos canteiros, em que o conhecimento tácito e qualificações ainda são diferenciais. O que pode ser percebido nas afirmações do chefe do canteiro é que os profissionais habituados ao trabalho artesanal são mais eficientes neste tipo de construção, devido às práticas adquiridas nas experiências anteriores.

A racionalização da produção deste canteiro é viabilizada pelo tipo de técnica envolvida na produção, que diminui a necessidade de grandes contingentes de trabalhadores. Tal fato torna a execução muito mais rápida, ao eliminar uma série de atividades, sobretudo na parte de acabamento, fase de maior exigência de saberes específicos e demanda de maior tempo de execução. Neste sentido, inexistente o programa de qualidade, ou seja, a mobilização dos trabalhadores para o envolvimento com as metas de qualidade, por meio da obediência às prescrições dos trabalhos e às conferências diárias das conformidades. Assim, apesar das características técnicas muito

mais racionalizadas, os aspectos envolvidos na gestão do trabalho eram, contudo, muito similares aos que envolvem um canteiro tradicional no Brasil (empresa 1).

3. O trabalho temporário na Construção Francesa.

O trabalho temporário na França se tornou a forma mais conhecida de intermediação de mão-de-obra nos canteiros, sendo predominante em alguns ofícios. Se compararmos com o caso brasileiro, é clara a sofisticação que esta forma de contratação adquire no exemplo europeu. No Brasil, as intermediações de mão-de-obra sempre se realizam informalmente, imersas na clandestinidade, seja através dos pequenos empreiteiros, denominados Gatos, como discutido na empresa 1, ou via pequenas empreiteiras formais, muitas das quais constituídas somente para servir a uma empresa, ou mesmo a um canteiro específico, sendo desfeitas assim que se finda uma obra, como será discutido na empresa 3. Na França, esta intermediação se dá de maneira bem diferente e tem como personagens principais as agências de trabalho temporário ou ainda a prestação transnacional de serviços que vem se solidificando como mais uma estratégia de utilização da mão-de-obra.

Para compreender a evolução do trabalho temporário na França, é mister entender as mudanças na legislação do trabalho, ocorridas na década dos anos de 1970, quando começou, de fato, a utilização desta forma de contrato. Ocorre que, naquele momento, algumas tendências antagônicas se fizeram presentes como, por exemplo, o que aconteceu em relação ao processo de demissão, o qual não só se tornou mais difícil, devido à legislação do trabalho, como também acabou por facilitar o uso do trabalho temporário. A primeira tendência à legalização dos contratos de trabalho ocorreu a partir da lei de Julho de 1973, a qual transformou a legislação e passou a dificultar as demissões, quando impôs que estas deveriam ter justificativas “reais e sérias”, ou seja, obrigatoriamente, deveriam dizer respeito ao comportamento dos trabalhadores ou estar ligadas a uma situação econômica delicada vivenciada, naquele momento, pela empresa. (Jounin, 2004) O setor da Construção Civil foi, então, diretamente atingido por esta legislação, pois antes se praticavam largamente demissões ao fim de cada obra. Naquele momento, então, passou a ser pauta de reivindicação do setor, via entidades de classe, um tipo de contrato específico que pudesse abolir essa “necessidade do setor”, ou seja, a

de poder demitir livremente ao fim de cada empreendimento. Uma lei anterior - de Janeiro de 1973 – já reafirmava a proibição da intermediação da mão-de-obra com fins lucrativos. Assim, o setor da Construção viu-se em situação delicada, uma vez que praticava este tipo de contrato, denominado “marchandage”. No entanto, se essas duas leis objetivaram a estabilização dos contratos, outras, elaboradas na mesma década, contudo, acabaram por causar efeitos inversos. Um exemplo foi a lei de Dezembro de 1975, que legalizou a subcontratação. Além disso, a lei de Janeiro de 1972, publicada um ano antes da que proibiu a intermediação da mão-de-obra, autorizou e deu exclusividade às agências de trabalho temporário, as chamadas “travail temporaire”, posteriormente chamadas de “ínterim”. A legislação específica reclamada pelo setor – a de um único contrato para cada canteiro - só foi efetivada, portanto, muito tardiamente, em 1978, quando o próprio setor da Construção já tinha encontrado, por si mesmo, uma solução: a da utilização em massa das agências de temporários e dos CDD (contratos por tempo determinado), o que tornaram inúteis os contratos por canteiro.

Tabela 11: Efetivo de trabalhadores assalariados, não assalariados e temporários na Construção Civil de 1990 a 2005.

(em 1000)

Ano	Assalariados	Não- salarizados	Temporários	Total
1990	1345	307	85	1737
1991	1321	305	88	1714
1992	1258	295	75	1628
1993	1195	285	60	1540
1994	1205	277	78	1560
1995	1190	273	61	1524
1996	1146	267	62	1475
1997	1137	264	75	1476
1998	1149	262	88	1499
1999	1188	262	106	1556
2000	1237	263	117	1617
2001	1265	265	114	1644
2002	1266	265	109	1640
2003	1279	265	113	1657
2004	1304	265	123	1692
2005	1350	265	137	1752

Fonte: Formation, qualification, emploi dans la Construction, DAEI, Ministère de l'Équipement. ³⁴

³⁴ Os empregados assalariados e não assalariados são contados em 31 de dezembro de cada ano. O temporário é mensurado em relação ao equivalente empregado em tempo pleno. Op cit Jounin (2008)

Gráfico 3: Evolução do volume de temporários em geral e na Construção Civil entre 1995 a 2004

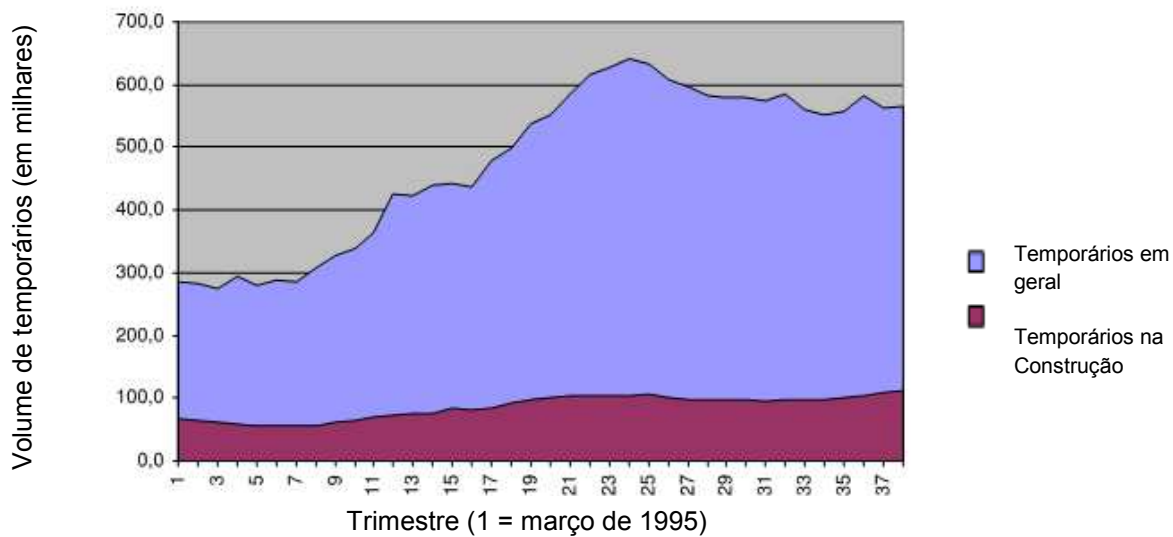
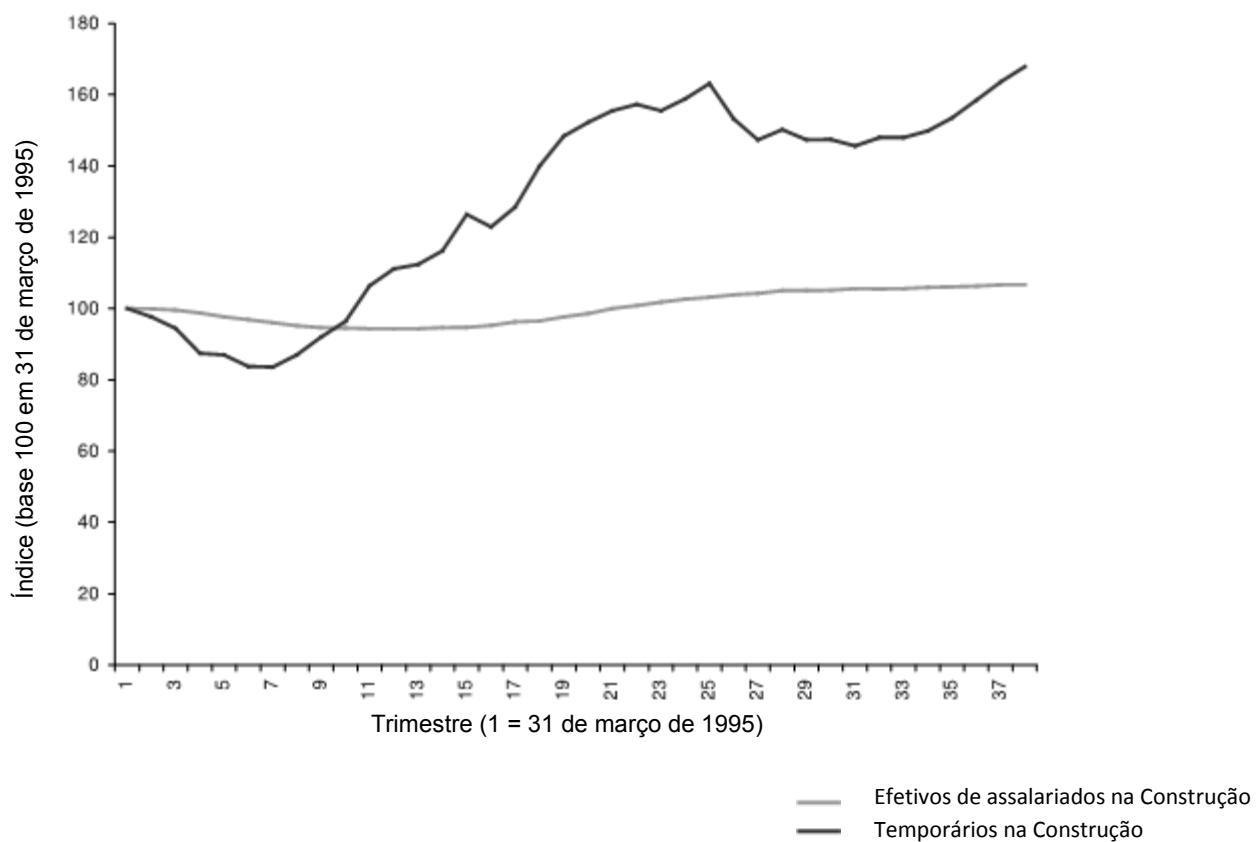


Gráfico 4: Evolução do emprego assalariado e do emprego temporário na Construção de 1995 a 2004



Fonte: INSEE - DARES

Atualmente a França possui dezenove tipos de contrato de trabalho sob a responsabilidade do Ministério do Emprego, da Coesão Social e da Moradia³⁵. Seis destes tipos de contrato se destacam: CDI (contrato de trabalho de duração indeterminada); CDD (contrato de trabalho de duração determinada); Contrato de trabalho intermitente; Contrato de trabalho temporário; CNE (contrato para novos empregos) e CI-RMA (contrato de inserção: renda mínima e atividade. De acordo com Vogel (1997), op cit Druck (2007 p.39), *“a legislação evoluiu, por permitir maior flexibilização no uso da força de trabalho na França e na União Européia através de contratos de trabalho chamados de ‘atípicos’ (tempo parcial, duração determinada, trabalho intermitente, trabalho temporário, além de uma gama de contratos de inserção para os desempregados de longa duração e para os jovens). Um movimento de ‘jurisdição’ da precariedade, pois, de um lado, há a legalização de situações antes não admitidas enquadrando práticas ilegais e, de outro, uma relativa equalização ou aproximação entre o número de empregos ‘típicos’ e ‘atípicos’”*.

A lei que viabilizou a utilização das agências de temporários foi pensada, no seu início, como uma forma de minimizar a informalidade e combater o desemprego. Atualmente, como demonstraremos, essas agências são, na verdade, uma forma de legalizar a “precarização”, sobretudo dos imigrantes clandestinos, para os quais os efeitos do trabalho são ainda mais perversos.

Os contratos temporários realizados através das agências, por lei, têm o mesmo estatuto que os chamados CDD, ou seja, devem ser assinados até 48 horas depois do início do trabalho e predizer o fim da empreitada. No entanto, de uma forma ilegal (mas muito comum nessas agências) tais contratos não prevêm o fim da missão e nem são entregues ao trabalhador, o que produz o seguinte resultado: o trabalhador fica à mercê de uma demissão a qualquer momento, quiçá com uma regularização posterior. E como todo esse processo ocorre realmente no cotidiano? Teoricamente, as agências de temporários são as fornecedoras de mão-de-obra para os canteiros; contudo, na prática, isso quase sempre se dá de maneira oposta, ou seja, os chefes dos canteiros possuem seus próprios grupos fixos de trabalhadores, que os acompanham nas obras. Assim, quando há a necessidade de novos operários, estes são indicados pelos próprios trabalhadores que já se encontram no canteiro de obras, consolidando, dessa forma, a

³⁵ Druck, Op cit. Pag 38.

prática de recrutamento através das redes sociais informais, tal como descrevemos no caso da empresa 1. Desse modo, as agências se tornam meros intermediários na contratação dos trabalhadores, com a única vantagem de promover, para as Construtoras, a possibilidade de descarte desse trabalhador a qualquer momento, sem que haja quaisquer custos envolvidos no processo de demissão.

Na Construção Francesa, por seu turno, as empresas de temporários é que acabam por assumir completamente os riscos associados às práticas do trabalho ilegal. Com a possibilidade de recorrer às agências, as Construtoras conseguem contornar as obrigações legais, transferindo para tais agências todos os riscos envolvidos nos vários tipos de contratos feitos de forma ilegal. Nesse sentido, as obrigações legais passam a ser cumpridas integralmente por essas agências, o que, muitas vezes, é também ignorado. O que se pode perceber, assim, é que as empresas de temporários acabam por “organizar” a precariedade. Se, pela lei, elas são obrigadas a fornecer um trabalho de tempo determinado, no cotidiano, devido às práticas ilegais por elas mesmas cometidas, acabam por fornecer um trabalho de tempo indeterminado, preservando para a empresa utilizadora a possibilidade de se desvencilhar do trabalhador quando quiser. Nesse caso, como afirma Jounin (2004), *“o que fica bem claro nestas práticas não é necessariamente a instabilidade, mas a vulnerabilidade e a incerteza dos trabalhadores de, um dia para o outro, serem demitidos.”* O que parece mais estranho é que o trabalhador *“sans papier”*, ou seja, sem autorização de permanência no país, uma vez vinculado às agências de temporários, quer através da apresentação de papéis falsos, ou mesmo por meio de uma falsificação oferecida pelas próprias agências, passa a ter as obrigações tributárias e a ser possuidor de todos os direitos trabalhistas. Com isso, de alguma forma, possui uma documentação que regulariza, ainda que precariamente, sua situação de imigrante ilegal no país.

Tabela: 12. Tempo de duração do trabalho temporário em relação ao tamanho do estabelecimento

	3 a 9 assalariados	10 a 49 assalariados	50 assalariados ou mais	Total
Menos de 2 semanas	19%	18%	14%	18%
De 2 a 4 semanas	28%	25%	30%	27%
De 4 a 6 semanas	20%	21%	22%	21%
De 7 a 9 semanas	17%	12%	10%	15%
Mais de 10 semanas	16%	24%	25%	19%
Total	100%	100%	100%	100%

<i>Duração média</i>	<i>5,5 semanas</i>	<i>6,5 semanas</i>	<i>6,5 semanas</i>	<i>6 semanas</i>
---------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	-------------------------

Fonte: OTT- Observatoire du travail temporaire, (2005)

Como demonstra a tabela acima, a média de duração do trabalho temporário na Construção Civil na França é de 6 semanas. No entanto, um fato curioso no canteiro foi a presença de trabalhadores temporários que se encontram, nesta situação, há muitos anos, ou seja, eles são temporários, porém estabelecem uma relação duradoura de fidelidade, seja com a agência, seja com a empresa que os contrata, embora continuem permanentemente reféns de uma demissão a qualquer momento pela empresa. Muitas vezes, no entanto, continuar temporário torna-se uma escolha do trabalhador, pois o rendimento líquido dos temporários é maior do que o dos contratados, uma vez que recebem incorporados ao salário todos os direitos trabalhistas. Para os imigrantes, cujo objetivo concentra-se no acúmulo rápido de dinheiro, manter-se temporário torna-se, dessa forma, a estratégia mais viável. Outros argumentos também muito utilizados dizem respeito à sensação de liberdade trazida pelo trabalho temporário, que permite aos imigrantes viajarem ao seu país de origem, além do fato de poderem acionar o seguro desemprego, bem como, ainda, a possibilidade de trabalharem clandestinamente.

Liberdade que também os trabalhadores brasileiros com contrato por produtividade (a metro) valorizam e com argumentos muito parecidos, ou seja, a possibilidade de buscar outras atividades, preservando a autonomia no trabalho e na vida. No caso brasileiro, os trabalhadores mais jovens preferem o trabalho por produtividade e os mais velhos, o trabalho formal. Na França, a preferência não se dá em relação à idade, mas em relação à condição de estadia. Mesmo com a grande instabilidade, para o imigrante o trabalho temporário possui a vantagem de proporcionar maiores rendimentos e isto é o que mais interessa para seu projeto de vida, voltado, na grande maioria dos casos, para seus países de origem. Os imigrantes já estabelecidos na França, ou os próprios franceses, primam pelo trabalho registrado o qual lhes garante maior estabilidade.

O trabalho temporário, como estratégia para acionar o seguro desemprego, é largamente utilizado na França, principalmente pelos estrangeiros, visando à ampliação de seus rendimentos. Como afirma Michel, pedreiro de acabamento de 38 anos:

___Você prefere trabalhar como temporário?

“Sim, se tem mais liberdade, o dia que eu quiser eu parto, de um dia para o outro, é **“merci, au revoir”** (obrigado e tchau), e você ganha 10% a mais como temporário. Quando se é contratado, você pode fazer crédito, e quando você é temporário você não pode, se eu precisar comprar um carro de 15000€ eu vou ao banco eles vão dizer: não, porque eu não sou contratado, porque amanhã eu posso parar de trabalhar, essa é a vantagem de ser contratado. Mas como temporário, eu tenho a mesma aposentadoria, quando você é temporário, você cotiza a mesma coisa, a única diferença é ao final do ano, você tem um abono de precariedade, porque é precário o trabalho, os temporários têm um “prime de precarité” de 10% a cada mês. Porque é instável, todo mundo pode parar de trabalhar de um dia para o outro, é **“merci au revoir”**, por isso que se ganha a “prime de precarité.”

Nesse contexto, para os imigrantes, a ausência de documentos não é vista como um empecilho, já que as possibilidades de trabalho clandestino são várias entre as pequenas prestadoras de serviços. A falsificação ou mesmo o aluguel ou empréstimo de documentos tornam-se, assim, práticas recorrentes entre os trabalhadores. Com estes documentos falsos, eles se dirigem às agências de temporários as quais, sem verificar a autenticidade e na certeza de não serem fiscalizadas, enviam o trabalhador para a empresa que necessita do serviço, como relata Imane, 42 anos, servente de pedreiro argelino:

“Eu vou te falar um negócio, mas você não pode falar aqui não, hein: há uns 3 anos, eu trouxe um primo meu da Argélia, aqui eu dei meus documentos a ele e ele levou na agência de temporários. E com isso foi normal, ele trabalhou e pôde pegar o seguro desemprego normal.”

___ E a agência não verificou se era verdadeiro ou falso o documento?

“Não, nada, nada e ele trabalhou bem, ele trabalhou um ano com estes documentos como *jointer* (trabalhador especializado em acabamento nas empresas de gesso), sem nenhum problema, depois ele pegou o seguro desemprego normal, é tudo. Isso muita gente faz aqui, mas eu só fiz porque estava na família”.

___ É difícil ter problema com a fiscalização?

“Ele trabalhou aqui um ano, com os meus documentos, depois ele comprou um carro e foi embora, normal. Ele ficou muito contente. Agora, se descobrem, vão os dois para a prisão, eu mais do que ele. Porque agora tá mais difícil fazer isso, antes era mais fácil. Eu fiz, mas já tem 3 anos. Eu não fiz isso de graça não, ele me dava 200€ a cada mês, é interessante para os dois porque eu ganho uma porcentagem e ele ganha o *chômage* (seguro desemprego) que dá quase 1000 € por mês durante um ano. Eu faço isso também: trabalho um tempo, pego o *chômage* e depois eu trabalho “au noir” (no “negro”), no final do mês dá bastante dinheiro. Isso é obrigatório; para ganhar mais dinheiro, tem que fazer isso”.

Mesmo que, teoricamente, não tenha conhecido nenhum trabalhador ilegal, ou seja, “*sans papier*” (sem permissão de estadia e de trabalho) ou mesmo com documentos falsos dentro do canteiro pesquisado (se havia, não foi revelado), durante as entrevistas foi possível perceber que não é incomum, para as agências de temporários, providenciarem documentos falsos para os trabalhadores ou não verificarem a autenticidade dos papéis, e, assim, ampliarem a possibilidade de fornecimento de mão-de-obra para as empresas utilizadoras.

Todas essas ilegalidades praticadas pelas agências de temporários poderiam colocá-las à mercê de uma fiscalização. No entanto, isso - segundo Jounin (2008) - raramente ocorre e quase nunca elas são fechadas. Os trabalhadores imigrantes, legalmente fragilizados com seus documentos de permanência precária ou muitas vezes ilegal e economicamente necessitados de trabalho, possuem uma pequena capacidade de fazer valer os seus direitos. Os temporários do canteiro são, na verdade, convocados em várias agências diferentes, a fim de que não haja a emergência de um coletivo de trabalhadores organizados, para, por exemplo, apresentarem reivindicações únicas. Neste sentido, o que se percebe é que as incertezas impostas pelo trabalho temporário se constituem como uma potente arma de controle do trabalhador.

Tabela 13: Acordo regional sobre os salários mínimos dos trabalhadores da Construção da região do Midi-Pyrenees³⁶.

Tabela aplicável a partir de 01 de Maio de 2007			
Categoria	Coeficiente	Salário mínimo mensal para 151h 67	Taxa horária mínima
Profissional			
<i>Nível I</i>			
Operário d'execução			
Posição 1	150	1.300,00 €	8,57 €
Posição 2	170	1.327,70 €	8,75 €
<i>Nível II</i>			
Operários profissionais	185	1.404,90 €	9,26 €
<i>Nível III</i>			
Compagnons			
Posição 1	210	1.533,57 €	10,11 €
Posição2	230	1636,51 €	10,79 €
<i>Nível IV</i>			
Mestre de obras ou Chefe de equipe			
Posição 1	250	1.739,45 €	11,47 €
Posição2	270	1.842,38 €	12,15 €

Fonte: Documento da empresa 2.

³⁶ Midi-Pyrenees é o nome da região onde está localizada a cidade de Toulouse e onde foi realizada a pesquisa neste canteiro de obras.

4. A concentração étnica nos ofícios.

A presença maciça de imigrantes em funções subalternas no canteiro pesquisado revelou um contraste: a ausência de estrangeiros em postos mais elevados da hierarquia, nos quais estão o chefe do canteiro e o chefe de equipe, ambos franceses. Com exceção de um pedreiro aprendiz, todos os demais operários eram imigrantes ou de origem imigrante. Em busca de um melhor rendimento e favorecida pelos contatos com migrantes já estabelecidos, a Construção Civil é uma opção atraente. Como afirma Imane, servente de pedreiro tunisino:

“Onde eu moro (Tunisia) todo mundo veio trabalhar aqui, ou é casado ou sem documentos, eles vêm para trabalhar. Não obrigatoriamente na Construção, mas vêm trabalhar. Porque lá não tem trabalho, mesmo aqui não tem muito mais lá, um manouvre lá recebe 50 € por mês, um pedreiro 100€ por mês; um mês aqui é um ano de trabalho lá. E aqui é tranquilo, é bom, sabe? Eu faço assim: a metade eu guardo e a metade eu mando; eu trabalho somente para juntar. Eu não tenho vontade de ficar aqui. Eu estou aqui somente para trabalhar como todo mundo, a maioria dos estrangeiros faz isso, trabalham para juntar dinheiro. Porque aqui tem muito dinheiro. Se você vai a Portugal é menos, aqui se paga melhor que Portugal, melhor que a Itália; é por isso que eu vim aqui.”

Parece ser unanimidade, entre os trabalhadores, que a presença maciça de estrangeiros na Construção Civil ocorre devido ao desinteresse dos franceses, em sua maioria, pelos trabalhos braçais nos canteiros de obras. Grande parte dos migrantes chega, pois, com o objetivo, muito bem definido, de trabalhar por algum tempo e retornar depois ao seu país de origem com algum recurso. Alguns possuem metas estabelecidas e claras de quanto precisam para realizar algum projeto em seus próprios países. É raro encontrar algum imigrante na Construção com pretensões de se estabelecer definitivamente na França.

As atividades exercidas pelos imigrantes, no canteiro pesquisado, possuem estreita relação com a origem dos mesmos. Os portugueses fazem parte de uma migração mais antiga, iniciada ainda na década de 1970 e atualmente encontram-se vinculados a ofícios mais especializados, ou mesmo a cargos de chefia, como chefes de canteiros e de equipes, ou então possuem pequenas prestadoras de serviços para a empresa principal; são os chamados “artesãos”. Os magrebinos (marroquinos, argelinos e tunisinos), em sua maioria, são trabalhadores de ofícios como: coffreur (carpinteiros), ferrailleur (armadores), pedreiros de acabamento, mas também podem ocupar a posição de serventes (manœuvre). Os imigrantes africanos subsaarianos negros, em sua grande

parte, são manœuvre, responsáveis pelos trabalhos mais pesados do canteiro. As próprias agências de trabalho temporário trazem consigo uma imagem de qual nacionalidade corresponde a cada função. No entanto, esta concentração étnica nos ofícios não é resultado de uma organização estruturada. O que se observa é um recrutamento descentralizado dos profissionais, no qual atuam a agência de temporários, o chefe do canteiro e a empresa utilizadora. Além disso, a precarização dos contratos faz com que se institua, entre os trabalhadores, uma concorrência que impede uma representação absoluta de uma etnia em determinados ofícios. Como afirma Jounin (2006), não existe uma política centralizada e que segrega, nem uma estruturação prévia, mas uma conjunção de elementos que acaba por explicar a concentração étnica.

Um desses elementos encontra-se, por exemplo, na condição de estadia. Como demonstra Jounin (2006), no caso dos *ferrailleurs*, para quem as condições de trabalho são as mais precárias e mal remuneradas, as empresas optam por procurar os trabalhadores legalmente mais vulneráveis, ou seja, *sans papier* (sem documentação legal) ou com permissão precária de estadia. Alguns grupos étnicos se encaixam nesta situação, especialmente os magrebinos e africanos subsaarianos, mais submetidos à subcontratação via agência de temporários. Um caso completamente diferente é vivenciado, por exemplo, pelos trabalhadores oriundos da Comunidade Européia, notadamente os portugueses, que possuem, desde 1991, o direito de livre circulação nos países europeus, o que só veio a confirmar uma preferência antiga e menos formalizada do Estado francês em relação aos imigrantes de Portugal, mais “assimiláveis”. Assim, tal fato consegue explicar bem as vantagens dos portugueses em ocupar cargos de chefia e posições mais estáveis, em contraste com a situação vivida pelos demais imigrantes.

Um segundo elemento diz respeito à gestão racista da mão-de-obra e, de fato, o canteiro representa um espaço onde diversas formas de racismo são praticadas, como demonstraremos. O racismo extrapola os canteiros de obras e encontra-se presente também nas agências de temporários e nas empresas utilizadoras. O pedreiro Romain, de 19 anos, recém - contratado pela empresa após concluir o CAP (Certificado de Aprendizagem Profissional), quando perguntado sobre se os franceses possuíam maior facilidade em conseguir um emprego depois de terminado o CAP, afirma:

“Eu acho que sim, é muito mais fácil para os franceses porque tem muito preconceito. Por exemplo, se for um árabe, ele vai ser mal visto, é mal visto colocar um árabe em sua empresa, é idiota dizer isso, mas é verdade. Os portugueses são bons trabalhadores, não são tanto mal vistos, mas os árabes são mal vistos, é idiota, mas é assim.”

O racismo instituiu-se como um senso comum, compartilhado pelos recrutadores, e ir de encontro a tal conceito seria correr um risco comercial, por isso não há nenhum interesse em mudar tais representações. Como afirma JOUNIN (2006. p. 5): *“se um indivíduo de origem magrebina, sem qualificação, apresenta-se a uma agência de temporários, ele será enviado para a empresa utilizadora como ajudante de armação de ferragem; se o indivíduo é um maliano, como ajudante simples. A agência conclui que os magrebinos são “feitos para” a armação e os malianos “feitos para” serem serventes. E ela terá razão, uma vez que foi a própria agência que os fez armadores ou serventes.”*

O terceiro elemento refere-se ao recrutamento através das redes sociais informais, nas quais os trabalhadores vinculados a uma empresa indicam outros indivíduos para os trabalhos. O processo de imigração é sempre viabilizado por outros trabalhadores, de mesma nacionalidade, através de redes de informações, que não só possibilitam a obtenção de trabalho - quase sempre no mercado “negro” (clandestinamente) - como também se responsabilizam pela recepção dos novos migrantes. Grande parte desses trabalhadores, ao chegar, não possui autorização de permanência no país (*carte de séjour*), por isso as maiores oportunidades ocorrem em relação ao trabalho no mercado “negro” ou mesmo por meio da vinculação do estrangeiro a uma agência de temporários, seja através de documentos falsos ou emprestados por algum concidadão.

Neste sentido, os grupos já estabelecidos possuem maior facilidade em arrumar emprego para outros trabalhadores, tais como membros da família e amigos, fato que também estabelece uma discriminação indireta, uma vez que grupos recentes, dentro de um determinado ofício, não possuem grandes possibilidades de fazer indicações. Neste caso, como ressalta Portes (2000), tem-se uma característica negativa³⁷ do capital social envolvido nestas redes, ou seja: a exclusão dos não membros. Nos setores em que determinados grupos étnicos tornam-se a maioria, por serem os pioneiros, isso favorece o recrutamento dentro de sua rede de contatos pessoais, produzindo nichos étnicos dentro de um mesmo ofício. Nestes casos, tais nichos étnicos não só viabilizam oportunidades de empregos, mas ensinam as competências necessárias, e supervisionam o desempenho do indivíduo. As mesmas características foram também constatadas para as redes de imigração nos Estados Unidos, por SASSEN (1989), ao afirmar que *“o poder das*

³⁷ Portes (2000) apresenta vários exemplos desta mesma situação nos Estados Unidos. Ao citar Waldinger, R. The ‘other sider’ of embeddedness, *Ethn, racial Stud*, 18. (1995), ele descreve o estreito controle exercido por indivíduos de etnia branca, descendentes de imigrantes italianos, irlandeses e polacos sobre os ofícios da Construção Civil e sobre os Sindicatos de Bombeiros e da Polícia de Nova Iorque.

cadeias na rede é tal que as vagas que se abrem são frequentemente preenchidas através dos contatos com locais remotos no estrangeiro, em vez de se recorrer a trabalhadores disponíveis localmente.”

O recrutamento via redes sociais se torna, na Construção Francesa, uma estratégia que traz privilégios para as empresas, uma vez que, além de estabelecer relações de confiança, estas obtêm uma economia no processo de recrutamento de pessoal. Acrescente-se a isso que o controle do trabalhador, fator que sempre demanda grandes esforços das empresas, neste caso, é compartilhado com quem o indicou, exatamente da mesma forma como constatado nos dois canteiros pesquisados no Brasil.

5. Qualificação e trabalho temporário.

A pesquisa de campo, realizada na França, revelou uma dimensão muito singular da qualificação profissional dentro da Construção Civil. Mesmo que este estudo não tenha focalizado diretamente as agências de temporários, as entrevistas com os trabalhadores, dentro e fora dos canteiros, mostraram alguns indícios sobre como esta intermediação de mão-de-obra vem definindo as qualificações. As agências, atualmente, reconfiguram as atribuições de qualificação, o que contribui para a reconstrução de um mercado de trabalho no qual as regras burocráticas ou convencionais passam a ser, cada vez mais, minimizadas.

Para se compreender a relação entre as agências de temporários e a qualificação, primeiro é preciso entender que o trabalho temporário significa um modelo de emprego descontínuo e incerto e também que ele se distingue do CDD (Contrato de Tempo Determinado), o qual possui a mesma forma jurídica, por ter um empregador intermediário entre o trabalhador e a empresa que utiliza os serviços. As agências, enquanto intermediárias, possuem várias funções, dentre as quais a de executar as ilegalidades, como bem definiu Jounin (2008), além de instituir uma divisão entre o empregador legal e o de fato. Pela legislação, as funções de empregador são divididas entre a agência de temporários, que conserva as prerrogativas de quem emprega, e a empresa que se utiliza dos serviços, ou seja, a responsável pelas condições de execução dos trabalhos. Na prática, esta distinção é fluida e permite diversos arranjos.

As transformações realizadas pelas agências de temporários refletem duas tendências aparentemente contraditórias: de um lado, tais agências induzem especializações, ao criarem novas fronteiras no interior dos ofícios, que até então eram considerados unificados; de outro, produzem uma homogeneização no interior de um determinado ofício através da supressão dos níveis de qualificação. O ofício de “coffrage”, no qual certos trabalhadores são os responsáveis pelas fôrmas de concretagem de vigas, pilastras e paredes, é um exemplo revelador. As agências procuram especificamente os “bancheurs”, trabalhadores especializados em uma parte somente da coffrage, ou seja, a da montagem mecânica de fôrmas de aço para a concretagem. Tal fato ocorre também em outros ofícios como, por exemplo, o de “ferraillage”, uma vez que as agências procuram somente os “attacheurs”, profissionais responsáveis por uma pequena parte do trabalho: a amarração das armaduras de ferro. O efeito dessas reduções leva à limitação do “saber fazer” do trabalhador, já que se parcela o ofício, reduzindo, assim, as possibilidades de uma absorção mais ampla dos saberes relacionados a um determinado trabalho, o que, por consequência, reduz o reconhecimento e a remuneração do empregado. O que chama a atenção é que estes postos, muitas vezes, não são destinados aos trabalhadores menos qualificados, pois se alguém mais capacitado não encontra uma missão correspondente a sua qualificação, passa a realizar atividades que estão aquém de sua capacitação.

No interior de um mesmo ofício, as agências fazem pouca distinção entre os níveis de qualificação e realizam isso de maneira inversa ao do próprio sistema francês, que possui escalas para os trabalhadores: OE1 (trabalhador de execução nível 1) ou OQ2 (trabalhador qualificado nível 2). Estes vários níveis de classificação intermediários foram estabelecidos por Convenção Coletiva e tomados, desde então, como uma referência fundamental para a classificação dos trabalhadores. As agências minimizaram as determinações da Convenção, que deixou de ser referência e, como consequência, os trabalhadores temporários também começaram a dar pouca importância aos níveis das escalas, uma vez que o salário passou a ser negociado caso a caso e em cada missão específica. Assim, as determinações dos níveis de qualificação perderam a sua importância, uma vez que não garantiam mais uma remuneração atrelada à classificação. No entanto, na prática, a Convenção Coletiva de trabalho não perdeu totalmente a sua função, mas seu uso tornou-se bem diferente do praticado em relação aos trabalhadores contratados, como afirma Jounin (2008).

Para selecionar e recrutar trabalhadores, as agências utilizam o “certificado de trabalho” ou a ficha de pagamento fornecida pelo empregador precedente. Este documento atesta a qualificação do candidato e é primordial para que ele se insira em uma nova missão; assim, tal documento torna-se fundamental na procura de um emprego. É neste sentido que a função de empregador, exercida tanto pelas agências de temporários quanto pelas empresas, produz efeitos contraditórios em relação às oportunidades que surgem para o trabalhador, seja fechando-as ou abrindo-as.

Os trabalhadores, na França, buscam ampliar não só a sua qualificação como também obter o reconhecimento de um ofício que lhes permitirá um maior ganho. No entanto, existe sempre uma dualidade entre as agências de temporários e as empresas que fazem uso dos serviços prestados, pois as agências não podem classificar o trabalhador sem antes obter o reconhecimento da empresa, a qual, por sua vez, deve atestar as aptidões do empregado para exercer determinado ofício; por outro lado, as empresas sempre alegam que precisam de um certificado de trabalho, fornecido somente pelas agências, para autorizar o trabalhador a exercer o ofício no canteiro. As agências têm um enorme interesse em preservar o vínculo com o trabalhador, pois ele é a sua razão de existir. Dessa maneira, exatamente como fazem os empregadores brasileiros, há as promessas constantes de, na próxima missão, dedicar um maior empenho em relação à classificação do empregado. No entanto, como afirmam vários temporários, o interesse primordial das agências é o de preservar a esperança dos trabalhadores, mas sem, de fato, cumprir nenhuma promessa. Para muitos, a estagnação de sua classificação não é motivo suficiente para se desvincularem da agência, pois, apesar da execução de tarefas abaixo de sua real qualificação, tais indivíduos estão integrados ao núcleo estável das agências e, por isso, conseguem missões regulares e certas, um fator muito apreciado por tais trabalhadores.

As agências também proporcionam benefícios como forma de fortalecer os vínculos, por exemplo, através de um falso contrato de longa duração, o qual permite ao trabalhador obter crédito, um fator não acessível para os que são contratados temporariamente. Por outro lado, na maior parte dos casos, as estratégias das agências para a retenção dos trabalhadores revelam-se através da negação em outorgar um certificado de trabalho, o qual ampliaria a qualificação do empregado e o elevaria a uma condição tal que fosse possível a ele procurar uma melhor colocação através de outra agência.

Em alguns casos, a dualidade entre as agências de temporários e a empresa contratante pode vir a favorecer o trabalhador, como constatado por Jounin (2008). O caráter flexível das agências, muitas vezes, possibilita um mascaramento das qualificações: se, de um lado, os candidatos a um trabalho temporário têm interesse em exagerar ou inventar qualificações; de outro, as agências, em momentos de urgência, principalmente quando há escassez de trabalhadores vinculados a um determinado ofício, minimizam a verificação dos certificados de trabalho, enviando-os mesmo sem as qualificações exigidas, fato que leva à existência de uma cumplicidade entre a agência e o temporário para inflar a qualificação. Neste caso, claramente, os interesses convergem, o que favorece a ambos. Favorecimento similar também ocorre quando os responsáveis pelo canteiro se utilizam de um trabalhador que não possui a qualificação exigida, pagando-lhe, portanto, um salário inferior em relação às taxas normais, mas produzindo, como recompensa, uma revalorização de sua qualificação quando do fim do serviço.

O blefe e a mentira também fazem parte das estratégias para ampliar a qualificação do trabalhador. Seja proveniente das agências de temporários ou do trabalhador, o resultado sempre é a obtenção do certificado de trabalho que permite a um empregado procurar, em outras agências, um serviço mais qualificado, como relata Imane sobre uma de suas tentativas de conseguir uma missão em uma agência de temporário:

“No meu CV eu marquei pedreiro, mas não qualificado, depois eu coloquei carpinteiro porque eu já fiz um pouco, eu trabalho, mas não sou um bom profissional nesta área. Eu coloquei ofícios que eu já tinha feito, mas não profissionalmente.”

___E isso passou bem?

“Eu me viro, passou bem, tranquilo, quando eu for para o canteiro, eu me viro”,

___Então não tem uma verificação da empresa?

“Tem não, não tem nada, nada... muita gente faz isso. Mas tem que fazer pelo menos um pouco, aqui na França, você tem que mentir um pouco, senão você não trabalha na Construção, porque na Construção eles perguntam se você tem experiência, se você não tem, eles dizem não; então a gente é obrigado a mentir para entrar na Construção, se você diz que não tem experiência, eles pegam seus dados, mas nunca te chamam. Você é obrigado a mentir um pouco, é obrigado. Todo mundo faz isso.”

