

unesp  UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA

“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”

Faculdade de Ciências e Letras

Campus de Araraquara - SP

GLORIETE SANTOS SCAVICHIA

Terceirização e trabalhadores da construção civil na cidade de Araraquara-SP



ARARAQUARA – S.P.

2015

GLORIETE SANTOS SCAVICHIA

Terceirização e trabalhadores da construção civil na cidade de Araraquara-SP

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Linha de pesquisa: Sociedade Civil, Trabalho e Movimentos Sociais

Orientador: Prof^a Dr^a Leila de Menezes Stein

Bolsa: CNPQ

GLORIETE SANTOS SCAVICHIA

Terceirização e trabalhadores da construção civil na cidade de Araraquara-SP

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Linha de pesquisa: Sociedade Civil, Trabalho e Movimentos Sociais

Orientador: Leila de Menezes Stein

Bolsa: CNPQ

Data da defesa: 02/06/2015

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Prof^a. Dr^a Leila de Menezes Stein

Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara.

Membro Titular: Prof^o. Dr^o Ricardo Luiz Sapia dos Santos

Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara.

Membro Titular: Prof^a. Dr^a Ângela Cristina Ribeiro Caires

Faculdade do Interior Paulista - FIP

Membro Suplente: Prof. Dr. Edmundo Alves de Oliveira

Centro Universitário de Araraquara– UNIARA

Membro Suplente: Prof. Dr. Ângelo Del Vecchio

Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara

Local: Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Ciências e Letras
UNESP – Campus de Araraquara

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é resultado da somatória de várias contribuições de inúmeras pessoas e instituições que acreditaram em meu trabalho e se colocaram à disposição para me auxiliar nesta trajetória que se tornou duplamente desafiante, sobretudo por ter me tornado mãe neste mesmo espaço de tempo.

E, dentre as várias pessoas que estiveram presentes neste percurso, agradeço de modo especial à Prof^ª. Leila de Menezes Stein, minha orientadora, por ter me acolhido e acreditado na viabilidade do meu trabalho, mesmo estando em plena gestação. Pelo tempo dispensado e pela leitura cuidadosa de cada linha deste texto, me apontando direcionamentos com a sabedoria que lhe é peculiar.

Aos professores Carla Gandini Giani Martelli e Ângelo Del Vecchio, pelas críticas e sugestões tecidas ao texto apresentado no Exame de Qualificação, valiosas contribuições para a construção deste trabalho.

Ao CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, pela bolsa concedida, o que viabilizou e proporcionou melhores condições de trabalho.

Aos trabalhadores que compõem a pós-graduação pelo apoio acadêmico e administrativo. Aos colegas de turma e professores da pós-graduação, meus sinceros agradecimentos pelos diálogos, dúvidas e conhecimentos compartilhados.

Aos empresários, engenheiros e profissionais de RH das empresas pesquisadas, pelas entrevistas concedidas e viabilidade para que pudéssemos visitar os canteiros de obras. Aos trabalhadores entrevistados, que apesar do cansaço, mostraram-se dispostos a dar sentido a esta pesquisa.

Ao Dr. Rafael de Araújo Gomes, Procurador do Trabalho em Araraquara, ao Dr. Milton Bolini, Gerente Regional do Trabalho em Araraquara; ao Sr. Paulo Sérgio de Souza, Diretor do Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Araraquara e a todos que contribuíram com dados, informações e incentivo para o enriquecimento desta pesquisa.

Ao meu esposo, Sidney Alexandre Scavichia, pela paciência, solidariedade e apoio de modo incondicional. Obrigada por tantos e sinceros gestos de motivação e confiança.

Ao meu filho Otávio Scavichia, que nasceu juntamente com o início deste trabalho e desde muito cedo soube compreender as minhas ausências para a realização desta pesquisa.

Aos meus pais, que mesmo sem entenderem muito bem o que eu estava estudando, me apoiaram e aqueceram o meu coração neste período, como sempre fazem em todos os momentos da minha vida.

RESUMO

As transformações no universo do trabalho vêm afetando de modo intenso às sociedades industriais de todo o mundo, de modo que o processo de reestruturação das atividades produtivas inclui inovações tecnológicas e novas formas de gestão da força de trabalho, o que resulta num aumento significativo nos índices de produtividade, profundas alterações no relacionamento entre as empresas e nas formas de organização da produção, interferindo nas relações de trabalho e no processo de negociação com as instituições de defesa dos trabalhadores. Este trabalho analisa a flexibilização das relações de trabalho, consubstanciado no processo de terceirização da mão de obra no segmento econômico da construção civil em Araraquara/SP. Para tanto, propomos uma análise inicial sobre as técnicas de produção fordista/taylorista, para compreendermos o processo de flexibilização das relações de trabalho tal como se apresenta atualmente. Neste contexto, a terceirização assume especial relevância por retratar uma das formas que melhor demonstra o mundo do trabalho flexível, com todas as implicações que lhes são inerentes, sobretudo o enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores. Escolhemos o segmento da construção civil para realizarmos o nosso estudo, por tratar-se de um setor fortemente marcado pela terceirização de mão de obra, além de trazer consigo complexidades inerentes à própria atividade. A partir da pesquisa empírica realizada em canteiros de obras de duas construtoras de Araraquara/SP, constatamos várias faces da terceirização, o que torna ainda mais complexo o tema em questão e fomenta pesquisas nesta área.

Palavras-chave: Trabalho. Reestruturação produtiva. Terceirização. Construção Civil.

ABSTRACT

The transformations in work in the universe are affecting intensely to industrial societies around the world, so that the restructuring of productive activities, including technological innovations and new management of the workforce resulting in a significant increase in rates productivity, profound changes in the relationship between companies and ways of organizing production, interfering in labor relations and negotiations with the institutions that protect workers. This research aims to analyze the flexibility of labor relations, embodied in labor outsourcing process in the economic segment construction in Araraquara / SP. Therefore, we propose an initial analysis of the Fordist / Taylorist production techniques, to understand the process of flexibility of labor relations as currently at present. In this context, outsourcing is particularly important for portraying one of the ways that best portrays the world of flexible working, with all the implications inherent to them, especially the weakening of workers' rights. To do this we chose the construction segment to accomplish our study, because it is a strongly marked by sector manpower outsourcing, and bring complexities inherent in the activity. From the empirical research conducted on construction sites of two construction of Araraquara / SP, we see many faces of outsourcing, which makes it even more complex the topic at hand and encourages research in this area.

Key-words: Work. Productive restructuring. Outsourcing. Construction.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Início da construção de um condomínio horizontal pela Construtora “A”	77
Figura 2 - Construção dos pilares da portaria de entrada do mesmo condomínio visto na imagem anterior.	77
Figura 3 - Construção dos muros do mesmo condomínio, visto na imagem anterior.	78
Figura 4 - Término da construção dos muros deste condomínio	78
Figura 5 - Reparo do gramado do condomínio citado anteriormente.....	78
Figura 6 - Quadra de tênis em fase de conclusão do mesmo condomínio	79
Figura 7 - Fase de fundação de um edifício da Construtora “A”: trabalho dos armadores.....	81
Figura 8 - Armações de ferro usadas nas fundações do mesmo edifício.....	81
Figura 9 - Trabalho nas fundações do mesmo edifício.	82
Figura 10 - Trabalho dos carpinteiros nas fundações do mesmo edifício.	82
Figura 11–Nesta fase da obra utilizou-se mão de obra de: armadores, pedreiros e carpinteiros.....	83
Figura 12 - Armação da estrutura de ferro do mesmo edifício.....	83
Figura 13–Um dos canteiros de obras da Construtora “B”	92
Figura 14 - Comunicado aos trabalhadores terceirizados.	93
Figura 15 - Visão da parte interna do refeitório.	93
Figura 16 - Alojamento de trabalhadores migrantes nordestinos	112
Figura 17 - Camas confeccionados pelos trabalhadores com material da própria obra	112
Figura 18 - Vários trabalhadores se acomodam num mesmo cômodo.....	113
Figura 19 - A cozinha e o quarto ocupam o mesmo espaço, inclusive com botijão de gás	113
Figura 20 - Além de quarto e cozinha, também serve de garagem para moto	114
Figura 21 - Varanda fechada com tapumes, transformada em quarto, sem nenhuma ventilação.....	115
Figura 22 - Banheiro do alojamento (1)	116
Figura 23 - Banheiro do alojamento (2)	116

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentual de faixa salarial dos trabalhadores diretos e terceirizados (2010).....	45
Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por escolaridade, 2010	46
Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes (2010).....	49
Gráfico 4 – Taxa de rotatividade por tipo de empresa – SP/2010.....	51
Gráfico 5 – Rotatividade de trabalhadores por atividade econômica entre os anos de 2003 e 2012.....	52
Gráfico 6 – Número de empresas ativas, na construção civil, com uma ou mais pessoas ocupadas no Brasil (2007-2011)	64
Gráfico 7 - Número de trabalhadores na construção civil no Brasil, por gênero (de 2006 até 2013). ...	71
Gráfico 8 - Trabalhadores na construção civil segundo tipo de admissão no estado de São Paulo	87
Gráfico 9 - Número de reclamações trabalhistas de trabalhadores da construção civil no TRT da 15ª Região	110
Gráfico 10 - Número de reclamações trabalhistas de trabalhadores da construção civil em Araraquara/SP (de 2004 até 2013)	111
Gráfico 11 - Total de acidentes na construção civil em Araraquara/SP.....	119

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -Entrevistas realizadas na Construtora “A”	18
Tabela 2 - Entrevistas realizadas na Construtora “B”	18
Tabela 3 – Quadro de função/cargo e salário da Construtora “A”	85
Tabela 4 - Ranking das maiores construtoras brasileiras em 2013	89
Tabela 5 - Acidentes de trabalho no Brasil x Acidentes de trabalho ocorridos na Construção Civil...	118

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
BNH	Banco Nacional de Habitação
CBIC	Câmara Brasileira da Indústria da Construção
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CUT	Central Única dos Trabalhadores.
DRT	Delegacia Regional do trabalho.
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos
EPI	Equipamento de Proteção Individual.
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador.
FGV	Fundação Getúlio Vargas
GLP	Gás Liquefeito de Petróleo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPTU	Imposto Predial e Territorial Urbano
ISS	Imposto Sobre Serviços
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento.
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Procuradoria Geral da República
PPRA	Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais

RAIS	Relação Anual de Informações Sociais.
SBPE	Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados.
SINDUSCON	Sindicato da Indústria da Construção Civil
SINTRACON	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 ASPECTOS METODOLÓGICOS	17
3 O PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	22
3.1 Perfil do trabalho taylorista/fordista	22
3.2 A crise do modelo fordista	26
3.3 Do trabalho rígido ao flexível	30
3.4 A flexibilização	32
3.5 Traços e consequências do trabalho flexibilizado no Brasil	34
4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM DOS PRINCIPAIS FENÔMENOS DA FLEXIBILIZAÇÃO	39
4.1 Contornos gerais	39
4.2 Terceirização e Precarização	41
4.3 Terceirização no Brasil: um caminho sem volta	47
4.4 A terceirização sob o ponto de vista jurídico	53
5 CENÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL	60
5.1 A retomada do crescimento da construção civil e os Programas do Governo Federal	62
5.2 O trabalho na construção civil e os seus desafios	67
5.3 As diversas faces da terceirização na construção civil	72
5.3.1 Construtora “A”	72
5.3.2 Construtora “B”	89
5.4 O que pensa o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil em Araraquara/SP	95
5.5 O que pensa a Procuradoria do Trabalho em Araraquara	102
5.5.1 Empresas de fachada	103
5.5.2 Migração decorrente de aliciamento	107
5.5.3 Alojamentos inadequados	111
5.5.4 Acidentes de trabalho na construção civil	117
CONSIDERAÇÕES FINAIS	120

REFERÊNCIAS	124
APÊNDICES - ROTEIRO DE ENTREVISTAS:.....	131
Questionário aplicado às empresas Contratantes de mão de obra terceirizada:	131
Questionário aplicado às empresas Subcontratadas, fornecedoras de mão de obra terceirizada:	132
Questionário aplicado aos empregados das empresas contratantes e subcontratados:.....	133
Questionário aplicado ao Ministério Público do Trabalho – Gerência Regional de Araraquara:	135
Questionário aplicado à Procuradoria do Trabalho em Araraquara:.....	136
Questionário aplicado ao Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Araraquara:	136
Questionário aplicado na Justiça do Trabalho em Araraquara:	138

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por escopo analisar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1990, enfocando o debate sobre a flexibilização das relações do trabalho, materializado no processo de terceirização de mão de obra e suas implicações para a classe trabalhadora.

Trata-se de um dos instrumentos advindos do novo modelo de reestruturação produtiva decorrente da economia mundial e globalizante, a terceirização tem despontado como promissor mecanismo de redução de custos e aumento da produtividade frente ao acirramento da competição no mercado internacional.

Vista por outro ângulo, e sob olhar de Marcelino (2007), a terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Ou seja, é a relação por meio da qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra.

No Brasil, o avanço da terceirização se deu a partir da década de 1990, cujo cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos seus quadros funcionais e da fragilização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades-meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Enfim, vários foram os fatores que impulsionaram o crescimento da terceirização nos anos recentes.

Desse modo, o que norteia o nosso estudo é o entendimento de que a terceirização está relacionada com a qualidade, competitividade e a produtividade, de modo que a empresa concentra-se no seu produto estratégico, naquilo que ela é capaz de fazer melhor, com competitividade e maior produtividade. As tarefas secundárias e auxiliares são feitas por empresas que se especializaram de maneira mais racional e com um custo menor.

Na prática, e também o que constitui a nossa hipótese é que a terceirização ocorre pela transferência da contratação de mão de obra à uma empresa terceira para executar serviços para a empresa contratante. Contudo, existem vários questionamentos sobre quais tipos de serviços são terceirizados: são serviços relacionados à atividade-meio ou atividade-fim da empresa? Em quais condições estas terceirizações acontecem? De que modo a legislação respalda este modo de contratação? Quais os desafios enfrentados pelos sindicatos e demais

órgãos de proteção ao trabalhador?

As respostas para os questionamentos acima, constituem a nossa problemática de estudo, bem como a ampliação destas reflexões a partir das constatações obtidas na pesquisa empírica, sobre o processo de terceirização da mão de obra na construção civil na cidade de Araraquara/SP. A escolha deste segmento econômico, categoria de trabalhadores partiu de dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – Gerência Regional de Araraquara, que considera o segmento em que a terceirização se condensa com maior expressividade.

Aliás, destaca-se que neste segmento a terceirização passou a ser vista como uma prática comum, uma vez que existem muitas atividades transitórias, como por exemplo, o eletricitista e o encanador que só empregam a sua mão de obra em determinada fase da construção, não sendo necessário contratar este profissional do início ao fim da obra. Por outro lado, verifica-se também a subcontratação de atividades próprias da empresa contratante, o que não é senão uma estratégia pura e simplesmente de amenização de custos, sem se preocupar com o trabalhador, de fato. Nas palavras de Marcelino (2007, p.60),

Toda vez que uma empresa resolve subcontratar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros). Isso porque o contrato deixa de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa).

Para ampliar esta discussão, responder aos questionamentos referidos neste trabalho, assim como tantos outros no decorrer desta pesquisa, realizamos pesquisa bibliográfica não só da área sociológica, mas também da engenharia, da arquitetura e do direito, uma vez que estas áreas somadas, nos dão um cabedal fundamental para analisar as formas que assume o mercado de trabalho terceirizado, as relações e condições de trabalho na construção civil. Por óbvio, não será possível esgotar a bibliografia acerca do tema, mas consideramos que a bibliografia ora selecionada possui especial relevância na compreensão sociológica do fenômeno analisado.

Para tanto, esta dissertação está organizada em três capítulos:

No primeiro capítulo, analisamos o percurso das transformações ocorridas no mundo do trabalho, pontuando inicialmente o perfil do trabalho taylorista/fordista, a trajetória destes modelos, motivos de sua crise e a ascensão do processo que culminou na flexibilização do trabalho. Desse modo, esta abordagem colocada de forma inicial, se fez necessária uma vez que a terceirização é fruto direto dessas mudanças ocorridas na sociedade capitalista e que se refletem no mundo do trabalho.

No segundo capítulo, analisamos o fenômeno da terceirização do trabalho com um breve relato dos seus contornos gerais e no Brasil, sublinhando que este fenômeno se amplia e se intensifica a partir da década de 1990, sobretudo como desdobramento da globalização e mundialização da produção, sendo observado até o presente momento tanto em setores privados, como em setores públicos.

Ainda no segundo capítulo, introduzimos uma discussão sobre a existência ou não de precarização no processo de terceirização de mão de obra, uma vez que trata-se da forma mais comum de flexibilização das relações do trabalho, concretizada no plano da atividade do trabalho, o que tem sido mais propagado pelas estratégias e discursos empresariais: contratos flexíveis, por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa, prestação de serviço, sem cobertura legal e, sobretudo sob a responsabilidade de terceiro. Tais situações abrem caminho para alargar a discussão sobre a legislação trabalhista brasileira sobre a terceirização, de modo a demonstrar quais são os posicionamentos e direcionamentos das decisões da Justiça do Trabalho sobre este modelo de contratação de mão de obra.

O terceiro e último capítulo, propõe uma análise mais específica do cenário da construção civil no Brasil, o seu novo impulso a partir dos Programas do Governo Federal (PAC e Minha Casa, Minha Vida), o trabalho na construção civil e seus desafios, assim como demonstraremos aqui o resultado da pesquisa empírica¹, dados das duas construtoras pesquisadas, o que pensa o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Araraquara e a Procuradoria do Trabalho.

¹Para que não se torne repetitivo, os detalhes da pesquisa empírica serão demonstrados no tópico a seguir - Alguns aspectos metodológicos.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A base empírica deste trabalho baseou-se na análise da mão de obra (direta e terceirizada) de duas construtoras com obras em andamento na cidade de Araraquara/SP. Referidas empresas possuem perfis diferenciados, inclusive de consumidores: a primeira atua-se na construção de empreendimentos verticais comerciais e horizontais e condomínios fechados horizontais habitacionais; possui como público alvo, investidores e consumidores da classe média e alta que, em geral, já possuem imóvel próprio. Já a segunda construtora, possui projetos voltados a edificações habitacionais populares, tendo como público alvo, pessoas que almejam adquirir seu primeiro imóvel, em sua maioria, com subsídios do Programa Federal de Habitação *Minha Casa, Minha Vida*.

Os critérios para escolha destas duas construtoras foram: a importância destas empresas no cenário da construção civil na cidade de Araraquara/SP; ambas de grande porte, mas com estruturas organizacionais diferentes, o que nos possibilita vislumbrar duas estratégias distintas quanto à organização do trabalho e a própria terceirização de sua mão de obra.

Os dados presentes neste estudo, referentes ao trabalho empírico, foram colhidos por meio de entrevistas escritas e gravadas em canteiro de obras e escritórios das construtoras pesquisadas, com o objetivo de identificar e analisar a utilização da terceirização de mão de obra neste segmento, assim como compreender a relação existente entre as empresas contratantes e as terceirizadas.

Além disso, para conhecermos de forma mais profícua as dinâmicas características do setor da construção civil e suas especificidades quanto ao trabalho e o trabalhador, realizamos pesquisa bibliográfica não só da área Sociológica, mas também da Engenharia Civil e Arquitetura, teses, artigos e dissertações relacionadas ao tema, pesquisas realizadas pelo DIEESE, SINDUSCON/SP e SINTRACON/SP, Procuradoria do Trabalho e MTE, dentre outros materiais utilizados para o enriquecimento desta pesquisa.

A seguir, apresentamos tabela com a distribuição das entrevistas realizadas na primeira Construtora “A” qual denominaremos de Construtora “A” e a segunda construtora, que denominaremos de Construtora “B”:

Tabela 1 -Entrevistas realizadas na Construtora “A”

CONSTRUTORA “A”	CARGO	Nº DE ENTREVISTAS
	Proprietário da Construtora	1
	Coordenador Geral de obras	1
	Gerente de RH	1
	Gerente Comercial	1
	Engenheiro de obras	2
	Pedreiro	2
Subcontratado de armação e carpintaria	Proprietário da Subcontratada	1
	Armador	3
	Carpinteiro	2
Subcontratado de elétrica	Proprietário da Subcontratada	1
TOTAL		15

Fonte: a própria autora

Tabela 2 - Entrevistas realizadas na Construtora “B”

CONSTRUTORA “B”	CARGO	Nº DE ENTREVISTAS
	Engenheiro de obras	1
	Técnico de segurança do trabalho	1
Subcontratado todas as áreas	Proprietário da Subcontratada	1
	Pedreiro	3
	Ajudante de pedreiro	9
	Pintor	2
TOTAL		17

Fonte: a própria autora

Além das entrevistas elencadas nos quadros acima, entrevistamos também o Gerente Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego de Araraquara, um Procurador do Trabalho em Araraquara e o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Araraquara.

No total somaram-se 35 entrevistas, a maior parte gravada. Para os cargos de gerência, engenharia, técnicos e representantes das instituições acima mencionadas a duração média de cada entrevista foi de 50 minutos. Já as entrevistas realizadas com os demais trabalhadores foram realizadas de forma mista (escritas e gravadas), tendo estas últimas, duração média de 15/20 minutos, uma vez que foram realizadas no horário de refeição e descanso dos trabalhadores, cujo tempo total é de uma hora. As entrevistas foram direcionadas para o nosso estudo, mas com margem de liberdade para cada entrevistado expressar-se livremente, sobre outros aspectos que julgavam pertinentes e que igualmente aparecem neste trabalho.

Na Construtora “A”, visitamos dois canteiros de obras, sendo um condomínio residencial fechado - horizontal, em fase de conclusão. Neste canteiro de obras que entrevistamos o coordenador geral de obras da construtora e conversamos informalmente com a técnica de segurança de trabalho que me forneceu as fotografias de andamento da obra, revelando as etapas de construção de um condomínio horizontal.

Ainda na Construtora “A” visitamos um segundo canteiro de obras de um empreendimento vertical em sua fase inicial – fase de fundação. Trata-se da construção de *flats*, cuja clientela deste empreendimento é voltada para investidores que adquirem estes imóveis com o objetivo de lucrar com a sua locação. Nesta obra, concentrava-se a maior parte dos trabalhadores terceirizados da construtora, nas funções de armadores e carpinteiros; entrevistamos também pedreiros contratados diretamente pela construtora. Neste canteiro de obras pudemos entrevistar ainda o engenheiro da obra, o proprietário de uma subcontratada, especializada na parte elétrica, um segundo subcontratado que fornecia mão de obra especializada em armações e carpintaria, além de conversar também com um dos proprietários da construtora principal. No escritório desta construtora, que situa-se na região central da cidade, entrevistamos a Gerente de Recursos Humanos e o Gerente Comercial da empresa.

Quanto à Construtora “B”, inicialmente não conseguia agendar visitas por telefone. Após várias tentativas junto ao Departamento Pessoal, dirigimo-nos a um dos canteiros de obras, onde situa-se também o escritório da Construtora na cidade de Araraquara e tentamos conversar com a representante do Departamento Pessoal, mas sem êxito, pois somente poderia passar qualquer tipo de informação com a autorização prévia do engenheiro responsável pela obra. Após vários dias de visitas, na tentativa de entrevistar ou pedir autorização ao

engenheiro da obra para obter as informações utilizadas nesta pesquisa, conseguimos falar com ele. Contudo, foi uma conversa difícil e taxativa no sentido de não passar nenhuma informação sem prévia autorização, por escrito, do escritório central da construtora, cuja matriz localiza-se no estado de Minas Gerais. Desse modo, neste canteiro de obras não conseguimos realizar nenhuma entrevista em nenhuma das visitas que realizamos. Mas enquanto aguardava o engenheiro, que não tinha dia e nem horários estabelecidos para comparecer na obra, pudemos conversar informalmente com alguns trabalhadores que transitavam por ali, o que nos permitiu observar a rotina dos empregados desta construtora, o que de alguma forma contribuiu para tentar entender o universo da construção civil.

E foi por meio destas conversas informais com alguns empregados, que obtivemos a informação de que existia outra obra em andamento, da mesma construtora, na cidade de Araraquara/SP, de modo que dirigimo-nos à esta outra obra, onde realizamos as entrevistas elencadas na Tabela 2. As entrevistas foram realizadas logo após o almoço dos trabalhadores, mas ainda em seu período de descanso, único horário em que poderiam nos conceder as entrevistas. Esta estratégia de horário foi sugerida pelo engenheiro desta obra, que estava substituindo a engenheira titular que se encontrava em gozo de férias. Tal como já referido anteriormente as entrevistas aqui mencionadas, foram realizadas de forma rápida, em média de 15/20 minutos cada uma, para que não atrapalhasse o descanso dos trabalhadores que gentilmente concederam as informações colhidas neste trabalho.

A sugestão de realizar as entrevistas no horário de refeição, justificou-se em razão de somente neste horário estarem agrupados, menos dispersos pela obra e também não atrapalhava a execução dos seus serviços. Algumas entrevistas foram realizadas de forma escrita, de modo que foram feitas várias ao mesmo tempo, escrevendo sobre a mesa do refeitório, outras gravadas, sobretudo aquelas realizadas com trabalhadores analfabetos.

Neste canteiro de obras, estão construindo nove torres de edifícios habitacionais, com quatro andares cada um, cuja clientela é em sua maioria adquirente de seu primeiro imóvel e com subsídio do programa habitacional federal *Minha Casa, Minha Vida*, financiado pela Caixa Econômica Federal.

De modo geral, o conjunto das entrevistas privilegiou os seguintes aspectos e sujeitos:

- a) Proprietário de construtora e subcontratadas, engenheiros e gerentes: terceirização, contratação de mão de obra, dificuldades e peculiaridades do setor.

- b) Demais trabalhadores: histórico de vida profissional, perfil social, terceirização, condições de vida/trabalho, perspectivas de vida;
- c) Representantes do MPT, MTE e Sindicalista: desafios enfrentados no setor da construção civil e suas peculiaridades, terceirização, migração e seus desdobramentos.

No decorrer do trabalho, será mencionado o perfil de cada construtora pesquisada, bem como o resultado do material colhido. Contudo, já é possível dizer que, a partir dos dados colhidos, a terceirização assume várias faces, dependendo da empresa que contrata e a própria subcontratada, fatores determinantes para compreendermos os efeitos desta forma de contratação de mão de obra. Isto significa dizer que há uma variação acentuada na forma como ocorrem tais contratações, em função das peculiaridades de cada sistema de gestão e organização adotadas pelas empresas envolvidas neste processo.

3 O PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para se cumprir com a finalidade de compreender o processo de flexibilização das relações do trabalho, decorrente dos modelos de reestruturação produtiva ocorridas no final do século XX, indispensável analisar os modelos que os precederam, sobretudo o taylorismo/fordismo.

Desse modo, voltemos o nosso olhar rapidamente sobre estes modelos de produção, contextualizando os seus perfis de trabalho e suas crises que culminaram no atual modelo de acumulação flexível.

3.1 Perfil do trabalho taylorista/fordista

Inicialmente, destaca-se que o taylorismo, também conhecido como *administração científica do trabalho*, surge das idéias de Frederick W. Taylor, que a partir de sua experiência como operário em uma indústria siderúrgica, passa a observar os trabalhadores ao seu redor, seus movimentos, o tempo trabalhado e a produtividade. Aliando a ciência à produção, o capital faz o máximo para extrair dos trabalhadores sua capacidade física e mental:

Para alguns estudiosos, o taylorismo representa um tipo de mecanização sem a introdução da maquinaria; ou seja, trata-se de “subsumir o trabalho ao capital”, através da expropriação do conhecimento dos trabalhadores, o que pode ser viabilizado através do controle efetivo do capital sobre o trabalho, realizado na forma da “gerência científica” e que tem como um dos fundamentos centrais a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual. (DRUCK, 1999, p. 41)

Tal como explica Harvey (2012), torna-se evidente aqui a inserção pelo capital de divisão e de organização do trabalho baseado em uma hierarquia e disciplina que culminaram na máxima subordinação do operariado, inclusive com o controle psicológico mediante técnicas de persuasão e do controle emocional dos trabalhadores.

Harvey acrescenta ainda que a base da teoria *taylorista* seria o radical aumento da produtividade do trabalho “através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento” (HARVEY, 2012, p. 121).

Dessa forma, como bem esclarecido por Carelli (2003), com a organização do trabalho sendo totalmente decomposta, o trabalho a ser objetivamente realizado pelo obreiro seria totalmente predeterminado pela gerência de administração, retirando-se toda e qualquer

autonomia do trabalhador, que se restringiria a cumprir os movimentos pré-estabelecidos pelo empregador, tanto em relação à forma quanto ao tempo de cada operação.

Quanto ao tempo, Taylor insistia na sua importância, criando inclusive a função de *cronometrista* dentro da planta industrial, para a verificação do cumprimento do tempo estabelecido para as operações determinadas a cada trabalhador. Como nos informa Richard Sennett (1999, p. 45), “Os infames estudos de tempo-movimento de Taylor foram feitos com um cronômetro, medindo em frações de segundo quanto demorava a instalação de um farol ou de um pára-choque”.

Conforme Druck (1999, p.38), afirma que para o próprio Taylor, seu método de controle dos trabalhadores buscava otimizar o trabalho de modo a visar:

[...] assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado. Para o empregador, isto significa obter grandes dividendos, desenvolvimento de seus negócios. Para o empregado, além de salários mais altos, há um fato de maior importância: ...o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente [...]

Em outras palavras, isto significa fazer com que os trabalhadores produzam incessantemente, sem deliberadamente trabalhar devagar, empregando todos os esforços durante o período de labor, para a consecução desta finalidade.

Nota-se aqui uma aproximação bastante ajustada do atual modelo de pagamento de trabalho por produção, muito comum na construção civil, em que o trabalhador recebe sua remuneração de forma variável, estando esta vinculada ao seu desempenho, o que inevitavelmente sugere jornadas extenuantes, levando o trabalhador a ultrapassar os seus próprios limites, o que seria para Taylor, o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, tal como referido anteriormente.

Tem-se assim que a Administração Científica propagada por Taylor tinha em sua essência o intuito de aplicar a ciência à administração. Possuía ênfase nas tarefas, buscando a eliminação do desperdício, da ociosidade operária e a redução dos custos de produção com o objetivo de garantir uma melhor relação custo/benefício aos sistemas produtivos das empresas da época.

Taylor buscava, com isso, uma forma de gestão que fizesse com que o trabalhador produzisse mais em menos tempo, sem elevar os custos de produção da empresa. Observou que o sistema de gestão da época continha muitas falhas, entre elas: a falta de padronização dos métodos de trabalho, o desconhecimento por parte dos administradores do trabalho dos trabalhadores e a forma de remuneração utilizada nas empresas (DRUCK, 1999).

Verifica-se uma verdadeira obsessão pela perfeição no aproveitamento dos movimentos dos trabalhadores, o que também gerou fortes resistências e insatisfação por parte destes. E é neste cenário que surgem os métodos de Henry Ford, inserindo em sua fábrica de automóveis a linha de montagem e a especialização de cada trabalhador em uma determinada função, o que ficou fortemente retratado por Charles Chaplin no filme *Tempos Modernos* (1936) que, contemporaneamente aos fatos, representa a alienação a que os trabalhadores estavam submetidos.

O fordismo, enquanto novo padrão de gestão de trabalho e da sociedade, sintetiza as novas condições históricas constituídas pelas mudanças tecnológicas, pelo novo modelo de industrialização caracterizado pela produção em massa, pelo consumo de massa (o que coloca a necessidade de um novo padrão de renda para garantir a ampliação do mercado), pela integração e inclusão dos trabalhadores. Tal inclusão, por sua vez era obtida através da neutralização das resistências e da persuasão, sustentada essencialmente na nova forma de remuneração e de benefícios. (DRUCK, 1995, p.45)

Além disso, conforme Harvey (2012), o que havia de especial em Ford e que em última análise distingue o fordismo do taylorismo era o seu reconhecimento explícito de que produção em massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, em suma, um novo tipo de sociedade democrática e racionalizada.

Na visão do mesmo autor, as inovações de Ford racionalizaram velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho pré-existente, lançando as bases de um sistema em que os próprios trabalhadores – até então vistos como mão de obra a ser usada no limite de suas potencialidades – deveriam ser considerados também como consumidores.

Dessa forma, torna-se claro que o sistema taylorista/fordista caracterizava-se pelo padrão de produção em massa, objetivando reduzir os custos de produção, bem como ampliar o mercado consumidor; produção homogeneizada e enormemente verticalizada obedecendo à uniformidade e padronização, onde o trabalho é rotinizado, disciplinado e repetitivo, o que inevitavelmente conduz o operário à desqualificação.