Nas construções pesadas (gros œuvre), existe um sub-reconhecimento das qualificações. Mesmo para os trabalhadores que, na prática, conseguem “subir” na estrutura hierárquica dos ofícios, eles somente desfrutarão do reconhecimento formal desta nova classificação após severas avaliações, durante meses ou mesmo anos, para o ofício que já desenvolviam cotidianamente no canteiro. Muitos chefes de equipes ou

mesmo de canteiros, por exemplo, iniciaram nestas funções antes de obterem a formalização correspondente. Frequentemente, então, o trabalho realmente executado pelo trabalhador não corresponde à sua verdadeira qualificação. Para os trabalhadores habilitados, também torna-se comum a execução de tarefas menos qualificadas, pois pode ocorrer, durante o processo de trabalho, que não haja postos correspondentes para todos eles. No trabalho temporário, isso é praticamente impossível de acontecer (exceto nos casos de blefe e de mentira), uma vez que a flexibilidade das agências de temporários permite reajustar as qualificações aos postos. Para os trabalhadores, os certificados de trabalho exigidos pelas agências funcionam apenas como indicadores de capacidade e não como um título que garanta seu direito a certos postos e a uma qualificação estável.

Dessa forma, constata-se que as agências de temporários vêm “apagando” parcialmente as regras tradicionais de reconhecimento das qualificações, substituindo-as por relações desvinculadas das negociações coletivas. Assim, o trabalho temporário, em tese, continua preservando as Convenções, mas, na prática, o que ocorre é um uso particular delas. O fato é que a Convenção Coletiva não consegue mais desempenhar o papel de classificadora dos empregos, o de detentora da determinação das tarefas e, tampouco, o de fonte estabilizadora dos trabalhadores nos ofícios alcançados, pois não é mais capaz de evitar o regresso a trabalhos menos qualificados, nem de estipular o valor do trabalho, sendo este negociado caso a caso. Dessa maneira, a obtenção de uma qualificação aparece muito mais vinculada às estratégias paternalistas de um “favor” do que de uma real avaliação dos méritos dos trabalhadores.

O rendimento das agências de temporários vincula-se, exclusivamente, à quantidade de pessoas que elas enviam para as empresas utilizadoras. Assim, quanto maior o número de trabalhadores qualificados, maior a quantidade de benefícios que tais indivíduos reportarão à agência, como bem explica Gilbert, chefe de equipe de uma empresa de gesso, cujo ofício é o de plaquista (trabalhador que instala placas de gesso nas divisões internas do prédio):

“Na França, se fala muito que existe uma penúria de mão-de-obra na Construção. Se é verdade ou não, eu não sei, porque eu acho que o grande problema na Construção é que os patrões dizem que não encontram trabalhadores qualificados. Têm trabalhadores qualificados sim, mas os patrões não querem pagar. Porque um trabalhador qualificado se paga bem, então um trabalhador qualificado prefere ir para a agência de temporários, porque ele sabe que vai encontrar alguma coisa, o problema é isso. Eu vou dar um exemplo que é bobo e que não tem nada a ver com a Construção: eu vou a uma concessionária de carros, você compra um carro mais simples, se você quer com vidro elétrico, você paga um pouco mais, se você quer com climatização, você paga mais. É a mesma coisa na Construção; quer dizer, quando um patrão encontra um trabalhador e ele é qualificado, o patrão diz: - ah não, eu não quero, ele é muito caro. Isso fez com que as agências de temporárias crescessem muito, porque não importa quem chega e diz: eu sou encanador, eu sou eletricista, eu sou pedreiro e quando esses caras chegam ao canteiro, e o chefe manda eles fazerem alguma coisa, você constata que ele não é operário. Porque eu já percebi, como chefe de equipe, que me enviaram plaquista e eu percebi que não era plaquista.”

___As agências de temporários não têm nenhuma preocupação em saber se o trabalhador sabe ou não trabalhar?

“Só tem uma agência de temporário, que se chama Manpower, que te pede experiência e diploma em relação ao que você fazia; as outras agências de temporários se danam para isso. Eu, por exemplo, sou plaquista, mas se amanhã de manhã eu fico desempregado, eu vou a uma agência de temporários, eu tenho um pequeno conhecimento de pintura, aí eu posso dizer que sou pintor, e ao invés de me darem a menor qualificação, eles vão me dar a maior qualificação, porque quanto maior a qualificação, mais a agência de temporários ganha dinheiro. É interessante para a agência mandar o maior número possível de pessoas qualificadas para os canteiros e elas fazem de tudo para ganhar o máximo em cima desses trabalhadores. Aqui em Toulouse, as agências de temporários cresceram como cogumelos. Tem agência de temporários pra todo lado.”

Pelos relatos dos trabalhadores, percebe-se o seguinte fato: se, por um lado, os serventes representam, em termos de retorno financeiro, muito menos para as agências do que os trabalhadores qualificados; de outro, os custos sociais dos trabalhadores menos qualificados são menores. Com isso, a obtenção da classificação do trabalhador realiza-se por meio de um cálculo econômico elaborado pelas agências. Tal fato impõe uma dimensão suplementar à qualificação, a qual não aparece somente como um valor em si enquanto distribuição de salários, mas também como um interesse econômico por parte das agências.

Com isso, a queixa de alguns profissionais, em relação aos inúmeros erros cometidos durante o processo de construção, ocorre em grande parte devido ao trabalho temporário. Como explica o pedreiro Michel, contratado formalmente pela empresa:

“Para a agência, o que importa é enviar pessoas para trabalhar, não importa como, eles não se importam. Eles ganham mais com os trabalhadores mais qualificados do que com um *manœuvre*, a margem não é a mesma, eles vão ganhar mais com alguém mais qualificado do que com um servente, algumas agências, como a Mainpower, faz um teste, até para os serventes, mas a maioria não faz isso. Eu conheço várias pessoas que mudaram de empresa e mudaram de qualificação. Mas esta empresa não é um bom exemplo, francamente se você vai a uma empresa, como a Asphi, eles são uma grande empresa, eles têm seus trabalhadores e eles preservam, eles guardam, eles não dizem “**merci, au revoir**” para os temporários, como aqui. Eles sabem melhor trabalhar que a gente. Esta aqui não é um bom exemplo. Se você vai na Asphi, você vai ver 10 temporários e 40 contratados que estão lá há 10 anos. E aqui quase não tem contratado. Lá vai ter várias pessoas como eu, como Chistophe, que sabe trabalhar, aí tem muito menos problemas que aqui, porque aqui tem muito problema, martelete pra todo lado. O outro canteiro lá do lado (se refere a uma obra em frente a esta) não é como a gente, eles têm muito contratado, eu conheço aquela empresa, se você compara os dois canteiros, ele é mais limpo que o nosso, não tem martelete todo dia quebrando parede. “Se você escuta muito barulho de martelete, pode ter certeza que fizeram errado e estão consertando. Aqui é martelete o dia todo, você já percebeu? Na minha opinião, você tem que conhecer outro canteiro, porque aqui não é um bom exemplo... rs.. Na Asphi, os canteiros são limpos. **Eles têm contratados que eles guardam, e que ganha mais do que os temporários. Eles dão 2000€ líquido por mês, eles fazem tudo para guardar os trabalhadores.** É muito mais seguro, pois o temporário nunca se sabe como eles vão trabalhar, não é em um ou dois dias que você vai ver se ele sabe ou não trabalhar, isso demanda tempo, porque um contratado, ele já sabe o que tem que fazer, os temporários têm que pegar o cara e explicar o que tem que ser feito, é lento isso. Francamente, aqui não é um bom exemplo, você tem que conhecer outro canteiro.”

6. A prestação transnacional de serviços.

A prestação transnacional de serviço é uma forma de subcontratação do trabalho que, legalmente, existe há muito tempo, mas só nos últimos dez anos apresentou um grande crescimento. Ficou muito conhecida na França a partir de 2005, através de denúncias, por parte dos sindicatos, das irregularidades cometidas neste tipo de subcontratação.

O setor da Construção Civil tem uma característica definidora: a de produzir onde é consumido. É impossível, para as empresas construtoras, o deslocamento da produção, ou seja, a transferência de serviços para outros lugares, inclusive com o aproveitamento de mão-de-obra local, como outros setores fazem, tais como têxteis e metalurgia. Assim, utilizar a concorrência internacional impõe fazê-la vir ao país onde serão utilizados os serviços. O que acontece, no entanto, na prática, é que uma empresa, por exemplo, portuguesa, a qual vai prestar serviço para uma construtora na França, desloca vários funcionários seus para trabalhar naquele país, porém, o problema é que esta empresa não existe, de fato, em funcionamento em Portugal ou, se existe, somente mantém alguns empregados como forma de regularizar a “exportação” de trabalhadores. Estes ganham,

na verdade, o salário português e também toda a cotização social portuguesa, e a empresa que se utiliza de tais serviços recorre a este tipo de subcontratação porque se torna muito mais barato. No entanto, isso é considerado ilegal. Mas como fiscalizar, no país de origem, a existência real desta empresa? Como explica o *manceuvre* (servente) português Joaquim:

“Eu já trabalhei em muitas empresas portuguesas aqui na França, mas nunca mais eu trabalho, o francês é gentil, é bom, o problema são os portugueses. Com os portugueses, 90% deles não presta, há muitos portugueses aqui que não pagam, eles nos contratam em Portugal, trazem aqui, dão uma casa onde dormem 20 ou 30, parece um palheiro, não dão o que comer, e se quebra uma perna ou machuca um braço ou alguma coisa, te mandam de volta para Portugal. Eu conheci em Carcassone uma empresa que colocava cabos de telefone, o português trouxe para cá 24 ou 25, moravam tudo em um barracão grande, pagava o mesmo dinheiro, que em Portugal dava só que comer e o que beber. (...) Têm muitas empresas portuguesas aqui na França, e as agências de temporários também trazem gente de Portugal para aqui, muitas agências aqui têm um responsável português para falar com os portugueses, mesmo as empresas francesas têm portugueses para falar em português. Os portugueses exploram os próprios portugueses, os árabes e turcos são mais unidos que os portugueses, os ciganos também, se uma família está mal, a outra ajuda, eles ajudam uns aos outros, os portugueses não, se vir alguém mal, é capaz de rir.”

A afirmação de Joaquim é confirmada pelo servente tunisino Imane, que percebe algo parecido:

“(...) Aqui em Toulouse têm muitas empresas de Portugal e agora tem muita polonesa também. Elas vêm aqui trabalhar e trazem muita gente de lá e eles ganham o salário de lá. Eles moram todos juntos, tudo apertado em T2, moram 5, 6 7, em um lugar de dois lugares. Eles andam sempre juntos, e não conversam porque não falam nada em francês, eles vêm aqui só pra trabalhar e não gastam nada, só vêm pra juntar dinheiro, eles mandam tudo para seu país. Isto tem muito, muito.”

Os empregados, vinculados às empresas de países fora da Comunidade Européia, não possuem o direito de trabalhar para uma firma local; assim, qualquer desentendimento no trabalho acaba por impedi-los de procurar serviços em outro lugar, uma vez que não têm permissão para permanecer legalmente no país. Dessa forma, estão presos a uma empresa e, por isso, são considerados, pelos chefes, como empregados dóceis e de fácil lida. Os trabalhadores deslocados têm autorização de permanecer na França somente enquanto estão trabalhando: se quiserem abandonar o serviço, precisam voltar ao seu país de origem, caso contrário, entram para a clandestinidade. Com isso, a prestação transnacional de serviço se torna um mecanismo de incentivo às irregularidades, contribuindo, em parte, para a existência de trabalhadores “*sans papier*”.

Para finalizar este capítulo sobre a prestação transnacional de serviços, descreveremos uma situação vivenciada fora do canteiro de obras. Durante a estadia na

cidade de Toulouse, foi possível conhecer, ocasionalmente, um grupo de pedreiros brasileiros, todos da mesma cidade da RMBH (Região Metropolitana de Belo Horizonte). Tais brasileiros migraram em busca de uma oportunidade na Construção Civil de Portugal. Especializados em acabamento, mais especificamente em colocação de azulejos, logo conseguiram uma colocação no mercado de trabalho português em uma empresa especializada neste tipo de serviço. No início de 2007, a empresa portuguesa, para a qual trabalhavam, foi contratada por uma construtora francesa, da cidade de Toulouse, para uma série de trabalhos que durariam dois anos. Estes brasileiros, então, foram convidados para seguirem com a empresa para Toulouse, recebendo um salário um pouco maior do que o recebido em Portugal, no entanto, abaixo do pago pelas empresas francesas. Eles não possuíam visto permanente em Portugal, uma vez que trabalhavam como ilegais naquele país. A solução encontrada: comprar um documento português falso que lhes permitiria livre acesso à Comunidade Européia. A partir do relato, feito com muitos detalhes por um dos brasileiros, foi possível entender parte do esquema de falsificação. Os documentos eram falsificados no Brasil, mais especificamente em São Paulo, e enviados para Paris via correios. Outro brasileiro se encarregava de vendê-los por 400€ para concidadãos aspirantes a uma oportunidade de trabalho na Europa. De acordo com um deles, a própria empresa portuguesa foi responsável por toda a negociação, se envolvendo diretamente na transação, inclusive ao financiar a compra.

Tal situação demonstra bem que, de fato, as formas utilizadas pelas empresas do setor da Construção Civil, na França, para o provimento de mão-de-obra, assumem diversas formas de ilegalidades, seja em relação à prestação transnacional de serviços ou às agências de trabalho temporário, que recorrem até a falsificação e a comercialização de documentos falsos.

7. O canteiro de obra como ambiente de socialização dos trabalhadores.

7.1. Os estrangeiros e suas estratégias.

O canteiro de obras pesquisado localizava-se ao lado de uma praça onde se encontravam vários bares e cafés, todos com proprietários de origem árabe. A praça se apresentava, praticamente, como uma extensão do canteiro. De maneira distinta do que acontecia com a empresa 3, em que a entrada e a saída dos trabalhadores eram rigidamente controladas, no caso da empresa francesa, as pequenas saidinhas para tomar um café eram comuns. A praça tornou-se um ponto de encontro conhecido de imigrantes na cidade de Toulouse, devido, essencialmente, à afinidade que estes possuíam com os proprietários dos cafés. A localização do canteiro, ao lado deste espaço, fazia, portanto, com que fossem ali os encontros, durante as pausas para o almoço, onde alguns dos trabalhadores realizavam suas refeições, quase sempre um sanduíche tipo Kebab, ou mesmo para um pastis³⁸ depois do trabalho. A praça constituía-se também como um espaço no qual as redes sociais se cruzavam e se fortaleciam e onde as possibilidades de se encontrar uma colocação no mercado de trabalho, sobretudo informal, tornavam-se efetivas. Assim, a procura e a oferta de emprego encontravam, na cidade de Toulouse, um endereço certo. Neste espaço, os imigrantes clandestinos eram apresentados aos futuros patrões. Como foi possível constatar, no início das manhãs, dezenas de imigrantes ali se reuniam em busca de trabalho, muitas vezes viabilizado através do auxílio informal dos proprietários dos cafés. Este recrutamento informal, paralelo ao das agências de temporários, realizava-se via pequenas empresas, os chamados artesãos, ou seja, trabalhadores autônomos que recrutavam informalmente seus ajudantes. Os artesãos representam, na verdade, uma “quarteirização” do trabalho. Normalmente, são trabalhadores autônomos, que possuem um registro formal de uma microempresa e que, por lei, podem contratar, no máximo, duas pessoas. Os artesãos, na Construção Civil francesa, constituem-se em uma opção das empresas subcontratadas para a viabilização de serviços de curta duração e recebem por produtividade, uma situação semelhante à encontrada nos canteiros brasileiros em relação aos trabalhadores que também ganham por produtividade, no entanto, com perfil de microempresário legalmente registrado, uma forma, aliás, só recentemente aprovada na legislação brasileira. As vantagens para as empresas traduzem-se na rapidez da

³⁸ Bebida alcoólica a base de Anis, muito popular na França.

realização dos trabalhos, sobretudo nos momentos em que a subcontratada apresenta atrasos no cronograma, o que resulta em multas elevadas. Como as atividades dos artesãos são, normalmente, de curta duração, torna-se comum a utilização, por parte destes profissionais, de trabalhadores sem registro e, neste ponto, ocorre a similitude com a realidade brasileira, como constatado na empresa 3. Conforme relatado por vários trabalhadores, tal prática é muito comum em pequenas construções, o que não demonstrou ser o caso do canteiro pesquisado no qual todos os ajudantes dos artesãos encontravam-se formalmente registrados. O servente Imane, tunisino explica como conseguiu seu primeiro trabalho:

“A primeira vez eu vim aqui, aí eu conheci um turco, ele era um artesão, aí ele me deu um emprego de ajudante dele no “negro.” Por exemplo, se eu não tenho trabalho, eu pergunto e você acha trabalho, aqui tem muito magrebino, aí a gente conhece e consegue, tem uma ajuda entre todos os árabes, aí é fácil de achar trabalho. Eu comecei assim. Se você vier aqui pela manhã, às 7:00, no café tem um monte de gente esperando, mais de 40 pessoas, todos estrangeiros, como marroquinos, tunisinos e turcos, quase todo mundo “*sans papier*” (sem documentação legal) E não é difícil de conseguir um trabalho, os “*sans papier*” são mais baratos (...) Para conseguir trabalho, a gente precisa conhecer os artesãos, eles que chamam a gente, e se a gente conhece algum conterrâneo que está precisando, a gente indica, fala.”

___ Você já encontrou um trabalho aqui na praça?

“Sim sim, aqui nesse café. Todos os árabes, quando estão sem trabalho, vêm aqui. Você pergunta e você acha trabalho, aqui tem muito magrebino, aí a gente conhece e consegue, aí tem uma ajuda entre todos os árabes, aí é fácil de achar trabalho.”

Como afirma Imane, a forma de um imigrante encontrar um trabalho é sempre viabilizada pelas redes sociais informais, situação muito parecida com o que ocorre com os migrantes brasileiros na RMBH. No caso francês, as redes possuem, como uma de suas características principais, os vínculos de nacionalidade e de etnia dos imigrantes, em que se sobressaem as relações de vizinhança, o que também se constata nos canteiros brasileiros. Estas formas de vínculos também se expressam no processo de aprendizagem dos ofícios, no qual um artesão, de mesmo grupo étnico ou de mesma nacionalidade - muitas vezes já um antigo conhecido no seu país de origem - recruta um conhecido - auxiliando-o em sua aprendizagem e na sua instalação na França, como elucida Imane:

“Acontece também que os indocumentados árabes quando chegam e não tem um *metier*, aí eles vão trabalhar com outros artesãos árabes e ganham 20€ por dia, só para aprender. Quando eles chegam aqui na França, alguns vão até morar na mesma casa nos artesãos. Aí, depois aluga um T2 (apartamento de dois cômodos). Depois que aprendem, eles vão ganhar mais 200€ por dia, quando eles começam é como se fosse um aprendiz, eles ganham somente para o cigarro, somente para aprender o *metier*, é tudo. Ele fica assim uns 6 meses; se ele for bom, ele aprende rápido, ele vai continuar sem documento, mas ela trabalha assim mesmo. E aí ele ganha até mais que eu. Porque ele não paga os impostos, é tudo.”

As redes sociais, neste sentido, são de fundamental importância não só para se conseguir uma colocação no mercado de trabalho, mas também para moradia e até como ajuda financeira. São as redes sociais que, muitas vezes, definem em que Setor o imigrante vai se inserir, ou seja, um imigrante já estabelecido em um determinado Setor viabiliza a inserção de outros migrantes da mesma nacionalidade. Esclarece Imane:

“Os árabes são os que mais se ajudam uns aos outros. Tudo isso acontece na mesquita, toda sexta à noite, lá tem uma caixa que todo mundo coloca dinheiro dentro, cada um coloca o que quiser. Isso para ajudar quem chegou aqui na França e ainda não conseguiu emprego ou até mesmo para enviar para a Tunísia, para o Marrocos, para a Argélia, para ajudar as pessoas que não têm dinheiro e querem vir para a França.”

___ Eles vêm para trabalhar na Construção Civil?

“Não necessariamente na Construção Civil, mas aqui em Toulouse, para os imigrantes árabes, é mais fácil porque tem muito árabe aqui, aí é mais fácil.”

Em uma pesquisa realizada por Ávila (2006) sobre os imigrantes bolivianos nos Estados Unidos, o autor sugere que a experiência migratória, acumulada ao longo da história por uma coletividade, redunde em novos recursos e competências que favorecem o fenômeno migratório. Assim, um de seus entrevistados afirma algo parecido com o relatado por Imane, quando questionado em relação à escolha pelo trabalho na Construção Civil: *“um dos nossos se deu bem nesse ofício e nos ensinou; se tivesse se dado bem como cozinheiro, talvez fôssemos todos cozinheiros”* (Ávila, 2006. p.83)

Tudo isso faz com que a Construção Civil toulousana surja como uma porta de entrada para os imigrantes, sobretudo para os das comunidades árabes magrebina. Esta forte migração magrebina na região, direcionada a vários setores da economia, aparentemente faz com que os estudos sobre migrações, realizados na Universidade de Toulouse Le Mirail, à qual estive vinculado, possuam uma forte repercussão em toda a Europa. Prova disso são as pesquisas de Alain Tarrius (2002), as quais sugerem uma compreensão das migrações dentro de um quadro teórico em que a globalização e os fluxos financeiros geram outra globalização, “por baixo”, construída por atores de uma economia subterrânea e complementar à da economia formal. Perspectiva esta também compartilhada por Portes (1999), no tocante ao caso norte americano, no qual se nega a idéia, comumente difundida, de que o capital seria “global”, mas a mão-de-obra local. Os estudos qualitativos, realizados por ele, e os de Tarrius - para o caso francês - analisam a importância das mediações tecnológicas, tais como a internet e os celulares, como elementos estruturadores das experiências dos migrantes nos seus processos migratórios. Em outros estudos, como mostra PERALVA (2007, p.15), se *“reconhece aos*

imigrantes um importante grau de autonomia, que nega a imagem de “fugitivos da miséria” através da qual são descritos. Autonomia que se baseia numa elevação dos níveis de educação no mundo.” Esta autonomia baseia-se, como ressalta a autora, em saberes empíricos específicos, construídos pelos imigrantes em suas práticas de “atravessar fronteiras; saber circular entre diferentes universos de normas e de comunicação; saber aderir a redes de solidariedade muito mais complexas e diversificadas do que sugere a figura, frequentemente evocada, das diásporas; saber explorar os interstícios de uma institucionalidade, que visa à limitação e ao controle dos fluxos de população.” (PERALVA, 2007, p. 15)

O projeto de imigração dos trabalhadores do canteiro pesquisado possui grande semelhança com os casos de migração relacionados aos trabalhadores brasileiros da empresa 1, ou seja, ambos encontram, nas redes familiares, o mecanismo que estrutura o deslocamento, a acomodação, a busca por um emprego informal, o empréstimo de dinheiro e, especificamente para o caso francês, o empréstimo ou aluguel de documentos para que os novatos possam, de maneira ilegal, inserirem-se em uma agência de temporários, pouco rigorosa com a autenticidade dos papéis. Para o imigrante, a moradia torna-se o ponto fundamental em sua decisão de mudar de país ou de se deslocar por algum tempo. De maneira distinta do ocorrido no canteiro da empresa 1, a legislação francesa, não permite aos trabalhadores habitarem o canteiro de obras, fato também inviabilizado pelas condições climáticas e pela precariedade das instalações frente às baixas temperaturas do inverno europeu. Assim, os laços familiares se tornam de suma importância no momento da chegada dos imigrantes. Quando estabelecidos em um emprego, formal ou informal, as chances de locação de um T1 ou um T2 (pequenos apartamentos de um ou dois quartos) se ampliam.

A maioria dos trabalhadores migrou sozinha e as famílias permaneceram em seus países de origem, recebendo mensalmente a metade, ou mais da metade, dos ganhos obtidos pelo membro migrante. Os projetos da maioria dos trabalhadores estrangeiros encontrava-se em seus países de origem, tanto que muitos imigrantes objetivavam a construção de um pequeno empreendimento comercial, sobretudo no caso dos árabes. Os migrantes portugueses, com livre circulação pela Europa, além de encararem o trabalho na França como temporário, possuíam projetos de montar pequenas firmas ligadas ao setor da Construção Civil, ou tornarem-se artesãos, considerada, por muitos, a forma mais viável de ampliar seus rendimentos dentro do Setor.

A perspectiva de conseguir dinheiro o mais rápido possível para enviar ao país de origem, pôde ser constatada através das diversas formas que os trabalhadores do canteiro francês encontraram para ampliar seus rendimentos. Tais formas vão desde os biscates, como ocorre também no Brasil, em que trabalhar como ajudante dos artesãos surge sempre como uma opção nos serviços de reparação em residências nos finais de semana, até a prática de atividades ilícitas, como o aluguel de documentos ou o tráfico de cigarros. Este último é feito a partir do Principado de Andorra e os cigarros são vendidos em uma praça de Toulouse. Dois trabalhadores se destacam nesta atividade: Kamel e Rachid. Vale a pena nos determos sobre eles.

7.2. Kamel e Rachid.

Kamel, 28 anos, e Rachid, 36, representam bem a vida dos imigrantes da Construção Civil na França. A relação de confiança estabelecida comigo, desde o momento das fotografias, fez com que eles relatassem sua trajetória, sua maneira de viver, como ocorreu a imigração e como são os trabalhos na Construção. No entanto, os dois nunca se dispuseram, apesar de muitas tentativas, a conceder uma entrevista gravada. Kamel e Rachid sempre se esquivavam de uma maneira sutil ou marcavam um encontro e nunca apareciam. Depois de várias tentativas, achei que seria melhor, em prol da riqueza das informações passadas informalmente, não insistir.

Ambos são argelinos, amigos de adolescência e vizinhos em um bairro de Argel. Rachid chegou à França em 2002 e Kamel, em 2004, quando migrou com um irmão, atualmente cumprindo pena por tráfico de drogas em um presídio de Toulouse. Inicialmente, trabalham clandestinamente como ajudantes dos artesãos e Rachid, em seu primeiro ano na França, conhece uma franco-argelina, em uma de suas visitas ao seu país. Casa-se na Argélia e, um ano depois, nasce seu primeiro e único filho, fato que garante a sua permanência na França. Kamel, depois de retornar várias vezes para seu país, em momentos de desemprego, casa-se com uma francesa de origem árabe, o que também regulariza sua situação como imigrante ilegal. As esposas permanecem na Argélia, à espera do retorno dos maridos. Com a estadia regularizada, Kamel e Rachid realizam uma formação profissional, em cerca de três meses, para trabalharem no ofício de *bancheurs* (armadores de fôrmas para a concretagem) e logo passam a fazer parte do mercado das agências de temporários, trabalhando sempre em parceria.

Rachid não se cansa de reafirmar o sonho de retornar para seu país e montar um pequeno comércio com o dinheiro enviado mensalmente para uma conta em um banco em Argel. Kamel parece ter dúvidas em estabelecer um projeto em seu país. Na realidade, seu objetivo momentâneo é trocar seu carro por um mais novo, com um potente som automotivo para escutar, além das músicas de seu país, o alcorão pelas manhãs. No entanto, tal projeto não o impede de enviar, mensalmente, dinheiro para o mesmo banco de Rachid em Argel, para ajudar a família.

No canteiro, os dois sempre trabalham juntos e quase nunca conversam com os demais trabalhadores. Almoçam juntos em um dos contêineres, juntamente com os demais árabes, em um ambiente sempre permeado por discussões políticas antiamericanas e anti-israelitas, e envolvido pela fumaça do enorme cigarro de haxixe, que Kamel fuma com a mesma naturalidade e frequência com que os franceses fumam tabaco.

Os rendimentos com os quais vivem na França e que enviam para a Argélia vão além do salário recebido nos trabalhos temporários na Construção Civil. A forma para ampliar seus recursos envolve uma atividade ilícita realizada nos finais de semana. Todos os sábados, Kamel e Rachid realizam uma pequena viagem, de 180 quilômetros, até o Principado de Andorra, uma zona de livre comércio, para comprar pacotes de cigarros e revendê-los nas praças de Toulouse. Além dos três pacotes, com permissão para passar na fronteira, os dois conseguem trazer em torno de 12 a 13 pacotes, escondendo-os nas laterais da lataria do carro de Rachid. Tal atividade lhes proporciona, em média, de 150 a 200 € de lucro líquido, dividido entre os dois, para cada viagem. Kamel ainda comercializa pequenas quantidades de haxixe, dentro do canteiro ou na mesma praça onde vende seus cigarros. No entanto, a procedência desta droga não foi revelada, mas parece, segundo suas falas, vir do Marrocos, através das redes de imigração.

8. O controle do trabalho.

O chamado chefe é o profissional responsável pela gestão do trabalho nos canteiros de obras franceses. De maneira semelhante à que ocorre com os mestres-de-obras brasileiros, tal profissional sofreu uma perda de autonomia dentro das empresas envolvidas pelo processo de racionalização, como discutido para o caso da empresa 3.

Se antes os chefes possuíam grande autonomia na gestão do processo de trabalho, agora, no ambiente racionalizado, eles passaram a dividir o controle com outros profissionais. Se, por um lado, houve uma determinada perda de autoridade deste profissional em função do desenvolvimento dos recursos humanos e da racionalização da gestão da mão-de-obra diretamente assalariada, por outro lado, ele ganhou novas margens de autonomia, graças à ampliação da utilização dos trabalhadores temporários, um fator que diferencia a ação deste profissional nos dois contextos pesquisados.

Neste canteiro, no entanto, o controle do processo produtivo era exercido pelo chefe do canteiro, aqui chamado de Marc, que possuía a autoridade máxima naquele espaço de trabalho. Estava entre suas funções a determinação das tarefas e a conferência dos trabalhos. Era responsável pela solicitação de novos trabalhadores às agências de temporários e, na maioria das vezes, ele mesmo escolhia o trabalhador, sempre regularizado por estas agências. Além de suas funções técnicas, estava a do controle dos trabalhadores, sobretudo dos temporários que precisavam de sua assinatura semanal em um documento denominado *relevé d'heures*. É neste documento que constavam os dias trabalhados, as horas extras executadas e a informação sobre a continuidade ou o término da missão do temporário. De posse deste documento, o trabalhador temporário dirigia-se a sua agência, semanalmente, para receber seus rendimentos ou assinar o fim do contrato.

Na opinião de vários trabalhadores, o número excessivo de erros na obra acontecia essencialmente por conta da utilização dos trabalhadores temporários, o que dificultava a eficácia no controle do trabalho, fazendo com que o chefe ficasse refém das agências. Como explica o pedreiro Michel, sobre o erro relatado anteriormente, o qual, em sua opinião, poderia ter sido evitado se tivesse ocorrido um maior controle dos trabalhadores temporários pelo chefe do canteiro:

“Eu acho que Marc deixa fazer. Ele não controla muito o trabalho, não. Se eu sou chefe do canteiro e se eles fazem duas fôrmas podres como eles fizeram no primeiro dia, eu mando embora, mas ele deixou continuar, ele nunca verifica. Marc diz na agência, por exemplo, que quer dois armadores e dois pedreiros, e não se ocupa de mais nada. Todo mundo viu que estes portugueses eram muito ruins, desde o início. Ele não interveio, deixou eles fazerem, ele viu que eles eram uma merda, mas deixou eles fazerem, o resultado é esse quebra-quebra. Não dá para confiar em trabalhadores temporários não; se deixar eles fazerem, tem que controlar. Na minha opinião, você tem que conhecer outros canteiros com vários chefes aqui na França, porque aqui não é um bom exemplo.”

A dificuldade de controlar o trabalho me pareceu um obstáculo muito semelhante ao vivenciado no Brasil, o que veio a fortalecer a nossa hipótese de que o controle do trabalho na Construção Civil é parte de sua especificidade. As alianças individuais e as preferências pessoais se revelam na construção das relações de confiança do chefe do canteiro em relação aos trabalhadores. O chefe do canteiro tem como regra geral construir um núcleo de trabalhadores de sua inteira confiança, cuja permanência se estenda nos próximos canteiros. No entanto, a estabilidade de um núcleo de trabalhadores é sempre dificultada pela realização de trabalhos em várias cidades diferentes, o que obriga a empresa a sempre recrutar novos trabalhadores, via agências de temporários, na nova localidade. Como explica o chefe do canteiro³⁹ Marc:

“A empresa recruta os temporários em cada lugar que ela faz os canteiros. A empresa não pode pegar um cara que mora a 80 Km do canteiro e obrigar ele a vir todo dia para o trabalho. É inimaginável isso. É por isso que a gente chama os temporários da cidade onde está o canteiro, para levar em conta o tempo do trajeto e o veículo. Isso pra gente é péssimo porque com os temporários você nunca sabe como eles vão trabalhar. Não é em um ou dois dias que você vai ver se ele sabe ou não trabalhar, isso demanda tempo. Um trabalhador, quando é contratado, ele já sabe o que tem que fazer. Os temporários, a gente tem que pegar o cara e explicar o que tem que ser feito; é lento isso. Para a agência, o que importa é enviar pessoas para trabalhar, não importa como. Eles não se importam, eles ganham mais com os trabalhadores mais qualificados do que com um servente, a margem não é a mesma, eles vão ganhar mais com alguém mais qualificado do que com um servente, algumas agências como a Mainpower faz um teste, até para os serventes, mas a maioria não faz isso”.

As agências de trabalho temporário quase sempre possuem critérios frágeis de verificação do conhecimento dos trabalhadores e, portanto, fornecem, muitas vezes, indivíduos incapacitados para as funções. A incerteza em relação aos saberes dos trabalhadores faz com que o chefe fique, muitas vezes, refém das indicações das agências. O efeito disso se reflete na ampliação da já tradicional rotatividade do Setor, como relata o pedreiro de acabamento Michel:

“Eu, às vezes, pergunto para o Marc, mas por que você ainda está com esse cara aqui? E ele diz que se dispensar ele, as agências vão mandar outros do mesmo tipo. Aqui já passaram três equipes de bancher (armadores), esses que estão aí agora é a terceira equipe, e as três foram uma merda, aí ele disse: “eu preservo os que eu tenho”. Os melhores foram esses dois que estão aí, eles são mais ou menos, mas são os melhores das três equipes.”

Como forma de minimizar as incertezas geradas pela elevada rotatividade, cabe ao chefe garantir aos trabalhadores, do seu núcleo fixo, uma estabilidade ou, pelo menos, a promessa de que estarão preservados até o fim da obra e em outro canteiro da

³⁹ O chefe do canteiro (chef de chantier) corresponde ao mestre-de-obras no Brasil.

empresa, às vezes com algum ganho a mais, criando assim uma fidelidade mútua entre eles. A estabilidade, garantida pelo chefe, ocorre sempre através de um contrato temporário e nunca por um formal. Na prática, o vínculo do trabalhador passa a ser com o chefe do canteiro, que possui o poder de garantir o trabalho, e não com a empresa utilizadora ou com a agência. Para os temporários, torna-se interessante se manter na mesma empresa e ser protegido pelo chefe, como explica o pedreiro Michel:

“Quando você é temporário, é interessante ficar o maior tempo possível na mesma empresa. Eu, por exemplo, já faz um ano e meio com o Marc, eu faço o que eu quero, mas se eu chego em uma nova empresa, eu vou ter que “ser mais humilde” (*me faire trop petit*). Aqui, por estar há um ano e meio, eu já sei o que eu tenho que fazer, e quando você é novo, você não conhece as pessoas, não conhece o chefe, tudo fica mais difícil.”

Tais relações não parecem diferentes das formas pelas quais o controle do trabalho é realizado pelos mestres-de-obras no Brasil. Apesar de os dois países apresentarem características diferentes em relação à constituição da mão-de-obra, as relações paternalistas não estão ausentes, pelo menos nos canteiros de obras. Assim, as relações personalizadas se sobressaem, tal como no Brasil, como uma estratégia de gestão do processo de trabalho. A fala do jovem pedreiro Romain, francês, 19 anos, contratado há um ano na empresa, depois de ter terminado seu CAP (Certificado de Aprendizagem Profissional), explicita como funciona sua relação com o chefe do canteiro e com os demais trabalhadores:

“Aqui eu sou o mais novo e, por isso, o chefe me trata como um filho, as outras pessoas me pegam como um pequeno irmão, com proteção. Mas tem muito respeito, isso foi desde o início. Mas eu sou uma pessoa normal, não sou protegido, sou igual como as outras, eu trabalho tanto quanto eles, e o chefe exige de mim a mesma coisa que qualquer outro. Todos os canteiros que já fiz sempre se passou bem, eu sou igual a eles, não tem nenhum problema com isso.”

O efeito das incertezas no canteiro de obras se revela, sobretudo, no fato de muitos trabalhadores submeterem-se a inúmeras circunstâncias aviltantes para evitar o fim do contrato: desde práticas desleais para com seus companheiros de trabalho até serviços degradantes ou extras, sem a devida remuneração, o que amplia, ainda mais, o contexto de ilegalidade vivido nos canteiros. Os ofícios mais vulneráveis a essas práticas são os de menor qualificação reconhecida, como o dos *manœuvres*. Por haver um grande número de trabalhadores inscritos nas agências, à espera de uma oportunidade de trabalho, as substituições tornam-se um fato banal.

Durante a minha presença no canteiro, por exemplo, algumas dessas práticas puderam ser observadas e corroboradas, depois, nas entrevistas. A mais marcante delas,

que demonstra bem a instabilidade gerada pela prática do trabalho temporário, foi a demolição de um muro de cinco metros de altura por oito de comprimento, com trinta centímetros de espessura. A necessidade de tal demolição ocorreu devido a um erro cometido pelo *bancher* (responsável pela montagem de fôrmas metálicas para a concretagem). Segundo os trabalhadores, após a concretagem não foi feito um controle da dilatação do concreto, o que resultou em uma parede deslocada cerca de nove centímetros para a direita. Após a detecção do erro, decidiu-se pela demolição através da utilização do martetele (máquina utilizada para a demolição do concreto), um dos serviços mais insalubres do canteiro, segundo os próprios trabalhadores. Por isso, ainda de acordo com eles, existe uma lei que limita em quatro horas, por dia, o trabalho com este equipamento. Por lei, um funcionário deveria trabalhar somente quatro horas e receber, no entanto, a jornada normal de oito horas diárias. Depois da recusa de quase todos os *mancœuvres* em assumir esta função, um deles aceitou-a. Seu nome: Imane, um tunisino de 42 anos, que migrou para a França quando ainda era criança e que há 20 anos trabalha na Construção. Aos 17, quando começou no ofício, tinha acabado de realizar, na escola, um treinamento para o ofício de pintor. Sobre a tarefa de demolição atribuída a ele:

“O pior trabalho na construção é o martetele. Eu detesto, mas eu faço assim mesmo. É preciso trabalhar de toda forma. Porque se você começa a dizer não... não... aí eles não te dão mais trabalho é “**merci, au revoir**”, é fim de missão, e aí você tem é que ir para casa.”

Sobre o motivo de o chefe ter solicitado a ele a tarefa, e sobre sua posterior aceitação:

“Ele pediu para mim porque ele sabe que eu trabalho, os outros não queriam fazer, eu quebro sem problema e os outros vão quebrar um pouco e vão parar, e comigo ele tem confiança de que eu trabalho o máximo, os outros vão quebrar um pouco, depois vão passear. Mas eu aceitei para garantir meu lugar, sim, porque é ele que vai escolher depois quem vai continuar com ele no próximo canteiro. Os que trabalham bem, ele vai preservar, e os que trabalham mal, ele pede a demissão (...). **Quando eu terminei o trabalho, ele falou: ‘tá bom, agora eu te preservo um ano a mais, como temporário’, mas ele me falou que vai pedir um pagamento extra por este serviço, porque ele foi muito pesado**”.

Percebe-se que o contrato temporário possibilita às empresas se desvincularem do trabalhador a qualquer momento, por conta da instabilidade que ele gera, o que causa uma enorme insegurança entre os operários. Assim, as empresas, em parceria com as agências de temporários, ao burlarem a legislação, produzem formas de controle, conseguindo estabelecer, dessa forma, uma disciplina via precarização do trabalho. Nesse sentido, os trabalhadores desenvolveram pequenas formas de se defenderem das

instabilidades neste ambiente com condições tão adversas. Uma delas ocorre via o estabelecimento de relações de proximidade com o chefe do canteiro, o que pode garantir uma maior estabilidade ou ainda aumentar o ganho do trabalhador por meio de trabalhos extras. No cotidiano da obra, outras estratégias também são utilizadas, como, por exemplo, nunca ficar parado. O trabalhador precisa, o tempo todo, demonstrar ao chefe o quanto é útil para a obra. Não é raro encontrar homens de ofício realizando trabalhos como o de serventes, em momentos de intervalos ou de pausas.