Nessa mesma linha, Antunes (2002), acrescenta que esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades. Para ele, esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro

taylorista², além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução. Para o capital, tratava-se de apropriar-se do *savoir-faire* do trabalho, ‘suprimindo’ a dimensão intelectual do trabalho operário, que era transferida para as esferas da gerência científica. A atividade do trabalho reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva.

Desse modo, os mesmos movimentos repetidos de forma mecânica centenas de vezes ao dia não permitia, sequer incentivava qualquer crescimento intelectual, não gerava qualquer identificação com o trabalho, além de trazer pouca satisfação, o que disseminou um estranhamento entre trabalho e trabalhador. Muitas insatisfações surgem dos indivíduos com a rigidez deste modo de produção, pois, tal procedimento implicava a intensificação da jornada de trabalho extenuante e a eliminação do saber do indivíduo como elemento constitutivo do processo de trabalho.

No sistema fordista, a produção em série ao redor de uma linha de montagem separava nitidamente elaboração e execução, suprimindo a dimensão intelectual do trabalho operário, conforme avalia Harvey (2012). Tidos apenas como apêndices das máquinas e ferramentas, só cabia aos trabalhadores executar mecanicamente as respectivas tarefas, cuja organização e elaboração pertenciam à alçada da gerência científica.

O operário fordista nunca era chamado a participar da organização do processo de trabalho, sendo relegado a uma atividade repetitiva e desprovida de sentido, o que verifica-se pelo seu próprio modo de trabalho. Por outro lado, as lutas por melhorias das condições de trabalho e pelo controle social da produção, ocorridas nos anos de 1960, teriam papel determinante no rompimento da separação entre elaboração e execução, uma vez que reivindicavam, entre outras pautas básicas, também uma maior participação do operariado na organização do trabalho. Percebeu-se, então, que:

Os trabalhadores tinham se mostrado capazes de controlar diretamente não só o movimento reivindicatório, mas o próprio funcionamento das empresas. Eles demonstraram, em suma, que não possuem apenas uma força bruta, sendo dotados também de inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. Os capitalistas compreenderam que, em vez de limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de

²Taylor verificou que a produção real de um operário em uma empresa era sempre menor do que sua capacidade produtiva. A fim de melhor extrair o potencial dos trabalhadores, Taylor realizou análises, consideradas científicas, sobre o desempenho das atividades, baseadas no “estudo do tempo”. Buscando a especialização máxima de todas as atividades, implantou-se uma divisão técnica do trabalho humano nas fábricas. Cada função foi subdividida até se constituir como uma operação simples, sem necessidade de grande experiência acumulada, apenas de habilidade adquirida durante o treinamento na própria empresa.

qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtudes da inteligência. (ANTUNES, 1999, p.44-45).

Afirma ainda o mesmo autor, que o taylorismo/fordismo realizava uma forma de expropriação intensificada do operário, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, o que se resumia numa atividade repetitiva e desprovida de sentido. Ao mesmo tempo este operário era frequentemente chamado para corrigir as deformações e enganos cometidos pela *gerência científica*³ e pelos quadros administrativos.

3.2 A crise do modelo fordista

Em que pese manter-se firme até 1973, o fato é que a crise do modelo fordista de produção teve seus primeiros sinais já em meados da década de 1960 (HARVEY, 2012). No final dos anos 1960 e início dos anos 1970, agravou o quadro de instabilidade em decorrência de vários fatores, dentre eles, o aumento do preço do petróleo, problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (HARVEY, 2012, p.135) e o crescente questionamento do movimento operário acerca do paradigma taylorista/fordista. Em médio prazo, ocorreu o aumento dos juros em âmbito financeiro internacional o que contribuiu para o encarecimento dos empréstimos aos países pobres e especialmente as nações emergentes ou em desenvolvimento.

Contudo, apesar da pluralidade de razões que desencadearam a crise fordista, Harvey (2012, p. 135), aponta a rigidez como maior dificuldade para sobrevivência deste modelo:

De modo mais geral, o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do Fordismo e do Keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez. Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade

³O conceito de “Gerência científica” é atribuído a F. W. Taylor. Harvey (2012), explica que o propósito da “gerência científica” é controlar o trabalhador para que ele produza uma quantidade ideal, que ofereça mais lucro ao empregador, trabalhando num ritmo máximo que seu corpo possa aguentar, bem como “Todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto [...]” (Taylor apud BRAVERMAN, 1987, p. 103), ficando o operário encarregado apenas de executar o serviço.

de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (especialmente no chamado setor “monopolista”).

E nesse contexto, cria-se um novo modelo de produção que tem como objetivo solucionar os problemas que teriam levado o modelo anterior a uma crise estrutural. Tem início, então, um processo de reorganização, que teve como principal resultado a desregulamentação dos direitos do trabalho e a falência do setor público estatal. Posterior a isso ocorre um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, que daria origem ao modelo flexível de produção. Tudo isso no intuito de recuperar o ciclo reprodutivo do capital (ANTUNES, 1999).

No âmbito da produção, verifica-se que o fordismo não conseguiu dar respostas rápidas para superar os obstáculos que se apresentavam, sobretudo em razão da sua rigidez. Logo, nota-se que o mesmo fator que elevou o fordismo ao principal modelo de produção em determinado período foi o mesmo fator que igualmente fora responsável pelo seu declínio. E neste aspecto, destaca Antunes (1999, p.31):

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

Neste momento inicia-se uma mudança no padrão de acumulação, com o objetivo de alcançar novas alternativas que dessem novo dinamismo ao processo produtivo cujos sinais de esgotamento eram mais que evidentes. Por consequência, o capital iniciou um processo de reorganização de suas formas de dominação, sobretudo ao buscar a recuperação de sua hegemonia nos diversos segmentos da sociedade capitalista.

É aqui que o avanço tecnológico assume fundamental importância, ao buscar novas formas de acumulação do capital, uma vez que o declínio do modelo fordista tornou-se uma realidade.

E isto porque com a crise deste modelo de produção capitalista a reestruturação da produção se impôs enquanto um imperativo necessário ao combate à rigidez que caracterizava esse modelo de desenvolvimento. Tais inovações foram vistas como possibilitadoras de

incrementar a flexibilização do sistema produtivo, além de mostrarem-se indispensáveis à recuperação da capacidade de crescimento da economia (SALES, 2011)⁴

Ademais, conforme o mesmo autor, é no quadro de enfrentamento da crise do padrão de acumulação anterior que a revolução tecnológica e informacional aparece como uma resposta global do sistema à crise do modelo de acumulação.

Por outro lado, as transformações impostas ao mundo do trabalho, decorrentes da necessidade de alternativas que mantenham a acumulação do capital, como a globalização dos mercados, verticalização dos processos produtivos, associadas ao desenvolvimento da informatização, determinam o aumento na precarização do trabalho.

Nesse contexto, Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004, pg. 335) convergem suas análises da seguinte maneira:

A classe trabalhadora no século XXI, em plena era da globalização, é mais fragmentada, mais heterogênea e ainda mais diversificada. Pode-se constatar, neste processo, uma perda significativa de direitos e de sentidos, em sintonia com o caráter destrutivo do capital vigente. O sistema de metabolismo, sob controle do capital, tornou o trabalho ainda mais precarizado, por meio das formas de subemprego, desemprego, intensificando os níveis de exploração para aqueles que trabalham. Esse processo é bastante distinto, entretanto, das teses que propugnam o fim do trabalho.

Assim é que o pós-fordismo – como passaram a ser denominadas as transformações no mundo do trabalho – buscou uma nova forma de regulação assentada fundamentalmente na flexibilização do processo produtivo e na intensificação do trabalho, para tentar superar a crise de acumulação do padrão anterior (SALES, 2013).

Necessário destacar ainda que, em que pese aparentar o desaparecimento do modelo de produção fordista, em verdade tais características não foram totalmente eliminadas nos dias atuais. Ao contrário, elas afirmam a complexidade das condições produtivas sob a égide da acumulação flexível.

E é por isso que Harvey (2012), chama a atenção para o fato de que vários elementos do padrão fordista permanecerem presentes no período de acumulação flexível, tais como: a intervenção do Estado na economia para facilitar os empreendimentos de grandes empresas, para proteção da indústria nacional de diversos países e até mesmo para absorção do excedente produtivo; e a continuidade do padrão de produção tipicamente fordista (em série e

⁴SALES, Francisco J. L. (2011) **Da queda do modelo de desenvolvimento fordista à ascensão da acumulação flexível**. Revista Labor n.5 Vol.1 www.revistalabor.ufc.br/artigos5 - acesso em Agosto de 2013;

em massa), em diversos setores da indústria. Entretanto, complementa o mesmo autor que há uma real flexibilização que não pode ser ignorada, mesmo não havendo nada de novo com relação à necessidade do capitalismo de dar impulsos periódicos à sua produção e à forma de acumulação.

Dessa forma, comparando com o Fordismo, Harvey (2012, p. 140), delinea os traços da nova estrutura produtiva:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

Tais fatos justificam porque no final das últimas décadas do século XX, este novo modelo assume uma posição de destaque, tornando a flexibilidade valor universal para o capital.

Logo, a palavra flexibilidade passou a ser um dos neologismos mais utilizados pelos estudiosos do mercado, conduzindo suas orientações sempre focadas na necessidade de que é preciso flexibilizar direitos, para amoldá-los ao mundo globalizado.

Numa análise feita pelo sociólogo Coriat (apud ALVES, 2000, p.37), que apreendeu com perspicácia os nexos contingentes do novo modo de racionalização do trabalho:

[...] o toyotismo procurou responder à interrogação, posta pelo capital diante das condições do mercado japonês dos anos 50 (e que é, de certo modo, posta sob o capitalismo mundial na crise de superprodução): o que fazer para elevar a produtividade quando as quantidades não aumentam? O que impulsionou – e impulsiona – o toyotismo, em seu aspecto ontológico foi, e ainda é, ‘buscar origens e naturezas de ganhos de produtividade inéditas, fora dos recursos das economias de escala e da padronização taylorista e fordista, isto na pequena série e na produção simultânea de produtos diferenciados e variados.

O novo método de gestão da produção, impulsionado, em sua gênese sócio-histórica pelo sistema toyota, tornou-se adequado à nova base técnica da produção capitalista, que exige novas condições de concorrência e de valorização do capital a partir da crise dos anos 1970, sendo os aspectos mais decisivos desta fase o aumento da flexibilidade em escala global, a mobilidade de capital e a liberdade para mercantilizar praticamente todas as esferas, destruindo-se as fronteiras sociais e espaciais relativamente fixas e gerando-se uma

descentralização da produção.

Harvey (2012), destaca ainda que a "compressão espaço-temporal" atinge o capitalismo da acumulação flexível como sendo o responsável pelas intensas mudanças contingenciais no trabalho e no cotidiano social. É o novo regime de acumulação flexível, segundo ele, que explicaria as alterações aceleradas no modo de vida social. Na mesma direção analítica, François Chesnais (1996), considera que o esquema do curto prazo e inclusive o paradigma toyotismo com sua intensificação do trabalho e as novas formas de exploração através da "captura" da subjetividade podem ser explicados, em última instância, pela vigência de um novo regime de acumulação predominantemente financeirizado.

Por fim, importa ressaltar que o atual processo de reestruturação produtiva não vem se produzindo no âmbito específico de qualquer país ou região, mas vem se produzindo no contexto de um conjunto de transformações que ocorrem em nível mundial desde os anos 1970. Isto significa reconhecer este processo no contexto da globalização econômica, o que implica, portanto, reconhecer a presença de um processo mundial de transformações.⁵

3.3 Do trabalho rígido ao flexível

As modificações ocorridas pela diferenciação dos processos de trabalho pressupõem formas diferenciadas de exploração, cujas repercussões profundas afetam a "objetividade e subjetividade do trabalhador, e, portanto, a sua forma de ser" (ANTUNES, 1995, p.15).

Segundo Ramalho e Santana (2004) é notório que as transformações no universo do trabalho vêm afetando de modo intenso às sociedades industriais de todo o mundo, de modo que o processo de reestruturação das atividades produtivas, sobretudo a partir da década de 1970, inclui inovações tecnológicas e novas formas de gestão da força de trabalho.

Para este mesmo autor, o resultado de tais transformações nas relações de trabalho,

⁵Castel (2005) considera que os anos 1970 também foram a época provável do nascimento da revolução tecnológica da informação e uma linha divisória na evolução do capitalismo e momento gerador da globalização e das mudanças no mundo do trabalho. As empresas de todo os países reagiam ao declínio real da lucratividade ou o temiam, por isso, adotaram novas estratégias. A maioria das empresas procurava resultados a curto prazo, e reconheciam que para aumentar os lucros haveriam quatro caminhos principais: reduzir custos de produção (começando com custos de mão de obra); aumentar a produtividade; ampliar o mercado; e acelerar o giro do capital. Com ênfases diferentes, dependendo das empresas ou países, todos esses caminhos foram utilizados durante as duas últimas décadas do século XX.

tem sido um aumento significativo nos índices de produtividade, profundas alterações no relacionamento entre as empresas e nas formas de organização da produção, interferindo nas relações de trabalho e no processo de negociação com as instituições de defesa dos trabalhadores.

Efetivamente, verifica-se que o sistema de acumulação flexível, engendrou uma série de mudanças no perfil do trabalho e do trabalhador com a acumulação flexível.

Para Harvey (2012), a acumulação flexível caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Envolve, também, rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego do chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

E nessa linha, o mesmo autor reforça que o contexto da acumulação flexível pressionou para o desaparecimento de postos de trabalho em grandes proporções e, paralelamente, reforçou formas contratuais de trabalho com contratos de trabalho não regulamentados, de tempo parcial, por tempo determinado e subcontratações, bem como formas não assalariadas de inserção, ligadas às chamadas economias informais que englobam o trabalho autônomo ou por conta própria, por exemplo. Também se observa uma maior frequência de modalidades diferenciadas de emprego, tais como as de jornadas flexíveis, terceirizações, além do aumento da informalidade e do desemprego.

Desse modo, o atual contexto da internacionalização do mercado mostra que o trabalho vem sendo alvo de dois tipos de redução de custos face aos requisitos da flexibilização: minimizar o preço da força de trabalho e de maximizar sua eficácia produtiva. Os desdobramentos dessa dinâmica da modernização incidem sobre o problema do emprego por meio de três manifestações principais: o desemprego, a precarização do trabalho e a individualização (CASTEL, 2005).

Desenvolveu-se também um novo modelo ou perfil de trabalhador polivalente, mais participativo e mais envolvido no processo de controle de qualidade e produtividade em seu ambiente de trabalho, com uma estrutura mais "horizontalizada" e, por conseguinte, menos departamentalizada/verticalizada. Também, exige-se do trabalhador conhecimentos mais abrangentes e diversificados, uma postura mais coletiva e dinâmica.

Não obstante, tais exigências de polivalência, flexibilidade, versatilidade, com sólida e atualizada formação profissional e cultural não garantem ao trabalhador salários mais

elevados, como regra. Ocupam-se no mercado com maior rapidez, aqueles trabalhadores que estão dispostos a aceitar postos de trabalho precarizados.

O fato é que pela lógica da racionalidade do mercado, a reestruturação dos modos de produção e as conseqüentes mudanças nas relações de trabalho têm trazido também graves problemas sociais quanto ao nível de emprego (RAMALHO; SANTANA, 2004).

3.4 A flexibilização

Pelo que vimos no tópico anterior, no Brasil, podemos dizer que os novos rumos da economia têm induzido uma importante reestruturação da estrutura produtiva nacional, que vem provocando uma contradição sistemática da base de trabalho assalariado existente, com alterações significativas nos processos de negociação coletiva, o que gerou a crescente informalidade do mercado de trabalho e o aumento dos acordos coletivos entre empresas e sindicatos (DEDECCA, 1998).

Conforme Stein (2009), por este regime de acumulação flexível, o empresariado tiraria proveito do quadro de desemprego, via mudanças tecnológicas e outras, e do enfraquecimento do poder sindical via desemprego, para impor um padrão de contratação em que ocorreria uma redução do emprego regular em detrimento de contratações em regime de tempo parcial, de temporários, de subcontratação e de terceirizações.

E neste aspecto, Harvey (2012), aponta como característica determinante da acumulação flexível, a necessidade de desregulamentação ampla: monopolização de vários setores industriais, flexibilização dos direitos trabalhistas e heterogeneização do mercado de consumo. Para ele, o capitalismo está se tornando cada vez mais organizado através da dispersão, da mobilidade geográfica e das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nos mercados de consumo, tudo isso acompanhado por pesadas doses de inovação tecnológica.

Dessa forma, verifica-se que a flexibilização das relações de trabalho está diretamente vinculada às transformações que as bases produtivas vêm experimentando a partir da mundialização da economia. De acordo com HARVEY (2012), o processo de reprodução do capital para garantir a sua sobrevivência no espaço da produção dinamiza formas diferenciadas e adaptáveis à gestão do trabalho, as quais possibilitam construir novos padrões de utilização do capital humano, em meio às demandas do mercado.

Isto posto, torna-se evidente que o uso da força de trabalho é determinado pela lógica

do mercado que regula as relações de consumo, possibilitando maior autonomia das empresas em contratar e demitir pessoal de maneira indiscriminada, mas amparada pela legislação vigente.

Nesse sentido, sob a ótica marxista, o capital não sobrevive, a menos que inove seus modos de operação para exploração da força de trabalho, os quais resultam em maiores níveis de dependência da classe trabalhadora em relação aos meios de produção. Dessa forma, a economia mundial passa por um processo de reestruturação de suas bases financeira e produtiva, cujas transformações, igualmente impõem novas dinâmicas políticas, econômicas, sociais e culturais que criam novas relações de trabalho.

Ademais, é preciso considerar que esta reestruturação produtiva da qual estamos tratando vai além do local de trabalho, atingindo também o trabalhador fora do seu ambiente laboral.

E aqui, torna-se indispensável a contribuição dada pelo Sociólogo e historiador norte-americano Richard Sennett, em *A Corrosão do Caráter* (1999). Nesta obra, o autor vai mais além, pontuando que as contínuas transformações que são apresentadas de forma obrigatória à sociedade, na visão contemporânea do mundo dos negócios, estão inclusas não apenas no cotidiano dos centros das decisões da sociedade, mas a todos em forma de resultados da expansão do capitalismo flexível em tempo e espaço.

Dessa forma, de acordo com Sennett (1999), o capitalismo em sua fase atual, afetaria o caráter pessoal dos indivíduos, uma vez que não oferece condições para a construção de uma narrativa linear da vida sustentada na experiência e para o trabalhador, fruto da reestruturação produtiva, as relações de trabalho e os laços de afinidade não se processariam a longo prazo, diferentemente do que ocorria com o trabalhador no período fordista-keynesiano, que mesmo com o seu trabalho burocratizado e rotinizado, conseguia construir uma história de vida cumulativa baseada no uso disciplinado do tempo. Diante das mudanças no mundo do trabalho, o grande desafio pelo qual as pessoas teriam que passar se resumia em duas questões: *Como se pode buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se pode manter relações duráveis?*

O fato é que pela lógica da racionalidade do mercado, a reestruturação dos modos de produção e as conseqüentes mudanças nas relações de trabalho, além de fragmentar as relações supostamente duradouras, também têm trazido graves problemas sociais quanto ao nível de emprego e à garantia dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX. Ao mesmo tempo em que os índices de desemprego se tornam elevados em muitos países do mundo, nota-se a aplicação de uma política de desmantelamento da ação do

estado nas áreas sociais, Ramalho e Santana (2004). E conclui os mesmos autores que nos países subdesenvolvidos, a flexibilização das relações de trabalho só faz aumentar o mercado de trabalho informal e o desemprego.

3.5 Traços e consequências do trabalho flexibilizado no Brasil

No Brasil, ganham expressão, entre outras, as seguintes formas de flexibilização: terceirização, subcontratação, pessoa jurídica, cooperativa, sócio, parceria, autônomo, contratação por prazo determinado, estágio, contrato parcial, contrato por obra certa, contrato de safra, empreitada, contrato temporário, trabalho em domicílio, tele trabalho, consultoria, *free lance*, etc. Essas formas de contratação que nitidamente camuflam uma relação de emprego tornaram-se frequentes no período recente (Krein, 2007).

Em geral, esses termos significam uma alternativa para os empregadores reduzirem seus custos, aumentando suas possibilidades, tanto para a contratação, quanto para a dispensa dos trabalhadores. Isto significa dizer que o empregado não possui vínculo empregatício por tempo indeterminado, que é a regra geral para contratação, mas apenas por um certo período, como é o caso dos contratos por prazo determinado, safra, empreitada, temporário, etc. Já, no caso da terceirização, por exemplo, não há responsabilidade direta do empregador⁶, mas do terceiro subcontratado. O problema é que nem sempre este subcontratado garante os direitos trabalhistas, tal como prescrito na CLT, como discorreremos mais detalhadamente em tópico específico.

Salienta-se ainda que as modalidades flexíveis de contratação são resultados de mudanças legislativas e, especialmente, da dinâmica do mercado de trabalho, possibilitando às empresas utilizarem brechas legais e forjarem novas situações, na perspectiva de buscar reduzir custos e aumentar o leque de possibilidades para o empregador quanto à contratação da mão de obra, já que existem vários modos de obtenção de serviços, sem que necessariamente se utilize do contrato por prazo indeterminado, por parte do empregador.

O que ocorre, na prática, é uma relação de emprego disfarçada, uma vez que geralmente estão presentes todos os requisitos da caracterização da relação empregatícia, como a personalidade (a própria pessoa é quem presta o serviço, não podendo ser substituída

⁶Vide Capítulo 2, em “Visão jurídica da terceirização” sobre a questão da responsabilidade subsidiária.

por outra); habitualidade (trabalho prestado com caráter de permanência, não sendo um trabalho esporádico / eventual); onerosidade (ou seja, o prestador de serviços recebe um pagamento pela execução da atividade) e subordinação (exerce a atividade sob ordens do empregador, sujeitando-se às regras e à forma da execução do serviço). Mas apesar disso, a contratação da prestação de serviço é feita sem contemplar os direitos trabalhistas e previdenciários, ora vinculados. Tudo isso pela tentativa de burlar a relação típica de emprego como forma de baratear os custos da formalização.

Ou seja, está contida uma relação de subordinação do trabalho, mas a forma de contratação não é dada por um contrato de trabalho regular, tratando-se de uma simulação. Portanto, define-se como relação de emprego disfarçada a que apresenta essas características, mas não é regida pelo conjunto de direitos e deveres presentes na CLT e nas normas coletivas de trabalho.

Por outro lado, importa destacar que existem diversas consequências negativas tanto para os trabalhadores, como para o funcionamento do próprio sistema de proteção social brasileiro, quando ocorrem contratações de forma flexibilizada.

As principais consequências foram muito bem pontuadas por Krein e Weishaupt Proni (2010), ao afirmarem que a grande maioria dos contratados nessas condições tem um patamar rebaixado de proteção social e menor acesso aos direitos trabalhistas básicos. Por exemplo, esses trabalhadores dificilmente têm assegurado o Seguro Desemprego, o seguro acidente, o auxílio doença e a aposentadoria. Mesmo quando têm acesso, geralmente o patamar e abrangência são menores do que os do assalariado comum. Na mesma direção, pode-se afirmar que os direitos básicos do trabalho tendem a não ser respeitados, especialmente no que diz respeito ao tempo de trabalho.

Acrescentam os autores ainda, que outra consequência negativa refere-se à fragilização das fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente, da seguridade social. Mesmo supondo que alguns desses contratados, tenham previdência privada, a não contribuição para a seguridade social e a menor arrecadação de impostos trazem prejuízos para as contas públicas, dificultando a possibilidade de ampliação do sistema universal de proteção social. Por exemplo, a contratação como PJ (Pessoa Jurídica) é considerada como um contrato comercial, em que o contratado suporta o ônus de pagar os impostos e contribuições de sua empresa. A contratante fica dispensada do pagamento das contribuições que incidem sobre a folha de pagamento.

Neste caso, a questão que se coloca é a utilização do trabalho autônomo como parte da estratégia utilizada por empregadores, geralmente em uma relação triangular, para viabilizar

uma redução de custos. Portanto, do ponto de vista das relações de trabalho, o “autônomo perde a sua autonomia” e o seu trabalho passa a ser ditado por quem o contrata, tornando-se um trabalhador por conta alheia. O autônomo é, nesse caso, “proletarizado”, ao ficar subordinado, mesmo sendo dono do seu instrumento do trabalho ou sendo um profissional especializado que não está contratado como assalariado, Krein e Weishaupt Proni (2010).

No caso da terceirização na construção civil, foco do nosso trabalho, comumente se verifica a figura do “parceiro”⁷ que em geral é um ex pedreiro da própria construtora que já conhece os seus serviços e esta o promove ao status de *empreendedor*. É claro que, a possibilidade destes trabalhadores se tornarem patrões é extremamente sedutora por se constituir, possivelmente, na única oportunidade real de promoção no trabalho.

Tal fato fora observado na prática, através da pesquisa nos canteiros de obras das duas construtoras pesquisadas, cujo grau de fidúcia é evidenciado, não só pelo modo como eles (ex pedreiro e contratante) referem sobre a parceira firmada, como também pelo próprio tempo de duração da prestação de serviços, é o que afirmou, o proprietário de uma empresa subcontratada no setor de armação e carpintaria da Construtora “A”:

Trabalhei como carpinteiro e depois como mestre de obras por oito anos, depois abrir a minha própria empresa e presto serviços para eles há mais de dez anos, e nossa parceria já dura mais de dezoito anos.

Na mesma linha, um subcontratado de todas as áreas da Construtora “B”, afirmou que presta serviços para esta há mais de dez anos, e que antes disso, também era funcionário da mesma construtora.

E sobre este novo modelo de estruturação do mercado de trabalho na década de 1990, Harvey (2012, p.145), afirma que:

[...] a subcontratação organizada abre oportunidades para a formação de pequenos negócios e, em alguns casos, permite que sistemas antigos de trabalho doméstico, artesanal, familiar (patriarcal) e paternalistas ('padrinhos', 'patronos' e até estruturas semelhantes à da máfia) revivam e floresçam, mas agora como peças centrais, e não apêndices do sistema produtivo.

⁷ Trataremos mais especificamente sobre esta prática no terceiro capítulo, como resultado da pesquisa de campo.

È igualmente oportuna a lição de Queiroz (1996 p.84), que compartilha de idêntico entendimento:

A terceirização freqüentemente implica na transformação de empregados em empreendedores. A empresa resolve, digamos, terceirizar uma determinada área e oferecer aos empregados a oportunidade de assumir a função como proprietários de uma empresa industrial ou de serviços que terá o antigo empregador como cliente imediato.

Acrescenta ainda o mesmo autor que o estabelecimento de parcerias aparece nos manuais de terceirização como sendo um elemento indispensável ao sucesso na implementação e desenvolvimento dessa estratégia. E sobre a transformação do empregado em parceiro, nos debruçaremos de forma mais analítica no terceiro capítulo.

Outro aspecto que evidencia os traços de flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro é a facilidade em adequar a jornada às demandas da empresa e, especialmente, na utilização da hora extra, banco de horas, acordo individual para compensação de horas, etc.

Conforme Silva (2012)⁸, o banco de horas, de certa forma, torna o pagamento das horas extras uma mera ilusão. O artigo 59 da CLT suprimiu o direito ao pagamento das horas extras constitucionalmente previsto, pois na hora de equiparação a hora suplementar trabalhada é equiparada à uma hora normal. Ora, se por ocasião do recebimento do valor da hora suplementar a mesma deve ser acrescida de pelo menos 50% do valor da hora normal (art 7º, XVI), o correto seria também levar este aumento em conta, por ocasião do gozo destas horas em descanso. Logo, uma hora suplementar deveria se equiparar à uma hora e meia regular de trabalho nos dias normais e duas horas para cada hora extraordinária realizada nos domingos e feriados, o que não ocorre na prática, permeado por uma legislação infraconstitucional (Lei 9.601/98)⁹

⁸SILVA, André Filipe Loureiro e. A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25>. Acesso em jan 2015.

⁹A Lei 9.601/98, dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dispõe em seu artigo 6º: O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o Limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão."

Não se trata aqui de questionar a constitucionalidade ou não dessa norma jurídica, mas é conveniente pontuar que a Constituição da República autoriza a extensão da hora de trabalho, permite sua compensação, mas em nenhum momento autoriza a supressão ou renúncia ao direito do pagamento das horas extras, os direitos constitucionalmente previstos deveriam ser tidos como parâmetros pelas normas infraconstitucionais, e não reduzidos tal como o fez a norma anteriormente citada.

E sobre este traço de flexibilização na legislação trabalhista, manifestou-se Maurício Godinho Delgado (2013, p.97), um dos maiores juristas e doutrinadores da área trabalhista:

A pactuação de horas complementares à jornada regular, que extenue o trabalhador ao longo de um grande período de tempo, gera riscos à saúde e à segurança do mesmo. Desse modo o regime de compensação anual, também conhecido como Banco de Horas, obscurece o sentido favorável ao trabalhador de que a Constituição de 1988 e os direitos trabalhistas são dotados.

O mesmo autor acrescenta ainda que a lei infraconstitucional mencionada, também traz em seu bojo uma agressão ao artigo 7º inciso XXII, da Constituição, que assegura aos empregados direitos às normas de saúde, higiene e segurança que reduzam (e não elevem) os riscos inerentes ao trabalho. Sob esta ótica, portanto, o critério inaugurado em 1998, no Brasil (compensação anual), teria ultrapassado a fronteira máxima compatível a Carta da República por instituir mecanismo que amplia (em vez de reduzir) os riscos inerentes ao trabalho (DELGADO, 2013).

Enfim, tem-se uma situação marcada pela heterogeneidade, uma vez que o próprio Estado compactua com a prática de flexibilização (no sentido de supressão) de direitos laborais, através das legislações infraconstitucionais e configuram as brechas legais anteriormente mencionadas em detrimento à proteção do trabalhador. Por outro lado, os trabalhadores concordam com tais práticas de flexibilização, inclusive que suprimem direitos, sobretudo pela coerção advinda do próprio estreitamento do mercado de trabalho.

4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM DOS PRINCIPAIS FENÔMENOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

No Brasil, a faceta mais visível dessa flexibilização tem sido a terceirização de alguns serviços e até mesmo de etapas inteiras do processo de produção de empresas interessadas apenas em baixarem os seus custos para adquirirem uma maior competitividade. (MARTINS, 1994 b:109, apud CAIRES, 1999, p.25).

4.1 Contornos gerais

Um dos instrumentos advindos do novo modelo de reestruturação produtiva imposto pela economia mundial e globalizante, a terceirização tem despontado como promissor mecanismo de redução de custos e aumento da produtividade frente ao acirramento da competição no mercado internacional (BOGO; TOSAWA, 2014).

A palavra terceirização deriva do latim “tertius”, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas; nas relações de trabalho pode ser descrito como a contratação de terceiros visando à realização de atividades que não constituam o objeto principal da empresa.¹⁰

Barros (2000) amplia este conceito e ensina que a terceirização caracteriza-se pela transferência para uma outra empresa de parte da produção da empresa-mãe, a qual busca concentrar sua produção em uma única e específica atividade, considerada o foco de atuação da empresa.

Na prática, o processo de terceirização ocorre entre duas empresas, ou seja, a situação de “empresa-mãe” e de “empresa terceira” é determinada por uma relação específica entre elas. Dessa forma, terceirização se realiza de duas formas não excludentes.¹¹ Na primeira, a empresa deixa de produzir bens ou serviços utilizados em sua produção e passa a comprá-los de outra ou outras empresas, o que provoca a desativação – parcial ou total – de setores que anteriormente funcionavam no interior da empresa. A outra forma é a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa-mãe”, tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores contratados diretamente. Essa segunda forma de terceirização pode referir-se

¹⁰ Da mesma forma, estudos realizados pelo DIEESE (2008) definem terceirização como o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa. Nesse processo, a empresa que terceiriza é chamada “empresa-mãe ou contratante” e a empresa que executa a atividade terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada”.

¹¹Oportuna a contribuição trazida pelos estudos do DIEESE (2008), sobre a ocorrência do processo de terceirização na prática.

tanto a atividades-fim como a atividade-meio. (FONTANELLA; TAVARES; LEIRIA, 1994).

Mas de uma forma ou de outra, o fato é que a terceirização está relacionada com a qualidade, competitividade e a produtividade, de modo que a empresa concentra-se no seu produto estratégico, naquilo que ela é capaz de fazer melhor, com competitividade e maior produtividade. As tarefas secundárias e auxiliares são feitas por empresas que se especializaram de maneira mais racional e com um custo menor (FARIA, 1994).

Tudo isso também está relacionado ao fenômeno da *financeirização*¹² que faz com que as empresas tenham como parâmetro de rentabilidade o mercado financeiro, que induz os agentes econômicos a fugirem do longo prazo (POCHMANN, 2007). Dada a dinâmica de valorização de capital na própria esfera financeira, em um contexto de restrição ao investimento produtivo, as empresas buscam reduzir custos e partilhar os riscos do negócio com outras e com os seus trabalhadores.