9. Pastis e haxixe.

A utilização de bebidas alcoólicas⁴⁰ e de drogas dentro do canteiro francês foi uma realidade que me surpreendeu. O consumo de haxixe é uma prática generalizada, sobretudo entre os trabalhadores de origem árabe. O álcool é consumido sobretudo pelos portugueses e pelos africanos. O consumo de haxixe é feito de uma forma explícita e parece não gerar estranheza aos demais trabalhadores. Já o consumo de álcool é realizado de forma mais velada dentro dos contêineres. É importante ressaltar que o consumo de haxixe na França é muito comum e bastante tolerado. No entanto, tal tolerância não se aplica aos ambientes de trabalho em que os riscos de acidentes são uma realidade. Em nossas pesquisas no Brasil, por exemplo, nunca foi observado o consumo de tal droga, nem mesmo de álcool, fato que invariavelmente seria motivo de demissão por justa causa, pelo menos nos dois canteiros pesquisados. O que não impedia que os trabalhadores, após os término dos trabalhos, fossem, alguns deles, direto para o bar em frente ao canteiro tomar uma “branquinha”, tal como constatado na empresa 1.

A utilização dessas drogas, no entanto, fazia com que os trabalhadores tivessem certas cautelas em relação ao chefe do canteiro que, mesmo não gostando que se fizesse o uso durante o período do trabalho, parecia fazer “vista grossa”, talvez por causa de se constituir uma prática corriqueira e já incorporada como tradição do setor. Esta permissividade ressalta o caráter de liberdade que possui o trabalhador da Construção Civil, em um ambiente cujo controle rígido pode atrapalhar mais do que favorecer a legitimidade do chefe. O consumo se faz durante os trabalhos e, em alguns momentos,

⁴⁰ Beaud, S e Pialoux, M (2009) descrevem a utilização de bebidas entre os trabalhadores franceses da Peugeot e as dificuldades da empresa em inibir tal prática.

durante as pequenas pausas, quando se reúnem para um consumo coletivo. Explica Mehdi, servente de pedreiro marroquino, 34 anos:

“É proibido, se o chefe ver ele pode demitir.”

__ Ele sabe?

“Sabe, mas ele fica quieto. Porque ele sabe que a gente trabalha, faz o trabalho bem feito e é tudo. Se o outro chefe ver, o chefe maior que ele, o grande chefe ver, ele demite, é proibido, pois se tem um acidente de trabalho vai ser falta sua, a responsabilidade é somente sua. Não é responsabilidade da empresa. É uma responsabilidade de cada um. No canteiro não pode fumar, mas eles (os chefes) bebem também, eles bebem muito aqui, vinho, whisk, pastis. Eu tenho um seguro, mas não funciona se eu tiver usado álcool. Mas depois do trabalho você pode beber. Isso tem em toda França, todo mundo fuma. Os engenheiros fumam também, mas eles escondem, mesmos os patrões fumam.”

__ E não te atrapalha para trabalhar?

“Nada, nada, nada, pelo contrário, até ajuda (risos), o tempo passa mais rápido. E eu trabalho até melhor, cansa menos, todo mundo fuma.”

Pelo que fica demonstrado na fala deste trabalhador, a complacência do chefe está diretamente relacionada à eficiência do trabalho, ou seja, desde que o trabalho seja realizado, não há restrição ao consumo. Ainda de acordo com a fala de Mehdi, a droga parece funcionar como um anestésico frente aos efeitos da dureza dos trabalhos, fazendo “o tempo passar mais rápido”. A afirmação do consumo generalizado entre a chefia não foi por mim constatado. No entanto, a complacência do chefe em relação ao consumo de bebidas alcoólicas e de haxixe era evidente. De fato, a chefia fazia “vista grossa” em relação ao consumo destas substâncias, ainda que tenha admitido, nas conversas informais, que os riscos de acidentes se ampliam. Foram várias as vezes que pudemos presenciar o consumo de bebidas dentro dos contêineres que servem como vestiário e refeitório para os trabalhadores. Em um armário, quando aberto por um trabalhador, foi possível verificar várias garrafas de pastis e de vinho, que são consumidos por vários operários, com exceção dos de origem árabe cuja proibição imposta pela religião é seguida literalmente. Estes, no entanto, são os maiores consumidores de haxixe. Nas conversas com os trabalhadores que não consomem, o uso, sobretudo de álcool, é veementemente repudiado, por conta do elevado risco dos trabalhos, fundamentalmente os realizados em andaimes onde os riscos de se comprometer a segurança de outros trabalhadores são elevados. Como afirma Armed, servente argelino de 34 anos, que, apesar de usar haxixe, ressalta o perigo da utilização de bebidas alcoólicas:

“Não tem controle de alcoolismo dentro dos canteiros aqui na França. Isso é um erro. Muita gente bebe dentro dos canteiros, é muito perigoso isso. Eu acho que não se pode dar trabalho a uma pessoa que bebe, isso existe muito na França, eles bebem muito dentro do canteiro, infelizmente. Eu já trabalhei com gente que bebe, e o problema é que a gente não pode confiar na pessoa que bebe durante o trabalho, o risco é muito grande; trabalho no canteiro é muito perigoso.”

10. A convivência entre os trabalhadores estrangeiros no canteiro de obra.

O canteiro de obra da empresa francesa, tal como os pesquisados no Brasil, revela-se como um ambiente de intensas relações interpessoais, com destaque para a relação entre os trabalhadores estrangeiros. Gilbert, chefe de equipe da empresa de placôs (placas de gesso), um francês negro, de 55 anos, nascido na Martinica e que migrou para a França continental há 20 anos, único trabalhador de uma empresa de *second ouvre* entrevistado, explica:

“A princípio, há um bom entendimento entre os portugueses, os magrebinos, os turcos, os franceses. Um bom entendimento, mas não a mesma mentalidade. Por exemplo, os árabes são capazes de trabalhar com seus próprios compatriotas e também com os franceses. Os portugueses não se misturam muito, eles são racistas; os africanos trabalham com qualquer um. Os portugueses não trabalham com franceses, africanos, italianos, árabes ou turcos. Português só trabalha com português. Os portugueses são todos assim (...). O problema com os portugueses é que eles pensam sempre que fazem melhor que você, é esse o problema com os portugueses.”

Pudemos observar, a princípio, a partir de Gilbert, as relações preconceituosas que envolvem este ambiente de trabalho. A relação cotidiana dos trabalhadores é permeada por brincadeiras de cunho racista, sobretudo nas formas de tratamento: na nomeação dos grupos, por exemplo, os magrebinos, de uma maneira genérica, são chamados de “os árabes”; os negros são tratados de forma extremamente depreciativa, como “Boubou” ou “Mamadu”; os portugueses, por sua vez, em uma relação bem mais amistosa, são chamados de “caralhos” por repetirem exaustivamente esta exclamação a cada pequeno inconveniente. Por me comunicar em português com os portugueses, também era identificado como um “caralho”, sempre em tom de brincadeiras. Os negros são considerados, pelo chefe do canteiro, os melhores manœuvres, uma vez que são mais dóceis do que os árabes, portanto, melhores serventes. Devido à forte presença de portugueses nos cargos de chefia, estes são identificados, pelos demais trabalhadores imigrantes, como os verdadeiros racistas e não os franceses, uma vez que há poucos

deles nos canteiros. Relata Gilbert, quando questionado sobre a expressão que designa os negros como “Boubou” e “Mamadu”:

“São os portugueses! Eles são muito racistas. É por isso que se eles pedirem para eu fazer um trabalho com os portugueses, eu não faço, mas não quer dizer que eu vou generalizar. Tem uns que são legais, tem uns que são muito idiotas, muito racistas. Você encontra português que é um inferno, eles vão te pegar alguma coisa, eles te roubam ferramentas, já tem 20 anos que eu estou na empresa, eu já convivi com muitos portugueses, só tem isso. A relação mais difícil aqui é com os portugueses. Eles são traidores, eles vão dizer tudo que acontece no canteiro ao patrão. Eles não são bem vistos na Construção, ninguém gosta deles na Construção por essas coisas, eles se curvam para ficar no emprego, eles fazem de tudo para agradar o chefe e ficam fazendo intriga com os outros, ninguém gosta deles no canteiro. Às vezes tem problemas com eles no canteiro. Se você para antes da hora, eles falam com o patrão, se você chega atrasado, eles vão lá falar, se você pega um pedaço pequeno de placô para fazer alguma coisa na sua casa, eles vão falar; por outro lado, você não tem esse problema com os árabes, os árabes não são assim...”

As atitudes racistas, cuja citação acima atribuiu-as somente aos portugueses, parecem, contudo, ser mais generalizadas. Descreve Imane, manœuvre tunisino:

“Tem muito racismo na Construção, com o chefe eu nunca tive problemas não, mas com os trabalhadores eu já tive, tinha uns 4 que já partiram que eram racistas, eles eram franceses, eles não falavam com a gente, tem em todo lugar aqui. Tem sim e não é exagero.”

___E para encontrar um trabalho na Construção, é mais difícil para os estrangeiros?

“Na Construção você encontra, mas se você procura um emprego no escritório, em um lugar mais tranquilo, é duro, porque eles são racistas, só os franceses conseguem. Eles te dão um trabalho sujo, mas não te dão um bom trabalho, para os magrebinos é sempre mais difícil.”

Esta parece não ser, entretanto, uma opinião unânime entre os trabalhadores do canteiro. Em um momento específico do dia, no horário do almoço, os operários se agrupam com os participantes de uma determinada empresa e o fazem por nacionalidades, nos contêineres, ou mesmo nos andares da obra. Como percebido, os árabes se reuniam em um contêiner dentro do canteiro, que também servia como vestiário, um pouco mais afastado da obra e dos outros dois compartimentos. Em outro se reuniam os portugueses e um dos franceses, mas nunca os árabes. Os três africanos subsaarianos esquentavam suas marmitas no forno microondas dentro dos contêineres dos árabes e se dirigiam, em seguida, sempre para o mesmo local, um pequeno banco improvisado no pátio do canteiro para fazerem suas refeições ao ar livre, jamais no interior dos contêineres. Nestes compartimentos, a maioria dos trabalhadores esquentava suas marmitas, trazidas de casa, nos pequenos fornos, enquanto outros, sobretudo imigrantes que moravam sozinhos, faziam suas refeições em lanchonetes em frente ao canteiro. Os três franceses, o chefe do canteiro, o chefe de equipe e o grutier (operador

de grua) saíam de carro para almoçar, sempre, em um mesmo restaurante, perto do canteiro. Para Michel, pedreiro de acabamento, francês de origem árabe, tal separação ocorria mais em função da língua do que de racismo propriamente dito:

“Eu não acho que tem racismo, é uma questão da língua, quando os árabes almoçam ao meio-dia, eles falam árabe entre eles, os portugueses falam português entre eles, é engraçado porque, ao meio-dia, eu não compreendo nada porque cada um fala em uma língua diferente porque eu não compreendo nem árabe nem português. Mas não é racismo.”

Os árabes são vistos, de uma maneira geral, como os menos submissos e os mais sérios. De fato, como foi possível observar, os árabes, em sua maioria magrebinos, são os mais sérios e seus relacionamentos, quase sempre, envolvem somente os de mesma nacionalidade, ou outro árabe. A rigidez da identidade parece uma forma de resistir a uma sociedade que claramente os rejeita. É comum, no canteiro, usar-se a expressão: “com os árabes não se brinca”. Em uma situação, a rispidez e a pouca disponibilidade para brincadeiras, sobretudo em relação aos franceses e aos portugueses, pôde ser constatada. Como descrito em meu diário de campo:

Hoje, quinta feira, 17 de abril de 2008, dois novos profissionais franceses se inseriram nas atividades de second ouvre, mais precisamente de uma empresa envolvida no revestimento externo, com placas de ferro: Alain, aparentemente o oficial, e Renê, seu ajudante. Os dois são extremamente extrovertidos e quando me descobrem brasileiro e estudante, imediatamente ensaiam alguns passos horrendos de samba em cima do andaime, cantando o que, aparentemente, seria a introdução de Aquarela do Brasil, só deu para entender o Brésillll... tá tá tá, tá tá tá! As brincadeiras são constantes em relação a quase todos os demais trabalhadores. Em um momento de pausa de seus trabalhos, pela manhã, estavam a observar os trabalhos de dois serventes, um português, Joaquim, e outro argelino, Kalid. As brincadeiras com o português eram em relação à dificuldade dele se expressar em francês, retribuídas também em tom de brincadeira. Em um momento de distração minha ou de não compreensão lingüística, Kalid se dirige aos dois em um tom exaltado, após alguma brincadeira também a ele atribuída. Olhar firme, aproxima-se dos dois franceses e exclama, em voz baixa: “je vais te casser la queue”. Algo em português como “eu te dou uma porrada” seguido de: “olhe bem com quem você está brincando, não te dou esta liberdade”. Achei, talvez pela simpatia imediata pelos dois franceses, que a reação de Kalid era exagerada (talvez tenha sido traído pelas sutilezas da língua francesa). Imediatamente, os franceses se recolhem, um pouco sem graça. Depois do almoço, sou convidado por Kalid, Rachid e Kamel, todos argelinos, para um café na praça de alimentação, nunca permitindo que eu pagasse. Kalid, ainda um pouco tenso pelo incidente, desabafa algo como: “Os franceses são sempre assim, eles pensam que podem ficar brincando com a gente, você viu? É só falar sério com eles que eles ficam com medo, eles são todos medrosos, os franceses têm medo dos árabes, porque eles sabem que com a gente é diferente, aqui a gente não pode se abaixar. Eles são racista, muito racistas”. A fala de Kalid, imediatamente, encontra desacordo em Rachid, que reage ponderando que não seria bem assim. Na volta ao canteiro, Kalid e Kamel vão à frente, conversando, e, alguns metros atrás, Rachid me reafirma a sua discordância com Kalid: “Esse cara é louco, é louco, não tem nada disso, é exagero, eu me dou bem com todo mundo, isso depende de cada um”.

11. O caráter estigmatizado dos ofícios da Construção.

O caráter estigmatizado dos ofícios da Construção na França, assim como no Brasil, é uma constante nas falas dos trabalhadores. Serviços que exigem manipulação de equipamentos pesados e de materiais, como cimentos e areia, além da exposição frequente às intempéries, jornadas de trabalho muitas vezes extensivas, riscos de acidentes de trabalho parecem tornar a procura pelos ofícios algo não desejado. Além disso, a rudeza dos trabalhos não é recompensada por salários atrativos para a mão-de-obra, sobretudo de franceses, como ocorre em outros setores industriais. Na opinião dos

trabalhadores entrevistados, os ofícios não são valorizados e, por isso, os franceses, sobretudo os mais jovens, não querem trabalhar na Construção, o que amplia as oportunidades de emprego para os imigrantes. Para TOMASI (1996, p. 41): *“a dureza dos trabalhos e a presença maciça de imigrantes da primeira geração (pouco ou não escolarizados) contribuíram fortemente para conferir uma conotação negativa aos trabalhos da Construção Civil, sobretudo aos olhos dos jovens”*

Como já dito, dos vinte e seis trabalhadores da empresa de concreto armado, apenas quatro eram franceses, enquanto os demais eram imigrantes ou de origem imigrante. Um desses franceses, Romain, explica este caráter estigmatizado do ofício de pedreiro:

“É um métier mal visto, quem vem para a Construção é porque não deu certo na escola, aí ele vai ser pedreiro. **Os pais dizem para as crianças: se você não estudar na escola, você vai ser pedreiro.** É por isso que não têm muitos franceses na Construção; os imigrantes que aproveitam, o primeiro trabalho que eles encontram é a Construção. É assim, é um submétier, é um submétier, e os estrangeiros vêm porque os franceses não querem fazer este métier, é muito duro. Os estrangeiros trabalham para mandar recursos para eles. Os estrangeiros não têm escolha. É simples: quando eu comecei o CAP, tinham, na classe, 30 e terminaram 11. A maioria dos franceses parou, eles não se agradaram e eles preferiram continuar seus estudos. Por outro lado, tem muito estrangeiro que pega este trabalho. Aí terminaram quatro franceses e o resto, estrangeiros. No início, tinham muitos franceses, mas os franceses pararam o CAP porque não agradava a eles, e depois tinham muitos árabes e portugueses.”

___ As pessoas estranham muito o fato de você ser jovem, francês e estar na Construção?

“Tem muita gente que me pergunta: por que você faz esse trabalho? Você é francês, você pode conseguir coisa melhor! Eu respondo simplesmente: porque eu gosto, é verdade que tem muita gente que ironiza os trabalhadores da Construção.”

A fala deste pedreiro revela um fator que parece contribuir para a resistência dos jovens em relação aos ofícios da Construção, fato constatado também na pesquisa realizada por Tomasi (1996), ou seja, a identificação do Setor como um espaço onde o engajamento do trabalhador sempre foi mais importante do que o nível de escolarização. Assim, encontram-se, dentro do canteiro de obras, não somente os que não tiveram oportunidade de seguir os estudos, mas também aqueles que tiveram um fracasso ou um mau desempenho na escola. Alaluf (1986) afirma, neste mesmo sentido, que, frequentemente, nos cursos profissionalizantes: *“os responsáveis pela formação orientam para a Construção Civil os que eles consideram como não sendo bons para outras atividades”*. Assim, para os jovens que vivenciam um fracasso escolar, o trabalho na Construção parece representar mais um atestado de incompetência para a inserção em

outro trabalho. Como afirma TOMASI (1996, p. 43) *“se trata aqui mais do que de um fracasso escolar, mas um fracasso na vida. Eles não são bons para outra coisa, eles só servem para a Construção”*.

Outro aspecto revelado pela fala de Romain diz respeito ao estranhamento de um jovem, francês, branco estar nos ofícios da Construção Civil, um serviço “destinado aos imigrantes”. Algo muito parecido foi também constatado por Jounim (2006) quando este se fez empregar nos trabalhos da Construção Civil parisiense, através das agências de trabalho temporário, para a realização de sua pesquisa de doutoramento. Mais como uma estratégia de inserção no contexto de pesquisa do que como uma estratégia metodológica, o autor descreve várias situações de estranhamento por parte de outros franceses, pelo fato de um francês procurar emprego como servente de pedreiro. Tal estranhamento aconteceu tanto nas agências de temporários, em que sempre o desanimavam para o ofício, e se dispunham a viabilizar oportunidades em serviços menos pesados, quanto no próprio canteiro de obra, onde sempre se percebia favorecimentos, simplesmente por ser ele francês. Situação semelhante é descrita por Linhart (1978), em sua clássica pesquisa na fábrica da Citroën, na qual se empregou para produzir um relato precioso daquele ambiente de trabalho: *“Espanto-me, ele é apenas trabalhador manual? Afinal de contas, não é nada fácil assim soldar com estanho. E eu, que não sei fazer nada, fui contratado como “operário especializado”. (OE2, diz o contrato)”* LINHART (1978, p.22).

CAPÍTULO 4

De peão a colaborador: racionalização e subcontratação na Construção Civil. (A empresa 3)

“Peão sempre foi “descriminado.”

(frase anônima, escrita em uma parede da obra)

1. Introdução.

Localizado em um bairro nobre da cidade de Belo Horizonte, o canteiro de obras desta empresa se destacava pela imponência em meio aos prédios antigos da primeira metade do século XX. Logo na calçada da entrada principal, um estande de vendas, com banners das imagens do projeto, dava a dimensão do prédio pronto e anunciava as últimas unidades com frases que ressaltavam a excelência da construção bem como a utilização da certificação ISO 9001. O primeiro contato com esta empresa realizou-se neste estande, no qual, depois de muita informação desencontrada, percebi que evitavam a presença de estranhos no canteiro de obras. No entanto, a indicação de um professor do CEFET-MG e de um ex-aluno, técnico em edificações na empresa, facilitou a permissão para a pesquisa, autorizada pela engenheira responsável depois de várias explicações sobre o meu real interesse no canteiro de obras da empresa. As justificativas para a necessidade de permanência no cotidiano dos trabalhos foram estrategicamente associadas à necessidade de compreender os “modelos de qualidade”, em vias de implantação pela empresa, e ao processo de racionalização dos trabalhos. De fato, naquele momento, tal perspectiva de análise orientava as minhas primeiras leituras sobre o Setor, apesar de estar alerta para as formas dos contratos de trabalhos e para a

utilização das empreiteiras subcontratadas como consequência desta política de racionalidade.

A empresa em questão é considerada, por seus engenheiros e pelos técnicos, uma das cinco construtoras residenciais mais importantes da cidade. Com 30 anos de atividades, destaca-se no mercado local pela excelência de suas construções e pelo elevado preço de seus imóveis. Especializada em empreendimentos de alto luxo, normalmente nas regiões nobres da cidade, possuía, no início da pesquisa, quatro canteiros em atividade, simultaneamente. O canteiro pesquisado era de um edifício, com apartamentos de 579,75 m² de área total, com 25 andares, sendo um apartamento por andar. Apesar do número sempre variável de trabalhadores, havia, quando da minha chegada, 168 pessoas trabalhando.

O canteiro de obras era isolado por tapumes e havia a presença de um porteiro durante toda a jornada de trabalho. Ele controlava, rigorosamente, a entrada e a saída de todos, anotando em uma prancheta o nome e a identidade dos entrantes. Diariamente ele me entregava um capacete branco, da mesma cor do dos engenheiros e dos técnicos em edificações, únicos profissionais a utilizarem esta cor. Ali, como uma das primeiras informações de pesquisa, percebi que cada ofício poderia ser distinguido pela cor do capacete e somente os dirigentes (técnicos em edificações, encarregados, estagiários em engenharia, engenheiros) poderiam usar o de cor branca, o que demonstrava uma divisão hierárquica bem delimitada. O fato de o vigia sempre me dar um capacete branco não ocorria devido a uma distinção que pretendia me fornecer, mas sim porque tais capacetes eram os únicos disponíveis em sua pequena cabine, e oferecidos, portanto, a todos os visitantes. Usando este capacete, fui inicialmente identificado com um dirigente ou um estagiário de engenharia, motivo pelo qual, quando da minha aproximação e observação dos trabalhos, sempre me era dirigida uma explicação defensiva sobre a dificuldade na execução de um determinado trabalho. Tentei, a princípio, utilizar um capacete de outra cor, no entanto, esta possibilidade me foi negada em função de meras questões burocráticas do vigia, que insistia na disponibilidade somente de capacetes brancos, e em função de seu controle sobre a entrada de visitantes.

No primeiro piso se localizava o escritório do canteiro, onde permaneciam a engenheira responsável pela obra e, ocasionalmente, os técnicos em edificações e os

encarregados. Raramente os operários ali adentravam⁴¹. Ainda neste primeiro piso, e a pouca distância do escritório, encontrava-se o almoxarifado, lugar em que, no primeiro dia da pesquisa, foi-me dada um bota específica para os trabalhos na Construção. Ali também se encontrava o relógio de ponto em torno do qual se formava uma fila, na entrada e na saída do trabalho, quando os operários iam registrar suas frequências. Ao lado do relógio, ficava o refeitório usado pelos trabalhadores no café da manhã, oferecido pela empresa, e o almoço, trazido por eles e requentados em fogareiros com álcool. Quando cheguei se realizava a execução da 18ª laje, em um total de 25. Os trabalhadores, em sua maioria, distribuíam-se nos andares, em cada um deles se sobressaía um determinado grupo de trabalhadores de ofício, e no pátio eram executados os serviços de armação de ferragens e fôrmas de concretagem.

As medidas implementadas pela empresa em 2002, visando à racionalização dos trabalhos, produziram grandes mudanças no dia-a-dia do canteiro, que se refletiam tanto nas conversas informais, quanto nas atitudes dos trabalhadores, o que nos alertou para a importância de tais medidas no cotidiano dos trabalhos. O fato de se tratar de uma das poucas empresas da cidade envolvidas no processo de racionalização do trabalho demonstrou a relevância de um possível estudo comparativo em relação a outro canteiro, em que tal processo não estaria presente. De fato, tais observações iniciais nos forneceram material para que se apontassem as tendências de mudanças vivenciadas pelas grandes empresas do Setor, sobretudo no que diz respeito às formas de utilização da força de trabalho a partir das exigências dos modelos de qualidade como requisito para a obtenção da certificação. A primeira impressão, depois de alguns dias de pesquisa, era de que se tratava de uma empresa que havia conseguido diminuir a tradicional precariedade dos trabalhos na Construção Civil. Todos os trabalhadores encontravam-se uniformizados, utilizando capacetes durante a jornada, em andaimes bem protegidos, sempre com cintos de segurança, com acesso a um ambiente limpo nos refeitórios e nos banheiros e com bebedouros com água sempre gelada, tudo isso demonstrava uma realidade pouco comum no Setor. Depois de alguns dias de observação e de perguntas aleatórias, todas elas anotadas em um diário de campo, o estranhamento inicial em relação a minha presença parecia ter sido superado. Alguns passaram a me ignorar quando me aproximava, outros estendiam a conversa, sempre curiosos sobre o motivo

⁴¹ Brochier (2000. p.109) constatou algo semelhante no canteiro, por ele pesquisado, no Rio de Janeiro. Ele selecionou uma frase dita como pretexto para a proibição: “se a gente começa a deixar entrar, eles não saem mais”.

que me fazia presente ali todos os dias. Todas as perguntas aos trabalhadores dirigidas, depois de algum tempo dispensado a simplesmente observar seus trabalhos, eram respondidas enfatizando algum aspecto do modelo da qualidade, mesmo que nem sempre a pergunta fosse sobre isto. As formas dos contratos, ou a relação dos trabalhadores com a empresa, geravam respostas evasivas ou simplesmente: é boa. A sensação era de que os funcionários não se sentiam a vontade em exteriorizar suas reclamações ou angústias com alguém estranho, especialmente devido ao contexto de vigilância implícita, mas que se expressava de uma forma muito mais forte do que nos outros dois canteiros pesquisados. Este distanciamento permeou toda a pesquisa e somente em poucas entrevistas pude perceber uma espontaneidade nas argumentações.

Um dia, pela manhã, na sala central do apartamento do 4º andar, onde se faziam os serviços de reboco, deparo-me com uma frase, escrita com lápis de cera usado nas marcações de cerâmica, que me pareceu um desabafo e uma forma de os trabalhadores se comunicarem comigo, burlando o controle, velado, daquele ambiente e percebendo o tipo de curiosidade implícito nas minhas perguntas informais sobre o dia-a-dia dos trabalhos. Na parede estava a frase: *“Peão sempre foi “descriminado”* ⁴². Tentei saber o autor de tamanha façanha. Sem sucesso. Os comentários sobre a frase não demoraram. Ainda pela manhã, o técnico em edificações, que assumia a função de mestre-de-obras, passando por mim no mesmo andar onde estava a frase, diz: *“Tá vendo? Peão é foda!”* Ele estava se referindo a uma conversa do dia anterior, na qual ressaltara a dificuldade de relacionamento com os trabalhadores, por ele sempre chamados de “colaboradores”. Este foi o único momento em que se referiu aos trabalhadores como “peão” e, durante a entrevista gravada, em situação alguma reclama do relacionamento com os trabalhadores.

No dia seguinte, a frase havia sido modificada: riscaram a palavra peão e depois acrescentaram outra - *“sempre “ediota” foi “descriminado”*. Também não consegui saber quem havia modificado a frase e, em nenhuma entrevista, consegui ouvir de alguém como esta discriminação era vivenciada. No entanto, tal frase me alertou para o fato de que a

⁴² Brochier (2000) também encontrou, em sua pesquisa de campo em um canteiro do Rio de Janeiro, frases nas paredes do prédio em construção. No caso, por ele descrito, estas eram mais explícitas e bem direcionadas aos dirigentes do canteiro: “O encarregado não vale nada” ou “O cachimbo (encarregado das empreiteiras) é puxa saco.”

aparente harmonia nas relações de trabalho escondia aspectos precários, tradicionais, do Setor. Era isso que queriam dizer?

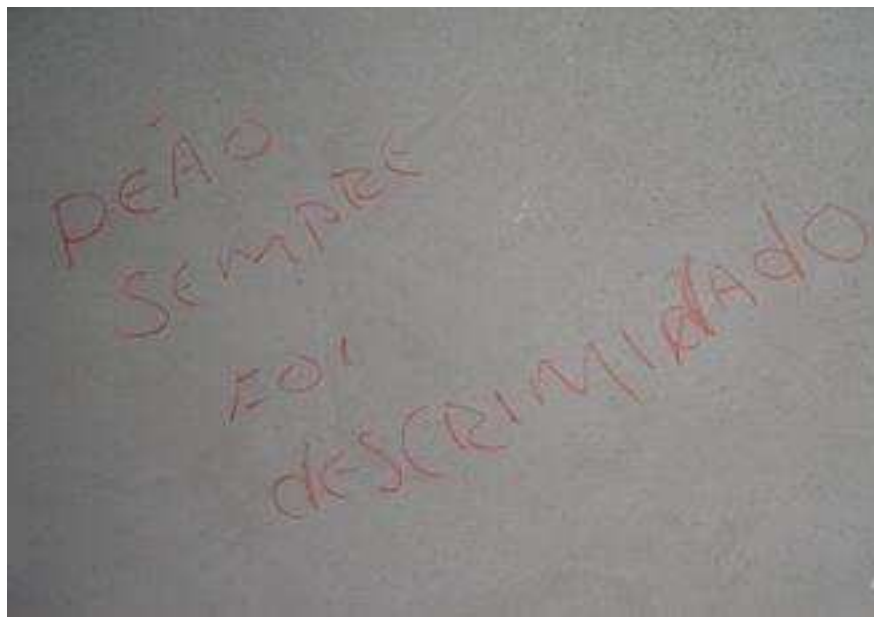


Foto 1: Foto de uma frase anônima encontrada na parede do canteiro quando do início da pesquisa de campo, com os dizeres “peão sempre foi “descriminado””



Foto 2: foto da frase modificada no dia seguinte.

O foco desta pesquisa diz respeito à racionalização do processo de trabalho e às suas conseqüências no dia-a-dia, tanto no canteiro quanto no mercado de trabalho. Nesta perspectiva, por um lado, destaca-se a ampliação do controle e do autocontrole, por outro lado, ressalta-se a percepção dos trabalhadores sobre a melhoria nas relações com os dirigentes e mesmo nas condições de execução, o que possibilita uma qualidade superior dos trabalhos. No processo de industrialização, destaca-se também o surgimento dos novos profissionais, envolvidos nas demandas de um canteiro de obras mais burocratizado e com tarefas mais rotinizáveis. Como hipótese, pensamos no fato de que as especificidades do setor da Construção Civil vêm impondo limites à racionalização do processo produtivo. Apesar de o projeto de racionalização, viabilizado pelos modelos de qualidade, ter minimizado as formas precárias de contrato, não foi suficiente para abolir tais práticas, as quais são transferidas, gradualmente, para as empresas subcontratadas.

Desenvolveremos, ainda neste capítulo, uma discussão sobre o controle e o autocontrole imposto pela empresa e as resistências dos trabalhadores em relação a “novo” ambiente de trabalho. A percepção dos trabalhadores sobre estas transformações é fundamental, uma vez que, a partir das impressões dos operários, poder-se-á compreender suas reações às essas novas práticas bem como os limites delas. Também serão enfatizados os aspectos relativos à fiscalização do Ministério do Trabalho, em que as empresas de grande porte são os alvos preferenciais dos fiscais, quando comparadas às de pequeno porte. Por fim, serão abordadas a rotatividade do trabalho e a mobilidade dos trabalhadores entre o setor formal e o informal, não esquecendo, no entanto, que, mesmo com a racionalização, a situação de instabilidade do trabalhador no setor da Construção Civil permanece.



Foto 3: Organograma da obra.

2. O processo de racionalização da empresa 3.

Os cartazes com frases motivacionais, espalhados pelos corredores das escadas e dentro dos apartamentos em obras, chamam a atenção para o fato de haver, naquele espaço, uma política de racionalização do processo de trabalho. A empresa faz parte de um grupo reduzido de grandes Construtoras da RMBH que se encontram envolvidas no processo de racionalização. Iniciado a partir de 2002, investiu-se, inicialmente, na implementação de projetos específicos que começavam já na concepção do empreendimento, no planejamento do canteiro de obra e, sobretudo, na tentativa de articulação entre as diversas etapas da construção. Essas medidas buscavam essencialmente: i) a ampliação da qualidade e redução da ocorrência de erros - muitas vezes atribuída à falta de interfaces entre as etapas; ii) a diminuição de custo, através da redução do número de operários; iii) a minimização das perdas de materiais, consideradas extremamente elevadas e iv) a redução do tempo de execução das obras.

As metas iniciais, portanto, procuravam romper as improvisações típicas das construções artesanais em uma tentativa de aproximar o processo de trabalho da lógica

de outros setores industriais. Para isso, um dos aspectos mais desejados pelo novo modelo era a coordenação entre as etapas e as equipes de trabalho. A deficiência na coordenação era vista como responsável pela ocorrência de retrabalho e do excesso de *esperas* e de *paradas* no processo de construção. O projeto de racionalização, desenvolvido pela empresa, inspirou-se nos modelos de reestruturação produtiva de outros setores industriais, com ênfase na qualidade do produto, na adoção dos modelos de qualidade, na certificação ISO 9001 e na prescrição de todos os trabalhos.

O investimento na redução da variabilidade do processo produtivo se realizava, sobretudo, no desenvolvimento de projetos específicos para cada setor do processo: alvenaria, armação de ferragens, fôrmas, fachada, acabamento, contrapiso etc. Estes projetos eram elaborados pela própria Construtora ou, algumas vezes, por empresas de consultoria. Sob a égide da qualidade do produto e da produção, os projetos enfocavam a minimização dos desperdícios, a economia de tempo e a padronização vinculada aos objetivos mais gerais das metas de desempenho e de engajamento do trabalhador. O detalhamento antecipado das formas de execução ainda visava à simplificação das atividades através da padronização dos componentes, permitindo uma previsão de materiais utilizados e de equipes de trabalhadores, o que minimizaria as interrupções dos trabalhos. Tal característica pode ser percebida na chamada paginação de alvenaria, na qual cada parede é projetada prescrevendo os tipos de tijolos a serem colocados em determinadas posições, fazendo com que tal fato se repita em todas as paredes de cada apartamento, na tentativa de reduzir a variabilidade e as perdas de materiais.

As várias medidas para minimizar os tempos ociosos e as interrupções no trabalho passaram a envolver uma logística relacionada ao fornecimento de materiais no momento adequado e durante o desenvolvimento das atividades. Para isso, implantaram-se sistemas de comunicação para uma melhor interação entre encarregados, técnicos e trabalhadores do escritório, através da utilização de rádios transmissores. Tal medida facilitou a operacionalização de fornecimento de materiais aos trabalhadores, além de viabilizar a distribuição de tarefas, a realocação de pessoal e a determinação de serviços. Não menos importantes foram as iniciativas de gestão de transporte e de armazenamento dos materiais. Com a utilização de novas técnicas de armazenamento e de reaproveitamento, conseguiu-se diminuir radicalmente a produção de entulho dentro do canteiro, além da perda de materiais. Tais iniciativas foram favorecidas pelos produtos fornecidos às Construtoras, os quais, com embalagens mais resistentes, contribuíram

para a minimização das perdas. Um caso típico ocorreu com os tijolos, que chegam aos canteiros paletizados, o que facilita também o transporte e a armazenagem. A utilização de componentes pré-misturados, caso de argamassas para reboco e acabamento, diminuiu o número de trabalhadores e o tempo de preparo de massas, além de reduzir praticamente a zero o estoque de areia e pedras, outro fato que tornou o canteiro mais limpo.

Além dos aspectos técnicos, o programa de racionalização da empresa buscou, como uma de suas estratégias de implantação, a motivação dos trabalhadores visando ao comprometimento com o novo contexto produtivo. Em virtude da percepção de que o êxito da estratégia “modernizante” poderia esbarrar no não comprometimento subjetivo dos trabalhadores, a empresa investiu em uma política de valorização dos trabalhadores, ao oferecer uma profissionalização para seus operários. Esta política se baseava na percepção de que a desmotivação dos trabalhadores poderia estar associada às péssimas condições do trabalho e do controle, baseado nas relações paternalistas ou na simples coerção, que sempre caracterizaram a Construção Civil, mas que seriam impraticáveis neste “novo” contexto produtivo que se pretendia instituir. Assim, uma nova lógica deveria pautar as relações de trabalho, visando à satisfação do operário, e, com isso, à construção de uma base de consentimento, tal como discutido por Burawoy (1979) no clássico *“Manufacturing Consent.”*

Passaram a ser desenvolvidos cursos de formação profissional, em parceria com o Sinduscon-MG (Sindicato da Indústria da Construção Civil), através de treinamentos que enfatizam as exigências de qualidade da empresa, a valorização dos itens de segurança do trabalho, bem como de elementos referentes ao bem-estar do trabalhador no canteiro, tais como higiene, melhoria do café da manhã, medidas de fixação do operário na empresa e o fim do autoritarismo que sempre caracterizou a relação do operário com os mestres-de-obras e com os engenheiros. Com isso, a empresa poderia viabilizar a obtenção das certificações ISO 9001 e PBQP-H e assegurar sua capacidade competitiva no mercado.

Dentro desta política de valorização dos trabalhadores, a empresa também se empenhou na descentralização administrativa através da democratização do espaço de trabalho. Tal perspectiva objetivava uma pulverização do poder através de mecanismos que garantissem e promovessem a participação dos trabalhadores durante a elaboração e a atualização do PES (Procedimento de Execução de Serviços) e nas comissões de

prevenção a acidentes de trabalho. No entanto, apesar da empresa enfatizar a descentralização, constatou-se a persistência da divisão hierárquica de tipo tradicional no canteiro de obras (engenheiro responsável pela obra, engenheiro responsável pelo programa de qualidade, técnicos em edificações e técnicos de segurança do trabalho, encarregados e operários). Neste sentido, o grau de participação no espaço de produção permanecia condicionado à postura individual de cada chefia.

A empresa também procurou elaborar e implementar uma política de recursos humanos que alterasse as formas precárias de vínculo trabalhista, uma característica da indústria da Construção Civil brasileira. Neste sentido, existiu a formalização de todos os trabalhadores, bem como o respeito à legislação e aos itens presentes na Convenção Coletiva de trabalho. De fato, durante a pesquisa, não se encontrou nenhum trabalhador, ligado diretamente à Construtora, com vínculo informal. O respeito à legislação também passou a ser exigido das empreiteiras subcontratadas, como condição *sine qua non* para a efetivação dos contratos, uma vez que, em última instância, a Construtora principal surge como a responsável por todos os trabalhadores em atuação em seus canteiros. Se, por um lado, os trabalhadores vinculados a empresa passaram a ter garantidos os direitos trabalhistas, por outro, tal fato não se concretizou, efetivamente, em relação aos trabalhadores vinculados às empreiteiras, como discutiremos adiante.

A política de fixação do trabalhador à empresa, também uma perspectiva envolvida na valorização do trabalhador, visava a minimizar a rotatividade, atualmente em torno de 12 % ao ano. As pretensões de se estabelecer uma rotatividade sincronizada dos trabalhadores entre os canteiros da empresa, evitando demissões, somente em parte foi conseguida. A utilização das empreiteiras mostra-se também um fator que induz à rotatividade. Estas empresas, ao contrário da Construtora, que possui certa preocupação em relação à estabilidade dos trabalhadores, produzem taxas muito elevadas de rotatividade, vinculadas às demandas da empresa contratante.

Com relação às condições de trabalho, a empresa possui um papel de destaque em relação à garantia de higiene dos banheiros, à manutenção de refeitórios limpos, ao material de segurança e ao café da manhã. Neste ponto se destaca a ausência do fornecimento de almoço, uma reivindicação antiga do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte. Em relação à segurança no trabalho, a empresa mantém e valoriza as CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e a utilização de um técnico de segurança.

Todas estas medidas, embora nem todas implantadas de fato, produziram um efeito positivo na percepção dos operários que se envolveram diretamente com o projeto da empresa. A fala da engenheira Alessandra, responsável pelo canteiro de obras, nos revela a dimensão da perspectiva racionalizante desta empresa, bem como seu processo de implementação:

“Não, não houve resistência por parte deles não. O início foi bem tranquilo porque, primeiro, nós fizemos um processo de conscientização do funcionário e segundo que as mudanças foram uma novidade para eles. **Para esse tipo de funcionário, mudança é sempre uma coisa positiva, porque a vida deles é tão difícil que qualquer coisa que vai mudar é bom. Então eles têm uma adaptabilidade muito grande para a mudança, não é igual a outros segmentos, ou outros profissionais, a mudança pra eles é bem aceita, e também nós só pegamos o conhecimento que era implícito e colocamos no papel através deles mesmo.** Inclusive, no início, nós começamos a descrever a atividade de cada função, que nos chamamos de **ficha de competência por função**, nós temos um serviço que tem que ser feito, nós temos um profissional para fazer o serviço, além de escrever o serviço como ele tem que ser feito, nós escrevemos como o profissional tem que ser para fazer bem feito esse serviço, entendeu? Então nós temos essa ficha, ela fala assim, bom um profissional bom, um profissional para fazer esse serviço, ele tem que ter quanto tempo de experiência? Um ano. Quais as habilidades que ele tem que ter? Ele tem que ter senso de organização, manter sempre o lugar limpo e tal, organizado, tem que ter atenção com detalhes, tem que ter cuidado com a segurança no trabalho, tem que ter espírito de equipe porque depois que ele fizer este trabalho vai vir outro profissional que vai ter que dar uma continuidade naquilo, então tem que saber que o trabalho dele não termina ali, que tem uma sequência de outro profissional, então nós identificamos para cada função dentro da empresa, as competências. O que nós **chamamos competências? Conhecimento, habilidades e atitudes** do profissional para fazer aquele trabalho, entendeu? Trabalhador certo para fazer o serviço certo, ele não vai pegar um armador para fazer uma alvenaria, nós vamos pegar um profissional qualificado, nós identificamos isso e descrevemos o passo a passo do serviço através dos próprios profissionais e das pesquisas.”