E é com esta visão que Fontanella, Tavares e Leiria (1994) conceituam a terceirização como uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar seus ganhos em qualidade e competitividade.

Aliás, tal como enfatiza Alves (2000; 2011), a terceirização, no sentido categórico, tal como as definições acima, surgiu numa temporalidade histórica específica: o tempo histórico do capitalismo global, caracterizado pela vigência do regime de acumulação flexível e pela crise estrutural do capital. Desse modo, a terceirização adotada pelas organizações capitalistas ocorre no bojo do complexo de reestruturação produtiva do capital sob o espírito do toyotismo e acrescenta o mesmo autor:

A terceirização surge no bojo de um novo padrão de acumulação capitalista que iremos denominar de “acumulação flexível” sob o espírito do toyotismo. O impacto sobre o mundo do trabalho é disruptivo. Temos destacado, neste ensaio, um efeito disruptivo essencial: a fragmentação do coletivo do trabalho. O que significa que, indo além da abordagem meramente “economicista” que têm lastreado os estudos sociológicos sobre a terceirização no Brasil, torna-se importante considerar o impacto desta reordenação sócio espacial do trabalho sobre a sociabilidade da classe e do homem que trabalha. Isto é, a terceirização é uma estratégia de gestão/

¹²Fase do capitalismo em que as transações e mercados financeiros ganham força no sistema econômico mundial.

manipulação do trabalhador coletivo do capital voltada para a dessubjetivação de classe, possuindo, deste modo, uma função ideológica. (ALVES, 2011, p.410)

Atualmente, a terceirização é um fenômeno mundial nas sociedades capitalistas e, apesar de conservar características gerais que se reproduzem em todos os países nos quais é adotada, apresenta particularidades nas diferentes localidades onde se desenvolve.

Destaca-se ainda que a terceirização se manifesta de forma bastante distinta em diversos segmentos econômicos: desde a subcontratação de uma rede de fornecedores com produção independente, passando pela contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio e pela alocação de trabalho temporário via agência de emprego, até a contratação de pessoa jurídica ou do autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa, o trabalho domiciliar (que na maioria das vezes é informal), a organização de cooperativas de trabalho, o deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados etc. O fenômeno tornou-se tão complexo que se estabelece a terceirização da terceirização: a terceirizada sub-contrata parte do processo para outras empresas. Além disso, em alguns casos há o processo chamado de *quarteirização* (DRUCK, 1999; CONCEIÇÃO, 2002).

Por outro lado, na visão das mesmas autoras, apesar de suas múltiplas formas de manifestação, a terceirização tem como identidade de sua natureza a busca de redução de custos e a flexibilidade organizacional como estratégia no enfrentamento de um cenário em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à abertura de mercados.

Por fim, e não menos importante, destaca-se a reflexão realizada por Marcelino, (2013), que enfatiza a definição de terceirização presente no debate público como inexata, pois essa condição é camuflada sob outras designações, em especial a prestação de serviços, o que, para ela, tal situação carrega implicações políticas importantes para a organização dos trabalhadores dentro ou fora dos sindicatos.

4.2 Terceirização e Precarização

Para Lima (2010), a precarização, ou processo de precarização¹³ vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os

¹³ O autor chama a atenção para o caráter contínuo deste processo.

custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais. A transferência de atividades para outras empresas, que se responsabilizam pela organização do trabalho e gestão da mão de obra, elimina custos e ônus com essa gestão, e, por consequência, há uma tendência à precarização.

O caráter global da precarização manifesta-se como tendência e atinge todos os trabalhadores, mesmo os que não tenham sido afetados diretamente em suas relações de trabalho. Como afirma Bourdieu (1998 apud LIMA 2010), a precarização está por toda parte, no setor privado, no setor público, nos meios de comunicação etc. E seus efeitos são similares, embora com gradações distintas: a desestruturação da existência e de suas estruturas temporais, tornando o futuro incerto e generalizando a insegurança como modo de vida.

Há quem diga, porém, que o processo de precarização é da própria lógica da terceirização, uma vez que, na realidade, as empresas prestadoras de serviço, para garantirem sua condição, porque não têm condições de automatizar sua produção, acabam sendo forçadas a fragilizar as relações de trabalho, para que, com a diminuição do custo da obra, ofereçam seus serviços a um preço mais acessível, ganhando, assim, a concorrência perante outras empresas prestadoras de serviço.

Neste aspecto é oportuna a contribuição trazida por Druck (2002), que ao pesquisar o processo de terceirização no pólo petroquímico de Camaçari, na Bahia, aponta que a terceirização é a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Trata-se da forma mais visível da flexibilização do trabalho, pois permite concretizar, no plano da atividade do trabalho, o que mais tem sido propagado pelas estratégias e discursos empresariais, contratos flexíveis: contrato por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa (por empreita), por prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de terceiros. Transferir custos trabalhistas e responsabilidades de gestão passa a ser um grande objetivo das empresas mais modernas e mais bem situadas nos vários setores de atividade, no que são seguidas pelas demais empresas.

E nesta mesma linha ao discutir este processo de terceirização, sobretudo no serviço público, Delgado (2003, p. 128), afirma que:

No Brasil, a terceirização no serviço público apenas recebeu regulamentação jurídica a partir do final da década de 1960, por meio do DL nº 200/67. Nesse período, quando de sua promulgação o trabalho terceirizado estava longe de alcançar a dimensão presente no final do século XX e início do século XXI. Nem sequer no horizonte do mais visionário capitalista a amplitude da contratação terceirizada era imaginada. Afinal naquele período

no mercado de trabalho crescia o emprego formal, significando direitos vinculados ao trabalho.

Também Delgado (2003, p. 175), ao apontar as consequências da terceirização para os trabalhadores, observa que:

Sabendo-se que a terceirização é uma modalidade de contrato precário prevista pelo Direito do Trabalho brasileiro e que, por óbvio, fragmenta direitos e piora a infra estrutura de labor para os empregados terceirizados, é que se pode afirmar, sob o ponto de vista social, que tal fenômeno é uma afronta ao princípio da dignidade do ser humano. Apesar de considerado um processo de otimização de gastos e maximização dos lucros pelas grandes empresas, para o empregado constitui meio de labor que, na maioria das vezes, implica perda de renda efetiva.

Para a autora, o processo de precarização do trabalho via terceirização contribui para o aumento da injustiça social e com o intuito de compreender esta situação, Delgado (2003, p. 175) busca, no artigo 193 da Constituição Federal de 1988, argumentos para defender a justiça social, que têm repercussões em questões econômico-sociais, sublinhando que a legalização da terceirização pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) vai contra estes princípios, elencando que a constituição de 1988 garante que, o conceito de justiça social traduz toda a idéia contemporânea que compreende que a dignidade e o bem-estar das pessoas não dependem, exclusivamente, de suas condutas individuais, mas também de políticas públicas e normas jurídicas que favoreçam, explicita ou implicitamente, o surgimento de tais objetivos.

KREIN (2007), abaliza uma análise sobre a terceirização cuja abordagem se aproxima das reflexões até aqui demonstradas, contudo, acrescenta uma divisão bastante pertinente ao dividir esta reflexão sob dois pontos de vista, o econômico e das relações de trabalho: sob o ponto de vista econômico, pode-se dizer que a terceirização tem sido utilizada primordialmente para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas, que buscam como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, através de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho.

No campo das relações de trabalho, a terceirização se manifesta de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista; como relação de emprego triangular, utilizando-se de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; como forma de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoas jurídicas,

autônomos, trabalho de estagiários; e como expressão da informalidade, conforme demonstra José Dari Krein (2007), em sua tese de doutorado.

Para Alves (2012), as empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho. Em nosso caso, que é a construção civil, podemos dizer que são: jovens (primeiro emprego), migrantes, trabalhadores com baixa escolaridade e pouca qualificação, o que trataremos em tópico específico. Para o autor, esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável, e por falta de opção, submetem-se a esse emprego.

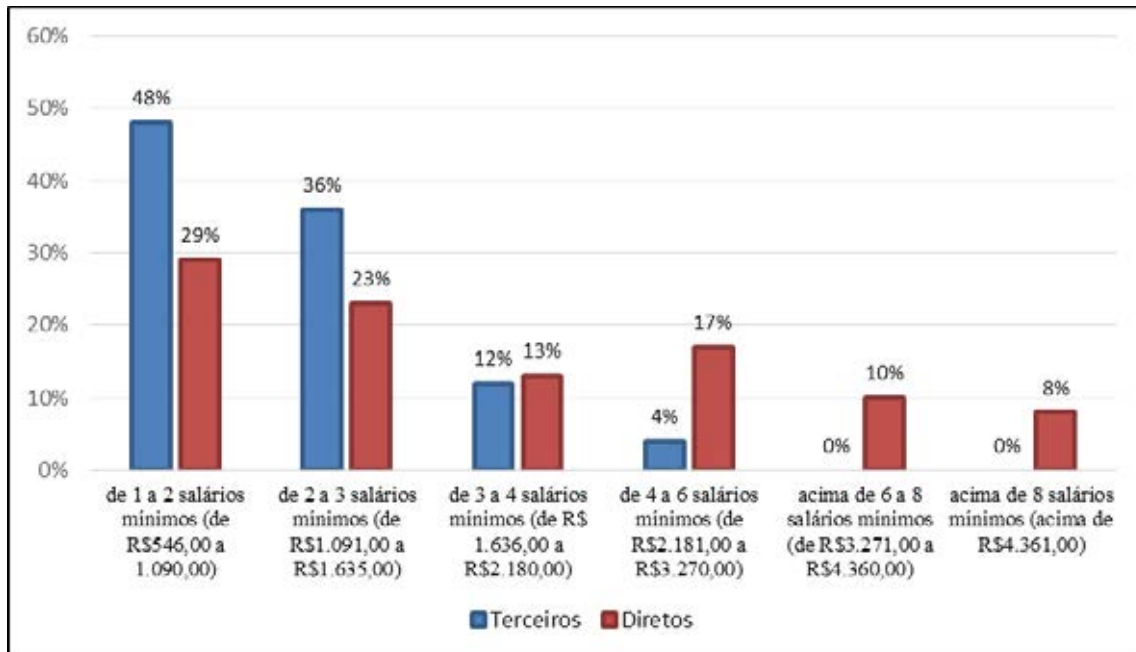
Para o mesmo autor, a precarização do homem-que-trabalha¹⁴ atinge tanto gerações mais velhas de trabalhadores e empregados, portadores da experiência da precarização do trabalho que ocorreu na década de 1990, quanto novas gerações de trabalhadores e empregados que se inseriram nos locais de trabalho reestruturados na década de 2000.

Em nossa pesquisa, verificamos a presença de trabalhadores muito jovens (menores de 21 anos), sendo o trabalho na construção civil o seu primeiro emprego, quanto trabalhadores aposentados (acima de 60 anos), que retornaram ao trabalho na construção civil, para complementar sua renda. Estes últimos referem que se ativam na construção civil, não por opção própria, mas por falta de opção em outras áreas, cujo trabalho é menos pesado; ativam-se em geral, nas funções de serventes, ajudantes gerais e pedreiros.

Não bastasse a constatação acima, quanto ao trabalhador, oportuna também é a análise do DIEESE intitulada *Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha*, de Setembro de 2011, que trouxe dados de pesquisa realizada pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), não só do trabalhador, mas do trabalho terceirizado, que demonstra uma concentração nas faixas de 1 a 2 salários mínimos e de 3 a 4 salários mínimos. Já, os trabalhadores diretos estão mais distribuídos nas diversas faixas salariais. Tais dados confirmam os argumentos até aqui apresentados, que defendem a terceirização como forma de precarização.

¹⁴“precarização do homem-que-trabalha”, denominação dada pelo autor que significa a corrosão da vida pessoal e da saúde do trabalhador – inclusive daqueles com estatuto salarial “estável”. (ALVES, 2012 – “Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil. A morfologia social do trabalho na década de 2000” - Oficina do CES n.º 381)

Gráfico 1 – Percentual de faixa salarial dos trabalhadores diretos e terceirizados (2010)



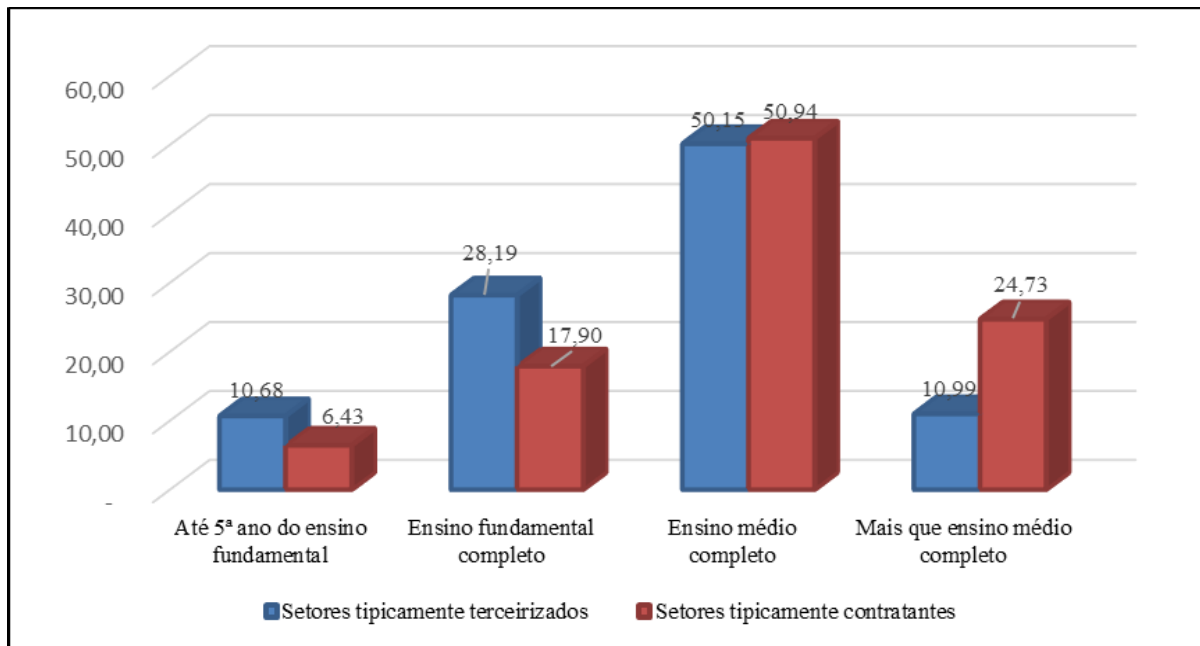
Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Ainda de acordo com o DIEESE e na mesma pesquisa acima referida, quanto à jornada de trabalho contratada os trabalhadores terceirizados realizam uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, isso sem considerar as horas extras ou banco de horas realizadas que não é objeto do levantamento realizado pelo TEM (Ministério do Trabalho e Emprego).

Na construção civil em Araraquara, nas construtoras pesquisadas, não verificamos a diferenciação de jornada apontada pelo DIEESE. Entretanto, não podemos descartar esta prática neste segmento também, uma vez que a amostragem colhida nesta pesquisa, não seria suficiente para excluir esta possibilidade.

Outro dado do DIEESE que aponta esta diferenciação entre os trabalhadores diretos e terceirizados é quanto à escolaridade. O gráfico abaixo demonstra que, em 2010, 61,1% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuíam ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente contratantes esse percentual era de 75,7%. Contudo, pontua ainda o DIEESE que, de fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não é um hiato tão gigante a ponto de justificar a desproporção salarial.

Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por escolaridade, 2010



Fonte: DIEESE 2011 – Elaboração: a própria autora.

Há que se considerar, porém, que os dados apresentados pelo DIEESE referem-se à terceirização de um modo geral e em todos os segmentos, não apenas em um segmento em particular, além de abranger todo o país.

Disso decorre o fato de que, além da construção civil, existem outros setores da economia que são fortemente marcados pelo processo de terceirização, como por exemplo, a atividade bancária que, independente da região, igualmente terceiriza-se de forma freqüente.

No entanto, as considerações acima, os números apresentados, assim como os posicionamentos articulados no início deste capítulo, nos conduzem a uma reflexão mais profunda e analítica acerca da terceirização e como ela é aplicada na prática, seja na atividade-meio, seja na atividade-fim da empresa.

Desse modo, a resposta para o questionamento apresentado neste tópico é mais complexa do que se possa imaginar, uma vez que várias circunstâncias estão envolvidas, sobretudo quanto à responsabilidade (ou falta dela) ao terceirizar, que aqui é sinônimo de precarizar, em sua forma mais ajustada. Por outro lado a terceirização de atividades-meio da empresa (atividades especializadas), que de outra maneira não poderia garantir qualidade em seu produto final, não podemos atribuir este perfeito ajuste da precarização.

E é sob esta ótica que circunda uma das maiores problemáticas da terceirização na construção civil, uma vez que não raramente confunde-se a terceirização de serviços especializados que não fazem parte da atividade-fim da construtora, com a terceirização da

mão de obra regular e de forma precária, o que sugere uma “naturalização” da terceirização na construção civil, tal como informado pela própria Gerência do Ministério do Trabalho e Emprego de Araraquara/SP, Representante Sindical e Procurador do Trabalho, como veremos oportunamente.

4.3 Terceirização no Brasil: um caminho sem volta

No caso brasileiro, assim como em quase todos os países capitalistas, a terceirização ocorre procurando acompanhar as tendências da economia mundial, principalmente para responder às exigências de maior produtividade, custos mais baixos, maior qualidade, de forma a garantir maior competitividade para os nossos produtos no mercado. (MARTINS, 1994)

E não por acaso, como veremos a seguir, a terceirização representou para o Brasil dos anos 1990 a principal forma de garantir a flexibilização na contratação dos trabalhadores. Alves (2009), acrescenta que, na virada para a década de 1990, as reformas neoliberais implementadas a partir do governo Collor (de 1990 a 1992) e o cenário macroeconômico (recessão ou baixo crescimento da economia num contexto de intensa reestruturação industrial, juros elevados e abertura comercial com a intensificação da concorrência intercapitalista), contribuíram para a constituição de um cenário com alto índice de desemprego nas regiões metropolitanas e deterioração dos contratos salariais devido à expansão da informalização e da terceirização nas grandes empresas, visando reduzir custos.

Por este mesmo raciocínio, Pochmann (2007), afirma que o avanço da terceirização no Brasil se deu já na década de 1990, depois do Plano Real (1994) e encontra-se intimamente associado com o ambiente de semi estagnação da economia, de baixos investimentos e incorporação de novas tecnologias e pela abertura comercial e financeira dos mercados nacionais. Nesse sentido, a terceirização se consolida como estratégia de minimização de custos e define ajustes no padrão de emprego formal, o que sugere a necessidade de estudos nesta área.

Do mesmo modo, estudos realizados pelo DIEESE (2003), apontam que nesse período (décadas de 1980 e 1990), foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelo mercado nacional e internacional. Destacam-se, dentre várias outras, o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; as

novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras de investimentos diretos.

E não é só, acresça-se ao raciocínio que no final dos anos 1980 e início da década de 1990, o Brasil passou por uma série de mudanças institucionais e estruturais. De um lado, a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu um novo marco institucional; de outro, a intensificação do processo de globalização, impulsionava a abertura da economia ao comércio exterior, mas que ocorreu de forma abrupta e dissociada de uma política econômica melhor estruturada.¹⁵

E foi neste cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, que as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos seus quadros de trabalhadores e da fragilização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades-meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias.

Não bastasse isso, Caires (1999, p.136) acentua que no início da década de 90, havia propagandas com estímulos à terceirização, tal como o título do artigo publicado na Revista Exame de 05 de agosto de 1992 *O terceiro será o primeiro: a onda de terceirização engolfa as empresas brasileiras e quem não embarcar rápido nela corre o risco de ficar comendo poeira*, para a autora, esta publicação é sintoma explícito de como a terceirização era passada como símbolo de modernização empresarial:

A terceirização vai comandar os negócios no Brasil neste final de milênio. É uma espécie de volta às origens. Com ela, as empresas concentram-se naquilo que sabem fazer bem. Retornam à sua vocação agarradas àquilo em que, para usar uma terminologia consagrada pelo acadêmico Michael Porter, tenham vantagens competitivas. O que não couber neste núcleo, manda-se fazer fora de casa. Entrega-se a terceiros – e eis aí a origem da palavra terceirização. Esculpe-se com ela um novo modelo no universo empresarial. Nele as corporações mais magras e ágeis, deslocam suas energias e seus

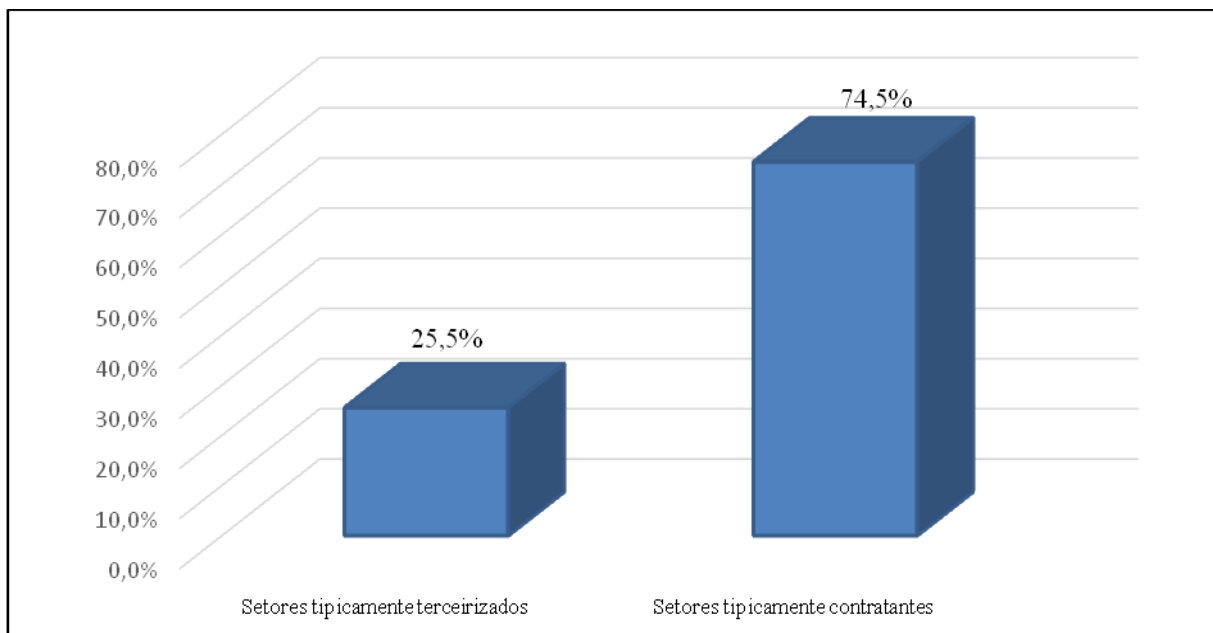
¹⁵ Esse processo ocorreu em um ambiente de forte retração da economia, ao longo do governo Collor [1990 – 1992], e se prolongou, embora de forma um pouco mais branda, até o final da década de 1990. Isso significa que as mudanças que incluem a terceirização foram impulsionadas pela necessidade urgente de uma reestruturação produtiva para alcançar patamares de produtividade que garantissem a competitividade e pela longa recessão da economia brasileira. (DIEESE – Relatório Técnico – O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os trabalhadores no Brasil – Convênio SE/TEM n. 04/2003, Processo n. 46010.001819/2003-27)

investimentos para o desenvolvimento de suas atividades fins. Em torno desses gigantes, gravitam pequenas empresas, empenhadas na prestação de serviços e no fornecimento da matéria-prima (CASTANHEIRA, 1992 apud CAIRES, 1999, p.136-137).

Arremata ainda a mesma autora em sua tese de doutorado que “Toda a propaganda em torno da terceirização tem provocado a multiplicação do uso desta estratégia em nosso país, definindo um novo momento nas relações entre empresas e entre trabalhadores” (CAIRES, 1999, p.137).

Em síntese, e sem parecer redundante, podemos dizer que vários fatores impulsionaram a terceirização nos anos recentes. Desse modo é oportuno apresentar alguns dados de pesquisas realizadas pelo DIEESE, em parceria com a CUT, que evidenciam o crescimento da terceirização tal como afirmamos acima. Em 2010, por exemplo, o número de trabalhadores terceirizados no Brasil já perfazia cerca de 25,5% do mercado formal de trabalho, como se verifica no gráfico abaixo, conforme gráfico elaborado por DIEESE/CUT, com dados fornecidos pela Rais. Destaca-se, porém, que parte considerável desses trabalhadores está alocada na informalidade e que, portanto, esse número está subestimado.

Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes (2010)



Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Em termos numéricos¹⁶, o gráfico acima representa mais de dez milhões de trabalhadores terceirizados no Brasil em 2010 e pouco mais de trinta milhões contratados diretamente. De lá para cá, verifica-se uma evolução nestes números¹⁷, conforme atualização dos dados do DIEESE em 2014, estimando-se que atualmente o universo de trabalhadores terceirizados gira em torno de 12 milhões. Da mesma forma, os dados apontam um crescimento do total de empresas prestadoras de serviço, bem como do trabalho autônomo para uma ou mais empresas.

Os estados com maior proporção de terceirizados, segundo o estudo, são: São Paulo (30,5%), Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28%) e Espírito Santo (27,1%), superior à média nacional de 26,8%.

E sobre este cenário, o ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho), Vantuil Abdala (2009, p.18), em artigo publicado na Revista Direito Trabalhista intitulado “Terceirização: anomia inadmissível”, é enfático:

Não se trata mais de ser contra ou a favor da terceirização. Está-se diante de uma realidade inexorável: a terceirização não vai acabar. Ninguém razoavelmente imagina uma economia saudável no Brasil se a contratação de empresas especializadas na execução de serviços determinados fosse impossibilitada. Estamos, pois, diante da advertência de George Ripert: ‘quando o direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o direito’.

Por outro lado, juntamente com todas as situações acima e a constituição de facilidades para subcontratação, desencadeia-se outro problema que é a significativa ocorrência da rotatividade de mão de obra, tal como apontamos, com dados apresentados pelo DIEESE e CUT (2010; 2011).

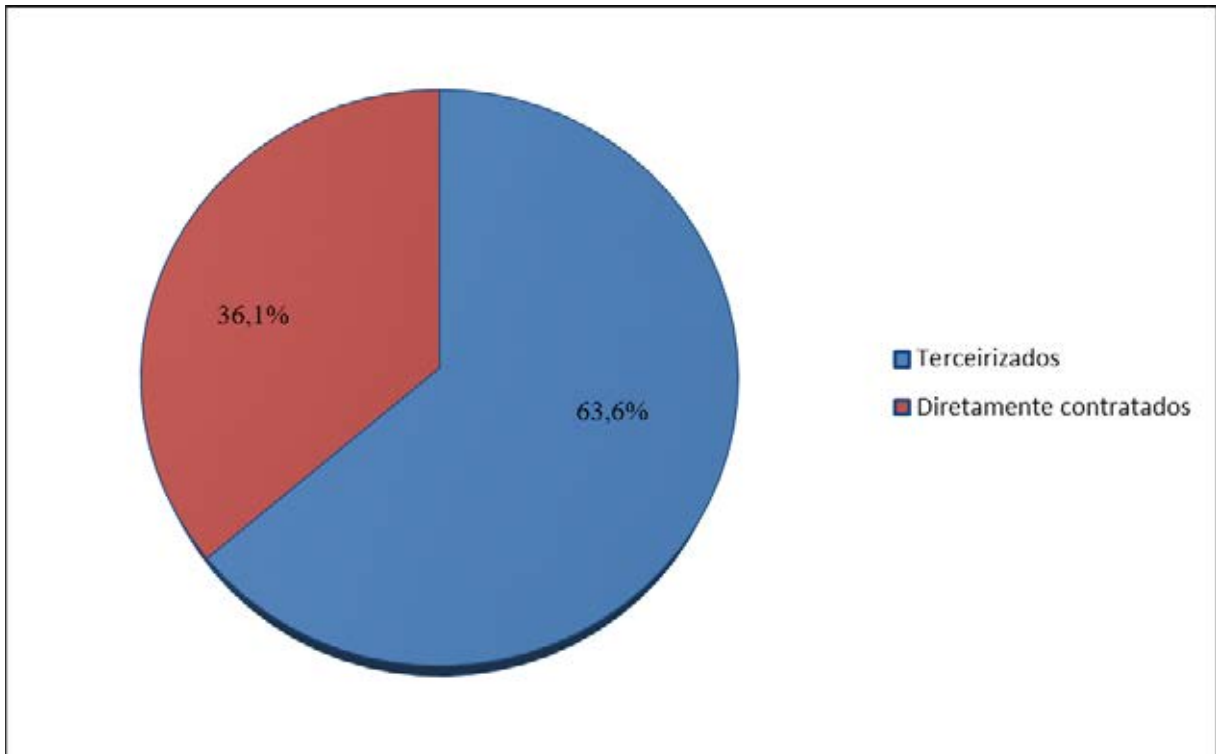
Os dados do DIEESE/CUT demonstram que enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,6 anos. Para se ter uma idéia, em 2010, por exemplo, a taxa de rotatividade dos empregados terceirizados em São Paulo, estado que mais terceiriza, foi 76,2% maior que a dos ocupados não terceirizados. De

¹⁶ A pesquisa do DIEESE (2011) aponta que em 2010 havia 10.865.297 de empregados terceirizados e 31.740.392 de empregados celetistas contratados diretamente pelas empresas contratantes.

¹⁷Dados apresentados pelo DIEESE (2014) “Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho”, produzido por meio de parceria entre o DIEESE e o Ministério do Trabalho e Emprego, cujo trabalho lançou um olhar profundo sobre a rotatividade, considerada um dos maiores problemas do mercado de trabalho no Brasil. Disponível em <http://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>

2004 a 2010, a taxa de rotatividade dos trabalhadores não terceirizados passou de 32,9% para 36,1%, enquanto as dos empregados terceirizados passou de 60,4% para 63,6% no estado.

Gráfico 4 – Taxa de rotatividade por tipo de empresa – SP/2010

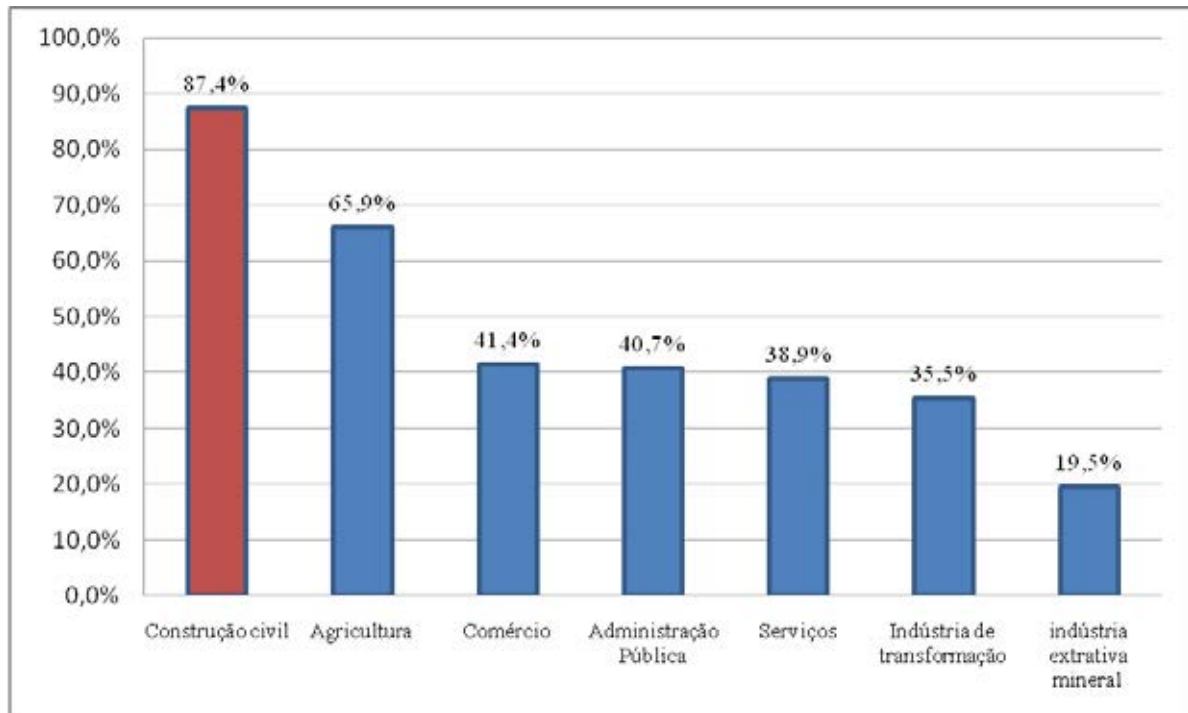


Fonte: Rais, 2010 e DIEESE/CUT Nacional, 2011. Elaboração a própria autora.