Este depoimento nos mostra uma boa dimensão do modelo de racionalização envolvido nos canteiros desta empresa. Expressões como “atitudes, competências, espírito de equipe” são utilizadas pelos engenheiros e pelos técnicos em edificações nos treinamentos dados para os trabalhadores, chamados de “colaboradores”. Nestes treinamentos são transmitidos a importância das prescrições e os motivos de sua utilização. Permeadas pelo discurso motivacional, são reafirmadas as vantagens dos trabalhadores em se adaptarem a estas mudanças. Entre elas, o aumento da qualificação. A valorização da qualificação dos profissionais, na prática, encontra-se associada às maiores possibilidades que estes teriam no mercado de trabalho, à possibilidade de ascensão profissional através da obtenção de uma classificação em um ofício mais bem remunerado, a uma maior estabilidade, entre outras. Promessas que, raramente, são cumpridas, de acordo como os trabalhadores entrevistados.

As iniciativas de racionalização possuem elementos que delineiam uma estratégia de marketing, na qual a empresa se apresenta como um lugar de excelência na

qualidade de suas construções, além da valorizar seus operários. Os modelos de qualidades, ISO 9001 e o PBQP-H, são amplamente explorados nas publicidades de seus empreendimentos, quase que já associados ao nome da empresa, em uma busca por mercados. Neste sentido, tenta-se explorar a imagem de uma empresa moderna, mas com características típicas de uma indústria convencional.

As especificidades técnicas da Construção Civil fazem com que se tornem necessárias adaptações, sendo inúmeras as dificuldades de implementação de tais modelos. As práticas tayloristas e fordistas, as quais tiveram uma passagem efêmera na Indústria da Construção Civil, fizeram com que o Setor se estruturasse de maneira precária. Portanto, o termo *Reestruturação Produtiva*, como discutido por Vilela (2008), não nos parece adequado, mesmo que a racionalização do setor da Construção Civil possua similaridades técnicas com a dos demais setores. É difícil, portanto, afirmar que estas mudanças sejam uma tendência para o Setor, uma vez que estão presentes, sobretudo, nas empresas de grande porte, as quais, como demonstra a tabela 1 (pag. 17), representam somente 7,1% das Construtoras habitacionais do Brasil.

2.1. O procedimento de execução de serviços (PES).

O processo de racionalização, por meio da prescrição dos trabalhos, encontra-se formalizado por conjunto de regras para cada serviço, através dos chamados PES (Procedimento de Execução de Serviço). Este modelo foi implantado na empresa a partir de 2002, quando se instituiu o modelo de qualidade ISO 9001. Vista como a principal medida de racionalização do trabalho no canteiro, a prescrição das atividades era o elemento que padronizaria todas as execuções.

A percepção da necessidade de padronização veio do fato de que um dos maiores problemas enfrentados pela Construção Civil era a não sincronia entre as fases do processo construtivo. A característica intrínseca do Setor de ser gerado por etapas, em que cada uma delas é realizada por profissionais de ofícios diferentes, faz com que as características individuais - negativas ou positivas - de cada trabalhador fiquem ressaltadas. Nesse sentido, os problemas na execução de uma etapa se transferiam para as etapas subseqüentes, exigindo retrabalho ou, em alguns casos, uma nova elaboração. Tal fato produzia descontentamento entre os trabalhadores e muitas vezes desentendimento entre eles, que sempre transferiam as responsabilidades da eventual

má execução aos profissionais das etapas anteriores. Como pudemos verificar de fato esse era um problema enfrentado pela empresa 1. Desse modo, a concepção do PES tinha por objetivo padronizar todas as tarefas dos trabalhadores, fazendo com que todos possuíssem uma mesma forma de execução dos trabalhos.

Os procedimentos de execução, como forma de prescrição dos trabalhos, foram elaborados levando em conta as características do processo de trabalho na Construção Civil, ou seja, não são fixos e dependem das características de cada projeto. No entanto, este planejamento visa justamente à redução e ao controle da variabilidade intrínseca no Setor. As imprevisibilidades como, por exemplo, as modificações realizadas pelos proprietários dos apartamentos, cuja alteração de material pode exigir uma total redefinição de toda a prescrição, impõem regras mais fluidas na determinação do “como fazer” os trabalhos. A alta variabilidade faz com que os procedimentos sejam reelaborados a cada nova obra da Construtora, ou mesmo em uma obra em plena execução, a partir das sugestões dos trabalhadores, o que exige novas reuniões, com todos os profissionais, envoltas em intensas discussões sobre a maneira “correta” da execução.

A elaboração destes procedimentos foi estruturada a partir das atividades já exercidas rotineiramente pelos trabalhadores e via experiências dos mestres-de-obras da empresa, sempre tentando incorporar as formas de utilização dos novos materiais que especificam o seu modo de uso e as exigências dos órgãos certificadores. Nesse sentido, quando da elaboração ou reelaboração do PES, elegem-se as formas de executar dos trabalhadores que a chefia percebe serem as mais eficientes e, para tal, são considerados o curto prazo de execução, a qualidade do serviço e a limpeza dos ambientes de trabalho, ou seja, o PES acontece no próprio canteiro, como parte de uma programação de serviços em que, antes do início de uma obra, são definidos os recursos necessários a cada etapa, equipes, materiais e instrumentos de trabalho e os procedimentos básicos a serem seguidos. As modificações realizadas no PES são constantes, quase sempre viabilizadas pelas sugestões dos próprios trabalhadores. Assim, mantêm-se um equilíbrio entre os aspectos essencialmente invariáveis como as medições e as tolerâncias, e as adaptações criadas mediante as contingências percebidas no decorrer do processo, o que corrobora o fato desses procedimentos estarem na 18ª versão desde a sua implantação, totalizando quarenta e nove PES nessa empresa.

Foto 4: Cartaz incentivando o cumprimento do PES.

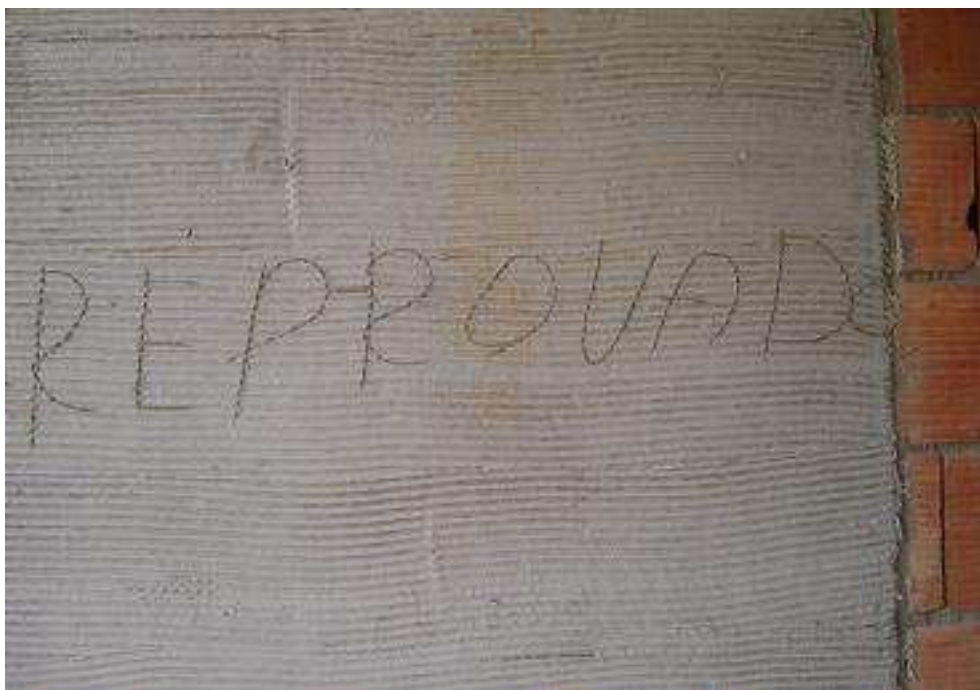


Foto 5: Serviço de chapisco reprovado.

As constantes adaptações destes procedimentos, realizadas pelos trabalhadores no dia-a-dia, fez com que não tivessem dificuldades para se adaptarem a essas prescrições. De fato, os procedimentos não significaram uma alteração radical dos modos tradicionais de se trabalhar. No máximo, exigiram alguns ajustes na execução, o que, pela própria característica do processo de aprendizagem dos ofícios, facilita a rápida adaptação a pequenas mudanças. Na prática, são seguidas pelos trabalhadores as especificações básicas como as medições e as tolerâncias e ignoradas todas as determinações do “como fazer”, confiando-se sempre nas habilidades e nas perícias tradicionalmente construídas ao longo de suas experiências. Afirma Batista, pedreiro de alvenaria, há 12 anos na empresa:

“Eu sempre faço assim, quando eu começo uma alvenaria, eu olho a paginação e depois que eu faço a primeira fiada, eu nem olho mais o procedimento, porque depois é tudo a mesma coisa, só no início mesmo. Mas se você me perguntar, eu sei direitinho o que tá escrito lá, porque se chegar o pessoal da ISO, eles podem perguntar a gente e se a gente não sabe dizer como é o trabalho, a empresa pode até perder o ISO, por isso que a gente tem que ter o procedimento perto”.

O que se percebe pelo relato deste profissional é que a exigência da empresa para que todos os trabalhadores saibam os procedimentos de cor está mais associada à auditoria do modelo de qualidade ISO do que a uma exigência de seu literal cumprimento no dia-a-dia dos trabalhos. Percebe-se, portanto, que a racionalização do processo de trabalho, via prescrição das atividades, não pode ser caracterizada como uma apropriação do saber do trabalhador pela empresa, uma vez que ela continua a depender das perícias e das capacidades de improvisação dos trabalhadores de ofício. Assim, se essas novas prescrições pudessem intervir no processo, rompendo os conhecimentos tradicionais dos ofícios, o não cumprimento literal delas significaria uma reduzida agregação de novos conhecimentos aos ofícios tradicionais, que continuariam significativos em relação às adaptações e às improvisações típicas da variabilidade do Setor.

A racionalização não aboliu completamente as formas tradicionais de utilização da mão-de-obra. Nesta empresa, grande parte dos empregados trabalha por produtividade e, mesmo possuindo um registro formal e um salário fixo, eles têm a possibilidade de ampliação de seu rendimento através do aumento do ritmo de trabalho. Assim, os trabalhadores possuem uma meta diária de produtividade, e o que fizerem acima desta meta, eles ganham por produtividade. Esta forma de pagamento é denominada de “tarefa”. A “tarefa”, apesar de cansativa e desgastante, é a preferida pelos trabalhadores para aumentar seus rendimentos. Na empresa 1, como discutido, a escolha dos trabalhadores para o trabalho por produtividade envolvia, além da competência do profissional, uma relação pessoal com o engenheiro ou com o encarregado. No caso desta empresa, os trabalhos por produtividade eram fornecidos a todos os profissionais de determinado Setor.

O trabalho por produtividade fazia com que o ritmo dos trabalhos, em alguns ofícios, fosse muito elevado. O empenho pelo ganho por produtividade, sobretudo nos serviços de alvenaria e de reboco, fazia com que o trabalhador, durante a execução, quase sempre ignorasse parte das prescrições. No caso da alvenaria, por exemplo, somente era seguida a paginação, ou seja, a repetição da seqüência do tipo de tijolo para cada fileira colocada. As demais atividades prescritas eram burladas, visando à ampliação do ritmo do trabalho. Ainda no caso da alvenaria, um exemplo se destaca: a regra número 5, do PES, exige que o tijolo seja cortado somente na serra circular, visando a evitar desperdício. Esta regra raramente era obedecida, pois demandaria a redução do ritmo,

uma vez que o trabalhador teria de descer do andaime e esperar pelo uso da serra, nunca em número suficiente para a quantidade de profissionais. Tudo isso fazia com que os trabalhadores usassem a tradicional forma de cortar os blocos, ou seja, utilizando a própria colher de pedreiro, atitude nunca realizada na frente de um técnico ou de um engenheiro. Segundo Batista:

“(...) porque não dá pra seguir tudo que eles pedem ali não, a gente segue o básico, porque se não eles dão pau no serviço da gente. Se eu tiver que toda hora descer para cortar um tijolo na Makita (serra circular), eu não consigo fazer nada, porque não tem Makita para todo mundo. e também a gente perde muito tempo e aí não compensa pra gente, eu corto é na colher mesmo, se eles ver, eles acham ruim. Mas no fundo eles sabem que ninguém segue direitinhos os procedimentos não, você só não pode é fazer o serviço muito fora da tolerância.” (...) Outro dia o Ronaldo (técnico em edificações) me viu cortando o tijolo na colher e falou: “ô Batista, tem que cortar é na makita, tá no procedimento” eu já tava com saco cheio e falei: vocês não dão makita para todo mundo, eu corto é na colher, corto no dente, jogo no chão, (risos) tô nem aí.” Esses caras enche o saco demais, Nossa Senhora. “

Neste sentido, percebe-se a contradição, produzida pela própria empresa, entre o rigor da prescrição e as demandas por produtividade do trabalhador. Os profissionais se encontram em meio a um dilema: ou seguem literalmente os procedimentos ou produzem em um determinado ritmo que lhes proporcionará um aumento de rendimento. O resultado desse impasse encontra-se no cumprimento parcial das prescrições, em que se sobressaem a criatividade nas pequenas adaptações e o recurso às formas tradicionais de execução. Tal fato revela as dificuldades da empresa em controlar o trabalho via prescrições. Assim, os trabalhadores continuam com o domínio do “fazer”, ou seja, com autonomia, inclusive ditando os ritmos da produção que a empresa tenta, de forma imperfeita, controlar através das prescrições.

Cada trabalhador, dentro do canteiro, possui uma pasta que contém o procedimento padrão da tarefa a ser realizada. Mesmos os ajudantes, não portadores de um ofício, possuem os procedimentos para a sua função, essencialmente sobre a maneira correta de preparação dos componentes, aspectos da limpeza e de segurança. Para os trabalhadores de ofício, os procedimentos são detalhados de uma forma minuciosa para cada serviço a ser executado. Estes procedimentos se iniciam por meio da prescrição dos tipos de ferramentas que devem ser usadas naquela tarefa, com o “passo-a-passo” de como deve se executado aquele serviço vindo em seguida, bem como as orientações para as medições e as pequenas margens de tolerância aceitáveis quando da verificação pelos técnicos em edificações.

Os envolvidos na implantação destas prescrições possuem percepções diferentes em relação às atitudes dos trabalhadores frente às mudanças realizadas pela empresa. Diferentemente da engenheira responsável pelo canteiro, citada anteriormente, o técnico em edificações Ronaldo, envolvido diretamente com os profissionais no dia-a-dia dos trabalhos, revela as inúmeras resistências no início da implantação dos procedimentos:

“No início, teve muita resistência, isso sempre tem resistência. Tudo que você está mudando, na hora de padronizar, em que todo mundo tem que fazer da mesma forma, aí o cara diz: “não é melhor fazer assim?” Então você tem que estar explicando: “não, porque a gente tá optando em fazer desta forma pra todo mundo tá fazendo igual, dessa mesma forma, para não ter desperdício, nem de material, nem de tempo”. Vários procedimentos aqui foram feitos com eles juntos, não foram procedimentos pegados em revistas nem da internet nem de nada. Para desenvolver os vários procedimentos, foram feitas reuniões com eles, eles foram falando como eles executam o serviço e a gente padronizou o que eles já faziam, para muitos foi fácil, mas para os que vinham chegando na empresa aí já era mais difícil.”

De acordo com a engenheira, Alessandra, responsável pela obra a maior resistência às prescrições se deu em relação aos trabalhadores vinculados às empreiteiras. Por não fazerem parte da Construtora, por possuírem métodos desenvolvidos em trabalhos anteriores e devido ao curto tempo em que permaneciam na obra, estes profissionais resistiam quanto à alteração em suas formas de execução. Elucida esta questão a engenheira:

“O colaborador fixado não, não teve resistência não, a resistência maior foi dos terceiros, do pessoal das empreiteiras, que é a parte de elétrica e hidráulica que a gente contrata. Porque eles já têm a metodologia deles. O pessoal terceirizado que é mais complicado, os que trabalham em várias outras empresas. No início eles falavam assim: “Ah, mas a gente é terceirizado e tal, a gente tem que ser cobrado disso também?” Eu falava: “claro”, aí eu tinha que explicar que a empresa tem um sistema de qualidade e tem um auditor que vem cobrar. Porque chegava o auditor aqui para auditar, ele descia o prédio e ele não escolhia, ele auditava o serviço com que ele esbarrava na frente, e às vezes pegava o pessoal das empreiteiras. Isso foi uma coisa que demorou um pouco para amadurecer, a gente ainda tem muito problemas com o pessoal das empreiteiras”.

Para a adequação dos trabalhadores frente às prescrições, eram realizadas reuniões frequentes como forma de mobilizá-los em relação à “filosofia” da qualidade e dos aspectos informativos e moralizantes, sobre a importância do cumprimento do PES. Nestas reuniões, estimulava-se o engajamento dos trabalhadores e, sobretudo, incentivava-se a participação dos oficiais e dos encarregados nos debates, visando à ampliação da qualidade, à redução das perdas, a soluções técnicas e ao aumento da produtividade. Nestes encontros, ficavam claras as tentativas da empresa em mobilizar o saber prático do trabalhador para o aperfeiçoamento do programa de qualidade, bem como do processo produtivo, objetivando, em última instância, a redução dos custos.

Tudo isso era reafirmado por meio dos cartazes fixados nos andares da obra, mais uma vez carregando o alerta quanto à importância do engajamento do trabalhador na adoção dessa maneira de trabalhar. Nessas reuniões, o esforço para a construção do *consentimento* envolvia o apelo às questões subjetivas, através da ênfase em relação à gestão participativa do trabalhador, além do fato de que todas as mudanças implementadas seriam produtos do consenso e consideravam sempre o bem-estar de seus funcionários, e jamais seriam atitudes impostas ao canteiro. Assim, apostavam que o sucesso das metas de qualidade dependiam essencialmente do engajamento do trabalhador. No relato da engenheira responsável pela Qualidade e pelos treinamentos dos trabalhadores Ângela, ficam claras as dificuldades de adaptação dos trabalhadores às prescrições do trabalho e ao processo de treinamento:

“Hoje é o seguinte: ninguém pode entrar na obra sem estar treinado, se foi remanejado de outra obra da empresa tem que ser treinado também. Eu reúno eles todos e faço aí uma manhã inteira e uma tarde inteira, é demorado porque eu procuro fazer esses treinamentos no canteiro mesmo para eles visualizarem o sistema da empresa. Eles vão receber uma pasta com o procedimento, a partir daí, quando o colaborador estiver treinado, ele pode executar o serviço, se neste meio tempo algum desses procedimentos mudar, aí eu volto, reúno todos que estão naquela função, por exemplo, mudou na alvenaria? Eles vão, ficam sentadinhos lá, também está tudo dentro de um apartamento, nada dentro do escritório, cada um vem com seu caderninho, eu venho com o novo, com o carimbo de cópia controlada, para eu saber quem recebeu, recolho o anterior, passo a versão nova e a gente vai fazer uma leitura. Se for um assunto assim polêmico, que vale a pena uma discussão, só passo para eles o que alterou, aí eu sento com eles e falo: ‘ó, mudou isso, isso e isso’, então esse é meu treinamento, entendeu? Então se eles forem deslocados para outra obra é a mesma coisa, se ele tem um procedimento aqui que ele mexe com alvenaria e lá ele vai mexer com alvenaria, o que eu digo: ‘fulano, você leva o seu caderninho, porque eu só vou trocar no meu controle que você saiu do prédio X e foi para o Y’”.

2.2 Os novos profissionais da racionalização.

As especificidades do setor da Construção Civil, tal como discutido anteriormente, sempre imprimiram um ritmo próprio no desenvolvimento dos trabalhos nos canteiros de obras. No processo de racionalização, com viés *taylorista*, implantado pelas grandes empresas, essas especificidades passaram a ser vistas como um empecilho ao desenvolvimento dos trabalhos e, por isso, deveriam ser abolidas em prol da padronização de procedimentos (TOMASI,1999). Assim, novos desafios parecem pautar as tentativas de implantação das novas estratégias produtivas, voltadas à busca da qualidade, à redução de custos e ao cumprimento dos prazos cada vez mais curtos. Nesse contexto competitivo, novos profissionais passaram, então, a se destacar nos canteiros destas empresas, tais como o técnico em edificações, o técnico de segurança e

o engenheiro de produção civil. Todos eles envolvidos diretamente com os aspectos “modernizantes” dos canteiros.

A pesquisa realizada nesta empresa revelou algo novo em relação à tradicional divisão entre a qualificação formal do engenheiro a formação prática do mestre-de-obras na gerência do canteiro de obras. Com a implantação dos modelos de qualidade, optou-se por estes novos profissionais até então raros no setor. No caso específico desta empresa, optou-se por não utilizar o mestre-de-obras tradicional, atribuindo-se aos técnicos em edificações as tarefas antes de inteira responsabilidade dos mestres. Os mestres-de-obra, tradicionalmente, sempre desempenharam uma função de gestão de todo o canteiro. Sua autonomia, sempre quase que absoluta. Era dele a responsabilidade de controle de todos os profissionais, verificava os trabalhos, contratava e demitia os trabalhadores e exercia também um papel fundamental no processo de formação de novos profissionais dentro dos ofícios do setor. Assim, este profissional também se constituía o *símbolo* da Construção tradicional, com todos os “vícios” que deveriam ser combatidos no novo modelo. O mestre-de-obras, portanto, geria o canteiro com um forte caráter personalizado e por meio de uma relação paternalista, tal como discutido no caso da empresa 1. Contudo, a partir do advento das às prescrições dos trabalhos e do aumento do controle do processo produtivo, o escritório passou a desempenhar um papel de relevância dentro dos canteiros da empresa. As funções, até então atribuídas ao mestre-de-obras e aos encarregados, passaram a ser realizadas pelos técnicos em edificações e pelos engenheiros. Com isso, os tradicionais gestores dos canteiros perderam grande parte de sua autonomia. A engenheira Alessandra, responsável pelo canteiro pesquisado, relata a mudança no perfil do mestre-de-obras:

Ele (o mestre-de-obras) tinha muita autonomia, na verdade era total, não vou muito longe não, nós estamos em 2007 e em 1997, nesta própria empresa, o chefe da obra era o mestre-de-obras, há apenas 10 anos! **A liderança dele teve que ser moldada dentro de um novo perfil, por isso que nós fazemos até hoje os programas de desenvolvimento de lideranças.** O mestre-de-obras era aquele líder da era industrial, eu mando e você obedece, era aquela política do medo, você faz senão eu te mando embora. Ele exercia a liderança dele dessa forma, hoje não, hoje ele explica para o colaborador, ‘olha, você vai tá levantando essa parede aqui, porque nós vamos fazer isso, isso e isso, depois vai vir uma viga aqui’... O colaborador sabe o que ele á fazendo. É igual aquela história lá da catedral, ‘o que você tá fazendo? Ah, tô fazendo uma parede aqui, e você? Tô fazendo uma catedral’ então hoje todo mundo tem que saber que tá fazendo uma catedral, hoje você chega, por exemplo, no canteiro de obra, o colaborador entra lá, tem um projeto, tem um desenho da maquete, toda a planta do prédio tá aqui.

A fala desta engenheira revela a mudança da postura gerencial. As atitudes autoritárias e paternalistas dos mestres-de-obras estão tendo que ceder espaço para a concepção de “liderança”, a ser treinada para atender às novas demandas do modelo de qualidade, obviamente viabilizadas mediante a construção do *consentimento* pelos trabalhadores. Assim explica a engenheira Ângela responsável pela implantação do modelo de qualidade:

“Esses mestres-de-obras que eu observo, pode reparar, a maioria tem aí 40 e tantos anos, 50, 60, pode perceber em outras obras também para você vê. Os nossos técnicos aqui estão fazendo engenharia de produção e, sendo um técnico de edificações, e conciliado com o trabalho, né, na Construção Civil, poxa, é um espetáculo trabalhar. Porque tem um conhecimento amplo do canteiro de obras e até mesmo um conhecimento de um mestre mesmo. O mestre é o que tem a prática, mas não tem o estudo, né, tem só da primeira à quarta série perdida lá no interior de onde ele vem, e atualmente isso complica no sistema de qualidade. Antigamente, era ‘você vai executar, executar, executar’. Conferência tinha, mas não era essa conferência criteriosa como é hoje em que tudo tem que estar documentado, em que uma etapa tem que tá amarrada com a outra. Porque eu jamais posso liberar o serviço de colocação de ponto sem que o de alvenaria esteja concluído, jamais, porque se eu libero uma alvenaria que está fora de prumo, vai interferir no meu ponto, que vai interferir conseqüentemente na massa, e depois, se tiver algum revestimento. O processo de conferência é extremamente importante por causa disso. Então, a resistência dos mestres eu acho que é em relação à falta de atualização. **Eles só querem tocar a obra, só tocar, só mandar, só tocar, não ter muito traquejo com a papelada**, então a resistência deles foi em relação a isso. Então, se eu separar um serviço e falar: ‘olha, mestre, você vai ficar com a parte de fôrma e de armação e de concretagem, mas você tem que conseguir’, eu tenho resistência em relação a isso com o mestre. **Eles têm uma dificuldade é de anotar, e de anotar as não-conformidades, ‘ô Ângela como que eu anoto?’ e às vezes até deixa de conferir, esperando eu passar lá para eu poder fazer esse registro justamente por causa disso**. O estudo dele ficou lá pra trás, ele não foi uma pessoa que procurou se qualificar durante esses anos todos que ele tá na Construção Civil, então vem o modelo de qualidade pra ele; foi trágico para eles. Eles participam do treinamento dão palpites, ‘olha, acho que isso pode melhorar, mas na hora de registrar ele tem um pouco de dificuldade’”.

Em ambas as entrevistas é patente a necessidade de moldar o mestre-de-obras dentro de um novo contexto de produção, ou seja, sua atuação e a forma que legitimavam a sua liderança hoje não cabem mais e a necessidade agora é a de incorporação dos aspectos burocráticos e a diminuição das atuações personalizadas.

Os técnicos em edificações possuem uma formação por alternância, ou seja, uma formação teórica associada à aprendizagem prática, de três anos, o que corresponde ao ensino médio. A empresa pesquisada possuía quatro técnicos em edificações, os quais desempenhavam funções de controle, como as verificações dos serviços executados, de acordo com as prescrições. Entre eles, dois se destacavam e eram responsáveis pela coordenação e por setores específicos da obra: Ronaldo e Fernando. Ambos, além de técnicos em edificações, são estudantes de engenharia de produção civil. Fernando era responsável pela parte estrutural do prédio, ou seja, coordenava toda a

parte de fundação: colunas, lages, armação das ferragens e carpintaria de formas, ou seja, tudo que envolve concreto armado. Ronaldo cuidava da alvenaria, do reboco e do acabamento, exercendo, assim, as funções técnicas do mestre-de-obras tradicional. Permanecia mais tempo do que Fernando na obra.

Pelo que se percebe no setor da Construção Civil, na RMBH, a opção da empresa pela utilização destes técnicos não demonstra uma tendência generalizada das empresas, as quais ainda preferem utilizar o tradicional mestre-de-obras. Para entendermos a opção da empresa quanto à utilização dos técnicos, vale a pena nos determos no relato de Ronaldo, 32 anos:

“Eu comecei com 13 anos de idade na construção com meu tio, como ajudante de pedreiro, fazendo massa pra ele, ele pegava obra e executava. Comecei como servente e fui desenvolvendo, eu sempre fui um cara muito curioso, eu aprendi rápido demais; aos 18 anos, eu já tinha a classificação de pedreiro na carteira, aí eu parei de estudar com 17 anos; quando eu parei, eu estava no primeiro grau, no ensino médio. Eu voltei com 21 a estudar no CEFET, fui fazer o curso de Técnicos em Edificações, que corresponde ao segundo grau. Continuava trabalhando de pedreiro, e alguns cursos que iam aparecendo pra mim, dentro da área, eu ia fazendo, entendeu? Comecei a estagiar quando eu tava no segundo ano do CEFET, em empresas de fôrma deslizante e aquecimento solar. Eu estagiei lá um ano e meio, foi quando eu saí de lá e voltei a construir por minha conta; eu mesmo pegava e executava.”

A trajetória deste profissional é um caso raro na Construção Civil, ou seja, alguém que começou como servente de pedreiro e está prestes a concluir o curso de engenharia, além de exercer, tão jovem, função de tamanha responsabilidade em uma empresa que produz apartamentos de alto luxo. Nesta descrição resumida da trajetória de Ronaldo, fica claro que a prática desenvolvida nos canteiros de obras foi fundamental para sua formação, além, obviamente, da sua qualificação formal, o que lhe possibilitou assumir uma posição de destaque.

Mesmo que a utilização dos técnicos como responsáveis pela execução, em substituição aos mestres-de-obras, ocorresse somente neste canteiro dos cinco em atividade na empresa, este profissional parece desempenhar um papel que não pode ser ignorado nos novos modelos de gestão do canteiro. Além das interferências técnicas, responde também pelo controle direto dos trabalhadores, nunca com críticas contundentes, sempre com abordagens amenas e com muita gentileza no trato, apelando para valores morais e para o autocontrole. O próprio Ronaldo discorre sobre as funções de um técnico em edificações no canteiro em relação às de um mestre-de-obras:

“O técnico em edificações tem que ter uma visão assim, por exemplo, tem que ter uma noção de quando deve intervir no que precisa ser melhorado. Tem que ter uma noção de custo, a empresa só sobrevive de lucro, então o técnico tem que ter a noção de viabilidade dentro da obra, isso que todo técnico tem que ter. A melhor maneira de desempenhar com o mínimo de desperdício para que isso retorne para a empresa em forma de lucro, para mim esta é a função que todo técnico tem que ter. O mestre-de-obras quer só tocar, só mandar tocar, não tem muito traquejo com a papelada, então eles têm muita resistência na mudança. Não todos, mas muitos não gostam de exigir o cumprimento dos procedimentos e não sabem incentivar os colaboradores, são autoritários, gritam, isso não adianta mais, tem que saber lidar com os colaboradores, saber incentivar eles a trabalharem direito e bem. Aqui na empresa nenhum deles (mestres-de-obras) procurou qualificar durante esses anos todos que estão aqui, então veio o modelo de qualidade pra eles e foi terrível.”

Apesar da perda de autonomia dos mestres-de-obras nos canteiros das empresas envolvidas com a racionalização do processo de trabalho, não parece ser uma tendência, no entanto, a substituição deste profissional por técnicos ou por engenheiros. Este fato pode ser percebido por meio da descrição da engenheira Alessandra, no tocante à importância deste profissional:

“Ele (mestre-de-obras) não desaparece porque ele é essencial dentro do canteiro. Nós precisamos muito deles. Inclusive, nós temos um programa para formar mestres-de-obras. Nós aqui temos um cargo, dentro da obra, que se chama apontador que é um chefe do escritório de obras. Ele toma conta do escritório de obras e, ao mesmo tempo, ele está no canteiro ajudando em algumas atividades; a gente prepara o apontador para ser o encarregado geral, este encarregado geral depois vai ser preparado para ser mestre-de-obras, então a gente já tem essa visão que o mestre-de-obras.”

Os engenheiros de produção civil são profissionais que também possuem posição de destaque dentro do programa de racionalização dos canteiros. O curso de Engenharia de Produção Civil, embora implantado no Brasil desde 1959, parece ser bastante útil perante as construtoras de grande porte, preocupadas em racionalizar a produção. A engenheira de produção civil, Ângela, responsável pela implantação do modelo de qualidade na empresa explica sua atuação no canteiro:

“A minha atuação na empresa, e eu acho que essa é uma das funções principais do engenheiro de produção civil, é atuar na gestão dos programas de qualidade. Atualmente, eu estou na parte de treinamento, eu me preocupo com os momentos em que se elabora um procedimento novo, porque hoje praticamente já tá tudo implantado, e se algum procedimento sofre uma modificação, eu me preocupo em pegar todos aqueles profissionais que estão envolvidos naquele serviço, e juntar todo mundo, se for a parte de colocação de pedra, para acabamento final, o pedreiro com o seu servente, vamos passar para todo mundo”.

As afirmações desta engenheira esclarecem bem o seu papel nessa obra; no entanto, a atuação do engenheiro de produção parece “ir mais além” no contexto atual das grandes empresas envolvidas no processo de racionalização da produção. Nota-se, por exemplo, a preocupação do Setor quanto ao desenvolvimento de capacidades gerenciais capazes de lidar com as demandas atuais, valorizando este profissional como

um dos representantes do rompimento com o modo tradicional de gestão do canteiro de obras. O apelo a este profissional parece se justificar em função das deficiências dos cursos tradicionais de Engenharia Civil, voltados essencialmente para o domínio da técnica do produto, com defasagem curricular em relação à capacidade de gerenciamento dos processos produtivos e do ritmo de produção, bem como sobre o “como” executar as tarefas. Assim, o engenheiro de produção civil parece vir suprir estas lacunas deixadas nos canteiros, passando a gerir o “modo de executar”, através do desenvolvimento e do aperfeiçoamento das prescrições das tarefas, aproximando-se do que ocorre nas fábricas, onde o ritmo da linha de montagem se impõe sobre os trabalhadores.

2.3. A percepção dos trabalhadores:

As modificações introduzidas pelo programa de qualidade, de uma maneira geral, é percebida pelos trabalhadores como positiva. Acostumados ao trabalho precário nos canteiros, sobretudo em relação à forma autoritária de controle exercida pelos seus dirigentes, a mudança de postura dos gestores no novo modelo é elogiada por vários trabalhadores. Na opinião de muitos deles, percebe-se uma similaridade com o discurso da qualidade, que tem como um de seus princípios minimizar os conflitos nas relações entre trabalhadores e chefia. O pedreiro de alvenaria Eurico descreve essas mudanças:

“Antigamente, o engenheiro chegava perto da gente, só olhava e saía e não falava nada, agora não; eles estão mais próximos, nesse ponto facilitou mais o dialogo do oficial com os engenheiros. Antes, a gente não tinha uma liberdade de falar diretamente com um engenheiro, se o encarregado não tivesse ali perto, nós não tinha uma autoridade para chegar e falar diretamente com o engenheiro. Agora, qualquer um que tiver na frente dele, você pode chegar e conversar com ele, nesse ponto melhorou muito. Antigamente, a relação era mais rígida, vinham pra cá uns velhos mau humorados que nem conversava com a gente, só dava ordem e ia embora, agora não eles são mais educados e conversa direito, a gente tem mais liberdade com os engenheiros e com os técnicos. Aumentou as exigências, mas também trouxe uma aproximação deles com a gente.”

Outra mudança positiva ressaltada por vários trabalhadores são os treinamentos fornecidos pela empresa, bem como o curso de requalificação. Estes cursos são realizados através de uma parceria entre o SINDUSCON-MG (Sindicato da Indústria da Construção Civil) e a Universidade FUMEC. As aulas são ministradas aos sábados e os cursos são oferecidos aos trabalhadores a partir de uma escolha proveniente dos técnicos em edificações. Esses treinamentos, além de destacarem os aspectos envolvidos no modelo de qualidade, enfatizam os conteúdos dos trabalhos, como leituras de projetos e

técnicas construtivas, o que faz com que os trabalhadores os avaliem como algo muito positivo fornecido pela empresa. Afirmo o pedreiro de acabamento João:

“(...) porque antes não tinha treinamento nem nada, agora tem, não é sempre, mas de seis em seis meses eles fazem a reunião, se tem alteração nos procedimentos, eles passam pra gente. O curso também, né? **Eu aprendi muito lá; hoje eu posso afirmar que eu aprendi mesmo, ter aquela convicção de que eu posso entrar em qualquer construtora que eu não vou encontrar dificuldade.** Isso foi depois dos treinamentos que a gente fez aqui (na obra) e no curso que a gente aprende muita coisa que a gente fazia, mas não sabia por quê. Com o curso a gente aprendeu. Eu aprendi muito lá e falo para os meninos aqui, se quiser ser um pedreiro bom, tem que fazer o curso porque facilita muito. Porque vai dar mais aquela confiança também. (...) outra coisa também é que antigamente desperdiçava muito material, hoje você já entra em um serviço e você já tem mais ou menos uma noção de quanto você vai gastar ali, você não acerta precisamente, mas você tem mais ou menos uma noção de quanto vai gastar de material e antes era uma coisa exagerada, era uma coisa assustadora. **Isso te ajuda nos bicos que a gente pega fora, você já pega aquilo com responsabilidade, a gente já pede a quantidade certa de material para aquilo não ficar sobrando, você entendeu? Não tem aquele negócio de ficar jogando massa fora**”.

O principal argumento da empresa para incentivar os trabalhadores a realizarem os cursos e a seguirem as prescrições do PES girava em torno da importância que estes teriam em suas vidas profissionais, mesmo que futuramente não estivessem mais na empresa, ou seja, que as mudanças significariam um enriquecimento do trabalho e que isto os valorizaria no mercado. Assim afirmou Ângela, engenheira responsável pelo modelo de qualidade, ao se fazer de exemplo para os trabalhadores:

“Eu sempre falo com eles do meu caso: ‘eu, por exemplo, tô fazendo pós graduação em engenharia de segurança’, aí eles viram pra mim e dizem: ‘nó, você é louca, não tem nada a ver com a função que você faz hoje’, mas tem tudo a vê, então eu tô fazendo isso porque eu não sei se amanhã eu vou tá aqui na construtora, eu tô melhorando o meu currículo e aumentando a minha imagem. Eu sempre falo para eles, aprender nunca é demais”.

Este parece ser o mesmo argumento utilizado pelo pedreiro João, ao apontar a importância dos cursos e dos conhecimentos adquiridos por meio dos modelos de qualidade. Estes argumentos geraram algumas controvérsias em relação à expectativa de promoção dentro da empresa, como será discutido no próximo capítulo.

Aspectos positivos são também ressaltados pelos trabalhadores no tocante à diminuição do retrabalho. Com a padronização das tarefas, além dos conflitos entre os trabalhadores terem diminuído, o trabalhador passou a enxergar a possibilidade de uma melhor execução, com maior qualidade, algo fundamental para um trabalhador de ofício. A perfeição do trabalho, em todas as etapas, é o que é mais valorizado dentro das modificações implantadas pela empresa. Estas vantagens são reafirmadas pela empresa como um enriquecimento para os conteúdos dos trabalhos e se apresentam como uma

forma de incentivo ao autocontrole⁴³, assumindo aspectos de uma pressão moral, em que os trabalhadores se sentem na obrigação de ser também responsáveis pela “qualidade”. Revela o pedreiro de alvenaria Eurico as vantagens do PES:

“(…) o que mudou mesmo nestes procedimentos é que todo mundo trabalha de forma correta, aí não dá problema para quem vai fazer a etapa seguinte, porque agora todo mundo faz dentro de um padrão; aí fica bem mais fácil. Porque tinha muita gente que trabalhava do jeito dele aí, por exemplo, tava fazendo essa parede aí e quando chegava na coluna, complicava tudo porque não dava certo, ficava torto, aí quem ia fazer o reboco reclamava que a parede tava torta; já com o procedimento, isso não acontece porque se tiver um erro, ele é corrigido, aí sobe tudo certinho, neste ponto o procedimento ajudou bastante. Foi bom pra todo mundo, mais pra eles do que pra gente, mas a gente vai levando a vida, num tem jeito”.