Estes dados carregam em si, uma série de consequências para o trabalhador, que alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego e, portanto, a falta de condições de organizar sua vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional, mas tem também um rebatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos com o Seguro Desemprego.

Ainda sobre a rotatividade, na pesquisa realizada pelo DIEESE *Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho*, publicada em 2014¹⁸, observa que é significativamente crescente o movimento no que tange ao total dos desligamentos de trabalhadores celetistas, aumentando de 52% em 2003, para 64% em 2012. Cabe ressaltar, entretanto, que a rotatividade não é homogênea quando se consideram os setores de atividade econômica que, conforme *ranking* elaborado pela mesma pesquisa, cujos dados estão demonstrados no gráfico abaixo, apontam a construção civil liderando com a maior taxa de rotatividade.

Gráfico 5 – Rotatividade de trabalhadores por atividade econômica entre os anos de 2003 e 2012.



Fonte: DIEESE, 2014. Elaboração do gráfico: a própria autora.

■ Destaque para a liderança do ranking pela construção civil.

Estes dados convergem simetricamente com a pesquisa realizada, para este trabalho, em duas construtoras em Araraquara, que apontam ser a rotatividade um dos maiores desafios da construção civil. De acordo com Pochmann (2012), uma melhor regulação do trabalho terceirizado poderia diminuir a alta rotatividade no setor e contribuir para um maior equilíbrio das finanças públicas.

Há uma ênfase administrativa na redução de custos e focalização na atividade-fim da empresa, como estratégia de sobrevivência ou de ampliação da participação no mercado. Por um lado, a adoção da terceirização constituiu-se como um certo *modus operandi gerencial*, tanto que nem sempre ela proporcionou os resultados esperados, especialmente em relação à qualidade e à confiabilidade. Com a terceirização, as empresas pretendem reduzir os gastos com os encargos trabalhistas e previdenciários. (CONCEIÇÃO, 2002).

Some-se também que, por tudo o que vimos até aqui, podemos afirmar que há uma tendência de defesa da flexibilização como ajuste da força de trabalho ao cenário descrito acima, que, no caso brasileiro, dado o arcabouço legal vigente, pode se expressar por meio da

¹⁸ Disponível em <http://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>. Acesso em 10/12/2014.

terceirização. Em outros termos, o avanço da terceirização não encontrou maiores barreiras legais para se viabilizar, apesar da controvérsia sobre a definição de atividade-fim, sobre o que discorreremos no tópico seguinte.

Por fim, é por todos esses motivos que o processo de terceirização implantado em diversos setores da produção capitalista nacional constituiu-se em objeto de diversos estudos e pesquisas realizadas por vários autores¹⁹, e instituições de pesquisas, os quais apontam que, apesar das diferenciações analíticas e de categorias estudadas, todos os estudos apontam para uma mesma direção: a terceirização implica em minimização de custos e maximização de resultados.

Ante o exposto, quando focamos o olhar, nas questões mais pontuais para a compreensão do nosso objeto de estudo, invariavelmente identificamos na terceirização a expressão mais acabada da flexibilização das relações de trabalho, o que reflete de forma ajustada o capitalismo contemporâneo.

4.4 A terceirização sob o ponto de vista jurídico

Destaca-se inicialmente que, embora a realidade brasileira em termos sociais e econômicos tenha nos colocado dentro de uma engrenagem mundial, a legislação e jurisprudência acerca da terceirização ainda carece de ajustes por parte dos nossos legisladores e até mesmo dos Tribunais na busca de um melhor entendimento e ponto de equilíbrio para equacionar os problemas jurídicos decorrentes desta estratégia de contratação de mão de obra, sobretudo na Justiça do Trabalho.

Dessa forma, para melhor compreensão dos atuais posicionamentos jurídicos, torna-se necessário uma breve abordagem a respeito da normatização brasileira sobre terceirização.

Por primeiro, há que se esclarecer que não há no país regulamentação específica para essa forma de contratar. O que se tem são algumas leis que introduziram a figura da relação trilateral legítima; entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho; projetos de leis em andamento no Congresso Nacional e propostas de

¹⁹Exemplos de estudos: Colli (2000) e Caires (1999), na indústria têxtil; DRUCK (1995), na indústria química; Sanches (2006), nos bancos; Carleial (2001) e Martins (1994), nos metalúrgicos; Garcia (2004), no setor siderúrgico, Venco, 2003, no telemarketing. Todos os estudos são unânimes em afirmar que a terceirização é sinônimo de flexibilidade e de precariedade.

lei elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e diversas instituições ligadas ao trabalho.

Conquanto, em 1974, a Lei 6.019/74, “Lei do Trabalho Temporário”, abriu as portas para a terceirização ao introduzir mecanismos legais para as empresas enfrentarem a *competitividade do sistema econômico globalizado*, possibilitando-lhes contratar mão de obra qualificada a menor custo e sem responsabilidade direta dos tomadores dessas atividades. Em 1983, a Lei 7.102/83 estendeu para os serviços de vigilância essa contratação atípica. (GONÇALVES, 2004, p. 175)

Segundo Delgado (2002), esta lei veio autorizar, além da hipótese clássica de contratação de serviços de vigilância, a terceirização permanente dos mesmos, estabelecendo normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares terceirizadas de vigilância no segmento bancário da economia.

E, por meio da Resolução n.04/86, de 22 de setembro de 1986, o TST introduziu em seus Enunciados o de número 256:

256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE.

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. (BRASIL, 1986)

Esse entendimento, que expressava a jurisprudência à época, passou a balizar grande parte das decisões judiciais quer na declaração da existência de vínculo de emprego direto entre o prestador dos serviços e empresa tomadora, beneficiária do trabalho, quer no reconhecimento da responsabilidade solidária das contratantes. Porém, a partir de 1990, em tempos de acirramento da pressão pela flexibilização do mercado de trabalho, a força do movimento pela terceirização da mão de obra teve impactos notórios na jurisprudência. A entrevista com o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, à época, Renato de Lacerda Paiva ilustra essa pressão:

[...] a Lei 6019, de 1974, inclusive a CLT já vem sofrendo algumas alterações importantes, flexibilizando um ponto aqui outro ponto ali e etc. Essa flexibilização realmente precisa ser feita assim mesmo, de modo pontual, gradual. Não pode ser uma reforma profunda porque temos, como disse antes, aquela imensidade de trabalhadores que estão fora do processo. Então, a terceirização é uma necessidade hoje em dia no Brasil, dentro desse processo de flexibilização. Para mim, a questão que se coloca é que a terceirização até há pouco tempo atrás – e digo isso pela minha experiência a partir dos recursos que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho – em sua

grande maioria não é discutida nos processos, pouco se discute sobre teses jurídicas dentro da terceirização (PAIVA, 2009).²⁰

E foi no vácuo da lei que o TST normatizou sobre essa forma de contratar; inicialmente, coibindo-a (Enunciado 256); mais tarde, legitimando-a em relação às atividades não essenciais ao empreendimento econômico, definindo como subsidiária a responsabilidade da tomadora.

E, enquanto os legisladores não resolviam esta lacuna, na década de 1990, mais precisamente em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado 331, tornando lícita a terceirização, desde que não envolva a atividade-fim da empresa. Por esse entendimento do TST, os trabalhadores devem ser subordinados diretamente à empresa prestadora de serviços e, em caso de não pagamento de direitos trabalhistas pela prestadora, a responsável será a empresa tomadora dos serviços, conforme se verifica:

Súmula nº 331 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das

²⁰PAIVA, Renato de Lacerda. Entrevista realizada para subsidiar pesquisa sobre a Terceirização e a Justiça do Trabalho, versando sobre o processo de terceirização na indústria de celulose e papel no Brasil. Porto Alegre: Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2009. Entrevista concedida a Magda Barros Biavaschi.

obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.²¹

Dessa forma, a orientação contida na súmula acima descrita admite que a empresa contrate outras empresas prestadoras de serviços terceirizados para a realização das suas atividades-meio, ou seja, aquelas atividades que não são voltadas diretamente para a atividade principal da empresa contratante.

Ocorre que o teor da Súmula 331 é objeto de vários entendimentos e desentendimentos em torno da distinção entre o que se constitui atividade-fim e atividade-meio, controvérsia recorrente, inclusive na própria Justiça do Trabalho.

Aliás, tal celeuma já perdura mesmo antes da edição da Súmula 331, uma vez que já se discutia a distinção entre atividades fins e atividades-meio²². Tanto é que Queiroz (1992, p.71) busca separar as atividades fins e meios, como uma das justificativas para terceirizar.

Segundo o autor:

Outras funções que nada têm em comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade-principal, portanto podem ser passadas a terceiros. Nestas encontram-se os procedimentos paralelos e acessórios, secundários, na administração das empresas. A identificação da finalidade das empresas é muito importante, para que estas possam concentrar todos os seus esforços e recursos, no sentido do incremento qualitativo. O objetivo social precisa ter uma relação íntima e exclusiva com a atividade-fim. Com o negócio e foco no produto.

Dessa forma, para que se possa estabelecer o que é atividade-meio, deve-se analisar os fins da empresa, previstos em seu contrato social. Assim, por esse critério, se um trabalho é caracterizado como eventual e sua realização não interfere no produto final que a empresa

²¹ Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 12/06/2014.

²² Estudos do DIEESE (2008) definem atividade-fim como aquela que faz parte do processo específico de produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa. Por exemplo, a produção dos motores destinados a veículos produzidos em uma montadora de veículos. As atividades-fim podem ser executadas pela própria empresa ou podem ser terceirizadas. Atividade-meio é aquela que faz parte do processo de apoio à produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa. Por exemplo, a limpeza da fábrica em uma montadora de veículos. As atividade-meio podem ser executadas pela própria empresa ou podem estar terceirizadas.

produz, ele é considerado atividade-meio; se esse trabalho deixa de ser esporádico, tornando-se regular, e a sua não execução comprometa a fabricação de determinado produto, o serviço está sendo feito na atividade-fim.

Logo, parece claro que atividades-fins seriam aquelas essenciais, ou seja, o próprio objeto da exploração pela empresa, razão para o qual foi criada. No entanto, em que pese a aparente simplicidade na diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, na prática, não é tão simples e fácil definir. Tanto é que não poucos autores consideram também que muitas atividades que são caracterizadas como atividades-fins estão cada vez mais sendo terceirizadas.

Dentre eles, o doutrinador Jorge Luiz Souto Maior (2004, p.2), ao analisar a Súmula 331, questiona a definição de atividade-fim e atividade-meio:

O Tribunal Superior do Trabalho foi infeliz, pois para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra.

Ainda para contribuir com esta diferenciação, o mesmo autor acredita que:

O Tribunal Superior do Trabalho cometeu uma grave definição jurídica, estabelecida no Enunciado 331, afastando da própria realidade produtiva. Em outras palavras, o Enunciado 331, sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão de obra, que era considerada ilícita, no Brasil, conforme orientação que se continha no Enunciado 256, do TST (SOUTO MAIOR, 2004, p. 2).

E ao comentar a realidade brasileira, NASCIMENTO (1995, p.10), dar a sua contribuição:

“As empresas têm terceirizado em hipóteses mais amplas e em alguns casos assumem riscos extrapolando a área em que é possível terceirizar, que é a das atividades-meio, o que é inevitável dada a insuficiência do referido critério. É que há atividades coincidentes com os fins principais da empresa que são altamente especializados e, como tal, justificar-se-ia plenamente, nas mesmas também, a terceirização.

O fato é que a confusão gerada em razão da indefinição sobre a distinção clara de atividade-meio e atividade-fim, gerou e ainda gera muita confusão e divergências acerca do tema. E, enquanto não se define, muitas empresas se aproveitam desta situação para terceirizarem atividades-fins, gerando por consequência terceirização ilícita, como referido por Souto Maior (2004).

E tal como defendido pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Vantuil

Abdalla (1996), a verdade é que não há parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e muitas vezes estar-se-ia diante de uma zona cinzenta em que muito se aproxima uma da outra.

Por fim, o que há de mais recente no meio jurídico no sentido de resolver esta celeuma quanto à definição do que seja exatamente atividade-fim, atividade-meio e, sobretudo a luta incansável por parte dos empresários para legalizar a terceirização em suas atividades fim, é o aguardo da decisão do Supremo Tribunal Federal em uma ação civil pública que retira a inconstitucionalidade da terceirização de atividades-fim e outros setores.

O tema chegou ao STF (Supremo Tribunal Federal), por meio de recurso extraordinário da empresa *Celulose Nipo Brasileira* (Cenibra). A empresa questiona decisão da Justiça do Trabalho que, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região (MG) foi condenada por terceirizar sua atividade-fim e proibida de continuar com essa prática. A Cenibra já havia contratado pelo menos 11 empresas terceirizadas para executar atividades essenciais como plantio, corte e transporte de madeira, o que mobilizava mais de 3.700 trabalhadores.²³

Com efeito, a decisão a ser tomada pelo SFT na matéria veiculada no processo acima citado deverá ser observada obrigatoriamente por todas as instâncias do Judiciário, em razão do reconhecimento da existência da repercussão geral ao tema terceirização. Assim, caso a tese da empresa seja vencedora, as empresas terão ampla e irrestrita autonomia para contratar trabalhadores terceirizados tanto para a sua atividade-meio, como para a sua atividade-fim, o que significa a possibilidade da existência de empresas sem quaisquer trabalhadores próprios.

Como se trata de assunto que está em plena discussão, possivelmente até a conclusão deste trabalho já tenhamos notícias do posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal.

Acresça-se como última informação que em 17 de novembro de 2014 a Procuradoria Geral da República, por meio de seu parecer no mesmo processo acima mencionado, considera fraude à legislação trabalhista a terceirização de atividade-fim em empresas. “A

²³Como visto anteriormente, a legislação e a jurisprudência atuais proíbem a terceirização em atividade-fim, ou seja, a atividade principal da empresa. No caso da Cenibra, as atividades relacionadas ao corte e manuseio da madeira são atividade-fim, já que a empresa produz celulose. Daí a iniciativa do MPT de mover a ação quando foi constatado que os trabalhadores que atuavam nessas tarefas eram contratados por empresas terceirizadas. A decisão do STF sobre o tema, com a repercussão geral dada ao processo, será decisiva para essa discussão. A proibição também está sendo questionada em projeto de lei que tramita no Congresso Nacional e que pretende liberar a terceirização para todas as atividades.

interposição da pessoa jurídica prestadora dos serviços (na atividade-fim) é mecanismo de fraude”, diz o parecer, assinado pelo subprocurador geral da República, Odim Brandão Ferreira, e aprovado pelo Procurador Geral da República, Rodrigo Janot. A decisão que for tomada no STF terá impacto direto na discussão sobre terceirização de mão de obra no país, pois dará repercussão geral ao tema.

Ao se posicionar contra o recurso da empresa Cenibra, a Procuradoria-Geral da República cita a súmula 331 do TST, que proíbe a terceirização de atividade-fim; alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que definem as relações entre empregador e empregado; a Constituição Federal; e expõe a falta de cabimento do recurso, afirmando que não há assunto de âmbito constitucional a ser tratado na questão da terceirização.

O parecer cita, ainda, as legislações da França, Espanha e Alemanha como exemplos de critérios utilizados para o reconhecimento do vínculo de trabalho. Nos três países, a percepção é de que existe a relação empregatícia direta entre quem presta o trabalho e quem se beneficia dele. Com um total de 150 páginas, o parecer apresenta outros argumentos jurídicos de aspecto processual para convencer os ministros do Supremo Tribunal Federal. Enquanto isso, aguardemos o posicionamento da Suprema Corte.

Oportuno salientar por fim, que não bastasse todo o exposto, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.4330/2004, cuja votação está sendo colocada em pauta para os próximos dias, que simplesmente legaliza a terceirização, inclusive na atividade-fim da empresa. E, por se tratar de um “projeto” não teceremos maiores comentários sobre o seu conteúdo, uma vez que não fora consolidado ainda, mas já nos demonstra a inclinação para a legalização desta prática, pelos Congressistas.

5 CENÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL

O arcabouço teórico desta pesquisa requer uma análise sobre a importância e evolução da construção civil no Brasil nos últimos anos, assim como a compreensão do papel do Estado com criações de programas habitacionais e políticas públicas que representaram um marco no crescimento deste segmento.