Este mesmo profissional não deixa, no entanto, de ressaltar os aspectos negativos dos modelos de qualidade, os quais teriam aumentado o controle e provocado a redução do número de trabalhadores:

“Agora, o que é ruim é que antes era mais artesanal e agora diminuiu a quantidade de gente, porque tem muitas máquinas e as máquinas vão tomando as vagas dos companheiros de trabalho. Essas máquinas começaram a chegar foi por causa das exigências de qualidade, aí diminuiu muito o pessoal. Por isso que hoje você nem encontra mais gente boa pra trabalhar nas obras. Quem trabalha fora dos procedimentos prefere, as pessoas preferem trabalhar onde não tem este sistema de qualidade, mas vai chegar um tempo que não vai ter para onde correr, vai ter que encarar esse trem mesmo, se não fica desempregado, eu não acho que seja difícil seguir esse procedimento, as pessoas colocam dificuldades, as pessoas ficam com medo de ser cobradas e de não dar conta de fazer o serviço.”

3. Resistência e controle no processo de racionalização.

A Construção Civil sempre atribuiu aos operários uma grande autonomia no processo de trabalho, tanto que eles imprimiam um ritmo próprio para o desenvolvimento das tarefas. Se as prescrições dos trabalhos, nesta empresa, aparentemente não interferiram significativamente no saber do trabalhador, o controle do trabalho, por sua vez, aumentou de maneira significativa e passou a ser realizado pela gerência da obra, ou seja, pelos técnicos em edificações, pelos engenheiros e pelos técnicos em segurança. Os trabalhadores perderam parte da autonomia e os métodos instituídos passaram a exigir uma conferência diária dos trabalhos, rigorosamente anotada na FVS (Ficha de Verificação dos Serviços). Nesta ficha vinham descritos, minuciosamente, os problemas na execução, sobretudo as inconformidades da execução em relação às prescrições contidas no PES. A FVS se caracteriza efetivamente como mais um mecanismo de

⁴³ Aspectos também percebidos por Beaud, S. Pialoux, M (2009) e Araujo, A, Araujo, J. (2006)

avaliação de desempenho dos trabalhadores, de acordo com o grau de acatamento às prescrições. Possuir muitas anotações negativas torna-se uma real ameaça de demissão. Em nenhum momento pude constatar algum tipo de favorecimento de um trabalhador por um técnico, que se expressasse em uma negociação de modo a evitar qualquer informação de uma não conformidade na FVS, mesmo que alguns trabalhadores me alertassem para favorecimentos deste tipo.

No entanto, a autonomia do trabalhador, em um Setor dominado pelos saberes de ofícios com predomínio de conteúdos artesanais, revela-se fundamental para o desenvolvimento dos trabalhos. Assim, o controle passa a ser envolvido por um jogo de *consentimento*, tal como discutido por Buroway (1979), no qual o relaxamento das regras e a complacência da gerência, através de pequenas modificações na prescrição, são permitidos, desde que isso traga mais integração do trabalhador em relação ao comprometimento com os objetivos da qualidade. Percebe-se, na realidade, um conflito entre as práticas tradicionais de regulação autônomas, impostas pela variabilidade do produto e do processo, com as tentativas de implantação de regulação, vindas do “exterior”, seja do escritório da empresa, seja dos novos profissionais da racionalização. No entanto, o que se ressalta é uma interdependência entre a gerência da obra e os trabalhadores, estruturada em torno de relações de confiança que se concretizam na interdependência entre os técnicos em edificações e entre os trabalhadores de ofício, com relações muito mais impessoais quando comparadas às da empresa 1.

A ampliação do controle dos trabalhos fez com que, no início da implantação desses modelos, existisse uma grande evasão de profissionais da empresa, como relata o pedreiro de acabamento Eurico, sobre a sua experiência:

“Para mim, não foi difícil não, a gente que já está fazendo o serviço e tem conhecimento, não fica difícil não, agora teve muita gente na época que saiu da empresa porque não estava conseguindo adaptar ao serviço, eles achavam que era muita pressão, porque logo no início também foi muito dura a cobrança, porque o pessoal da ISO ia sempre lá no canteiro, e o pessoal ficava tenso. Aí eles ficavam na nossa cola, a cobrança era muita, muita mesmo e como era a primeira obra que eles estavam colocando, aí você já viu, né? Eles tinham que ter muita atenção e cobrava da gente, era cansativo isso, muita gente não aguentou e foi embora. Mas depois eles relaxaram um pouco, mas ainda ficam no pé da gente, dão pau no serviço e aí tem que refazer. Esses técnicos em edificações mais novos são os piores, eles entram aí e querem mostrar serviço e ficam dando pau no serviço só por causa de um pouquinho fora do padrão. Mas eu acho que eles sabem que é impossível seguir tim por tim o procedimento.”

___ O PES modificou muito a sua maneira de trabalhar?

“A maneira de trabalhar continuou quase a mesma, você não muda o jeito de fazer uma alvenaria, um reboco. **Quem aprendeu a fazer tanto faz em um jeito como no outro**, o que mudou de fato foi a forma que eles conferem. Antes, quando eu fazia uma alvenaria, eu não ligava para os detalhes porque depois ia o reboco corrigia, mas agora eles ficam em cima, não pode passar nada, tem que estar dentro do padrão mesmo, eles até dão uma tolerância, mas muito pouco, aí o cara tem que ficar mais atento no trabalho senão eles dão pau no seu trabalho e não te pagam a sua metragem.”

Percebe-se, por essa fala, a manutenção de um saber-fazer ligado às manhas do ofício, não sendo ainda possível uma subordinação aos procedimentos padronizados. As várias etapas que compõem o processo construtivo continuam dependentes das perícias dos oficiais, dos mestres e dos encarregados, que sempre tiveram uma formação vinculada ao “processo de trabalho”. No entanto, o PES passou a significar, para a chefia (técnicos em edificações e engenheiros), um código no qual baseiam suas atitudes de controle sobre o trabalho. Assim, a chefia justifica sempre suas interferências em função desses procedimentos em que o objetivo maior seria a qualidade, evitando, assim, conflitos com os trabalhadores sobre os modos diversos de execução. As prescrições contribuíram, neste sentido, para o fortalecimento da formalidade das relações entre a chefia e os trabalhadores, mesmo que, em certas situações, discussões técnicas sejam muito comuns. A exigência do cumprimento rigoroso das prescrições passou a viabilizar formas mais convincentes de controle. Como bem explica Ronaldo, técnico em edificações e chefe responsável pelo processo produtivo:

“Eu deixo claro para eles que a gente não vai inventar nada, e que a gente precisa de um serviço bem feito. Como é que eu passo para eles? Eu falo: “a gente não vai fazer nada que não esteja nos procedimentos, eu tô aqui para cumprir uma coisa que já foi estabelecida pela empresa”, então é essa a ideia que eu passo para eles, entendeu? Até a limpeza do local de trabalho diariamente, eu fui falar que o local deles estava sujo, aí eles me perguntaram se tinha de limpar diariamente, aí eu falei: vamos dá uma olhada no final do seu procedimento? Aí eu mostrei para eles que estava escrito limpeza do local diariamente, então eu falo, eu não tô inventando nada, pelo contrário, eles já estão treinados, todos eles já receberam o treinamento, andam com o procedimento junto com eles, então eles já sabem que o que eu quero é que eles cumpram o que a empresa já estabeleceu. O PES foi uma coisa que veio mesmo para ajudar a gente, você já não tem mais aquela cobrança de falar com o cara que ele tá errado, porque ele sabe da tolerância que ele tem, isso dava muito problema pra gente aqui.”

As conferências são realizadas diariamente nas tarefas de todos os trabalhadores de ofício. Essencialmente são conferidas as medições, a qualidade do trabalho, o tempo estipulado para se realizar determinada tarefa. Também se confere a “metragem”, ou seja, o trabalho realizado pelos profissionais que recebem por produtividade. O volume da produção é registrado em formulários específicos e repassado ao setor de pagamento. Essas conferências são realizadas pelos técnicos em

edificações, os quais possuem quase que exclusivamente essa função: são quatro no total, distribuídos em setores diferentes. Conforme discutido por Leite (1994), em sua pesquisa sobre a indústria metal mecânica, os programas participativos, que visam à qualidade, além de objetivos técnicos em relação à economia de custo, possuem também objetivos ideológicos, expressos através da busca gerencial de envolver os trabalhadores com as metas das empresas e de criar uma identidade entre a direção e os operários. Tal perspectiva parece se aplicar também às reuniões realizadas, mensalmente, no canteiro, as quais visam à elaboração e à adaptação aos procedimentos de execução, e nas quais a interferência e as sugestões dos trabalhadores de ofício tornam-se fundamentais para o aprimoramento das prescrições. É neste momento que se percebem os *“apelos ideológicos dos novos métodos gerenciais (que) exploram as ambiguidades de certos valores e princípios como meio de tentar obter a adesão dos trabalhadores.”* (ARAUJO. A. ARAUJO. J. 2006. p. 2) Assim, como alertado por Leite (1994, p. 159), ainda que estes programas participativos ou de envolvimento restituam a palavra e uma certa autonomia aos trabalhadores, eles devem ser analisados no contexto das novas formas organizativas que buscam garantir uma maior controle sobre o trabalho.

Frente a esse aumento do controle, os trabalhadores não possuem uma reação coletivamente organizada. Englobados pelo discurso da qualidade, muitos deles parecem se envolver diretamente com tal projeto, como fica claro na palavra do pedreiro de acabamento João: *“a gente vai ajudando a empresa, porque eu tô aqui enquanto a empresa estiver também, se a empresa não lucrar, a gente acaba ficando de fora.”* Com isso, percebe-se que *“(...) há uma interdependência entre capital e trabalho (ainda que esta relação não seja simétrica) o que implica uma certa convergência de interesses imediatos, porém com objetivos diferentes.”* (ARAUJO, A. ARAUJO, J, 2006. p. 5)

As reações individuais se apresentam, por exemplo, nas atitudes frente ao boicote das regras instituídas pelo PES. Conforme relatado por vários trabalhadores, as prescrições sofrem sempre adaptações, não permitidas pela empresa, visando a uma melhor adequação dos trabalhadores em relação à realização das metas. Assim, eles ignoram o “como fazer” da prescrição e respeitam somente os objetivos finais prescritos, como as medidas, a qualidade e o tempo estipulado. O pedreiro de alvenaria, Eurico, analisa assim esse aumento do controle depois da introdução dos princípios racionalizantes e sua reação frente a isso:

“Nossa, eles passaram a exigir muito mais da gente, antes não tinha essa conferência igual tem hoje não, antes eles vinham, você explicava o que você fez e tava tudo certo. Agora eles conferem a medição, tem que estar tudo certinho com os procedimentos, se passar muito da tolerância tem que fazer de novo, é uma encheção de saco danada. Coloca uns técnicos, uns menino novo que não entende nada de obra, só sabe medir, para conferir o serviço. (...) **eu faço o serviço direitinho, fica do jeito que eles querem, mas faço do meu jeito, porque eu sei que vai dar certo, eu não fico seguindo igualzinho tá no procedimento não, ninguém faz isso não, cada um tem sua maneira de fazer. Se eles ver a gente fazendo do nosso jeito, eles falam, mas não tem jeito não, cada um tem seu jeito de fazer.**”

Apesar da reação deste pedreiro, o mais comum são resistências dispersas, sem uma reivindicação explícita, que atravessam toda a equipe de profissionais. No entanto, as formas de resistência individuais são muito comuns, revelando que o conflito também está presente nas relações sociais neste espaço de trabalho, tais como: as faltas, os atrasos e o abandono do serviço como uma reação silenciosa às pressões impostas. Outros exemplos de resistências ficam claros através do chamado “nó cego”, o “enrolar o serviço”, ou seja, a redução do ritmo do trabalho, sem que isto seja claramente identificado como sabotagem. Trabalhadores, descontentes com a pressão do controle ou com a não classificação em um ofício desejado, praticam pequenas contestações, como a danificação de encanamentos e conduites, fazendo com que a empresa tenha algum tipo de prejuízo. Outra forma de resistência, alertada por Brochier (2000) e observada da mesma maneira no canteiro pesquisado, é a maneira de alguns trabalhadores manifestarem sua desaprovação por uma determinada exigência da chefia sem, no entanto, provocar uma contra reação. Alguns oficiais ou serventes, quando de alguma abordagem, por exemplo, para acelerar o ritmo do trabalho, optam por nunca responderem ao chefe, permanecendo calados e mantendo o mesmo ritmo. O técnico ou o encarregado, cansado de exigir, deixa o trabalhador em paz. Neste caso, não se trata de uma manifestação explícita de “nó cego”, *“mas uma maneira de fixar os limites nas formas de gerência e de relações entre pessoas”* BROCHIER (2000, p.126). No entanto, os descontentamentos levam, geralmente, à evasão dos trabalhadores para outras empresas. A alta rotatividade na Construção Civil parece ser em parte, uma reação à precariedade na qual se constitui o trabalho nos canteiros.

4. A subcontratação.

A subcontratação é uma forma “chave” de gestão do trabalho para se compreender a Indústria da Construção Civil. Definida como o processo através do qual as empresas transferem, para terceiros, suas atividades fins, como afirma Carelli, (2003), a subcontratação não se constitui em uma novidade no Setor, sobretudo no subsetor Edificações. Ao lado dos trabalhos rurais, que sempre se apoiaram nos serviços sazonais intermitentes e, por isso, foi considerados a origem da subcontratação no Brasil (Druck, 2007), as Construtoras, tradicionalmente, utilizam-se de empresas especializadas em determinados serviços, além de trabalhadores autônomos sem registro e de agenciadores de mão-de-obra, denominados “gatos”.

A partir da década de 1990, a subcontratação passa a ocupar um lugar central nas novas formas de gestão do trabalho, envolvidas pelo processo de racionalização das atividades construtivas. Nos depoimentos dos dirigentes do canteiro, a subcontratação, realizada pela Construtora, não possui similitude com o que historicamente foi realizado pelo Setor. A principal diferença diz respeito à relação entre a Construtora e as empresas terceirizadas, dentro de um quadro de formalidade. De acordo com os dirigentes da Construtora, tal relação se caracterizaria como uma cooperação, ou seja, as empreiteiras comporiam, na verdade, uma extensão da Construtora. Neste sentido, seria um pré-requisito, para a contratação das empreiteiras, que estas cumprissem a legislação trabalhista. Tal fato se justificaria, uma vez que a Construtora principal é a responsável legal por todos os que estão trabalhando dentro de seus canteiros de obras. Além das eventuais fiscalizações do Ministério do Trabalho, as Construtoras ainda sofreriam pressões dos modelos de qualidades (ISO 9001 e PBQP-H), os quais exigiriam a legalização dos contratos como forma de conseguir e de manter a certificação. Tal fato fez com que os contratos informais fossem menos recorrentes nas grandes empresas, como explica o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da RMBH:

“Eu acho que a presença maior é nas menores. Porque também essas empresas menorzinhas, elas não tão preocupadas com esse negócio de certificação de ISO, nada disso não. Então, você pega a Construtora W, que é uma construtora de ponta, a tendência deles é diminuir mesmo. Porque senão... isso também eu acredito que no momento da avaliação dos auditores nacionais e internacionais, eles devem constar isso também, isso deve ser avaliado, isso é um item que devia ser avaliado também. Então, provavelmente, quando eles falam que tão reduzindo esta questão dos terceirizados, isso é possível sim. Agora essas empresas novas aí que não tão preocupadas com isso, não estão nem aí não.”

Além disso, o marketing se empenhou em forjar uma imagem de empresa moderna, com excelência em suas construções, com produtos finais de custos elevados,

ou seja, a Construtora teria um nome a zelar no mercado da Construção Civil na cidade, em que não caberiam práticas arcaicas de contratos de trabalho. Termos como “parcerias” e “alianças” são as expressões utilizadas, cotidianamente, para designar as empresas subcontratadas e “colaboradores” diz respeito aos trabalhadores, tudo para tentar destruir a imagem pejorativa do “peão de obra”. Contraditoriamente, a empresa exige, formalmente, a regularização dos trabalhadores das empreiteiras, mas, na prática, faz “vista grossa” aos direitos trabalhistas negados. De fato, como constatado na pesquisa de campo, todos os trabalhadores das empreiteiras possuem registro na carteira de trabalho, no entanto, parte dos direitos trabalhistas é negada por estas pequenas empresas. Através de acordos informais, motivados quase sempre pelo trabalho por produtividade, os trabalhadores desistem de seus direitos, tais como férias, cesta básica etc. Percebe-se, neste sentido, que a formalização do contrato funciona como um mascaramento das formas precárias e já tradicionais de vínculo, as quais caracterizam um sistema híbrido de emprego.

Esta empresa realiza a subcontratação em várias partes da obra. A opção pela subcontratação, de acordo com os engenheiros e os técnicos em edificações, existe em função de dois motivos básicos: i) o curto período de utilização de alguns ofícios durante o processo de construção; ii) a especialização das empreiteiras, que possuem profissionais bem treinados, o que amplia a eficiência, sobretudo em relação aos prazos. Neste sentido, seria oneroso para a Construtora manter profissionais que possuem funções de curta duração. A engenheira responsável pelo canteiro explica:

“Nos aqui terceirizamos bastante, temos atualmente na empresa, olha aqui, (consulta a tela do computador à sua frente) nos temos aqui **247 empreiteiros, então no total são 900 e poucos funcionários**, contando com o pessoal das empreiteiras, então nos terceirizamos bastante. (...) atualmente é impossível uma empresa igual a nossa não terceirizar, porque o custo de manter profissionais que você vai precisar somente por um tempo, é muito alto. Pintor, por exemplo, a gente só vai precisar de pintor no final da obra, não faz sentido eu ter um grupo de pintores fichado na empresa sendo que eu só vou utilizar ele só no final, isso é impossível. O que a gente tem pensado para o futuro, porque atualmente ainda não dá para fazer, é programar determinado momento da obra, quando vai sair uma turma de carpinteiro ou armador, para eles estarem em outra obra naquela mesma fase, para você fazer o remanejamento dos profissionais, isso com pedreiro de alvenaria, marmorista, encanador e eletricista a gente consegue, mas na parte de armação, pintura, forma aí já é mais difícil.”

Normalmente, a utilização da subcontratação é justificada pela característica específica da Construção Civil, que impõe elevada rotatividade. Se as especificidades do setor induzem à rotatividade e, por consequência, à subcontratação, estes não são os únicos motivos para a utilização das chamadas empreiteiras via subcontratação. Ao

transferir parte dos trabalhos para as empreiteiras, a Construtora também transfere as responsabilidades dos atributos legais envolvidos nos custos dos contratos de trabalho. No entanto, é prática comum dessas pequenas empresas negarem tais direitos ao negociarem, informalmente, com o trabalhador, as formas de vínculo. As pequenas empresas, além de ignorarem os benefícios previdenciários da maioria dos seus trabalhadores, não possuem condições financeiras e estruturais para garantir o treinamento dos profissionais. Os trabalhadores, vinculados a empreiteiras, neste sentido, perdem as oportunidades geradas pela Construtora, como os cursos de capacitação oferecidos somente aos profissionais vinculados a ela.

As empresas terceirizadas também induzem à rotatividade, uma vez que impõem contratos com duração de, no máximo, doze meses, prazo limite para não terem que pagar os encargos trabalhistas do processo de demissão. Assim, a Construtora transfere, para as terceirizadas, a função de contratar e de demitir parte dos trabalhadores em diversos momentos de execução da obra, assim, a terceirização torna-se uma eficiente estratégia de redução de custos sociais e trabalhistas da Construtora.

A subcontratação está presente, na obra pesquisada, em vários setores: serviços de fundação, armação das ferragens, reboco de paredes, carpintaria e parte da alvenaria, representando 40% dos trabalhadores, ou seja, no momento da pesquisa, havia 67 trabalhadores vinculados a empresas terceirizadas. Em muitos casos, a “necessidade” da subcontratação implica a transformação de profissionais vinculados, em alguns casos há anos na Construtora e normalmente em cargos de chefia, em “empreendedores”. Assim, a empresa incentiva determinados profissionais, inclusive com auxílio para a regularização de uma microempresa e os contrata com exclusividade para determinado serviço. Em alguns casos, tais empresas são constituídas exclusivamente para servir a uma determinada obra, extinguindo-se juntamente com o canteiro de obras. A subcontratação dos serviços do reboco é um bom exemplo de como são realizados, na prática, os contratos com estas firmas e mesmo a sua criação.

Em 2005, Carlos, o encarregado da parte de reboco da Construtora, registrou uma pequena empresa especializada em serviços de reboco de parede passou a atuar com exclusividade para a Construtora e seus funcionários eram os já treinados há anos na Construtora. Vejamos o relato desse microempresário sobre o que o motivou a registrar a sua própria empresa:

“(...) o seu Paulo (um dos donos da empresa) um dia me falou assim: ‘ô, Carlos, tem tanto tempo que você trabalha com reboco, por que você não registra uma firminha para você, aí você chama uns caras pra trabalhar para você’.. Aí eu fiquei pensando naquilo e aí depois eu conversei com ele e ele falou que me ajudaria a registrar, que me ajudava no que eu precisasse e que eles me chamariam para fazer os serviços deles. Aí foi que eu registrei, o pessoal aqui já sabia a maneira de trabalhar da firma e vieram fichar, aí nós começamos com 4 pedreiros. (...) para mim foi muito bom porque eu sempre tive a vontade de ter a minha firminha e agora eu não sou mais empregado, se tudo der certo, e se Deus ajudar, a gente vai continuara a trabalhar com eles aqui e depois eu vou ver outras firmas também”.

Durante a pesquisa, esta micro empresa possuía cinco pedreiros, número que aumentava a partir das demandas da obra. Dos cinco trabalhadores, três eram irmãos e todos os demais, inclusive o proprietário da empresa, eram vinculados a uma mesma igreja evangélica, situação que condicionava o recrutamento dos demais profissionais. As atividades eram realizadas com uma cadência impressionante, como descrito em meu diário de campo, durante a observação:

7 de junho de 2007.

Os serviços de reboco observados no quinto andar do prédio em construção. No total, nove trabalhadores estão envolvidos nas atividades; cinco oficiais de uma pequena empreiteira e quatro serventes contratados pela Construtora, todos espalhados entre os cômodos do apartamento. O andar é dominado por esta atividade em um vai e vem de carrinhos de massa e um barulho alto de uma velha betoneira, apelidada por um dos serventes de Jovita, por quê? Não souberam explicar. Jovita fica na sala principal do apartamento e é em torno dela que os serventes se posicionam para a distribuição da argamassa para os pedreiros do reboco. Jovita “engole”, a cada meia hora, um saco de 20 Kg de argamassa misturada a uma medida de água, colocada por um servente que parece saber, tacitamente, a quantidade precisa necessária, ignorando as medições impostas pelo controle de qualidade. As atividades dos oficiais impressionam pelo ritmo elevado com que são realizadas, exigindo dos serventes uma cadência de trabalho não percebida em outros setores da obra. A velocidade com que os oficiais pegam a argamassa em um caixote, ergonomicamente ajustado à altura do trabalhador, e encham ao máximo a lâmina plana da colher de pedreiro para “chapá-la” na parede impressiona, dados os movimentos precisos e repetitivos que parecem realizados com imensa naturalidade, ainda sobrando disposição para brincadeiras com os serventes, sobretudo, em relação à atuação do Atlético e do Cruzeiro no campeonato brasileiro. Depois de rebocada a parede, um pequeno momento de pausa é exigido para que a massa perca um pouco da água absorvida pelos tijolos de alvenaria. Nessas pausas, os irmãos sempre olham o desenvolvimento dos trabalhos um dos outros, caso algum esteja atrasado, a ajuda é imediata. A tarefa seguinte é o “sarrafar”, ou seja, passar uma régua de alumínio para retirar o excesso de argamassa, sempre reaproveitada, respeitando os pontos de prumo e de alinhamento já colocados anteriormente. Feito isso, é hora de “desempenar” ou “queimar”. Esta função é feita com a desempenadeira, um instrumento que fará com que a parede fique lisa e uniforme. Esta atividade é realizada através de movimentos circulares e repetitivos com este instrumento, a parede sendo molhada, de tempos em tempos, com uma brocha. Uma pequena parada, um olhar de lado para verificar a conformidade do serviço e está pronto. A qualidade do trabalho se destaca e é reconhecida, pelos próprios trabalhadores, com a alta qualidade sendo atribuída, além da competência do grupo, ao tipo de argamassa que faz com que o reboco fique resistente e

bem finalizado, o que dispensa a utilização de gesso para a correção de falhas. O ambiente fica sempre envolto em música evangélica, saída de um pequeno rádio ligado aos fios precários de eletricidades, o que contribui para a ampliação da teia de gambiarras perto do teto e sobre suas cabeças. Esse ritmo frenético se estende durante toda a jornada de trabalho. Ao seu final, um deles se dirige a mim, em uma das raras iniciativas e diz segurando o braço: “Isso cansa!”

Todos possuíam contratos por produtividade (a metro), ou seja, não recebiam valores fixos, sendo o rendimento dependente da quantidade de metros quadrados produzidos durante a semana de trabalho. Todos eram registrados pela empresa subcontratada, mas lhes eram negados parte dos direitos trabalhistas, através de acordos informais. Segundo um deles, em média, conseguem realizar 70 m² por dia, o que daria como recompensa R\$ 60,00 por dia, ou seja, R\$ 1200,00 por mês, portanto mais do que os R\$ 778,80 do “salário do sindicato”, no entanto com um ritmo de trabalho bem mais elevado e sem as garantias da formalidade. O ritmo do trabalho e – consequentemente, o rendimento - variavam entre os trabalhadores. Visando a minimizar a precariedade do trabalho e os limites do corpo, os 3 irmãos, envolvidos pela solidariedade familiar, somavam os serviços realizados durante a semana de trabalho e dividiam os ganhos. Caso atípico no setor da Construção Civil.

Frente às precárias condições de vida e de trabalho a que os operários estão submetidos, a possibilidade de se tornarem patrões parece sedutora para muitos. Essa se torna, muitas vezes, a única possibilidade de uma ascensão profissional. Para a empresa, por seu turno, são várias as vantagens: i) estabelece-se uma relação de gratidão advinda do novo pequeno empreendedor, favorecendo uma relação pautada pela fidelidade e pela confiança; ii) essas pequenas empresas passam a utilizar os trabalhadores já treinados pela Construtora, acostumados, portanto, com os procedimentos, as exigências de qualidade e os prazos; iii) redução do custo trabalhista ao transferir os encargos para a empresa terceirizada. Além das vantagens obtidas em relação à produtividade, soma-se também o benefício quanto à transferência, para terceiros, da responsabilidade de controle e intensificação no ritmo dos trabalhos. Assim explica o técnico em edificações Ronaldo quanto à verificação dos trabalhos pelas empreiteiras:

“Com os empreiteiros fica até mais fácil porque eles têm os encarregados deles e eles já sabem que eles têm que estar executando aquilo, daquela forma que nós já exigimos da empresa deles. O contrato que a Construtora fez com a empresa deles é que tem que seguir aquela linha e se não seguir, não é interessante pra nós. Aqui, na verdade, acaba o empreiteiro sendo como se fosse da Construtora mesmo, e às vezes nem lembro que um determinado colaborador é de uma empreiteira, trato todo mundo igual, exijo o cumprimento dos procedimentos deles da mesma forma que faço com os contratados.

Para os trabalhadores, incluindo aqui o encarregado da empreiteira, suas principais referências de trabalho são a construtora principal. No dia-a-dia, os vínculos com a empreiteira são apenas formais, uma vez que o controle dos trabalhos é feito pela Construtora. Tal fato fica evidenciado por conta do total desconhecimento da maioria dos trabalhadores do nome da empreiteira e, em alguns casos, de seu dono, em um processo contínuo de identificação com a Construtora, mesmo que formalmente não estejam vinculados a ela.

A difusão da subcontratação, articulada com os novos materiais e a prescrição dos trabalhos, reduziu as atividades antes realizadas pelos serventes e, conseqüentemente, promoveu uma redução no número desses profissionais nos canteiros. Por conseqüência, a perspectiva de formação profissional e a transmissão de ofício, realizadas dentro dos canteiros, que sempre teve nos ajudantes os aspirantes imediatos, foram prejudicadas.

O processo de racionalização, de acordo com os trabalhadores, eleva o grau das exigências no dia-a-dia de trabalho. A verificação diária das atividades faz com que qualquer pequena inadequação em relação aos procedimentos prescritos faça com que todo o trabalho seja refeito. Fato curioso se dá nos trabalhos de alvenaria em que se realizam os contratos por produtividade a partir uma pequena empreiteira. As “paredes paginadas”, ou seja, com projetos específicos para a realização de cada uma delas, exigem que o trabalhador siga as prescrições. Caso exista alguma inadequação às prescrições, o trabalhador não recebe pelo trabalho, mas as partes rejeitadas não são refeitas. O que, na prática, funciona mais como uma punição ao trabalhador do que uma real preocupação com o rigor técnico, afinal, não arcam com os prejuízos que seriam impostos com o retrabalho. Os rendimentos no trabalho por produtividade dependem exclusivamente da quantidade de trabalho realizado. Assim, a falta ao trabalho, as contingências cotidianas que podem impedir o desempenho do trabalhador nunca são consideradas. Dessa maneira, os ritmos são sempre intensos, inclusive aos sábados. O valor recebido depende da motivação de cada trabalhador e poucos são os que

conseguem rendimentos muito mais elevados do que o salário mensal estipulado pela convenção coletiva.

5. A fiscalização.

A fiscalização dos canteiros de obras possui, para sua viabilização, dois mecanismos fundamentais. O primeiro ocorre no início da obra, quando as empresas são obrigadas a registrar o empreendimento no Ministério do Trabalho, no Sindicato e na Prefeitura da cidade. Neste registro, as empresas prestam um conjunto de informações, tais como: o tempo de duração da obra, as empresas envolvidas, o número de trabalhadores empregados etc. Tal conjunto de informações, uma vez registrado é uma fonte de consulta dos fiscais que selecionam, a partir disso, as empresas que serão fiscalizadas. O segundo mecanismo ocorre através das denúncias dos trabalhadores, feitas, sobretudo, no Sindicato, via telefone. Elas podem ser feitas, inclusive, anonimamente. A obrigatoriedade dos registros do empreendimento é cumprida por grande parte das empresas de médio e grande porte, no entanto, as edificações menores, ou pequenas reformas, escapam a este controle, o que dificulta a identificação e, por consequência, a possibilidade de serem fiscalizadas. De uma maneira geral, a fiscalização do Ministério do Trabalho revela-se um fato raro nos canteiros de obras, tanto que a informalidade dos contratos torna-se uma prática muito utilizada. No entanto, as fiscalizações são mais frequentes nos canteiros maiores e nas obras em locais mais visíveis. O canteiro (da empresa 3) se enquadra neste caso, ou seja, está localizado em um bairro nobre na região e é uma edificação de grande porte, com mais de 100 trabalhadores, tendo sido fiscalizada duas vezes, durante um ano e meio, até o fim deste estudo. A pesquisa de Cardoso e Lage (2007), realizada com fiscais do Ministério do Trabalho no Rio de Janeiro, demonstra que o motivo para as empresas, de grande porte, sofrerem com mais fiscalizações ocorre devido a vários fatores, o que nos parece muito similar ao que acontece na RMBH. Um deles está relacionado aos tipos de incentivos dados aos fiscais do Ministério do Trabalho. A estrutura de incentivos, praticada por este órgão, faz com que seja mais rentável para o fiscal autuar as empresas com maior contingente de trabalhadores. A empresa pequena representa, em termos de produtividade para o fiscal, muito pouco, ou seja, quanto menor o número de empregados de uma empresa, menor é a “pontuação” atribuída ao fiscal pelo sistema de avaliação, condicionado ao valor do salário. Além disso, a fiscalização nos canteiros de grande porte

é facilitada pela organização e pelo atendimento às exigências do Ministério do Trabalho que, em geral, são mais profissionais. Assim, estas empresas normalmente possuem os documentos exigidos e, em caso de discordância ou mesmo de uma irregularidade detectada na inspeção, é mais fácil para os fiscais manterem uma interlocução com a empresa. Com isso, a legislação e o Ministério do Trabalho claramente oferecem incentivos para que a fiscalização se restrinja às grandes empresas, uma vez que o bônus no salário dos fiscais depende da produtividade em termos de números de carteiras de trabalhos regularizadas. Neste sentido, torna-se irracional, para o fiscal, investigar pequenas empresas, que acrescentarão pouco ao seu portfólio, como analisam Cardoso e Lage (2005). Por parte do Sindicato, a fiscalização não visa à punição do infrator, mas apenas um acordo entre os trabalhadores e a empresa. Como afirma o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da RMBH:

“A gente aqui sempre alerta as Construtoras sobre isso “Oh, o empreiteiro tal...” explica pra eles, mas eles entendem que o prejuízo deles é menor. A gente aqui, primeiro, tenta avisar, **porque é melhor pra todo mundo fazer um acordo**, mas, às vezes, a gente fala até que vai acionar a Justiça contra eles. Outro problema é quando o trabalhador fica desempregado, o que ele faz? Ele vai pra Justiça do Trabalho reivindicar uma ação, mas ele sabe que demora. Então o que acontece automaticamente? As Construtoras orientam o empreiteiro “Oh, faz um acordo com ele lá que nós vamos pagar, uai”. Aí o empreiteiro vira pro empregado e fala “Oh, você que sabe, se você não quiser receber o que eu tô te oferecendo, isso vai durar um tempão”. Aí o cara tem família, o cara fala assim “puta merda, como é que eu vou fazer? Eu tenho que aceitar!” Aí aceita o que as empreiteiras pagam, mas quem paga mesmo são as Construtoras, aí dá a ele o dinheiro. E isso não é só aqui, no Brasil inteiro, em Minas não é diferente não, é terrível a situação. Então por que você acha que as empresas vão preferir não terceirizar? Elas falam pra esses órgãos aí, tipo ISO, que recolhe o INSS, que assina a carteira de todo mundo, mas na verdade é tudo mentira! Puro esquema.”

Nota-se que a fiscalização do Sindicato possui mais um caráter orientador do que punitivo. Para o Sindicato, o objetivo é que os trabalhadores tenham seus vínculos trabalhistas reconhecidos. As visitas são sempre realizadas com hora marcada e nunca de surpresa. Tudo isso faz com que seja viável para as Construtoras burlarem a legislação, criando inclusive um incentivo às práticas predatórias de utilização da mão-de-obra. Neste tipo de prática, a empresa normalmente adia o reconhecimento do vínculo formal, mesmo com o risco de ser apanhada.

Por outro lado, os modelos de qualidade ISO 9000 e o PBQP-H exigem a formalização dos trabalhadores como condicionante para a obtenção da certificação. Por isso, as grandes empresas, mais envolvidas na obtenção dessas certificações, teoricamente, estariam mais atentas à formalização das empreiteiras, exigindo delas a regularização de seus trabalhadores. O Sindicato possui, aqui, um papel importante, justamente ao não negociar com as empreiteiras terceirizadas, só fazendo isso

diretamente com a Construtora principal. De acordo com a Convenção Coletiva, cabe à Construtora principal zelar pelo cumprimento da legislação e da Convenção por parte das empreiteiras contratadas. De fato, como observado durante esta pesquisa, a Construtora principal cumpre a legislação trabalhista e, formalmente, exige o cumprimento por parte das empreiteiras subcontratadas. No entanto, faz “vista grossa” em relação ao descumprimento da legislação pelas subcontratadas, tal como afirmado pelo presidente do Sindicato, na citação acima. Nas empreiteiras, o vínculo do trabalhador se apresenta através de uma forma híbrida, ou seja, ele possui o registro na carteira, mas partes dos direitos trabalhistas lhe são negadas, tais como vale transporte, cesta básica e a multa rescisória em caso de demissão. Os acordos informais e os aparentes benefícios do trabalho por produtividade, os quais fazem com que os ganhos sejam maiores do que o “salário do sindicato”, motivam, sobretudo, os mais jovens a se inserirem nesta forma de vínculo. No entanto, o problema de maior escala são as grandes empresas que não têm certificação e as pequenas e médias empresas, que o Sindicato e o Ministério do Trabalho nem chegam a fiscalizar.

De uma maneira geral, percebe-se, na RMBH, que a chance da ocorrência de fiscalização de um canteiro de obras e, por consequência, de uma empresa ser pega desrespeitando a legislação trabalhista não é inexistente, mas também não é grande. As chances das empresas menores serem fiscalizadas na RMBH, portanto, tornam-se bem baixas, como discutido para o caso da empresa 1. No depoimento do engenheiro – proprietário, ele afirma que, durante 15 anos, suas obras foram fiscalizadas somente três vezes, porque houve denúncia por causa do barulho. Nas obras de grande porte, em lugares mais visíveis e de fácil acesso, a ocorrência de fiscalização é maior, no entanto, é mais provável que estas empresas tenham interesses próprios para seguir a legislação e as normas de segurança no trabalho, apesar de não ser nulo o descumprimento das leis trabalhistas. Assim, pode-se pensar que as empresas mais fiscalizadas são, na verdade, as que menos precisam ser, ou seja, a fiscalização atua no lugar errado.

As denúncias dos trabalhadores poderiam ser uma forma de ampliar a atuação destes órgãos, no entanto, como afirma mais uma vez o presidente do Sindicato:

“O trabalhador também, infelizmente, não denuncia. Eu falo com eles: “olha, a situação tá nesse ponto hoje porque vocês também são responsáveis por isso, vocês são culpados, vocês se omitem”. Você pega uma fiscalização do Ministério do Trabalho, você tá cansado de ver...” tem empreiteiro que tá em tal obra assim”, aí você vai lá. Quando você chega lá, tem trabalhador que, sem brincadeira, o cara falta só partir uma cerca de arame no peito. E tem o encarregado que fala “Oh, fiscal do trabalho chegou. Avisa lá dentro que o fiscal chegou”. Os caras sai pulando cerca pra não ser pego sem carteira registrada. Então, pega uns dez que têm carteira assinada, têm vinte que não têm carteira assinada. Aí os que não têm carteira sai correndo igual doido pro mato afora. O próprio trabalhador se omite nisso, viu? Antigamente, a Construção Civil era pior, hoje tá mais ou menos controlado, cresceu o Setor, antes não tinha esse crescimento, o trabalhador tinha essa desculpa “Ah, porque eu preciso trabalhar, porque eu tenho vale transporte, não sei o quê. Hoje é diferente. Se você for em BH, você vê a quantidade de gente pedindo emprego nos canteiros de obra. Então isso não serve mais de desculpa. “Se você continua fazendo isso, você tá se omitindo”. Infelizmente...””

No caso da pesquisa na empresa 1 algo distinto da fala acima ocorreu, ou seja, uma fiscalização feita de surpresa constatou várias irregularidades tendo como consequência a aplicação de nove multas. No entanto, a iniciativa de denunciar encontra-se diretamente relacionada com o conhecimento dos direitos e absolutamente ligada ao receio de que ela possa resultar na perda do emprego, ponderada pelo custo do desemprego para o trabalhador individual, segundo Cardoso e Lage (2007). No caso da empresa 1, localizada na RMBH, o receio de ficar marcado como delator, no mercado de trabalho local, funciona como um forte fator de coerção para inibir as denúncias. No caso da empresa 3, localizada em Belo Horizonte, estes receios parecem menores, mas não inexistentes. O certo é que as denúncias, mesmo anônimas, não são comuns no Sindicato, conforme afirma seu presidente. Ao baixo número de denúncias dos trabalhadores soma-se o fato de o Sindicato não visitar uma obra de surpresa, atuando somente a partir de denúncias que recebe. Assim, as chances de fiscalização em uma pequena ou média empresa são bastante baixas, e estão relacionadas ao pequeno número de denúncias.

6. A rotatividade da mão-de-obra.

A elevada taxa de rotatividade da mão-de-obra na Construção Civil encontra-se, quase sempre, associada à natureza do seu processo produtivo, ou seja, a realização do trabalho através de etapas sucessivas, com equipes especializadas, seria um dos principais condicionantes do “turnover”. No entanto, as características intrínsecas dessas

atividades constituem apenas um dos fatores que, articulados a vários outros, fazem com que a rotatividade seja elevada no Setor, sobretudo no subsector de Edificações.

Na empresa 3, segundo a engenheira responsável pela obra pesquisada, a rotatividade gira em torno de 11%. Apesar de afirmar que se trata de uma taxa relativamente baixa, se comparada a outras empresas, admite ser ainda elevada e que estariam investindo para reduzi-la. Conforme explica a engenheira Alessandra, responsável pelo canteiro pesquisado:

“Nós temos um acompanhamento, s temos vários indicadores, e a rotatividade é um deles. Deixa eu vê como é que tá aqui... Bom, eu tenho uma meta, minha meta é 10%, setembro (2007) **foi 12,2%, altíssimo**, agosto 10,9%, a minha média no ano está 11,2%, a minha meta é de 10%, então eu tô fora ainda. Olha só o que aconteceu em setembro: **55 funcionários entraram na empresa e 30 saíram**, nós somos um grupo corporativo, só a Construtora tem 695 trabalhadores, tem outras empresas do grupo e se pegar todo o grupo dá 12,2%, essa foi a rotatividade de setembro, é muita gente em relação ao total. (...) No nosso caso, a rotatividade se dá em função da própria dinâmica do setor, né. Porque você tem uma obra que tem lá quase 200 trabalhadores, termina determinada fase, por exemplo, termina a fase da estrutura, você tem lá vários carpinteiros armadores, você não precisa mais desse pessoal, se não tiver outra obra começando, precisa nem tá começando, mas se não tiver uma demanda para a armação de forma, você perde aquela turma”.

A empresa mantém, em uma situação estável, um núcleo constituído por profissionais qualificados, que gozam da confiança da empresa e que são, normalmente, escalados para os trabalhos que exigem maior precisão e destreza. Em torno destes trabalhadores, entretanto, encontra-se um grande número de trabalhadores considerados “descartáveis” pela baixa qualificação, tais como ajudantes, serventes, vigias etc. Não pertencendo ao núcleo fixo, o trabalhador fica vulnerável a demissões a qualquer momento, o que caracteriza uma forma de precarização de seu trabalho.

O fato de a empresa possuir vários canteiros em atividade faz com que se consiga amenizar a rotatividade através do deslocamento dos trabalhadores entre seus próprios canteiros. Tal prática, no entanto, só é possível em grandes corporações. Assim, equipes de trabalhadores, quando do fim de uma etapa ou mesmo da obra em construção, são remanejadas para outras unidades onde se iniciam as etapas correspondentes a seus ofícios. No entanto, não há um esquema organizado de rotatividade ou uma sincronização entre as diversas obras em execução. Dessa forma, a rotatividade entre os canteiros se dá somente de maneira parcial, privilegiando os profissionais de reconhecida excelência profissional e com muito tempo de vínculo. Portanto, quando a dinâmica da produção não mais necessita de um determinado profissional, a empresa o demite, sempre com a

promessa de readmissão quando do início da etapa correspondente aos seus ofícios, em um outro momento.

Segundo a engenheira responsável pela implantação do modelo de qualidade, a redução da rotatividade passou a ser uma meta da empresa. Os investimentos em treinamento de profissionais dentro dos princípios da racionalização fazem com que seja viável manter profissionais já treinados nos “modos de trabalhar da empresa”. Com isso, a diminuição da rotatividade parece se constituir um desafio. Assim relata a engenheira Ângela, responsável pelo modelo de qualidade:

“A rotatividade aqui não é tão alta como em outras empresas, tanto é que a gente tem colaborador aqui de vinte e tantos anos de empresa e se a empresa der férias pra esse colaborador, ele volta, ou então, se for dispensado por algum motivo, ou se não tem uma rotatividade de obra em que ele termine alguma coisa aqui nesse prédio e imediatamente inicie em outro, eles dão férias para essa pessoa, ou então a dispensa. Mas a gente tá preocupando hoje, de fazer o colaborador ter duas funções, porque se não tem, por exemplo, rejunte hoje pra fazer, poxa, ele vai ficar parado? Vai ficar desempregado? Sendo que ele é um excelente profissional? Então a gente tá com essa ideia, sabe? Daqueles colaboradores que estão há mais tempo com a gente e que a gente vê que tem uma linha de conduta, vamos fazer virar dois profissionais, pedreiro de acabamento ou rejuntador, ou tem um rejuntador aí que é um excelente operador de elevador, você entendeu? Então vamos criar duas funções! Ele não tem essa função, mas estará apto para fazer a outra.”

Se é certo que a dinâmica da produção da Construção Civil induz a rotatividade, ela é apenas um dos condicionantes. A articulação de vários fatores explica, por exemplo, a rotatividade nesta empresa. Entre eles podemos destacar i) as formas pelas quais são executados os recrutamentos dos profissionais; ii) inadequação dos profissionais ao processo de racionalização dos trabalhos; iii) o FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço), ou seja, a demissão provocada pelo próprio trabalhador visando a poder obter estes recursos, que acaba por funcionar como um 14º salário; iv) instabilidade do setor quanto à demanda; v) demissão pelo tempo de permanência na empresa, ou seja, antes que se complete o período de 12 meses, evitando, assim, as multas rescisórias. Todos estes fatores corroboram, portanto, para que a rotatividade seja algo inerente à empresa e aos trabalhadores.

Os critérios de recrutamento variam em função do contexto das atividades e da oferta e da demanda de mão-de-obra, bem como pelo ritmo de produção da empresa. Em momentos de grande produtividade, ou de expansão das unidades produtivas, quando se necessita de um grande contingente de trabalhadores, os critérios de recrutamento tornam-se menos exigentes. Assim, muitas vezes a contratação se faz sem uma seleção

prévia, com a inserção do trabalhador acontecendo posteriormente no processo produtivo. A participação do profissional na dinâmica de produção passa a ser seletiva. Aquele que consegue desenvolver as atividades dentro dos padrões estabelecidos e se adaptar às regras consegue estabelecer um vínculo mais estável com a empresa, mesmo que seja rara a “estabilidade” permanente. O recrutamento via redes sociais, ou seja, através de indicação de outros profissionais, é a forma mais utilizada nos momentos de grande demanda da empresa, além do recrutamento aleatório quando o trabalhador se apresenta espontaneamente no canteiro munido somente com as precárias informações contidas na carteira de trabalho. Tal fato muitas vezes faz com que os trabalhadores assumam funções para as quais não possuem a experiência necessária, o que contribui para uma má avaliação do profissional e provoca demissões. Este fato explica em parte as constatações do técnico em edificações, Ronaldo, de ser a rotatividade maior em épocas de aceleração do setor:

“Porque a rotatividade na Construção é o seguinte: não tem jeito, toda obra tem uma rotatividade grande. Porque se a empresa não tiver um ciclo de serviço não tem jeito. Olha só: você entijola um prédio de 30 andares no máximo em oito meses; então, ou você dá a oportunidade para esse colaborador desenvolver outras tarefas dentro da empresa ou então você tem que estar dispensando ele, entendeu? (...) tem época que a rotatividade é maior e tem época que é menor; isso depende da quantidade de serviço que a gente tem. Por exemplo, um prédio como esse, grande demais, aí a gente precisa de muita gente para trabalhar e às vezes você não acha bons profissionais no mercado, agora tendo muita obra em Belo Horizonte, os bons profissionais as empresas seguram. Nós temos aqui bons profissionais que estão com a gente há mais de 15 anos. Mas tem hora que a gente precisa de mais gente e não acha, aí a gente tem que pegar quem passa na porta mesmo e aí vem gente muito ruim de serviço, gente que é classificado na carteira, mas que não consegue se adaptar aos procedimentos da empresa, aí fica pouco tempo e a gente tem que estar dispensando, porque não se adaptou na empresa, não que ele seja ruim em outra empresa, ele pode ser considerado um bom profissional, mas pra gente aqui não dá, entendeu?”

Como avalia este profissional, a integração do trabalhador no processo produtivo é fundamental para a sua permanência no emprego. Visando à integração dos trabalhadores, sobretudo os recém contratados, nas regras racionalizantes da produção, a empresa realiza um programa de treinamento para os profissionais. No entanto, são claras as dificuldades de integração de grande parte deles, essencialmente por causa da elevada exigência, exercida através de fortes mecanismos de controle e de produtividade. As dificuldades de adaptação e a resistência às regras contribuem para a rotatividade, principalmente se considerarmos que grandes contingentes de trabalhadores da Construção Civil são migrantes de origem camponesa, com práticas de organização de trabalho bem diferentes daquelas existentes nesse Setor.

Outro forte condicionante apontado - tanto pelos trabalhadores quanto pelos engenheiros - para a rotatividade - é o FGTS. O fundo de garantia por tempo de serviço é visto, muitas vezes, pelo trabalhador acostumado à alta rotatividade, como o 14º salário. Através de uma negociação com a empresa, estabelece um acordo de demissão quando obtém outra colocação, com maiores rendimentos, no mercado de trabalho. Através deste acordo, o trabalhador consegue retirar o FGTS e a empresa se exime de arcar com os custos envolvidos no processo de demissão. Isto ocorre nas situações em que o mercado de trabalho apresenta-se favorável ao trabalhador, ou seja, quando há a certeza em relação à obtenção de um novo emprego cujo salário oferecido é maior do que aquele que ele estava ganhando. Tal situação é reforçada pela imagem que o trabalhador constrói ao longo de sua trajetória profissional sobre o Setor, ou seja, o da consciência de sua instabilidade.

O setor da Construção Civil de edificações é dependente do desenvolvimento econômico do país. Por isso, torna-se sensível às variações do mercado permanentemente instável, o que produz um fluxo bastante variável de demanda. Tal fato faz com que empresas de pequeno porte, em determinados momentos, sejam, inclusive, obrigadas a interromper suas atividades. As políticas de gestão da mão-de-obra possuem uma estreita relação com esta instabilidade do Setor e tal característica parece não ser uma realidade somente no Brasil. Campinos-Dubernnet (1984), analisando o Setor na França, ressalta a ausência de uma lógica própria na gestão dos trabalhadores, ao focar as tramas e as estratégias que as empresas adotam face às transformações econômicas.

As práticas de burlar a legislação trabalhista também se apresentam como condicionantes da rotatividade no setor. Os custos envolvidos no processo de demissão, tais como a multa rescisória e a homologação junto ao Sindicato, fazem com que a empresa opte por demitir os trabalhadores antes de se completar um ano de vínculo. Tal fato faz com que sejam contínuas as demissões durante a obra. Em alguns casos, a empresa, pouco tempo depois da demissão, readmite o trabalhador para, novamente, estabelecer um vínculo instável de 11 meses. Assim é relatado o fato por João, pedreiro de acabamento:

“Aqui é assim, tanto a empresa (construtora principal) quando as empreiteiras não deixam os serventes completarem um ano de casa, eles mandam embora porque senão tem que fazer o acerto no Sindicato. Só se tiver muito trabalho e o cara for bom de serviço mesmo que eles deixam os serventes completar um ano. Todo dia tem servente novo aí, se você ficar ali na porta, você vai ver que toda hora passa um querendo emprego, aí se o cara não for bom de serviço, eles trocam o cara mesmo sem dó. (...) com o pessoal classificado (que tem um ofício) eles só mandam embora se o cara for ruim e não der conta de seguir os procedimentos, mas manda muita gente embora também antes de completar 12 meses.”

Além de todas as características internas, constatadas no canteiro de obra desta empresa, é importante ressaltar, tal como discute Tomasi (1999), que o setor da Construção Civil nunca foi de todo atraente ao trabalhador jovem que, na sua maioria, só o procurava na falta de outras oportunidades ou enquanto esperava por elas. Tal fato sempre contribuiu para as elevadas taxas de rotatividade da mão-de-obra no Setor. Neste sentido, a manutenção da precariedade das condições de trabalho surge como um dos fatores responsáveis pela evasão de trabalhadores da Construção para outros setores informais da economia, seja em busca de melhores salários, seja de melhores condições de trabalho e de vida. Com isso, para muitos trabalhadores migrantes, a Construção significa apenas uma porta de entrada para os trabalhos na cidade grande. Depois de inserido no contexto urbano e de ter aprendido uma profissão, o trabalhador tenta se deslocar para outros setores produtivos, nos quais pode obter maior remuneração e encontrar melhores condições de trabalho.

7. A mobilidade dos trabalhadores entre a formalidade e a informalidade no mercado de trabalho.

Uma realidade, constatada tanto nesta empresa quanto na 1, diz respeito à alternância entre a formalidade e a informalidade dos trabalhadores empregados na Construção Civil. Tal alternância encontra-se, em parte, favorecida pela natureza do trabalho desenvolvido na Construção, que permite aos trabalhadores exercerem esta forma de mobilidade. De acordo com as entrevistas realizadas, a maioria dos funcionários prefere a estabilidade no emprego, mesmo que, em determinados momentos, consiga rendimentos maiores ao exercer atividades informais nos chamados “biscates” ou “bicos”. Como autônomos, são grandes as possibilidades de vivenciarem períodos de longos desempregos, ou de contratos de trabalho de curta duração. Assim, os trabalhadores autônomos, ou os recém - contratados, procuram manter-se o maior tempo possível na empresa, espelhando-se nos funcionários do núcleo fixo, muitos deles com “estabilidade”

há mais de 10 anos. Para a maioria, entretanto, percebe-se uma alternância entre o emprego em empresas e o trabalho por conta própria. Quando há necessidade de contratação, a realidade mostra que a empresa prioriza a recontração de profissionais já treinados em seus canteiros e, portanto, acostumados com sua dinâmica produtiva, o que minimiza, desta forma, os riscos envolvidos no processo de recrutamento, como descreve o pedreiro de acabamento Almir:

“Tem muita rotatividade no fim da obra, aí fica fora um dois meses, mas voltam praticamente todos de novo, porque eles dão preferência a quem já trabalhou na firma, é um vai e volta sempre, quem já trabalhou tem sempre emprego garantido de novo, ficam fora 2 a 3 meses depois volta. Eu trabalho com eles há uns 12 anos, mas já fiquei fora umas 4 vezes, nesse vai e volta, porque quando eles terminam uma obra, aí a outra obra ainda não tá na alvenaria, eles manda embora, mas quando começa, eles te chama de novo. Quando eu tô fora, eu faço uns biscates, sem ser fichado, sempre aparece um serviçozinho de reforma, colocar um azulejo aqui, outro ali, praticamente todo mundo aqui é assim, tem que se virar, mas não é difícil conseguir trabalho não, eu conheço muita gente que eu já fiz serviço pra ele, aí ele passa o meu número pra outras pessoas e assim vai passando pra frente. A gente que trabalha em firma conhecida, a gente fica conhecido também.”

Fica claro que, mesmo com a difusão da política de valorização dos operários, a instabilidade em relação à utilização dos trabalhadores prevalece na empresa. A precariedade dos vínculos faz com que a trajetória profissional da maioria dos trabalhadores do Setor seja marcada pela instabilidade. Neste sentido, assim como parte do mercado de trabalho brasileiro, conforme constatado por Telles, (1994), os trabalhadores desta empresa sempre transitam entre construtoras diferentes, permanecendo pouco tempo no emprego que conseguem e, desta forma, tangenciando o mercado informal através do trabalho irregular e precário.

CAPÍTULO 5

“O canteiro não é escola”: o conhecimento no processo de trabalho na Construção Habitacional.

*“O cara, se ele quiser aprender, ele vai aprender, põe o material pro cara trabalhar e ali ele fica prestando atenção, ele tem que fazer pergunta... Então o cara tem oportunidade sim, depende é dele. Eu não posso deixar um ajudante fazer um serviço de pedreiro, porque aí ele pode me complicar, pode fazer mal feito e pode demorar muito a executar, a obra tem que andar rápido, eu não posso permitir isso. **O canteiro não é escola**, não dá pra deixar todo mundo ficar aprendendo e o serviço parar.”* Neilor (engenheiro-proprietário da empresa 1)

1. Introdução

A Construção Civil se organiza, tal como no passado, em especializações estruturadas em torno dos ofícios, os quais revelam-se como a base do processo produtivo. No entanto, em todos os subsetores há uma clara separação entre concepção e execução, o que torna o trabalho parcelado. Os trabalhadores, por sua vez, executam um projeto, pautado por conhecimentos técnicos e científicos e traduzido, no canteiro, pelo engenheiro, pelo mestre ou pelo encarregado. Não só nos canteiros artesanais, mas também nas grandes construções, ainda se mantêm aspectos contingentes, o que torna o Setor dependente do conhecimento prático e dos saberes empíricos, tanto que as habilidades dos trabalhadores são consideradas a base da atividade produtiva. Assim, existe uma interdependência, entre a ciência e os saberes práticos no processo de trabalho, que pode ser expressa, segundo Vargas (1983, p.197), pela relação entre o

engenheiro e o mestre-de-obras. O primeiro possui uma formação acadêmica e detém um conhecimento técnico-científico, portanto, fiscaliza a sua aplicação, sendo o responsável pela administração da obra como um todo. Já o mestre-de-obras e os encarregados, como os demais operários, possuem uma formação no próprio processo de trabalho ou, como se convencionou chamar: *on the job*. O mestre-de-obras chega a este posto depois de anos de prática nos ofícios. Ele é o tradutor das ordens do engenheiro e, em virtude de sua origem social, conhece não só a linguagem e os costumes dos operários como também sabe persuadi-los e convencê-los a produzir. Dessa maneira, autores como Farah (1996), Grandi, (1985) e Vargas (1983) analisam que a existência de ferramentas manuais e a ausência, ou presença marginal, da máquina no processo produtivo dão à Construção a especificidade de não possuir características de um trabalho artesanal clássico, ao mesmo tempo em que não pode ser caracterizada como uma estrutura industrial, o que a aproximaria da manufatura.

O Setor sempre dependeu, portanto, da qualificação dos trabalhadores de ofício para o desenvolvimento de sua produção, pois a eles coube, cotidianamente, a definição de como executar os trabalhos. Sob a liderança do mestre-de-obras se constituíam as equipes, estabeleciam-se os ritmos de execução, as alocações de tempos e o controle do processo produtivo. Apesar da formalização do conhecimento das atividades, sobretudo em relação à concepção do projeto arquitetônico e também aos complementares - como os das fundações e das instalações implantados pela engenharia - o Setor sempre dependeu da razão prática dos trabalhadores para a tradução e para a adaptação dos projetos à realidade do canteiro, por meio dos conhecimentos tradicionais incorporados aos ofícios. A apropriação do saber fazer e a racionalização da atividade sob a forma de prescrições, como ocorre em outros setores industriais taylorizados, sempre foram incipientes na Construção Civil.

Como constatado em todas as empresas pesquisadas, parece ser consenso entre os dirigentes franceses e brasileiros que, atualmente, há falta de mão-de-obra qualificada no Setor. Os argumentos dos dirigentes brasileiros assemelham-se aos dos franceses, uma vez que, apesar de haver um grande contingente de mão-de-obra disponível para os serviços, sobretudo para os de serventes, predomina a má qualidade para os principais ofícios, o que ocasionaria problemas para o desenvolvimento dos trabalhos nos canteiros. Assim afirma Neilor, engenheiro-proprietário da empresa 1:

“Atualmente, falta mão-de-obra de qualidade, é... muita... muita... muita... muito profissional bom de serviço que está saindo do mercado e não tão vindo outros pra poder suprir isso, pra poder substituir. (...) É difícil encontrar mão-de-obra qualificada. Principalmente aquele que, além de fazer o serviço certinho, não desperdice tanto material. Porque um grande problema na Construção Civil - além da mão-de-obra que, às vezes, não tem uma qualidade boa - é o desperdício de material. Desperdício de material é um troço extremamente caro, muito caro, mas a maioria da perda do material é por causa da mão-de-obra desqualificada. (...) Você não acha bons carpinteiros, os que são bons, as empresas seguram eles. Segura todo mundo! Mas precisa de carpinteiro, pedreiro, não só o pedreiro no final do acabamento, mas o pedreiro grosso, o de alvenaria, o de massa, a gente precisa também; então, desde o início da obra, a gente precisa. Mas é difícil, falta mão-de-obra”.

Os argumentos desse engenheiro ilustram muito bem a opinião defendida pela maioria dos dirigentes. Parte da escassez de mão-de-obra qualificada seria atribuída ao desenvolvimento do Setor no Brasil nos últimos anos, o que teria feito desaparecer trabalhadores qualificados, como ainda afirma Neilor:

“Eu cheguei a ter aqui dentro só um pedreiro, porque não tinha. Aí a gente cai no problema da qualificação: todo mundo que passava aqui, eu tinha que pegar, toda hora passa um aqui pedindo emprego, mas bons profissionais é difícil de achar. Eu peguei um senhor, ele era catador de papel. Então, há mais de 15 anos ele não tinha um registro na carteira. Registrei, ele ficou aqui 45 dias - que era o contrato de experiência dele - e não teve condições de continuar. Ele também não estava preparado para o serviço, não teve condições de continuar. Então todo mundo que ia passando, a gente tinha que pegar pela falta de mão-de-obra. Nessa obra desse tamanho, um pedreiro só? Quantidade de serviço que tinha, era praticamente nada, era realmente complicado. Aí veio dezembro, em dezembro é normal aparecer mão-de-obra porque muita empresa demite, já que começa a época de chuva e ninguém inicia obra em dezembro e janeiro. A partir de fevereiro, já é normal aparecer mão-de-obra porque muita empresa manda embora. Aí aparece muita gente aqui, mas pedreiro bom tá cada vez mais difícil”.

Percebe-se que as queixas sobre a falta de mão-de-obra não são quantitativas, mas qualitativas, ou seja, o Setor sempre encontrou pessoas disponíveis para os trabalhos duros da Construção Civil, exatamente como constatado por Jounin (2008) em relação à realidade francesa. Tal como na França, a falta de mão-de-obra qualificada no Brasil não é uma queixa recente, uma vez que o Setor, tradicionalmente, sempre dependeu de formas precárias de formação, realizadas no próprio canteiro e sempre comprometidas pela alta rotatividade dos trabalhadores. Como confirma o encarregado Navi, da empresa 1:

“Tem trinta anos que eu estou em obra e tem trinta anos que eu escuto falar que não tem gente boa para fazer os serviços, isso não vem de agora; não é por causa desse crescimento que tá tendo não; agora, pode até estar mais difícil de encontrar, mas também, quando chega no início de ano, tem muita gente aí procurando emprego, porque as empresa demitem para não completar um ano e ter que fazer acerto. Eu não acho que falta profissional bom aqui em Belo Horizonte não, têm empresas que são espertas, elas seguram os caras bons, paga bem, dá trabalho a metro, dá incentivo, as que não fazem isso ficam aí falando que não tem profissional bom, mas elas não seguram os cara, uai!”

A fala desse profissional revela um fato importante: o de que a Construção Civil nunca se preocupou em estabilizar a sua mão-de-obra e nem em valorizá-la através de remunerações que atraíssem um maior contingente de trabalhadores dispostos a se qualificarem nos ofícios. Também não se preocupou em proporcionar uma verdadeira formação profissional aos trabalhadores. O canteiro de obra sempre foi considerado o espaço real de aprendizagem dos ofícios, mesmo que não tenha existido, de fato, uma estrutura formalizada de transmissão de saberes. A formação profissional no Setor sempre ocorreu durante a própria execução das obras, através das *relações de trabalho* entre os operários mais qualificados (oficiais, encarregados, mestre-de-obras) e os menos qualificados (serventes e ajudantes). Tal fato fez com que alguns autores atribuíssem, à Construção, características de um “setor escola”,⁴⁴ uma vez que este espaço produz a formação dentro de determinadas regras, princípios e valores, nos quais aqueles ligados ao “saber fazer”, adquirido na prática, sobressaem-se em detrimento dos detentores do “saber”, adquirido na escola. A experiência, desenvolvida ao longo do processo de trabalho, permite ao trabalhador, por sua vez, ascender na escala ocupacional, ou seja, conseguir a classificação de oficial. No entanto, se olharmos de perto o que seria este “setor escola”, deparamo-nos com formas precárias, contingentes, dependentes de relações familiares ou pessoais com os oficiais mais antigos. Tais relações encontram-se envolvidas por práticas paternalistas e descontínuas, viabilizadas pelas formas clandestinas dos contratos, e também por humilhações constantes, às quais os trabalhadores são submetidos. O alto índice de rotatividade da mão-de-obra se apresenta como um dos condicionantes para o não aprendizado dos ofícios, pois ao permanecer por um período curto em cada empresa e ao mudar sempre de emprego, o operário tem sua formação continuamente prejudicada, fazendo com que não consiga os elementos necessários à sua profissionalização e, por consequência, à sua ascensão na estrutura ocupacional. A alta rotatividade também parece desestimular os empresários a investir na formação de trabalhadores que, muitas vezes, são transitórios.

Os contratos clandestinos de curta duração representam, para os trabalhadores migrantes, uma oportunidade de obter recursos complementares aos rendimentos familiares, mesmo que em caráter transitório. Para os que pretendem realmente permanecer nos trabalhos da Construção, torna-se fundamental inserir-se em um

⁴⁴ TOMASI, A. A construção social da qualificação dos trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte: um estudo sobre os mestres-de-obras. Relatório de pesquisa, CNPq, Belo Horizonte, 1999.

contexto de aprendizagem. Sendo a Construção marcada pelo baixo nível de instrução dos operários e dada a precariedade dos trabalhos, consolidaram-se representações socialmente estigmatizadas dessas ocupações, a tal ponto que contribuem para que o Setor não seja mais uma prioridade para os jovens, os quais podem encontrar, em outros setores urbanos, ocupações menos pesadas e mais valorizadas socialmente. No entanto, a rudeza dos trabalhos realizados pelos “peões”, que simbolizam ainda hoje o serviço desqualificado e atrasado, esconde, na verdade, uma gama de tarefas complexas, tais como a utilização de determinados equipamentos de medição, de cálculos, além dos procedimentos que exigem longa experiência do trabalhador em identificar pequenas irregularidades, invisíveis aos olhos dos inexperientes. O canteiro de obra é, na verdade, um ambiente que, apesar de ainda preservar tipos de trabalho desqualificados, possui uma variedade de profissionais de ofício experientes, que executam trabalhos complexos em construções cada vez mais sofisticadas e com exigências de qualidade cada vez maiores.

A Construção só muito recentemente, e de forma ainda incipiente, preocupou-se com a formação dos trabalhadores. Raras são as empresas que possuem um treinamento formalizado, quando existe, encontra-se direcionado a um pequeno contingente e, quase sempre, visa a especializações, muito mais do que, de fato, a uma formação profissional. Isso ocorre apesar de os empresários constatarem a importância da formação para a melhoria da produtividade. A baixa qualificação da mão-de-obra absorvida pela indústria da Construção Civil, normalmente formada por migrantes provenientes da zona rural e com baixo nível de instrução formal, faz com que a formação profissional assuma características bastante complexas. A presença de tais trabalhadores, somada à descontinuidade da execução das obras e à não fixação do operário nas empresas, contribui, entre outros fatores, para que a formação profissional ocorra de maneira informal.

É importante ressaltar que, na RMBH, o investimento em formação profissional torna-se, cada vez mais, uma alternativa para os profissionais que apresentam um aprendizado lento no canteiro. As iniciativas do Sindicato da Indústria da Construção (SINDUSCON-MG) e de instituições privadas e públicas de ensino vêm sendo somadas à tradicional formação no próprio trabalho, visando à requalificação e à formação de mão-de-obra. Na RMBH existem quatro instituições que oferecem cursos de qualificação aos trabalhadores, como o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), a UFMG

(Universidade Federal de Minas Gerais), o CEFET MG (Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais) e a Universidade FUMEC, esta última em parceria com o SINDUSCON-MG. Os cursos oferecidos abrangem os principais ofícios do setor, como pedreiro de alvenaria, pedreiro de acabamento, eletricista, encanador, mestres-de-obras e encarregados. Normalmente, tais cursos são realizados nos dias de folga dos trabalhadores, durante dois meses, e envolvem os conteúdos tradicionais do Setor, como leituras de plantas, técnicas para assentamentos de pedras, entre outros. Também são enfatizadas as novas técnicas construtivas, como a utilização de novos produtos e, sobretudo, os aspectos envolvidos na racionalização do trabalho, previstos pelos programas de qualidade, os quais ressaltam a importância do engajamento do trabalhador. Algumas empresas de grande porte vêm promovendo, assim como o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil da Região Metropolitana de Belo Horizonte, cursos de alfabetização para os trabalhadores. A alfabetização, segundo os gestores, passou a ser de suma importância não só para o processo de racionalização, mas, sobretudo, para atender às exigências dos programas de certificação da qualidade. No entanto, os cursos de formação são ainda iniciativas tímidas, e vinculadas somente às grandes empresas, o que significa um contingente muito pequeno da massa de trabalhadores do Setor na Região. Como explica o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte, Osmir Venuto:

“São muito poucos os que fazem os cursos de qualificação, são pouquíssimos, não é nem 0,001%. Não tem investimento por parte dos empresários não, uma coisa que é norma, que tá aqui na pág 94 da Convenção Coletiva, isso aqui é norma do Ministério do Trabalho, as empresas são obrigadas a dar treinamento de, no mínimo, 6 horas para o trabalhador quando ele é admitido, para ensinar a usar cinto de segurança, capacete, para ensinar o IPI (Instrução de Procedimento Individual) as empresas não dão esse treinamento, porque não querem pagar para dar o treinamento e aí acontece isso aqui ó: 1752 acidentes no estado este ano (2006)”.

Ou ainda:

“Têm umas empresas sérias, você não dá pra generalizar, tem que vê que nós mexemos com uma categoria de 98% de pessoas vindas do interior. Segundo dados do Ministério do Trabalho e da Educação, 60% analfabetos ou sendo alfabetizados, então há uma dificuldade pra ele aprender, e poucas empresas, têm umas duas ou três aqui em BH, que têm no canteiro de obras uma escola para ensinar o trabalhador, ao menos, ler e escrever para saber interpretar um projeto. Os empresários acham que é bobagem. Qualquer gasto com o trabalhador não é investimento. Têm poucas empresas que investem no trabalhador. Por exemplo, a construtora Z, ela trabalha de forma diferente, ela incentiva o trabalhador a ficar na escola, ela dá pra ele um prêmio, porque ele não pode fazer hora extra, então ela dá pra ele um prêmio de duas cestas básicas por mês, que é irrisório, uma cesta básica, mas tem um salário pequeno, mas pelo menos isso dá. As outras empresas simplesmente ignoram, acham que pagar 500, 600 ou 1000 reais a um professor para ensinar um adulto é tá desperdiçando dinheiro, por isso é a dificuldade muito grande de mão-de-obra e também não tá havendo interesse, os bons profissionais, as empresas sabem, ficam com eles, e os jovens não têm estímulo nenhum pra vir para a Construção Civil, é um salário muito pequeno, acho que o pior salário do Brasil é o da Construção Civil de BH, que um servente recebe aí 500,00. Você tira os encargos dele, que é vale transporte e INSS, você desconta dele quase 60,00 reais por mês, ele vai receber um salário mínimo. Na verdade, ele vive se fizer hora extra ou se tiver a cesta básica, então não existe incentivo por parte do empresário para poder estimular esses jovens, estimular outras pessoas a aprender a ser um pedreiro, a ser um carpinteiro, um armador, um azulejista. Os empresários estão reclamando da falta de mão-de-obra, mas não tá faltando mão-de-obra, o salário que é muito pequeno. O cara vai vender saquinho de bala no ponto de ônibus, ele ganha muito mais, ele recebe muito mais do que ficar levantando 4 da manhã para pegar um ônibus.”

De fato, percebe-se, ao se observar os trabalhadores nos canteiros, que se tornar um profissional da Construção Civil não desperta o interesse da maioria, sobretudo dos ajudantes e dos serventes, os potenciais novos oficiais. O caráter estigmatizado dos ofícios, os baixos salários, a rudeza dos serviços e o enorme desgaste físico, exigido pelos trabalhos, fazem com que haja uma desmotivação, especialmente por parte dos jovens, em procurar, no Setor, uma profissão. Para os que realmente pretendem aprender um ofício, o caminho é longo e incerto. As reduzidas iniciativas do Setor em relação à formação fazem da aprendizagem no próprio canteiro ainda a principal alternativa. Sendo de total responsabilidade do trabalhador, tal aprendizagem depende de uma série de contingências e de circunstâncias, como pertencer a uma determinada rede social, pois isso permite ao trabalhador adquirir os conhecimentos de ofício necessários para se conseguir a classificação de oficial.

Neste capítulo, com base nos resultados das três pesquisas, apresentaremos inicialmente o processo de aprendizagem dos ofícios do Setor, bem como os dilemas envolvidos na prática. Também mostraremos o processo de reconhecimento dos saberes dentro da estrutura hierárquica do canteiro de obras. *A priori*, acreditamos ser necessária uma discussão sobre o conceito de ofício e como este vem sendo utilizado na literatura especializada.

2. A experiência e a constituição do ofício.

O ofício⁴⁵ se apresenta como um elemento estruturante das organizações produtivas ou, ainda, como um conjunto de conhecimentos e de saber-fazer ligados às atividades do trabalho, as quais evoluem ou se modificam com o tempo (Tomasi, 1996). A noção moderna de ofício se origina nos meios industriais, no início do século XX, e, sobretudo, a partir da 2ª Guerra Mundial, época em que se torna sinônimo de qualificação e de formação profissional. A noção de ofício remete, atualmente, ao conjunto de habilidades técnicas, intelectuais e manuais associadas à experiência prática. Segundo Dadoy (1989), o ofício moderno é estruturado em torno da formação inicial, que vai substituir a noção de ofício artesanal:

“O ofício consiste no reconhecimento social e na posse de um saber, de uma identidade construída a partir da experiência. Atualmente, ele faz referência a um lugar dentro da divisão do trabalho, a um setor da atividade econômica e às formas e às condições do emprego”. (DADOY, 1989).

A porta de acesso ao ofício é sempre o aprendizado e a experiência prática em uma atividade complexa e mutável, a qual exige elevado grau de discriminação e de discernimento por parte do trabalhador. Assim, o ofício pode ser entendido como uma maneira específica de se estruturar a divisão do trabalho e os seus mercados, estabelecendo uma forma particular de redução da contingência, ou seja, a redução dos riscos de um processo de seleção dos trabalhadores. Em muitos ambientes industriais da era moderna, a existência de elementos de ofício no processo de trabalho esteve historicamente associada à presença de modalidades de subcontratação e de organização de equipes de trabalho, de natureza fundamentalmente diversa das hierarquias e das formas de recrutamento do trabalho de outras ocupações⁴⁶.

O ofício confere ao trabalhador certa identidade e prestígio e torna-se responsável, também, pela estruturação de uma forma específica de divisão do trabalho. De modo típico, embora não exclusivo, as atividades estruturadas pelo ofício tendem a se enraizar profundamente em certos contextos sociais específicos, em que pertencimentos e identificações - de família, de trabalho, de localidade ou ligados à etnia - exercem um papel decisivo na moldagem de certo *esprit de corps*. Por outro lado, os saberes práticos e a necessidade de cooperação, que caracterizam a maior parte dos processos típicos do

⁴⁵ Os autores franceses citados utilizam o termo *métier*. Apesar de ser um conceito, optamos por utilizar uma tradução mais próxima para o português, através do termo *ofício*.

⁴⁶ Stinchcombe, 1990 e Tilly & Tilly, 1998.

ofício, supõem maior autonomia no que diz respeito ao controle do processo de trabalho, com relações mais horizontalizadas e sujeitas a uma permanente negociação. No caso dos ofícios da Construção Civil, os conhecimentos envolvidos nas atividades consistem em construir respostas a partir de elementos precisos para cada situação, em uma demanda essencialmente experimental. Trata-se, portanto, de um conhecimento particular ligado ao indivíduo e a situações específicas, muitas vezes exigido em razão da falta de dispositivos e de soluções disponíveis, resultado principalmente da precariedade do contexto de trabalho. Todos estes saberes tácitos, os quais preconizam muito mais a prática do que a teoria, mais o particular do que o geral, ou seja, implicam em uma demanda indutiva, que envolve uma inteligência prática e astuciosa, correspondem, por sua vez, a um saber de *métis*, ou seja, a inteligência prática e astuciosa tal como discutido por Détienne e Vernant (2008).

O termo ofício foi sempre associado ao trabalho artesanal, no qual o *atelier* revela-se como a referência fundamental. Neste *atelier* artesanal, as diferentes opera  es de elabora  o são divididas entre os membros, segundo as características intr  secas de cada produto, sua complexidade e o conhecimento prático de cada operador e, nesse sentido, desenvolvidas de acordo com o ritmo e as habilidades adquiridas pelo indivíduo.

Quando se fala de ofício,    importante compará-lo com o seu oposto: os modelos de trabalho do mundo fabril, sempre envolvidos na dinâmica taylorista. Zarifian (2001) estabelece diferenças importantes, opondo o *modelo de opera  o*, associado ao mundo fabril taylorizado, ao *modelo de ofício* em vários níveis, tais como: a *aquisi  o*, a *aprendizagem* e o *modelo do ofício*.

Segundo esse autor, a *aquisi  o do ofício* não está relacionada prioritariamente às opera  es vinculadas ao trabalho, mas, fundamentalmente, às regras de aço, em que a base de julgamento    o produto final. Essas regras se assemelham às da arte, pois não    a simples repeti  o mecânica e predeterminada das regras que conta, e sim a incorpora  o dos efeitos que se relaciona a elas. No contexto do ofício, as regras não são autoaplicáveis, antes dependem de uma complexa avalia  o das contingências da situa  o:

“A utiliza  o da palavra ‘arte’ indica o fato de que, entre a aplica  o da regra e seus efeitos, interpõe-se alguma coisa que    totalmente impossível definir (certa habilidade particular). Porque a regra aponta apenas as diretrizes da aço, e não o seu conteúdo preciso. A aço não racionalizada no sentido taylorista do termo.” (ZARIFIAN, (2001: 157).

A *aprendizagem do ofício* não pretende como finalidade exclusiva ensinar a reproduzir determinadas rotinas e produtos. Tal reprodução surge somente como uma estratégia de aprendizagem, pois a verdadeira finalidade se revela através da particularização do processo e do produto, o que implica a criatividade do autor. A repetição das atividades de trabalho é algo secundário no ofício, que requer, ao contrário, uma compreensão das razões dessas regras, ou seja, um trabalhador de *ofício* sabe o porquê de proceder de uma maneira, e não de outra, para alcançar um resultado. Neste sentido, a relação entre mestre e aprendiz é diferente daquela imposta pelo instrutor taylorista. O mestre é rigoroso em relação ao resultado, pois este depende do entendimento prático do indivíduo no que concerne ao código de referência do trabalho:

“A aprendizagem do ofício é a aprendizagem da diferenciação: alguém domina inteiramente seu ‘ofício’ quando reconhece sua maneira particular de trabalhar, quando se pode descobrir nela uma contribuição original. (...) Se a aprendizagem é, em geral, longa, é porque é preciso, ao mesmo tempo, ter tomado conhecimento das “boas” regras existentes, é preciso tê-las assimilado totalmente, ter dominado a “habilidade específica” necessária (e certo “modo de pensar”) que não é objetivada, mas à qual é preciso ter conseguido agregar originalidade.” (ZARIFIAN, 2001: 158).

O *modelo do ofício* encontra-se associado, de maneira decisiva, ao meio social de determinada comunidade profissional, lugar em que se estrutura – e no qual se valida - a aquisição do saber-fazer. Assim, o ofício:

“Tem igualmente por objeto regras de comportamento, que se referem, em especial, ao respeito aos antigos, a valores éticos explícitos (de honestidade, de lealdade, por exemplo), à demonstração de uma disposição para vencer as diversas provas a que a progressão do ofício implica.” (ZARIFIAN, 2001:158).

Segundo este pesquisador, o ofício está aberto à inovação, porém resiste às rupturas que questionam o prestígio das regras estabelecidas. O ofício sempre recorre à tradição, inserindo, na sua estrutura, o significado do tempo histórico, da mesma forma que resiste à abertura dessa tradição a fatores estranhos, que poderiam desestabilizá-la.

Em seu livro, *Information and Organizations*, Arthur Stinchcombe (1990) oferece uma análise instigante sobre as relações entre rotina e descrição nos processos de trabalho e ajuda, assim, a delimitar melhor a especificidade do ofício. Ele entende o trabalhador como um processador de informações dentro de seu ambiente de trabalho, ao combinar *decisões* e *tarefas*. Dessa forma, Stinchcombe analisa os processos de trabalho a partir da analogia com a programação de computadores e define dois sistemas possíveis de rotinas: *batch computer routines* e *interactive computer routines*.

No primeiro caso, *batch computer routines*, todas as contingências possíveis foram pré-arranjadas em uma só, formada pelo programador, e tudo o que o trabalhador precisa fazer é seguir um conjunto de instruções claras e precisas que conduzirão a um resultado final pré-determinado. Ação e decisão humanas, por consequência, são vistas como uma simples atualização da programação corporificada pela máquina e todo desvio conduzirá a uma pane.

Já no segundo caso, *interactive computer routines*, as rotinas possíveis encontram-se arranjadas na forma de um diagrama-árvore: cada passo e cada decisão, tomados pelo usuário, abrem um conjunto de possibilidades, as quais são *path dependent*, mas que pressupõem sempre novas decisões passo a passo. Para Stinchcombe (1990), as rotinas de trabalho podem ser pensadas a partir de uma distinção semelhante. Como nas “*rotinas de fornada*”, os processos de trabalho podem ser especificados *a priori*. O exemplo clássico seria a linha de montagem fordista, na qual as descrições e a divisão do trabalho são desenhadas pela gerência, sem interatividade entre o trabalhador e o seu trabalho.

O processo produtivo, portanto, realiza-se em um ambiente artificial e fechado e todo seu desenvolvimento encontra-se moldado através de uma estrutura burocrática verticalizada. Esta dinâmica busca, a princípio, dar agilidade ao processo de trabalho, tendo como referência a maximização dos lucros. Neste sentido, tem-se uma radical separação entre o trabalho, aqui entendido como uma lista de operações que deve ser executada, e o trabalhador, por meio de um conjunto de capacidades que o torna apto, ou não, a ocupar determinado posto.

De outro lado, *rotinas interativas* caracterizam processos e ambientes de trabalho não rotinizados ou rotinizáveis, nos quais ambientes mutáveis, contingências derivadas de fontes múltiplas e objetivos complexos impõem novas decisões passo a passo. Nesse sentido, embora o processo de trabalho continue composto de uma série de rotinas aplicáveis, é sempre necessário decidir qual rotina aplicar às circunstâncias em questão. O julgamento prudencial, ou seja, o conhecimento prático envolvido nas tomadas de decisões, alimentado pela experiência, torna-se, então, decisivo. Uma interação entre conhecimento e trabalho tende a emergir precisamente nas atividades em que o ofício é o estruturador das relações trabalhistas, sendo também envolvido pela noção de “*evento*”, ou seja, pelo incidente, pelo imprevisto, pelo não programado. A flexibilidade da divisão do trabalho e uma distribuição social do conhecimento diverso surgem como decorrências

diretas de tais condições. A aprendizagem de uma atividade, estruturada em torno do ofício, é constituída dentro do ambiente de trabalho em anos de atividade e se caracteriza pela experiência na resolução de imprevistos ocorridos durante a atividade. Quase sempre, o saber exigido está ligado a um conhecimento tácito e a saberes empíricos, como ressaltou Zarifian (2001), sendo reconhecido dentro do grupo como um valor e um orgulho para quem o detém. São esses saberes práticos, ligados às “manhas da profissão,” irreproduzíveis pela educação formal, transmitidos pelos mais velhos e consolidados pela experiência, que constituem a base do ofício. São saberes que também proporcionam poder para quem os detém e se tornam de fundamental importância para a compreensão da dinâmica de uma atividade e das classificações hierárquicas dentro e fora do ambiente de trabalho.

3. O processo de aprendizagem no próprio canteiro.

A forma tradicional de aprendizagem, dentro da Construção Civil, sempre foi o “aprender fazendo”, ou seja, é no próprio canteiro de obras que se conhecem os saberes de ofício. A aprendizagem se constitui, neste sentido, como um processo cumulativo, realizando-se ao longo da trajetória do profissional no mercado de trabalho e através da experiência que o indivíduo vai adquirindo nas empresas pelas quais passa. Mesmo que os cursos de formação profissional tenham surgido com intensidade nos últimos anos, é ainda no cotidiano da obra que os aspirantes a uma classificação de oficial podem adquirir as habilidades necessárias. Os próprios profissionais, envolvidos nestes cursos, reconhecem a prática adquirida no trabalho como o fator mais importante no processo de aprendizagem. O setor quase sempre dependeu da transmissão de saberes, no caso dos trabalhadores mais experientes, para formar seu contingente de operários devido, essencialmente, às características específicas do trabalho nos canteiros, que se revelam acompanhadas de uma série de conhecimentos tácitos, de saberes empíricos incorporados à experiência e associados às circunstâncias típicas deste ambiente. Com isso, o reconhecimento desses saberes também é feito dentro do canteiro pelos oficiais mais experientes.

Quando se pergunta a algum trabalhador o que é necessário para se tornar um profissional de ofício, as respostas são sempre imprecisas, como: “é preciso ter força de vontade”; “a gente fica observando os trabalhos”; “tem que ter persistência”, entre

outras⁴⁷. Todas essas respostas, apesar de nos apresentarem algumas pistas de pesquisas, remetem-nos a uma falsa idéia de que a obtenção das habilidades ocorre progressivamente, ao se combinar a observação dos trabalhos, realizados pelos profissionais mais experientes, ao empenho pessoal de cada um. No entanto, no dia-a-dia do canteiro, as relações envolvidas neste processo de aprendizagem são diversas e não dependem apenas das iniciativas ou, como os próprios trabalhadores preferem, da “força de vontade”. O que se torna importante compreender, na realidade, diz respeito aos mecanismos concretos e às situações em que ocorre esta aprendizagem.

A principal forma de produção de conhecimento do setor ocorre através de um sistema não organizado de transmissão de saberes no canteiro, ou seja, o processo de aprendizagem constitui-se de uma maneira completamente informal, pautado por contingências e descontinuidades. A tudo isso se soma a exigência dos prazos, cada vez mais curtos, para o término das obras, o que se traduz também em uma maior cobrança de rapidez em relação aos trabalhos e em uma alta rotatividade no Setor, fatores que dificultam o processo de aprendizagem. Tal realidade é também constatada no caso da Construção Civil francesa, como afirma o jovem pedreiro francês Romain, de 19 anos, sobre o processo de aprendizagem:

“Para a formação dos jovens não é bom, porque a gente não aprende o bom gesto, tem que fazer muito rápido, os chefes são frequentemente estressados por causa dos prazos, e então frequentemente eles não têm tempo de ensinar os aprendizes porque os prazos são curtos e frequentemente os aprendizes têm que ficar atentos às prescrições do chefe, para realizar o máximo de coisas em pouco tempo. Respeitar os prazos é realmente um stress permanente, e é nocivo para a aprendizagem, para a aprendizagem como ela deve ser.”

Para as empresas, a aprendizagem dos ofícios é um problema essencialmente dos trabalhadores. Ela deixa para eles se articularem, atribuindo ao empenho pessoal de cada um a aquisição dos saberes de ofício. Os ajudantes são os aspirantes diretos ao processo de aprendizagem. Pela legislação brasileira, não existe a classificação de ajudante, mesmo que este termo seja muito utilizado, nos canteiros, para designar os que auxiliam diretamente os oficiais. Pela Convenção Coletiva do Setor, as classificações são três: oficial, meio oficial e servente. Tal estrutura hierárquica é comum a outros setores brasileiros, e não somente à Indústria da Construção Civil, uma vez que também se encontra presente nas usinas de açúcar, como demonstra Leite Lopes (1976), e nas indústrias navais e têxteis, como revela Pessanha (1986).

⁴⁷ Aspecto também constatado por Brochier, (2004), nos canteiros cariocas, em um texto que se tornou referência em relação à observação dos processos de aprendizagem nos canteiros de obras.

A carteira de trabalho demonstra, de maneira bem clara, a divisão entre os profissionais de ofício e os serventes, sendo que os últimos possuem somente a capacidade de auxiliar os pedreiros, os eletricitas, os encanadores, etc. Para o servente, ser classificado como oficial significa, além de aumentar o ganho e de escapar das tarefas mais duras do canteiro, também ampliar as perspectivas no mercado de trabalho, seja no informal, através dos chamados “bicos”, seja ao conseguir certa estabilidade em uma empresa para, assim, defender-se da alta rotatividade dos canteiros. À racionalidade prática soma-se o aspecto simbólico da classificação, ou seja, ter um ofício significa ser reconhecido como útil no processo de trabalho, o que traz orgulho para o trabalhador. Classificado, ele compra suas ferramentas de trabalho, fator importante na construção de sua identidade como um trabalhador de ofício, o que lhe garante uma distinção dentro do canteiro. Muitas vezes, os ajudantes e os serventes compram suas ferramentas aos poucos, preparando-se, simbolicamente, para se tornarem um oficial.

As tarefas de servente de pedreiro são as mais duras e insalubres do canteiro: serviços de limpeza, de carregar e de descarregar os caminhões, preparo de massa, transportar entulho etc. Por isso, tornar-se ajudante de um oficial é sempre muito desejado. Não que o serviço passe a ser mais leve, pois auxiliar um trabalhador de ofício, o qual, muitas vezes, ganha por produtividade, exige até mais, uma vez que o trabalho do ajudante depende de parte dos rendimentos dos oficiais. No entanto, como ajudante, a possibilidade de acompanhar de perto um trabalhador mais experiente pode ser a única chance de aprendizagem, ou seja, tornar-se um ajudante de um oficial constitui-se no primeiro passo para que um servente entre no processo de aprendizagem.

Para os trabalhadores que desejam, realmente, aprender um ofício, o caminho é longo e incerto. Ao se colocarem como ajudantes de um oficial, eles podem concentrar sua observação e até praticar, em determinados momentos, um ofício, mas as descontinuidades e a heterogeneidade do processo de trabalho na Construção não permitem que os ajudantes acompanhem somente um oficial. O fato é que, inúmeras vezes, eles são obrigados a atender a vários oficiais, o que faz, por um lado, com que se insiram em muitas frentes de trabalho, as quais ampliam o seu conhecimento geral sobre os variados ofícios, porém, por outro lado, levam-no a ter um aprendizado apenas superficial. Conseguir se tornar um ajudante de oficial não é simples, pois, muitas vezes, além de questões técnicas, o aprendiz depende das relações pessoais com o mestre, com os encarregados e com os próprios oficiais. Mesmo que não haja um aumento formal

de salário, os rendimentos dos ajudantes são acrescidos através do chamado “pagamento por fora”, ou seja, de uma pequena contribuição que serve para motivá-los durante os intensos ritmos do trabalho por produtividade. Muitas vezes, é o servente quem alerta o mestre-de-obras⁴⁸ de que um determinado oficial está precisando de um ajudante, o que fortalece o seu interesse pelo posto⁴⁹. Como afirma o pedreiro da empresa 3, João, quando perguntado sobre o que foi mais importante no seu processo de aprendizagem:

“Na verdade, começou essa oportunidade com o pedreiro, porque se o pedreiro não tivesse me dado essa oportunidade para pegar na colher e para ajudar ele nas tarefas, o mestre-de-obras não ia ver fazer aquilo ali, ele ia ver eu parado. Aí começa com a oportunidade que o pedreiro me deu, ele é muito amigo da gente, aí deixou a gente mesmo fazer... também o mestre-de-obras gostava muito da gente, é uma pessoa muito bacana, né, aí eu tive mesmo aquela chance através do pedreiro, daí pra cá o mestre-de-obras já deu essa força também, o engenheiro também é uma pessoa que aparentemente... eu não conhecia ele muito, mas ajudou também (...). Meu irmão, que era pedreiro, também trabalhava nesta firma e me ajudou muito, aí aquilo que eu achava que era difícil para mim ainda, eu via eles fazendo, recorria a eles... eles me ajudavam e o mestre-de-obras também falou que a coisa que eu achava que era difícil, era para perguntar”.

Percebe-se, na fala acima, que o trabalhador compreende a aprendizagem como uma ajuda, um favor: seja do pedreiro que o escolheu para ser ajudante e, assim, poder praticar; seja do mestre-de-obras que autorizou a sua classificação, ou do engenheiro, o qual deu a permissão para a classificação. Assim, a aprendizagem não é vista como um direito, mas, sim, como um favor concedido, “uma força”. Devido à ausência de um processo institucionalizado de aprendizagem, os acordos pessoais com os oficiais são as únicas possibilidades de se aprender um ofício. Torna-se relativamente comum constatar, nos canteiros, ajudantes que pertencem à mesma família dos oficiais, ou seja, o pai é um oficial e o filho, um ajudante. A aprendizagem, quase sempre, não ocorre de forma explícita, mas se constitui através de uma relação de submissão velada, na qual os insultos dos oficiais, direcionados aos ajudantes, são sempre seguidos das instruções de como fazer melhor determinado serviço.

Constata-se, nas falas de alguns dirigentes e de profissionais, que a resistência dos oficiais em ensinar aos ajudantes existe em função de uma reserva de mercado, ou seja, os oficiais, pensando em evitar concorrências futuras, mostram-se resistentes em

⁴⁸ Apesar de, nos dois canteiros brasileiros, os “gerentes” da obra não se denominarem mestres-de-obras, optamos por usar este termo para generalizar a ação deste tradicional profissional da Construção Civil.

⁴⁹ Esta situação também nos parece uma característica dos processos de aprendizagem. A comparação com os estudantes de medicina, Becker (1961), mostra que os aspirantes a um ofício também procuram trabalhar com um profissional que possa lhes ensinar.

contribuir para o processo de aprendizagem dos aspirantes a uma profissão. Como afirma Neilor, engenheiro - proprietário da empresa 1:

“O peão é muito complicado. A falta de cultura é uma coisa que complica, então, o cara tem medo de ensinar. Se a pessoa for um amigo dele, um parente, ele vai ensinar, mas se não for, ele não ensina. Ele tem realmente medo de que aquela pessoa possa vir a tomar o mercado dele. Isso, hoje, pode até tá mudando, mas isso é uma coisa que vem de muito tempo. Então, se é família, se é um amigo próximo ou um parente, ele vai ensinar. Aqui têm outros dois irmãos, o Chico e o Raimundo, o Raimundo veio agora do interior. Então você vê que o Chico, se fosse pra ensinar pro Raimundo, ele tem muito mais paciência e ensinaria. Então, se fosse outro, ele talvez não ensinasse. E outra coisa, se o cara, principalmente se o cara não tiver uma amizade maior, começa um a olhar o serviço do outro e falar mal, isso é o que mais tem aqui dentro, peão é foda!”

Quando se analisam as atividades dos serventes, aspirantes à classificação, percebe-se que a aprendizagem do ofício não ocorre unicamente pela observação, apesar de ser esta a primeira forma de se obter compreensão teórica do processo construtivo. As explicações orais são raras e somente observar não se mostra uma forma suficiente para apreender as especificidades técnicas de cada gesto e de cada movimento a ser realizado. Assim, a repetição das atividades é de fundamental importância, pois isso faz com que o trabalhador adquira os “macetes”, a maneira de fazer correta, bem como as habilidades necessárias. É fundamental, para o ajudante, obter do oficial a permissão para praticar ou, como os trabalhadores mesmo esclarecem: “pegar na colher”⁵⁰. Tal permissão, muitas vezes, não é explícita e ocorre em alguns momentos específicos, como no fim do expediente. Nestes momentos, construídos a partir de seu relacionamento com os oficiais, os aspirantes negociam suas possibilidades de praticar as tarefas, sempre envolvidos por permissões tácitas, que dependem de um determinado grau de astúcia em meio às situações ambíguas com as quais os aspirantes se confrontam. Tais conhecimentos astuciosos, envolvidos no processo de aprendizagem, demandam saberes ligados ao indivíduo e à percepção da situação real, sendo que tal característica se aproxima do conceito de *métis*. Détienne e Vernant (2008).

O fato é que, devido aos contratos de produtividade, sobretudo na empresa 3, obter tal permissão torna-se ainda mais difícil, pois o trabalho feito lentamente por um neófito pode significar perda de ganho para o oficial, o que diminui ainda mais as possibilidades de treinamento do ajudante e aumenta a sua carga de trabalho ao servir

⁵⁰Assumir a responsabilidade pela execução parece ser uma característica geral dos processos de aprendizagens, como mostra o caso dos estudantes de medicina descrito por Becker (1961).

um oficial em uma cadência acelerada. Como explica o pedreiro de acabamento Jorge, da empresa 1:

“É muito pesado o serviço, o serviço é muito sofrido, você pega um serviço de azulejo igual a esse que eu tô fazendo, eu tenho que fazer alguma coisa, minha preocupação é ali, porque é dali que eu tenho que tirar o meu dinheiro, é dali que, daqui a 15 dias, eu tenho que receber meu dinheiro, eu tenho que me preocupar em não errar. Chega ali não tem uma parede certa para eu trabalhar, é um sofrimento, não tem uma janela nivelada, não tem um cômodo limpo, eu tenho que limpar, então você anda com a cabeça muito quente, só com aquela tensão naquilo que você tem que fazer. Então, se for para eu perder tempo para ensinar não dá, para mim não dá, porque a obra nunca deixa você tranquilo, ela estressa o cara. Agora há o outro lado: o profissional não gosta de ensinar, porque a maioria dos profissionais gosta que o mercado ande da maneira que está, porque é mais frente de serviço. Ele fica aqui 6 meses, acaba essa, quando ele for lá na rua, já tem mais de novo, porque não tem profissional, ele tem campo de trabalho, então se ele formar você e formar o outro, ele acha que vai ficar sem frente de serviço no mercado.”

Parte da aprendizagem dos aspirantes a um ofício é adquirida em contextos extra-empresa, nos chamados “bicos” de final de semana. Através de sua rede de contatos, muitas vezes por indicações de colegas, tais aspirantes executam trabalhos de reparação em residências, ou mesmo em pequenas construções, em canteiros artesanais. Nestes momentos, fora da estrutura hierárquica da empresa, os operários possuem maior liberdade de praticar e de se arriscar a executar tarefas, as quais eles observaram na empresa ou mesmo ajudaram um oficial a concluir. Assim, o trabalhador pode fazer um “pouco de tudo” e adquirir um conhecimento geral dos ofícios, mesmo que de forma fragmentada, o que, mais tarde, leva os oficiais, com orgulho, a dizer que, na Construção, fazem “qualquer coisa”. Esta forma “desorganizada” de aprendizagem, muitas vezes, acaba criticada pelos encarregados, os quais identificam vícios que devem ser eliminados dentro das perspectivas dos “procedimentos” dos modelos de qualidade. Tais encarregados afirmam que a melhor forma de um trabalhador aprender é praticar dentro dos “procedimentos” estabelecidos pela Construtora, como observado na empresa 3.

Alguns ajudantes, de ambas as empresas brasileiras pesquisadas, afirmam ser necessário ter iniciativa para se obter uma chance. Por exemplo: comprar ferramentas, mostrar-se interessado em resolver problemas no cotidiano do canteiro e aproveitar todas as oportunidades oferecidas pela empresa, tal como o curso de qualificação, na empresa 3. Também ressaltam a importância com relação à segurança, ao fazerem parte de comitês responsáveis por alertar a respeito dos aspectos gerais sobre a prevenção de acidentes. Dessa forma, os serventes, muitas vezes, esperam alcançar brevemente o posto de oficial ou entrar em uma classificação intermediária, os chamados “meio oficiais”.

É perceptível, ao se observar os ajudantes no dia-a-dia dos canteiros, que eles não perdem a oportunidade de utilizar as ferramentas dos oficiais em momentos de pausa. Nos minutos anteriores ao recomeço dos trabalhos, depois do almoço ou mesmo no fim da jornada de trabalho - quando há sobra de material - os ajudantes se apressam em desempenhar, por alguns instantes, o papel de oficiais, algumas vezes recebendo pequenas orientações, na maioria das vezes cercadas por muito desprezo e ironia em forma de brincadeiras. Como relata o ajudante Raimundo, da empresa 1, sobre o seu aprendizado:

“Começou assim, o Chico, meu irmão, ele pega serviço por produção, ele é fichado, mas ganha por produção. Aí, eu botava massa pra ele, era ajudante dele, dava conta de colocar a massa e, na hora que eu via que ele estava parado, eu pegava a régua também para fazer o que ele tava fazendo. Primeiro olhando ele, né? Vendo como é que ele fazia e, na hora que ele cansava um pouquinho, porque dói a coluna dele, né, ele saía um pouquinho, eu pegava. Aí ele chegava... só olhava assim... aí ele falava “Não, sô, tá errado...” e aí eu fui aprendendo. Para aprender depende da pessoa ter interesse, né? Vê fazendo e, deu uma folguinha ali, vai fazer também. Ficar só olhando também não pode, tem que fazer também, tem que fazer. E a oportunidade melhor do cara aprender é a pessoa tá trabalhando com uma pessoa que sabe”.

Os ajudantes, mesmo que possuam habilidades técnicas e experiência, adquiridas em outras situações de trabalho fora do canteiro, dificilmente encontram oportunidades de demonstrar a sua prática. No caso da empresa 1, um fato se destacou: a maioria dos trabalhadores de ofício possuía contratos informais e a base dos rendimentos era a produção, o chamado trabalho “a metro”. Neste caso, a responsabilidade pela produção é do oficial e a empresa não oferece ajudantes para ele. Assim, os ajudantes que, por iniciativa individual, em momentos de pausa em seus trabalhos, prestam alguma ajuda, são veementemente repreendidos pela chefia, uma vez que estariam deixando de realizar as suas atribuições para se dedicarem a um profissional que, em tese, é um autônomo dentro do canteiro. Como explica o pedreiro de alvenaria e de acabamento Clerio:

“Tem uns (ajudantes) que ajudam, tem muita gente aqui que faz serviço de pedreiro, faz serviço de alvenaria, faz chapisco, algum reboco, mas o Neilor (engenheiro - proprietário da empresa 1) não gosta disso. Ele não gosta que servente toma esse tipo de iniciativa, que nem o cara que tá trabalhando com nós. Ontem mesmo ele viu o Wagner colocando uma cerâmica ali e encheu o saco, ele falou:” O cara tá trabalhando de ajudante, se soltar a cerâmica aí a culpa é de vocês.” Ele não gosta não porque já aconteceu do ajudante tá chapando massa ali junto comigo e ele chegar e chamar a atenção do cara “tô pagando você pra fazer; não tô pagando ajudante pra chapar massa pra você não”. Agora eu não sei se é porque ele não gosta que aprende ou porque a gente tá trabalhando por produção. Fica com medo de acontecer alguma coisa de... fazer um negócio errado e depois tomar prejuízo porque vai ter que consertar”.

Nota-se que as dificuldades encontradas pelos ajudantes em praticar são quase sempre impostas pelo engenheiro - proprietário da empresa 1, receoso dos possíveis erros cometidos por eles. Assim, seja pelo receio da incapacidade, seja por não vincular ajudantes aos trabalhadores por produção, as dificuldades dos iniciantes em praticar ou mesmo em demonstrar suas habilidades se ampliam. A fala do engenheiro - proprietário da empresa 1, Neilor, é bem ilustrativa:

“O cara, se ele quiser aprender, ele vai aprender, põe o material pro cara trabalhar e ali ele fica prestando atenção, ele tem que fazer pergunta, por que alinha desse jeito, por que é o prumo, por que tem que ser assim, mas a maioria deles não pergunta não. Então aí o cara tem oportunidade sim, depende é dele. Mas eu não posso deixar um ajudante fazer um serviço de pedreiro, porque aí ele pode me complicar, pode fazer mal feito e pode demorar muito a executar, a obra tem que andar rápido, eu não posso permitir isso, o canteiro não é uma escola, não dá pra deixar todo mundo ficar aprendendo e o serviço parar.”

A fala desse engenheiro deixa claro que os ajudantes são os únicos responsáveis pela sua formação. Os serventes são considerados, no canteiro, o “pau para toda obra”, ou seja, encontram-se claramente em uma posição subordinada, inclusive a chefia explica, de forma bem explícita, que foram contratados para todos os tipos de serviços e não estão ali para aprender um ofício. Aprender no canteiro significa se submeter à relação paternalista dos mestres e de alguns oficiais, que estabelecem uma cumplicidade no tocante aos anseios dos serventes em aprender uma profissão. A expressão “oportunidade” ou “chance” resume bem a relação personalizada que se estabelece entre eles, na qual se transferem aos aspirantes as responsabilidades de sua promoção, como relata o técnico em edificações e que assume, na empresa 3, a função de mestre-de-obras:

“Quando eles vêm me pedir oportunidade, eu falo mesmo que a oportunidade aqui depende é deles, quando vêm me pedir oportunidade, eu falo: “ó, oportunidade aqui depende é de vocês”, então o fato do colaborador estar querendo melhorar já é o primeiro passo, entendeu? Sempre que me pedem, na primeira chance que dá, eu coloco ele para trabalhar com uma pessoa que já executa aquela função, entendeu? Porque isso é gradativo mesmo, começa de pequenas coisas, eu peço para ele assentar uma pedra pra mim, eu já vejo como ele assentou, como é que o serviço ficou, quanto tempo ele levou, a partir daí eu começo a avaliar o potencial dele, entendeu? Pra vê se realmente ele tem condições de tá desenvolvendo este trabalho. Eu até gosto que eles façam o curso antes pra vê quem tem realmente um interesse, uma vontade da parte deles também, eles fazendo esse curso eu já pego e dou a oportunidade pra ele tá começando a pegar na colher, pra tá desenvolvendo algum trabalho futuramente... entendeu? Porque a obra é muito corrida, não tem como dá oportunidade pra todo mundo, entendeu? Então você começa a avaliar o cara é nas pequenas coisas mesmo, pra vê se ele vai ter condições de tá virando um pedreiro da empresa mesmo.”

A Construção Civil ainda possui aspectos do trabalho artesanal tradicional, baseados exclusivamente na relação entre mestre e aprendiz. Ocorre, muitas vezes, que os oficiais trabalham em locais algumas vezes isolados do edifício em construção, tendo somente contato com um ajudante para as conversas e brincadeiras e, nesta relação,

longe dos olhos da chefia, possibilita-se uma oportunidade única para a aprendizagem. As observações, feitas durante a pesquisa com a empresa 3, demonstraram uma cumplicidade entre oficiais e ajudantes nos trabalhos de alvenaria, já que foi permitido, aos ajudantes, o auxílio aos trabalhadores por produtividade.

A aprendizagem, realizada no próprio canteiro - *on the job*, - na qual a experiência prática possibilita a familiaridade com os métodos e as técnicas, também se processa em relação ao engenheiro, conforme observado, sobretudo, na empresa 1. Neste sentido, parece haver uma integração, muito mais do que uma apropriação do saber, por parte da engenharia, como uma estrutura de comando da obra, em que o controle do trabalho ainda permanece com os trabalhadores.

4. Do reconhecimento à classificação.

A função do operário aparece especificada na carteira de trabalho e é a partir deste registro que ele adquire o título de um trabalhador de “ofício”, tal como pedreiro, carpinteiro, encanador, eletricista etc. Tal fato distingue o operário daqueles que não possuem o ofício reconhecido, caso dos serventes, dos ajudantes ou, ainda, dos aspirantes, os denominados “meio-oficiais”⁵¹. Ter o registro de oficial na carteira significa um comprovante legal e definitivo das habilidades técnicas do trabalhador e isso permite a ele inserir-se no mercado de trabalho através de uma profissão reconhecida. A carteira funciona, nas palavras de Alain Morice (1992, p.36), como um diploma, o que desperta o interesse de grande parte dos trabalhadores e leva o processo de classificação a tornar-se um tema recorrente nas conversas informais entre eles, sobre o qual têm entusiasmo em falar, acalentados pelos aspectos controversos envolvidos em se obter o reconhecimento profissional. A obtenção da classificação de oficial ocorre no próprio canteiro e é feita pelos encarregados e engenheiros⁵², os quais possuem uma posição central. Nem o setor da Construção Civil nem o poder público produziram um sistema

⁵¹ Apesar de existir, na Convenção Coletiva, a classificação de meio-oficial, posição intermediária entre a dos serventes e a dos oficiais, nos canteiros pesquisados esta classificação nunca foi encontrada. Assim, normalmente, os serventes recebem diretamente a classificação de oficial, sem passar pela intermediária.

⁵² O reconhecimento da qualificação do trabalhador é feito pelo mestre-de-obras. No caso das empresas brasileiras pesquisadas, este profissional estava ausente.

objetivo de regras, o que gera disparidades no reconhecimento das qualificações, de acordo com as épocas e com os locais.

Se, no topo da hierarquia do canteiro, encontra-se o engenheiro-chefe, o qual dirige, de maneira mais generalizada, a organização técnica, sempre coube aos mestres-de-obras a responsabilidade pela verdadeira condução dos trabalhos no dia-a-dia. Normalmente, o mestre é um operário experiente, que já passou por toda a hierarquia até chegar ao controle dos trabalhos. Com a implementação dos modelos de qualidade, como observado na empresa 3, ele vem perdendo sua autonomia, antes quase absoluta, dentro dos canteiros. Além das decisões técnicas, o mestre-de-obras era o responsável pelas contratações e também a única ligação do canteiro com os engenheiros e com os arquitetos, ou seja, com os trabalhadores do escritório. Atualmente, nas grandes empresas que adotam os sistemas de qualidade, o poder do mestre passou a ser dividido com os técnicos em edificações, com os engenheiros de qualidade, com os técnicos de segurança etc. No entanto, o poder de classificar os trabalhadores ainda pertence ao mestre-de-obras, ou seu substituto. Manter este poder significa confirmar sua autoridade no canteiro.

No canteiro da empresa 3, o processo de classificação dos trabalhadores pertence ao técnico em edificações que, neste caso específico, assume a função do mestre-de-obras tradicional. Na empresa 1, a classificação é feita em comum acordo entre o encarregado e o engenheiro-proprietário. O que se constata, no canteiro da empresa 3, é que toda a chefia se orgulha da excelência de sua mão-de-obra, reconhecida como experiente e com um histórico de pouca rotatividade. No entanto, são claras as dificuldades dos operários não só em ascender na hierarquia como também em ter reconhecido, na carteira de trabalho, um ofício ou um novo ofício mais especializado e mais rentável. As razões podem ser várias: pessoais, profissionais ou mesmo corporativas. A parcialidade envolvida nas classificações revela-se sempre como um motivo de queixa dos ajudantes e dos serventes, que atribuem às avaliações aspectos arbitrários e de favoritismo nos julgamentos. As principais críticas se referem à falta de critérios, uma vez que nem o tempo de aprendizagem, nem os cursos de treinamento, desenvolvidos através dos programas de qualidade, surgem necessariamente como critérios para se conseguir uma promoção. Nem sempre os aspectos puramente técnicos são os responsáveis pela classificação. Com o desenvolvimento dos modelos de qualidade, aspectos subjetivos, tais como o grau de envolvimento com a empresa; as

demonstrações de fidelidade; a disponibilidade para fazer horas extras, inclusive aos sábados; a capacidade de seguir as prescrições impostas pelos modelos de qualidade e a conclusão dos cursos de qualificação, passaram a possuir um peso significativo neste processo, além das já tradicionais relações pessoais com a chefia.

Na difusão dos cursos de treinamento, promovidos pela empresa 3, segundo os trabalhadores, estava implícito que, após a conclusão, seria imediata a classificação. Assim, os serventes que fizessem os treinamentos para pedreiro de alvenaria receberiam esta classificação na carteira e o mesmo ocorreria com os pedreiros de alvenaria que fizessem o curso para pedreiro de acabamento. No entanto, depois das primeiras turmas terem concluído tais treinamentos e a classificação na carteira não ter se efetivado, diminuiu completamente o interesse dos demais trabalhadores em seguir os cursos, pois, além de serem realizados aos sábados, dia de descanso para alguns, mas de trabalho informal – os chamados bicos - para muitos, não havia mais nenhuma garantia de uma classificação. Como explica a engenheira de qualidade da empresa 3:

“Eles me perguntam: “se eu fizer este curso, eu vou ser classificado na empresa?” Eu digo não, pois o processo de classificação independe do seu curso, você tem que se preocupar em melhorar o seu currículo, você como pessoa, porque vamos supor que amanhã a empresa te dispensa, o seu currículo está rico, “olha esse camarada, ele é um servente, mas ele se preocupou em fazer um curso de qualificação profissional, ele é uma pessoa que está preocupada”. Eu sempre passo isso para eles, porque soltou aí, ou vários soltaram, que a empresa está dando a oportunidade no curso, mas não está classificando. Mas às vezes a pessoa fez o curso, mas não foi classificada porque não tinha competência para ser classificada, porque só a teoria do curso não é suficiente, tem que ter experiência no canteiro, eles até têm uma prática lá, não é uma carga horária muito ampla não, até porque eu acho que é muita informação que eles têm que passar para o colaborador. O curso é bom porque aumenta a imagem do trabalhador como um todo, eu falei para eles: vocês têm que aumentar a sua imagem como um todo, porque a gente não tem certeza do amanhã, o mundo não para e exige cada vez mais da gente, então foi interessante porque a partir desse dia ninguém mais me pressionou com relação à classificação, porque toda hora vinha um, sabe?”

Como afirma a engenheira, se apenas o curso não é suficiente para o trabalhador qualificar-se, uma vez que a prática é fundamental, seria nos canteiros que os empregados poderiam, então, praticar. No entanto, as possibilidades de treinamento dentro do canteiro são mínimas, principalmente para os serventes, que não encontram nenhum incentivo em desenvolver os conhecimentos adquiridos nos treinamentos, o que poderia se caracterizar como uma real formação por alternância. O que se percebe é que, de fato, a empresa continua dependendo dos mesmos tipos de trabalhadores, apesar das constantes afirmações de que os modelos de qualidade exigiram um novo perfil de empregado. Como uma solução provisória ao problema da falta de qualidade, a empresa procura intensificar a subcontratação, o que nos faz acreditar que esses treinamentos

oferecidos servem mais aos interesses da manutenção da certificação ISO 9001 do que realmente a uma formação.

A chefia, representada pelo técnico em edificações, possui práticas refinadas de observação e julgamento dos “aprendizes”: seus gestos, seus movimentos, sua disposição ao trabalho etc. Mas também analisa aspectos ligados ao engajamento do empregado em relação ao trabalho, tais como: presteza em executar uma ordem, como responde às ordens, se é solícito, se reclama das ordens dadas, se segue os procedimentos dos programas de qualidade, se fica atento às determinações de segurança etc. Como explica o técnico:

“Não sei se todo mundo vai ter essa coisa, mas se eu vir o cara pegando na colher, eu sei se ele é pedreiro ou servente, do jeito que ele pegar na colher eu sei. Então as coisas são assim, entendeu? Eu vou lá ver o cara assentar uma pedra na cozinha, se eu parar e ficar olhando, na verdade eu nem gosto de olhar porque eles ficam tímidos, mas se eu parar de longe e vir o trabalhador assentando a pedra na cozinha, pelo jeito dele assentar eu vejo se ele tem condições de fazer aquilo. São esses pequenos detalhes, o próprio cuidado que o cara tem que ter, por exemplo, na hora de assentar uma pedra, o tipo de ferramenta que ele está utilizando, são pequenos detalhes mesmo e é onde você consegue ver se o cara tem o jeito para desenvolver aquilo (...) porque, na verdade, a gente faz o pedido de classificação e durante 6 meses o empregado é avaliado, daí nesses 6 meses ele passa por esse processo de avaliação para ver se realmente ele vai conseguir a classificação. Durante esses 6 meses eu vou acompanhar o serviço dele, entendeu? Tanto de produtividade quanto de qualidade e do colaborador em si, de como ele é dentro da empresa, do seu relacionamento, da pessoa em si, do que ela pode agregar para a empresa, não só em termos de qualidade e de acabamento em si, mas como ele é como pessoa, entendeu? Eu levo em conta o relacionamento dele com o próprio servente dele, com a gente mesmo, se ele gosta de trabalhar aqui, se ele segue os procedimentos, para ver se ele realmente está apto a receber a classificação aqui dentro da empresa.”

Neste sentido, a promoção, em ambos os canteiros pesquisados no Brasil, depende do julgamento dos chefes. Conseguir uma classificação de oficial é o objetivo de parte dos ajudantes. O poder de atribuir estas classificações e de inserir o trabalhador no processo de formação atende a uma dimensão política dentro dos canteiros, ou seja, o empregado deve demonstrar submissão à chefia, sempre permeada por relações preferenciais cuja consequência é, muitas vezes, a própria inadequação entre a classificação e a qualificação real dos trabalhadores. Como explica o pedreiro Clério, da empresa 1:

“O que eu mais já vi foi neguinho receber classificação de pedreiro, mas que não sabia fazer nem um reboco direito, aqui mesmo nesta obra eu já vi isso, um cara chegou aí, acho que ele já conhecia o Navi (encarregado da empresa 1), nunca tinha trabalhado aqui não, começou como servente e falava que era pedreiro, mas que não tinha a classificação. Chegou aqui, trabalhou 3 meses e classificaram a carteira dele, era devagar pra daná, e trabalhou 3 meses só e não sei o que ele arrumou, mas mandaram embora, ele não sabia nem fazer um reboco direito. A classificação depende também de amizade com o mestre ou com o encarregado.”

Neste universo, comandado pelos mestres e encarregados, as dificuldades encontradas pelos ajudantes para obterem uma classificação são enormes. Para serem registrados como oficiais, estes profissionais devem permanecer nos canteiros como a única possibilidade de se adquirir as habilidades necessárias de um determinado ofício. Os critérios de avaliação dos mestres e encarregados são sempre permeados por aspectos subjetivos que, na prática, fazem com que tenham que administrar uma situação peculiar em função da relação paternalista por eles assumida. Helena Hirata (1996) dá uma definição de paternalismo que envolve exatamente as relações vistas nos processos de promoção. *“O paternalismo transforma em princípios hierárquicos a relação de lealdade que se deve aos mais velhos e que os filhos devem aos pais. Este princípio se traduz, ao nível da gestão, por critérios de promoção – as qualidades pessoais, fidelidade e obediência pesam tanto (ou mais) quanto a “performance” profissional; por modos de aprendizagem nas quais os velhos formam os mais novos; e por um sistema de salários no qual as necessidades familiares são levadas mais em conta que a “performance” profissional.”*

Cientes de que as promoções dependem das necessidades momentâneas do canteiro, e das pressões dos empresários em limitar as classificações, mestres e encarregados precisam deixar bem claro que estão dispostos a “dar uma força” ou uma “oportunidade” aos aspirantes, mas que isto não depende só deles. Dessa forma, os mestres mantêm sua autoridade através de uma dívida moral que garante a estabilização desses trabalhadores em seus círculos de profissionais, círculo que os mestres precisam manter para os próximos canteiros. Os trabalhadores, conscientes de que se mudarem de empresa poderão adiar ainda mais o seu processo de classificação, uma vez que precisariam começar todas as relações pessoais do zero, preferem se colocar em situação de espera, fortalecidos pelas constantes promessas de que a classificação será dada na próxima obra. Verifica-se, entretanto, que os ajudantes, os quais esperam a classificação para oficial, por exemplo, são utilizados nos trabalhos como oficiais, com o argumento de que estão em processo de formação, mas, na verdade, tudo isso serve para a contenção de gastos com a folha de pagamento. Assim, processa-se uma regulação dos futuros profissionais através de critérios de submissão. Conforme defende Morice (1992), em sua pesquisa sobre o setor da Construção em João Pessoa, o atraso das classificações responderia a imperativos políticos, mais do que econômicos, uma vez que o estabelecimento de fidelidade entre os operários e seus mestres mantém o poder destes últimos. Caso típico dos atrasos de classificação ocorre com os meio-oficiais,

chamados no canteiro de “meia colher”. O meio oficial seria, pensando em uma hierarquia linear, o ajudante do trabalhador de ofício, alguém que estaria formalmente em um processo de aprendizagem. No entanto, as empresas raramente classificam os trabalhadores como meio-oficiais, pois estes possuem um piso salarial um pouco maior do que o de serventes, assim, torna-se preferível mantê-los, durante sua “aprendizagem”, na categoria de servente para evitar custos adicionais. O que se pode observar, nos canteiros pesquisados, são as promessas de classificação para meio-oficial funcionarem como um estímulo para uma mudança posterior para oficial. Assim, o título de meio-oficial surge mais como uma estratégia de motivação do que realmente uma função que se realiza na prática, além de ser uma forma de manter os serventes nos trabalhos de oficial, porém ganhando menos.

Os argumentos dados aos trabalhadores para a demora na classificação são de vários tipos, entretanto, todos apresentam o mesmo sentido: o encarregado diz que vai pedir a classificação ao engenheiro e que, na verdade, tudo depende da hierarquia; que o processo de formação ainda não está concluído; que o trabalhador não realizou ou terminou os cursos de qualificação oferecidos pela empresa; ou ainda que a obra encontra-se em fase de finalização e, por fim, o encarregado faz a promessa de que, no próximo canteiro, terá mais tempo para analisar o pedido de classificação. O fato mostra que a prática, recorrente nos canteiros, é a da utilização dos trabalhadores em funções superiores sem promovê-los e remunerá-los de acordo com os valores correspondentes ao ofício realizado. Tal fato fica explícito neste trecho de entrevista, realizada com o pedreiro de acabamento João, da empresa 3, que relata a sua dificuldade em ser classificado na função que já exercia.

“Lá no outro prédio, antes desse, eu fazia somente acabamento, lá eu fiz todas as salas dos apartamentos, mas aqui eu comecei a fazer esses dias. Mas lá eles não me classificaram como pedreiro de acabamento não, porque o mestre-de-obras lá, ele não se interessou muito em me dar essa oportunidade, mesmo eu fazendo. No final eu pedi, e ele disse que veria o que ele podia fazer... Depois me disse que já não estava mais no alcance dele. Eu sempre fiz acabamento aqui, desde 1996 que eu mexo com acabamento. Neste prédio aqui eu estava na alvenaria porque eu fui transferido de lá para aqui, aí eu fiquei na alvenaria. Aí os pedreiros da firma falaram com o técnico que podia me aproveitar porque eu mexia com acabamento, aí me colocaram para fazer um teste, passei no teste... o que me mandarem fazer, me explicando, eu faço, mas na verdade estou em fase de classificação ainda. Mas eu já trabalhei em 5 ou 6 prédios deles sempre trabalhando com acabamento.”

Este relato demonstra bem as dificuldades encontradas pelos trabalhadores em seu processo de classificação, ou seja, o profissional entrevistado acima permaneceu onze anos executando o ofício de pedreiro de acabamento e recebendo como pedreiro de alvenaria. As promessas de promoção são constantes e, com isso, os mestres e

encarregados mantêm seus poderes sobre os trabalhadores. Para os responsáveis pela gestão da obra, possuir uma rede de trabalhadores que irá segui-los ao próximo canteiro é algo muito importante, principalmente depois da introdução dos procedimentos de execução de serviços, uma vez que, depois de treinados na maneira “correta de executar”, tais trabalhadores garantem o desenvolvimento dos trabalhos e solidificam o modelo de qualidade.

Diante de tais dificuldades para se obter a classificação, uma prática comum dos aspirantes a um ofício é procurar uma empresa menor, onde as possibilidades de classificação se tornam maiores. Assim, muitos optam por trabalhar em cidades pequenas, ou em pequenas obras, somente para obter a classificação e depois retornar às grandes construtoras, já nomeados como oficiais. No entanto, sair de uma empresa e tentar uma promoção em outra é, muitas vezes, desencorajador pela dificuldade de se começar do zero o processo, ou seja, de estabelecer relações com novos oficiais, de se tornar conhecido pela chefia, de poder demonstrar seu trabalho. Muitos trabalhadores, por isso, acabam por permanecer em uma determinada empresa, alimentando a esperança da classificação que, com o fim de um canteiro, fica sempre adiada para uma nova obra, esperança que também nunca é garantida. Outra estratégia é conseguir a classificação através de práticas ilegais, como o chamado “esquentar a carteira”. Esta prática é comum nas grandes cidades e feita, normalmente, por migrantes que vêm à procura de emprego nos canteiros. Interessante ressaltar que a pesquisa realizada na França também nos revelou as práticas ilegais cometidas pelos imigrantes, que alugavam ou falsificavam documentos para se inserirem nas agências de temporários e, por fim, nos canteiros de obras. No Brasil, a prática ilegal se utiliza de carimbos falsos, seja de firmas que não existem ou mesmo daquelas que já deixaram de existir, para informar a qualificação e o tempo em que o indivíduo trabalhou naquela suposta empresa. Com isso, ele pode pleitear o ofício que, na prática, ele já exerce na informalidade. Após conseguir o contrato de trabalho e ter o registro verídico de uma empresa confirmando o seu ofício, o trabalhador simplesmente “perde” sua carteira, o que apaga o registro fraudulento e evita problemas futuros em seu processo de aposentadoria. Segundo os trabalhadores, em qualquer cidade grande é fácil conseguir tais carimbos, pois existem vários escritórios de despachantes que vendem esse tipo de serviço. A prática ilegal não se encontra associada somente aos serventes, mas a todos os aspirantes a uma promoção, sobretudo os migrantes que, na sua cidade de origem, já possuíam práticas de um ofício da Construção. Estes operários, muitas vezes, trabalharam clandestinamente e, por isso,

nunca possuíram uma classificação formal na carteira. Ao tomarem conhecimento das dificuldades de se conseguir a classificação imediata, muitos optam por “esquentar a carteira”, utilizando-se de práticas ilegais para burlar as estratégias dos canteiros de obras.

Conclusão.

A conclusão desta tese ocorre em um momento no qual o setor da Construção Civil vive um grande crescimento, pois absorve grandes contingentes de trabalhadores com vínculos formais. Este elevado crescimento, tanto em obras públicas como em privadas, é difundido constantemente na imprensa e está diretamente vinculado ao bom desempenho da economia brasileira, somado aos investimentos do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento). Este crescimento, revelado pela quantidade de obras nas grandes cidades e pelas ofertas de emprego, parece estar, no horizonte dos próximos anos, atrelado a obras relacionadas aos eventos esportivos de grande porte, que trarão boas perspectivas para toda a cadeia produtiva do Setor. Tal expansão faz com que sejam ainda mais relevantes os estudos que revelem o cotidiano dos canteiros, o qual sofre transformações muito rápidas nos últimos anos, sobretudo no que diz respeito às formas de gestão do trabalho. Seria importante acompanhar se o processo de racionalização do trabalho, através da utilização dos modelos de qualidade, atualmente presentes nas grandes empresas, irá se expandir para as pequenas e para as médias e como o impacto destas mudanças se refletirá nas relações sociais do Setor. Será que as formas de utilização da mão-de-obra se apresentarão mais formalizadas, garantindo os direitos trabalhistas já aprovados em lei, ou será que a informalidade e a precariedade dos trabalhos e dos contratos continuarão sendo uma realidade para a Construção Civil?

Conforme apresentado na introdução deste trabalho, partimos do pressuposto de que o setor da Construção Civil é portador de uma especificidade, quando comparado aos demais setores produtivos, de fundamental importância para a sua compreensão. No primeiro capítulo, apresentamos o setor da Construção Civil e suas características de produção, sobretudo do subsetor Edificações Habitacionais. Demonstramos que o Setor se caracteriza por uma elevada heterogeneidade que abarca desde pequenas reformas até grandes obras públicas, dividindo-se, formalmente, em vários subsetores. As características técnicas do Setor, tais como a descontinuidade e sucessividade das atividades e o não repetir dos projetos, contribuem para a produção de relações de trabalho muito complexas nos canteiros de obras, pautadas pela elevada instabilidade dos contratos e pela grande rotatividade dos trabalhadores. Além dos determinantes técnicos, ressaltamos que a instabilidade dos mercados habitacionais, a possibilidade de retirada do FGTS pelos trabalhadores e as más condições de trabalho, além das facilidades dos

empresários de burlarem a legislação trabalhista - ao demitirem sem os custos trabalhistas legais - contribuem para ser a rotatividade no Setor uma das estatísticas mais elevadas da economia brasileira. Tal realidade, entretanto, também se faz presente em países considerados de primeiro mundo, como é o caso da França.

Nos capítulos seguintes, tentamos ressaltar, através das três pesquisas de campo, que entre as especificidades do Setor se destacam a elevada flexibilidade, a variabilidade e a descontinuidade do processo produtivo, as quais contribuem para a produção de relações não institucionalizadas. Na realidade, todos esses elementos encontram-se presentes em cada canteiro pesquisado, de maneira distinta. Ao analisar um Setor historicamente marcado pela elevada informalidade e pela flexibilidade dos contratos de trabalho, a pesquisa busca demonstrar que as relações sociais dentro das unidades produtivas são envolvidas por vínculos de confiança, por redes sociais informais e por toda sorte de relações pessoais que estruturam a gestão do trabalho nos canteiros. Confirmando a hipótese central deste trabalho, as três pesquisas, em contextos sociais diferentes, revelaram a existência de proteções informais por parte das empresas visando estabelecer relações de lealdade e de confiança com os trabalhadores. Além disso, o controle do processo de trabalho é envolvido por relações pessoais que preservam a autonomia do trabalhador, mesmo na empresa em que se destaca o processo de racionalização dos trabalhos. Com isso, não “naturalizamos” a precariedade dos contratos, nem das formas de gestão existentes, como algo inerente ao Setor. De fato, como demonstramos, as especificidades do setor induzem vínculos instáveis, o que caracteriza uma forma de trabalho precário. No entanto a precarização é ampliada a partir da imensa possibilidade do empresariado de burlar a legislação trabalhista, favorecido pela fragilidade da fiscalização, sobretudo nos canteiros de pequeno porte.

Na empresa 1, as práticas informais se expressam através das mais diversas formas de contratos de trabalho, destacando-se o trabalho por produtividade, a empreitada ou mesmo a ausência de qualquer vínculo trabalhista. As relações paternalistas estruturam as relações de trabalho e viabilizam a gestão do canteiro, sobretudo em relação ao núcleo fixo de trabalhadores. No caso específico deste canteiro, tais relações envolvem o engenheiro-proprietário da empresa e os trabalhadores, sobretudo os que pertencem ao chamado núcleo fixo, caracterizando uma grande dependência mútua. Nestas relações pessoais, as expectativas dos trabalhadores frente à proteção do patrão são, muitas vezes, frustradas por causa do processo de demissão ao

fim da obra, sobressaindo, neste momento, o sentimento de traição por parte de quem deveria protegê-lo, sobretudo frente às instabilidades do mercado. No que tange à figura do patrão, este se sente na obrigação de ajudar o trabalhador, mas ao mesmo tempo, lamenta quando do não cumprimento da expectativa de fidelidade esperada. É neste ambiente, pois, que se processa a gestão deste canteiro artesanal, e a dificuldade, experimentada na constituição das rotinas burocratizadas e das relações de trabalho formais, encontra, nestes mecanismos não institucionalizados, através do forte apelo a valores morais, a sua forma possível de existência.

Ainda para o caso da empresa 1, discutimos as formas utilizadas pela empresa para burlar a legislação trabalhista, seja através do trabalho por produtividade – denominado, no canteiro, trabalho “a metro” - ou por empreitada. Os baixos rendimentos auferidos nos trabalhos formais fazem com que os trabalhadores, sobretudo os mais jovens, optem pelo trabalho por produtividade, ou pelos chamados bicos, como única possibilidade de ampliar seus ganhos. Tais trabalhos, seja como atividade secundária ou como principal, possibilitam, na maioria das vezes, acesso a rendimentos insuficientes para o custeio de formas privadas de proteção social, tais como planos de saúde, de aposentadoria privada ou de seguros. Os trabalhadores mais velhos, estes sim preocupados com as incertezas de um futuro próximo no qual, muitas vezes, os problemas de saúde decorrentes de anos de trabalho insalubre e precário exigem recursos para tratamentos de saúde, preferem o trabalho formal e as garantias por ele preservadas. No entanto, os contratos “por produtividade” não são oferecidos a todos os profissionais que os desejam. A obtenção de um contrato deste tipo envolve uma série de relações pessoais, como confiança, preferências da chefia, engajamento com os objetivos de produtividade e fidelidade com o patrão, além de excelência técnica, o que faz com que o profissional com este tipo de contrato seja diferenciado dentro do canteiro. São estas relações pessoais de fidelidade e de confiança que estruturam a gestão do trabalho no canteiro de obras, no tocante às especificidades do trabalho na Construção Civil em meio às suas dificuldades de racionalização do processo de trabalho. Assim, é dentro deste quadro de informalidade ou de formalidade parcial que os trabalhadores buscam aumentar seus rendimentos com horas extras ou trabalhos específicos para os proprietários dos apartamentos, com os “biscates” ou mesmo através da venda de pequenos produtos dentro do espaço de trabalho.

Mostramos também, no caso da empresa 1, que a fiscalização do Ministério do Trabalho nestes canteiros de pequeno porte é rara e, quando ocorre, as penalidades são passíveis de recurso e normalmente tem o pagamento adiado e a minimização nos valores das multas. Neste sentido, a empresa “trabalha” com esta *eventualidade* da fiscalização, ao lançar mão dos contratos informais, não sendo, portanto, a fiscalização suficiente para inibir as práticas ilegais na utilização da mão-de-obra.

As três pesquisas revelam que as formas de vínculos entre os trabalhadores se estruturam através de redes sociais informais e estas, por sua vez, viabilizam a inserção de novos trabalhadores no Setor. As redes, como discutimos, funcionam como estruturadoras do mercado e das relações de trabalho dentro do canteiro de obras. Deste modo, é por meio das redes sociais que a grande maioria de novos trabalhadores são recrutados, sobretudo através de indicações de outros trabalhadores já estabelecidos no núcleo fixo da empresa. Através dos trabalhadores antigos, a empresa compartilha o controle do novato, conseguindo controlar os dois via a utilização de valores morais. As redes sociais também favorecem a integração do trabalhador indicado dentro do canteiro de obras, uma vez que o novato tem uma entrada vinculada a um trabalhador do núcleo fixo, muitas vezes com afinidades familiares. Tal vínculo, por sinal, tem sido fundamental para a inserção do trabalhador no mercado de trabalho, sobretudo para os iniciantes. As redes sociais também se apresentam como essenciais para as estratégias migratórias, tanto nas empresas brasileiras quanto na francesa. Tais vínculos se tornam fundamentais, uma vez que um ponto fixo de chegada é primordial para o migrante, ou imigrante, que encontra entre familiares ou conhecidos próximos a primeira hospedagem. Em ambos os países pesquisados, as redes sociais informais revelam-se como as formas pelas quais estes trabalhadores se inserem no mercado de trabalho, o que minimiza os efeitos da enorme vulnerabilidade a que estão submetidos. Estas redes se estruturam em fortes laços de solidariedade nos quais se destacam as relações familiares, de vizinhança, de etnia, de identificação comunal (mesma cidade de origem), de identificação religiosa, enfim, *laços fortes*, tal como discutido por Granovetter (1974). Nessas redes informais, o telefone celular se constitui atualmente como um instrumento de fundamental importância para a inserção neste mercado de trabalho marcado pela forte imprevisibilidade e insegurança.

No caso francês, empresa 2, em um contexto de menor informalidade, os mais jovens e os imigrantes preferem o trabalho via agência de temporários, uma vez que os

rendimentos são maiores devido ao acréscimo de valores correspondentes a férias e aos benefícios em função da precariedade dos trabalhos. Os mais velhos, ou trabalhadores imigrantes com título de estadia permanente, preferem a estabilidade do CDI (Contrato de Duração Indeterminada) mesmo que o salário seja menor. As agências de trabalho temporário na França, como discutido, produzem a intermediação lucrativa de mão-de-obra através de uma série de ilegalidades nos contratos de trabalho. Os trabalhadores, na maioria das vezes, são escolhidos pelos chefes dos canteiros através de contatos ou das indicações de outros empregados. Neste sentido, as relações de fidelidade e de confiança, estabelecidas entre os trabalhadores e os chefes dos canteiros, tornam-se as formas pelas quais as empresas minimizam a imprevisibilidade do fornecimento de mão-de-obra pelas agências. As agências, por sua vez, são utilizadas como um meio para formalizar o trabalhador recrutado por vias informais. Estas relações de fidelidade com o chefe do canteiro também ampliam, para o trabalhador, suas possibilidades de trabalho. Ao se vincular a um chefe, ampliam-se as possibilidades de ser novamente convocado para outra obra. No entanto, muitas empresas constróem em locais diferentes dentro da França, o que acaba por inviabilizar o estabelecimento de grupos fixos de trabalhadores. Nestes casos, as empresas recorrem às agências que selecionam trabalhadores locais ou imigrantes e tais seleções são sempre marcadas por preferências étnicas, em que estereótipos revelam-se como definidores na determinação dos ofícios. Apesar de assegurarem direitos trabalhistas, tais agências trazem a instabilidade ao trabalhador, pois permitem a demissão sem a necessidade do pagamento dos encargos. Pode-se pensar, a partir da experiência francesa, que os debates no Brasil sobre a flexibilização das relações de trabalho, como uma possível saída para o desemprego e para o combate a informalidade, tornam-se questionáveis. Se inicialmente as agências de trabalho temporário foram permitidas pela legislação, ainda na década de 1970, como uma forma de minimizar a informalidade e o desemprego, elas atualmente legalizam a precariedade do trabalho, ao assumirem as ilegalidades anteriormente cometidas pelas Construtoras. Nesta situação, destacam-se os imigrantes cuja estadia, com vínculos temporários, torna-os mais vulneráveis neste mercado precário e perverso. Percebe-se, portanto, no caso da Construção Civil francesa, que a desregulamentação dos mercados e a flexibilização das relações de trabalho, vistas inicialmente como mecanismos de minimização do desemprego e do combate à informalidade e a instabilidade induzida pela especificidade do setor não produziram os efeitos desejados, pelo contrário, mantiveram relações de vínculos precários e também toda a sorte de ilegalidades, cometidas pelos

intermediadores de mão-de-obra. Tentamos demonstrar que, em ambos os países, os empresários do setor possuem inúmeras estratégias para burlar a legislação, seja ela “mais flexível”, como no caso da França, ou “menos flexível”, como no do Brasil.

Torna-se importante ressaltar que a intermediação de mão-de-obra, no Brasil, seja através dos “gatos”, ocorre em um contexto de precariedade, tanto dos trabalhadores quanto dos intermediadores. Os “gatos” ou os pequenos empreiteiros são, na verdade, também vítimas da precariedade que envolve o setor da Construção. Outra realidade, vivenciada na França, ocorre quando a intermediação de mão-de-obra se realiza a partir das agências de trabalho temporário, constituídas legalmente, o que facilita as práticas ilegais de manipular as regras dos contratos ao preservar, para as empresas utilizadoras, a possibilidade de se desvencilhar do trabalhador a qualquer momento. As práticas criminosas, extremamente bem organizadas, também se processam durante a prestação transnacional de serviços, que envolve a falsificação de documentos para a estadia dos trabalhadores e a negação dos direitos trabalhistas franceses, uma vez que desenvolvem seus trabalhos naquele país.

Na empresa 3 destacaram-se os projetos de implementação das prescrições dos trabalhos e dos modelos de qualidade. A não concretização do taylorismo no Setor não desestimulou novas tentativas de racionalização, tal como a que pôde ser percebida nesta pesquisa. Percebe-se, atualmente, nas empresas de grande porte, uma tentativa de industrialização viabilizada a partir da utilização de técnicas de gestão já aplicadas na indústria convencional através da chamada *Reestruturação Produtiva*. No entanto, o termo *Reestruturação Produtiva* não nos parece adequado para nomear as mudanças vivenciadas pelo Setor, uma vez que tais modificações, dentro da Construção Civil, ocorrem de maneira distinta do que na indústria convencional. Não se trata, portanto, de uma tendência para o Setor, pois se encontra restrita às grandes empresas, as quais representam somente 7,1% do total do setor, mesmo que estas empresas empreguem o maior número de trabalhadores. Como tentamos demonstrar, a percepção dos trabalhadores, frente a tais mudanças, é positiva, sobretudo quando se referem às relações com os dirigentes do canteiro, percebidas como menos autoritárias e mais gentis. Outra mudança, percebida como positiva, diz respeito à melhoria da qualidade dos trabalhos, um fator de extrema importância para o trabalhador de ofício. Por outro lado, os trabalhadores ressaltam, como um lado negativo, o aumento do controle sobre o trabalho e a ampliação das exigências por parte dos dirigentes. As prescrições em relação aos

trabalhos, no entanto, enfrentam dificuldades de efetivação na prática cotidiana, mesmo porque as especificidades do Setor sempre atribuíram grande autonomia aos trabalhadores e isso faz, atualmente, com que ocorra certa resistência dos mesmos no que diz respeito à padronização de suas atividades. Tais resistências se expressam, por exemplo, na não incorporação literal das prescrições, respeitando somente os limites das exigências da empresa. Com isso, percebem-se claramente as dificuldades da empresa em cumprir seu projeto de racionalização, sobretudo devido ao conteúdo das tarefas tipicamente *não rotinizáveis*, tal como discutido por Perrow (1972). Essas dificuldades, na prática, fazem com que os novos profissionais da racionalização necessitem estabelecer relações de confiança com os trabalhadores, inclusive como forma de viabilizar os projetos racionalizantes.

O processo de racionalização, através da implementação dos modelos de qualidade, associa-se diretamente às estratégias de redução de custos por parte das empresas. As subcontratações, prática recorrente no Setor, continuam a viabilizar a redução de custo através da transferência de ilegalidades nos contratos para as pequenas empreiteiras, uma vez que estas, por praticarem formas não institucionalizadas de contrato de trabalho, conseguem minimizar os custos com mão-de-obra. A preocupação em utilizar empreiteiras legalizadas parece estar diretamente relacionada à maior possibilidade de fiscalização do Ministério do Trabalho, ou seja, atinge, sobretudo, as grandes empresas.

A probabilidade de serem fiscalizadas faz com que a estratégia dessas empresas seja a de incentivar seus trabalhadores (encarregados e mestre-de-obras) a constituírem pequenas empreiteiras para servirem, exclusivamente, à Construtora, ou mesmo a um único canteiro, desintegrando-se logo que a construção termine. Com isso, as empresas conseguem, além de reduzir os custos, manter a qualidade dos trabalhos, uma vez que os trabalhadores associados às empreiteiras são profissionais já treinados nos procedimentos da empresa principal. Percebe-se, assim, que as tentativas de industrialização do Setor, através de aspectos modernizantes de gestão, continuam mantendo, apesar de uma melhoria significativa, formas de trabalho precário.

No quinto capítulo, discutimos o processo de qualificação e de classificação dos trabalhadores bem como a constituição dos saberes de ofício na Construção Civil Habitacional. Inicialmente, abordamos as constantes afirmações dos empresários, tanto no Brasil quanto na França, sobre a ausência de mão-de-obra qualificada. No caso

francês, Jounin (2008) demonstra que estas queixas não são recentes, tanto que o autor apresenta uma frase de Francis Bouygues, proprietário da maior construtora francesa, que, em 1964, afirmava ser o problema da mão-de-obra na Construção Civil francesa um fator qualitativo e não quantitativo. Na perspectiva deste empresário, sempre haveria mão-de-obra para os trabalhos, no entanto, ela seria de má qualidade. As mesmas queixas são também antigas no Brasil. No entanto, como apontamos, apesar das reclamações, a Construção Civil nunca, de fato, preocupou-se em estabilizar a sua mão-de-obra e valorizá-la como forma de se tornar um setor atraente para novos profissionais. Ambos os países sempre dependeram de contingentes migrantes: no Brasil, os migrantes mostraram-se habituados à precariedade dos trabalhos rurais e a diversas formas de exploração de suas forças de trabalho; na França, a população estrangeira atraída para a Construção foi, quase sempre, movida pelas oportunidades encontradas nos países mais desenvolvidos, apresentando-se como mão-de-obra barata para o sedento mercado de trabalho europeu.

O Setor no Brasil, só muito recentemente, demonstrou interesse pela formação profissional dos trabalhadores. Assim, a Construção Civil continua a depender de uma formação profissional precária, realizada no próprio canteiro e sempre comprometida pela elevada rotatividade que caracteriza seu mercado de trabalho. Apontamos que as iniciativas do Setor brasileiro em desenvolver cursos de qualificação são ainda incipientes e vinculadas somente a grandes empresas, abrangendo, justamente por isso, um contingente muito pequeno de trabalhadores. Além disso, tais cursos visam mais à especialização e à adequação aos padrões dos modelos de qualidade do que, de fato, a uma formação profissional.

O processo de aprendizagem, como demonstramos, revela-se permeado por relações paternalistas, envolvido por favorecimentos que levam a formação profissional dentro do canteiro a ser percebida, pelos trabalhadores, como um favor da empresa, ou seja, “uma oportunidade” viabilizada pelos encarregados, mestres-de-obras, técnicos ou engenheiros, e nunca como um direito. A aprendizagem dos saberes de ofícios mostra-se, dentro dos canteiros, como um problema exclusivo dos trabalhadores. Neste sentido, para o aspirante a um ofício, o processo de aprendizagem é lento e incerto, além de envolvido por uma série de contingências, como o fato de se pertencer a uma rede social familiar, de vizinhança ou a determinadas etnias, como constatado no canteiro francês. As falas dos trabalhadores revelaram, muitas vezes, a resistência dos mesmos em transmitir os

ofícios devido a uma reserva de mercado. Assim, as dificuldades de aprendizagem se iniciam já na possibilidade de se tornar ajudante de um oficial, momento em que as probabilidades de se adquirir conhecimento tornam-se maiores.

O processo de classificação, ou seja, de obtenção de um registro na carteira de trabalho, como oficial, é desejado por muitos trabalhadores. Este registro funciona, no mercado de trabalho, como um diploma e garante, por lei, a possibilidade de o trabalhador sempre se inserir no ofício em que foi classificado. Nossa pesquisa demonstrou que, os conhecimentos técnicos nem sempre servem como garantia de obtenção de uma classificação como oficial. A ausência de um processo institucionalizado de aprendizagem e de reconhecimento dos saberes faz com que sejam fundamentais os acordos pessoais, seja com os oficiais ou com a chefia. Neste sentido, tanto o processo de aprendizagem como o de classificação revelam-se permeados por ligações paternalistas que envolvem preferências pessoais com forte apelo em relação a valores morais, como lealdade e confiança, e pertencimento a redes sociais.

Bibliografia.

ALALUF, Mateo. **Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification em sociologie du travail.** Edition l'Université de Bruxelles. 1986.

ALMEIDA, Ronaldo. D'ANDREA, Tiaraju. **Pobreza e redes sociais em uma favela paulistana.** Novos estudos CEBRAP. n°69, março, 2004

AMORIM, Sergio. **Qualidade na Construção: muito além da ISO 9000.** Congresso latino americano. Tecnologia e gestão na produção de edifícios. Escola politécnica de São Paulo. Depto de engenharia de Construção Civil – PCC-USP. 03 a 06 de novembro de 1998 - São Paulo.

ARAUJO, Ângela. ARAUJO, Juliana. **Trabalhadores e gerentes: um estudo sobre a construção do controle e da resistência.** 30° Encontro anual da ANPOCS, Caxambu, 24 a 28 de outubro de 2006.

ÁVILA, Leonardo de la Torre. **No llores, prenda, pronto volveré. Migración, movilidad social, herida familiar y desarrollo.** La Paz, PIEB/IFEA, 2006.

BANHAM, Reyner. **Teoria e projeto na primeira era da máquina.** São Paulo, Perspectiva, 1979.

BARNES, J.A. **Redes sociais e processo político.** In: Feldam-Bianco, B (org) Antropologia das sociedades contemporâneas. 1987. p. 159-189.

BEAUD, Stéphane. PIALOUX, Michel. (1999) **Retorno à condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França.** Boitempo Editorial, São Paulo, 2009.

BECKER, Howard. **Boys in white.** University of Chicago press, Chicago, 1961.

_____ **Segredos e truques da pesquisa.** Zahar, Rio de Janeiro, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **Le capital social: notes provisoires.** Actes de la recherche en science sociales, 1980.

BROCHIER, Christophe. **L'apprentissage "sur le tas" dans les chantiers brésiliens.** Genèses 56, sept. 2004, pp. 97-116.

_____ **Relations de classe et négociation dans le travail sur les chantiers du bâtiment au Brésil.** Sociétés Contemporaines (2000) n°40 p. 99-133

_____ **Le contrôle du travail par les ouvriers: analyses à partir d'observations participantes.** Sociologie du travail, 2006.

BROUDIC, J. Y. & VATIN, F. **Métier et bâtiment : du modele au réel,** In : Métier du bâtiment : vers une nouvelle professionalité, plan constructuin actualité supplément. n°. 34, 1989, p.19-24.

BURAWOY, Michael. **L'étude de câs élargie. Une approche réflexive, historique et compare de l'enquête de terrain**, In CÉFAÏ, D. L'enquête de terrain, Paris, La Découverte/ MAUSS. 2003.

_____ **El consentimiento en la produccion: los câmbios del proceso productivo em el capitalismo monopolista**. Ministério de trabajo y seguridad sicial. Madrid. 1989.

CAETANO, Edson. **Educação e trabalho no canteiro de obras**. Rio de Janeiro, Sotese, 2005.

CAMPAGNAC, Elizabeth. **Démarche ensemblière, approche de la productivité: Le role des outils de gestion (société Bouygue)**. Chantier en Travail, Paris, février 1989, n° 16, PP 41-51.

CAMPINOS-DUBERNET, **Emploi et gestion de la main-d'oeuvre dans Le BTP. Mutations de l'après guerre à la crise**, Paris, Dossier Du Centre d'etude et de recherches sur les qulifications-CEREQ, octobre 1984. Dossier n°34.

_____ **La rationalisation du travail dans Le BTP: Um exemple des limites du taylorisme orthodoxe**. Formation Emploi, n° 6, Avril/Juin, 1984. pp. 79-89.

CANDIDO, Antônio (org). **Sergio Buarque de Holanda e o Brasil**. São Paulo, editora Fundação Perseu Abramo, 1997.

CARDOSO, Adalberto. LAGE, Telma. **A inspeção do trabalho no Brasil**. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, n°3, 2005, pp. 451 a 490.

_____ **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Editora FGV. Rio de Janeiro 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão**. Rio de Janeiro: Renova 2003.

CARNET, Pauline. **Entre contrôle et tolérance. Précarisation des migrants dans l'agriculture d'Almeria**, Études rurales 2008/2, 182, p. 201-218.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ, Vozes, 1998.

CHAUVIN, S et JOUNIN, N. **L'externalisation des ilegalités: ethnographie des usages du travail « temporaire » à Paris et Chicago »** in F. Weber et N Barbe (dir) l'économie informelle, a paraître.

COLBARI, Antônio. **Imagens familiares na cultura das organizações**. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. G. M. "Recursos" humanos e subjetividade. 3a. ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 198-219.

COCKELL, Fernanda. **Da enxada a colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na Construção Civil**. Tese (doutorado em Engenharia de produção) Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

CORIAT, Bejamim. **Productivité, flexibilité, variabilité, sur 'l'exemplarité' du BTP**. Chantier en Travail, Paris, Février, 1989, n°16, pp.76-78.

COSTELLA, M. **Análise dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorrido na atividade de Construção Civil no Rio Grande do Sul entre 1996 a 1997**. (Mestrado em engenharia civil.) departamento de Engenharia Civil. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1999.

DADOY, Mireille. **Le retour au métier**. In: Revue Française des Affaires Sociales. Paris: Ministère du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle, 1989.

DIEESE. **Trabalho e Construção**. Boletim. Ano 1 - n°1 – Setembro 2009.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro. Ed. FGV, 1998, p.14-59.

_____. **A loucura do Trabalho**. Cortez – Oboré, São Paulo, 1992.

DEJOURS, Christophe. CRU, Damien, **Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiments** - Cahiers medico sociaux, 1983.

DÉTIENNE, Marcel. VERNANT, Jean-Pierre. **Métis: as astúcias da inteligência**. Odysseus, São Paulo 2008.

DRUCK, Graça. THÉBAUD-MONY, A. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil**. In DRUCK, G. FRANCO, T. Perda da razão social do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2007.

DWYER, Tom. **A emergente Interdisciplinaridade nos estudos do Trabalho; uma abordagem sociológica**. 18º encontro da ANPOCS. Caxambu, Outubro de 1995.

_____. **Vida e morte no trabalho**. Editora da Unicamp. Campinas 2006.

_____. **Acidentes do trabalho: em busca de uma nova abordagem**. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, Abril/Junho 1989.

DUC, Marcelle. **Le travail en chantier**. Octares, Toulouse. 2002.

FABRICIO, M, MALHADO, S. **Globalização e a modernização industrial na Construção Civil de edifícios**. IX Encontro Nacional de Tecnologia do ambiente Construído Foz do Iguaçu – Paraná, (2002).

FARAH, Marta. **O processo de trabalho na Construção habitacional**. Annablume, São Paulo 1996.

FERRO, Sergio. **O canteiro e o desenho**. São Paulo, projeto, 1982.

FREIRE, Gilberto. **Casa-Grande e senzala**. Nova Aguiar, Rio de Janeiro, 2002.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (Centro de Estudos Econômicos), **Desenvolvimento da indústria da Construção em Minas Gerais: impacto na evolução tecnológica e na qualificação da força de trabalho**, Belo Horizonte, Fundação João Pinheiro, 1992.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (Diretoria de Projetos I), **Diagnóstico nacional da indústria da Construção**, Belo Horizonte, Fundação João Pinheiro, 1984.

GLAYMANN, Dominique. **L'interim**, Paris, La Découverte, 2007.

GRANDI, Sonia. **Desenvolvimento da indústria da Construção Civil no Brasil: mobilidade e acumulação do capital e da força de trabalho**. São Paulo, USP, 1985. (tese de doutorado)

GRANOVETTER, Mark. **Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão**. RAE- Fundação Getulio Vargas – escola de administração, 2007.

_____ **La force des liens faibles**. In Granovetter. M. Sociologie économique. Éditions du seuil. Paris 2000.

_____ **Gettting a job: a study of contacts and careers**. Havard University Press, Cambridg, Massachusetts, 1974.

HIRATA, Helena. **Trabalho, família e relações homem/mulher reflexões a partir do caso japonês**. RBCS, n° 2, 1996.

HENRY, Eric. **Construction et gestion de la qualité: une normatization singulier**. Revue d'économie industrielle n°75 1 trimestre 1996.

HOLANDA, Sergio Buarque. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

IBGE. Instituto brasileiro de geografia estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria, **Pesquisa Anual da Indústria da Construção 2006-2007**.

JOUNIN, Nicolas. **Chantier interdit au public**. Paris, La decouverte, 2008

_____ **Des sans-papiers locaux à la sous-traitance internationale : Trajectoire d'un métier du bâtiment: le ferrailage**. 2008
<http://www.nicolasjounin.com/wb/media/080510%20-%20Jounin%20-20Des%20sans-papiers%20locaux....pdf>.

_____ **Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité**. Thèse de doctorat, Université Paris VII. 2008.

LAE, Jean François. **Travailler au noir**. Paris, Éditions Métallie.1989.

LAUTIER, Bruno PEREIRA. J. **Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da Construção Civil na América Latina**. Cad CRH, Salvador, n.21. p.125-151, Jul/dez.1994.

LEITE, Márcia. **Trabalho e sociedade em transformação: Mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

_____. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. Scritta, São Paulo, 1994.

LEITE LOPES, José Sérgio. **O vapor do diabo**. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1976.

LIMA, Jacob. **Redes sociais e mercado de trabalho: entre o formal e o informal**. Política e Trabalho, n° 24, João Pessoa, Abril. 2006

LIMA, Jacob. SOARES, M.J.B. **Trabalho flexível e o novo informal**. Caderno CRH, Salvador.

LIPIETZ, A. **Miragens e milagres: problemas de industrialização no Terceiro mundo**. São Paulo:Nobel, 1988.

LINHART, Robert. **Greve na Fábrica. L'établi**. Paz e Terra. Rio de Janeiro, 1978.

MARICATO, Eliane. **A produção capitalista da casa**. Ed Alfa ômega. São Paulo, 1982.

MORICE, Alain. **Os peões da Construção Civil em João Pessoa**. Espaço e Debate, n°.36. 1992.

_____. **Capital et force ouvrière dans le bâtiment brésilien**. In CABANES, Robert. LAUTIER, Bruno. **Profils d'enterprises au sud: lês politiques de gestion face aux cultures et aux statuts**. Éditions Karthala, Paris 1996.

PESSANHA, E. **Processo de trabalho e resistência fabril e participação política na construção naval**. Anpocs, Campos do Jordão, 1986.

PERALVA, Angelina. **Globalização, migrações transnacionais e identidades nacionais**. Instituto Fernando Henrique Cardoso, Julho 2007.

PERROW, Charles. **Análise organizacional: um enfoque sociológico**. Atlas, São Paulo,1976.

PORTES, A. CASTELLS, M.; BENTON, L. A (Eds.) **The informal economy: studies in advanced and less developed countries**. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1989.

PORTES, Alejandro. **La mondialisation par le bas: l'émergence des communautés transnationales**. Actes de la recherche en sciences sociales, volume129, numero 1, pp 15-25, 1999.

_____ **Capital social: origem e aplicações na sociologia contemporânea.** Sociologia, Problemas Práticas, nº33, 2000, p 133-158.

_____ **The Informal economy and its paradoxes.** In: SMELSER, N. SWEDBERG. The handbook of economic sociology. Princeton University Press. Princeton. N.J. 1994.

PRADO Jr, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo.** Brasiliense, São Paulo 1971.

QUEIROZ, Maria Cidalia. **Flexibilização da produção, mobilidade da mão-de-obra e processos identitários na Construção Civil.** Sociologia – problemas e práticas nº19. 1996, pp9-29.

_____ **Precarização do emprego e integração profissional numa região de industrialização difusa: o caso dos operários da Construção Civil do nordeste de Portugal.** In Sociologia ISSN:0872-34-19. vol XIII 19- 55

RIBEIRO, R. **O trabalho Formal e o Real: um estudo sobre a qualidade na Construção Civil,** Belo Horizonte, FE-UFMG, 1998 (Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção).

REA, Andrea. **Politiques d’imigration: criminalisation ou tolérance? Santé conjugué** – Paris, octobre 2005 – nº 34.

RODRIGUES, Luciano. **A crise do fordismo e o embate entre qualificação e competência: conceitos que se excluem ou que se complementam?** Política e Trabalho, revista de Ciências sociais, João Pessoa, nº 26. p.127-142, Abril 2007.

SASSEN-KOOB, Saskia. **New York city’s informal economy.** In: PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L. A (Eds.). The informal economy: studies in advanced and less developed countries. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1989.

SCHWINT, Didier. **Le savoir artisan: l’efficacité de la métis.** L’harmattan, Paris 2002.

SENNETT, Richard. **Autoridade.** Record, Rio de Janeiro, 2001.

_____ **A corrosão do caráter.** Record, Rio de Janeiro, 2005.

_____ **O Artífice.** Record, Rio de Janeiro, 2009.

SOUZA, Nair Bicalho. **Construtores de Brasília: estudo de operários e sua participação política.** Vozes, Petrópolis, 1983.

_____ **Trabalhadores pobres e cidadania: a experiência da exclusão e da rebeldia na Construção Civil.** Uberlândia, EDUFU, 2007.

STINCHCOMBE, Arthur. **Information and organizations.** University of Califórnia Press, Ltd, 1990.

STROOBANTS, Marcelle. **Savoir-faire et competence au travail**. Éditions de l'Université de Bruxelles, 1993.

TALLARD, Michel. **Travail précaire et politique de gestion de la main-d'œuvre dans le BTP**. Paris, CREDOC, 1983.

TAYLOR, Frederick. W. **Princípios de administração científica**. Atlas, São Paulo, 1963.

TARRIUS, Alain. **La mondialisation par le bas**. Paris, Balland, 2002.

_____. **Árabes de France dans l'économie mondiale souterraine**. Éditions de l'aube, Paris, 1995.

TELLES, Vera. **Experiência da insegurança: trabalho e família nas classes trabalhadoras urbanas em São Paulo**. Tempo Social. Revista de Sociologia da USP, SAO PAULO, v. 4, n. 1, p. 53-95, 1994.

_____. **Pobreza e cidadania: precariedade e condições de vida**. In: MARTINS, Heloisa. RAMALHO, José Ricardo. Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. Hucitec, São Paulo, 1994.

TERTRE, Christian du. **Procès de Travail de type de chantier et efficacité économique: le cas du BTP Français**, Plan Architecture Centre d'étude et Recherches sur les Qualifications, Paris, Colloque Europe et Chantier, 1988.

THOMPSON, Edward Palmer. **Patrícios e Plebeus**. In: Costumes em Comum. São Paulo, Companhia das Letras, 1998.

TILLY, Chris. TILLY, Charles. **Work under capitalism**. Boudier (Co): Westuien, 1998.

TOMASI, Antônio. **Contribution à l'étude de la construction sociale des capacités professionnelles des Agents de Maîtrise**, Tese de "Doctorat en Sociologie: Changements, Crises et Mutations,"Groupe de Sociologie du Travail" 1996.

_____. **A construção social da qualificação dos trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte: um estudo sobre os mestres-de-obras**. Relatório de pesquisa. CNPq. Belo Horizonte, 1999.

_____. **Qualificação ou Competência?** In: TOMASI, A. Da qualificação á competência: pensando o século XXI. Campinas: Papirus, 2004

VALLADARES, Lícia. **O processo de trabalho e a formação profissional na Construção Civil**. FGV, Instituto de Estudos avançados em Educação, Rio de Janeiro, 1981.

VARGAS, Nilton. **Racionalidade e não-racionalização: o caso da construção habitacional**. In VARGAS, N. Fleury. A. C. Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar. Editora Atlas. São, Paulo, 1983.

_____. **Tendências de mudanças na Construção**. In: Espaço e Debate. São Paulo, 1992 n°. 36, p47-53.

VIDAL, Mário. **Autonomia operária e racionalização do trabalho na indústria da Construção Civil: anotações sobre o processo de trabalho na Construção de edifícios verticais como o emprego de formas metálicas reutilizáveis tipo outnord.** São Paulo, 1984. Mimeo.

VILLELA, Fábio. **Indústria da Construção Civil e Reestruturação produtiva.** Giz editorial, Campinas, 2008.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência,** São Paulo, Ed. Atlas, 2001.