Tal como já mencionado neste trabalho, para maior proximidade com este tema, assim como para melhor compreensão das características do setor da construção civil e suas especificidades, recorreremos às referências bibliográficas da Engenharia e Arquitetura, teses e dissertações relacionadas ao tema, além de publicações do DIEESE, SINDUSCON/SP e SINTRACON/SP, da Procuradoria do Trabalho e MTE, dentre outros materiais utilizados para o enriquecimento desta pesquisa.

Destaca-se inicialmente, que a atividade construtiva é fragmentada e composta pelos segmentos: da construção de edifícios (formado pelas obras de edificações ou residenciais e pelas de incorporação de empreendimentos imobiliários); da construção pesada; de serviços especializados, conforme as divisões 41, 42 e 43, da Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE 2.0 (IBGE)²⁴.

Em nossa pesquisa empírica, privilegiou-se o estudo sobre a construção civil, que engloba basicamente as edificações habitacionais (verticais e horizontais), incorporação e empreendimentos imobiliários, tal como descrito em nota no item “41”, segmento das construtoras pesquisadas; já os dados numéricos obtidos por meios secundários (outras instituições como DIEESE, IBGE, etc), refere-se à toda a indústria da construção.

Feitas estas considerações, podemos referir que a indústria da construção civil, é um setor com extenso raio de atuação e de fundamental importância para o desenvolvimento do país. Economicamente, a construção civil se destaca devido à grande quantidade de etapas constantes em seu ciclo produtivo, e este fato se traduz no grande número de bens e serviços que esta consome de outros setores. Socialmente, a construção exerce também grande

²⁴A indústria da construção é formada pelas divisões 41, 42 e 43, da CNAE 2.0. A divisão “41” corresponde à construção de edifícios - que abrange as obras de construção de edifícios e de incorporação de empreendimentos imobiliários; a divisão “42” é da construção de obras de infraestrutura - que engloba a construção de rodovias, ferrovias, obras urbanas, obras de artes especiais, obras de infraestrutura para energia elétrica, telecomunicações, água, esgoto, transporte por dutos e construção de outras obras de infraestrutura; e a divisão “43” corresponde aos serviços especializados para construção - formada por obras de demolição e preparação do terreno, instalações elétricas, hidráulicas, outras instalações em construções, obras de acabamento e outros serviços especializados para a construção. Concla - Comissão Nacional de Classificação. Disponível em www.cnae.ibge.gov.br.

influência no mercado de trabalho nacional, já que absorve uma quantidade considerável de mão de obra.²⁵

Conforme Caetano (2001), a expansão do setor da construção civil no Brasil deu-se a partir de 1964 face à intervenção direta do Estado na questão habitacional. As medidas governamentais visando a viabilização do projeto habitacional do Estado consistiram basicamente na criação do Banco Nacional da Habitação (BNH) e na instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE)²⁶.

Para o mesmo autor, naquele período, a política habitacional do Estado havia sido concebida com o objetivo de solucionar problemas em diferentes áreas. Uma primeira era o déficit habitacional que, de acordo com FARAH (1992, p.160 apud CAETANO, 2001, p.38-39), atingia em 1964 “8.000.000 de unidades, sendo expressiva a presença, nos maiores centros urbanos do país, de modalidades precárias de habitação, como a favela, a autoconstrução em loteamentos de periferia e o cortiço”

Uma segunda finalidade da política habitacional no período consistia na criação de empregos através do estímulo à construção de moradias. A expansão da atividade produtiva deveria ser acompanhada por um aumento considerável da oferta de novos postos de trabalho. O crescimento do nível de emprego deveria incidir prioritariamente sobre as ocupações não qualificadas, incorporando, assim, um amplo contingente de trabalhadores migrantes da zona rural.

Dado igualmente relevante apontado por Caetano (2001) é a construção em larga escala de moradias populares financiadas pelo BNH²⁷ inspirada na reconstrução europeia do pós guerra, cuja viabilidade dos grandes canteiros de obras foi assegurada pela introdução de algumas alterações no processo construtivo, sendo as mais significativas:

- a) pesquisa e desenvolvimento de novos sistemas construtivos (alvenaria estrutural, contrapiso zero) e instalação de canteiros experimentais;

²⁵ Vide BARZELLAY, B.F.C, e LONGO, O (2011) “A motivação utilizada como ferramenta visando a melhoria da produtividade da qualidade de vida na construção civil.” *ISSN 1984-9354*.

²⁶ Este conjunto de mecanismos deveria garantir a arrecadação e a centralização de recursos que sustentassem a política habitacional do Estado.

²⁷ Com a criação do BNH, foi montado todo um sistema de captação e aplicações. Utilizando-se recursos oriundos da poupança privada e dos depósitos feitos pelas empresas no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, aplicados segundo critérios que deveriam levar em conta a rentabilidade financeira e o efeito social.

- b) utilização da pré-fabricação de elementos estruturais e de vedação e incorporação de inovações tecnológicas desenvolvidas pela indústria de materiais e componentes (kits hidráulicos e elétricos, cimento colante, telha de fibrocimento, tubos de PVC e cobre, lajes pré-moldadas) e de equipamentos (elevadores de obras, guias);
- c) deslocamento de atividades do canteiro para os setores produtores de materiais (utilização de concreto pré-misturado, argamassa pré-misturada)²⁸.

Contudo, tal crescimento verificado a partir de 1964, começa a dar sinais de enfraquecimento a partir dos anos 1980, que segundo estudos do IPT - Instituto de Pesquisas Tecnológicas (1988) este declínio origina-se na retração dos recursos estatais destinados tanto à construção de conjuntos habitacionais, como aos financiamentos habitacionais.

Destaca também Caetano (2001), que as novas exigências expressas pelo mercado consumidor acerca do produto moradia englobam aspectos que dizem respeito ao cumprimento dos prazos estipulados pelas empresas para a execução da obra de edificação, bem como a preocupação com a qualidade dos materiais, componentes e execução das variadas etapas da obra, a intensificação sobre o controle do processo construtivo e a diminuição do custo final do produto.

Desse modo, conclui o mesmo autor que a articulação entre uma maior exigência do mercado consumidor e as alterações ocorridas no âmbito do mercado de trabalho impeliram as empresas de edificações no sentido da implementação de alterações na organização do processo de trabalho (racionalização).

5.1 A retomada do crescimento da construção civil e os Programas do Governo Federal

Ao contrário do que ocorrera na década de 1980, nas duas últimas décadas, a construção civil retomou seu crescimento e tem seguido uma trajetória de crescimento exponencial, particularmente em termos de produção²⁹.

²⁸LIMA, Hélio da Costa. *De artista a operário: inovação tecnológica e reconversão do saber produtivo na construção*. João Pessoa, Universidade Federal da Paraíba, 1987, Dissertação de mestrado em engenharia de produção.

²⁹Informações extraídas da Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC <http://www.cbic.org.br/>

Não obstante, é preciso considerar que a construção civil é uma atividade econômica com algumas características bastante peculiares que fazem com que ela seja diferente de todos os outros setores da indústria nacional, é o que afirma o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo - SINDUSCON³⁰. Para o Sindicato, esta peculiaridade deve-se à descontinuidade e o fluxo de produção por projeto e por etapa, além da transitoriedade, são características inerentes ao processo produtivo deste segmento. Entretanto, historicamente, esses diferenciais não têm sido levados em conta, em especial na área trabalhista que, segundo órgãos representativos, a construção civil é um setor em que mais existe a mão de obra figurada na forma de subcontratação, o que enfraquece a relação de trabalho.

Segundo estudos da Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC, a Construção Civil começou a registrar incremento consistente em suas atividades a partir de 2004, deixando para trás décadas de dificuldades.

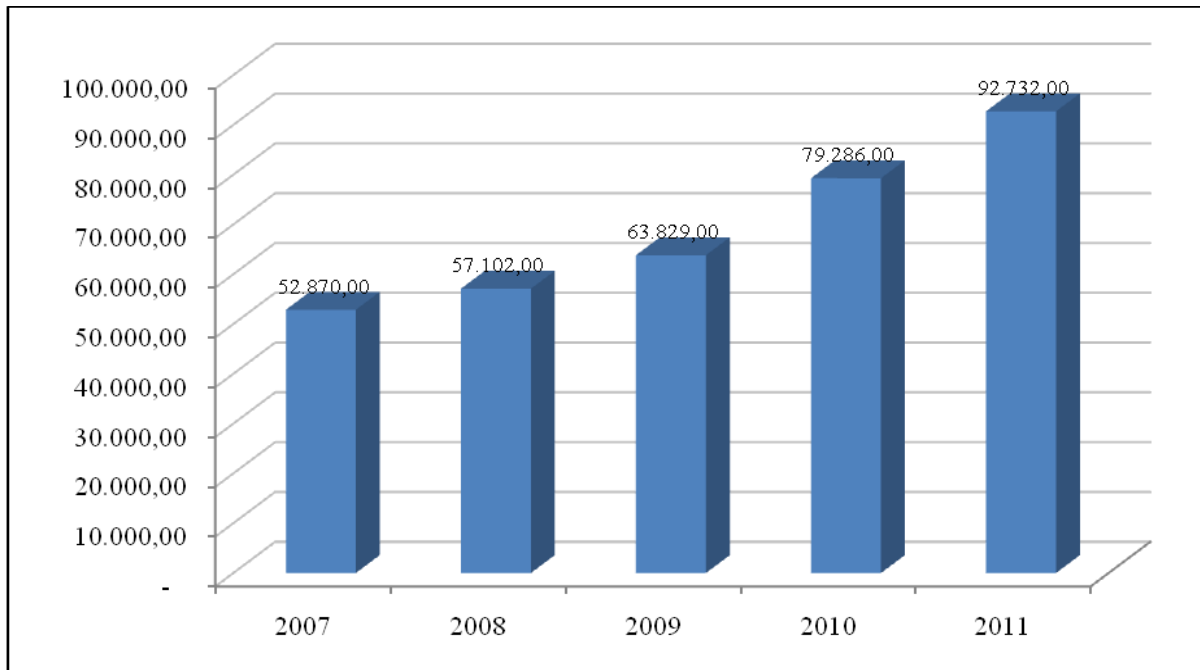
A volta da prosperidade no setor da construção civil, depois de décadas de estagnação, é fruto da emergência da nova classe média brasileira na presença de um alto déficit habitacional, é o que apontam estudos realizados pela FGV/2011. Estes mesmos estudos referem que eventos internacionais como a Copa do Mundo e as Olimpíadas, programas governamentais habitacionais e de infraestrutura, igualmente têm aumentado a demanda no setor.³¹

Para demonstrar esta evolução, utilizamo-nos da última pesquisa realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no ano de 2011, cujos dados permitem-nos entender a dimensão deste crescimento:

³⁰Fundado em 1934, o SindusCon-SP (Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo) é a maior associação de empresas do setor na América Latina. Congrega e representa mil construtoras associadas e 30 mil filiadas na capital paulista e nas 9 Regionais do sindicato no interior do Estado. São empresas de obras residenciais, comerciais, industriais, habitação popular, obras públicas e privadas. A construção paulista representa cerca de 35% da construção brasileira, que por sua vez representa cerca de 4,9% do PIB do país.

³¹ Ver NERI, M. C. “*Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil*”, pesquisa realizada pela FGV em abril/2011, com o apoio do Instituto Votorantim e pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas Disponível em <http://cps.fgv.br/construcao>. Acesso em 10/10/2014.

Gráfico 6 – Número de empresas ativas, na construção civil, com uma ou mais pessoas ocupadas no Brasil (2007-2011)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria, Pesquisa Anual da Indústria da Construção Civil 2007-2011

O gráfico acima demonstra que o aumento no número de empresas ativas investigado pela pesquisa passou de 52,9 mil em 2007, para 79,3 mil em 2010 e 92,7 mil em 2011, registrando aumentos de 17,0% em relação a 2010 e de 75,4% no confronto com 2007, o que representa uma ascensão vertiginosa em apenas cinco anos de análise.

Ainda conforme o IBGE, em 2012³², havia cerca de 104 mil empresas ativas na indústria da construção, 12,5% a mais que em 2011.³³

Nesta retomada de crescimento, o Programa de Aceleração de Crescimento - PAC, influenciou de forma substantiva. Trata-se de um programa do Governo Federal que engloba um conjunto de políticas econômicas que tem como objetivo acelerar o crescimento econômico do Brasil. Criado em 2007, no segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2007-2010), o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) promoveu a retomada do planejamento e execução de grandes obras de infraestrutura social, urbana, logística e energética do país, contribuindo para o seu desenvolvimento acelerado e sustentável.

Pensado como um plano estratégico de resgate do planejamento e de retomada dos

³² O ano de 2012 não foi incluído no gráfico, uma vez que a pesquisa 2007-2011, fora realizada de forma separada pelo IBGE.

³³ Estes dados, para além de uma constatação quantitativa, demonstram também que o número expressivo de pequenas e médias empresas no país, na década de 1990, se dá, em parte, pela abertura de empresas que prestam serviços terceirizados. (MARCELINO, 2013, p.29)

investimentos em setores estruturantes do país, o PAC contribuiu de maneira decisiva para o aumento da oferta de empregos e na geração de renda, e elevou o investimento público e privado em obras fundamentais.

Segundo fontes do atual governo - Dilma Rousseff, nos seus primeiros quatro anos, o PAC ajudou a dobrar os investimentos públicos brasileiros (de 1,62% do PIB em 2006 para 3,27% em 2010) e ajudou o Brasil a gerar um volume recorde de empregos – 8,2 milhões de postos de trabalho foram criados no período. Teve importância fundamental para o país durante a grave crise financeira mundial entre 2008 e 2009, garantindo emprego e renda aos brasileiros, o que por sua vez garantiu a continuidade do consumo de bens e serviços, mantendo ativa a economia e aliviando os efeitos da crise sobre as empresas nacionais.³⁴

Em 2011, o PAC entrou em sua segunda fase, com o mesmo pensamento estratégico, aprimorado pelos anos de experiência da fase anterior, captou mais recursos e realizou mais parcerias com estados e municípios, para a execução de obras estruturantes que pudessem melhorar a qualidade de vida nas cidades brasileiras.³⁵

Além disso, o programa do *Governo Federal Minha Casa Minha Vida*, igualmente contribuiu sobremaneira para o crescimento no setor da construção civil. Este programa tem por objetivo promover a produção de unidades habitacionais para famílias de várias faixas de renda, dentre as quais, as de renda familiar bruta até três salários mínimos.³⁶

Tem como abrangência, capitais e respectivas regiões metropolitanas, municípios com mais de 100 mil habitantes, podendo contemplar em condições especiais municípios entre 50 e 100 mil habitantes, de acordo com o seu déficit habitacional.

O funcionamento deste programa dá-se da seguinte maneira³⁷:

- A União aloca recursos por área do território nacional e solicita apresentação de projetos;

³⁴ Site Oficial: <http://www.pac.gov.br/sobre-o-pac> acesso em 23/11/2014.

³⁵ Ibidem

³⁶ Este programa também apresenta financiamento para atender outras faixas de rendas a serem atendidas pelo mercado, diretamente junto à Caixa Econômica Federal.

³⁷ Informações extraídas do site: http://www.adh.pi.gov.br/minha_casa_minha_vida.pdf. Visita em 11/10/2014.

- Estados e municípios realizam cadastramento da demanda e após triagem indicam famílias para seleção, utilizando as informações do Cadastro Único;
- Construtoras apresentam projetos às superintendências regionais da Caixa Econômica Federal, podendo fazê-los em parceria com estados, municípios, cooperativas, movimentos sociais ou independentemente;
- Após análise simplificada, a Caixa Econômica Federal contrata a operação, acompanha a execução da obra pela construtora, libera recursos conforme cronograma e, concluído o empreendimento, realiza a sua comercialização;
- A indicação dos candidatos selecionados e realizada, preferencialmente, pelo Distrito Federal ou município onde é executado o empreendimento. O estado pode promover a indicação, quando for o responsável pelas contrapartidas aportadas no empreendimento ou nos casos em que o município não possua cadastro habitacional consolidado, mediante prévio entendimento entre os entes públicos.

Os municípios têm a responsabilidade de indicar a demanda local, de definir os critérios locais (aprovação do Conselho Local de Habitação); realizar o cadastramento e atualização do beneficiário no Cadastro Único dos Programas do Governo Federal (Cad-Único), além da desoneração dos tributos - isenção do Imposto Predial e Territorial Urbano - IPTU e do Imposto Sobre Serviços - ISS durante o período de construção das unidades habitacionais.

É oportuno mencionar que este programa habitacional – Minha Casa, Minha Vida - é o maior propulsor das vendas de imóveis realizadas por uma das construtoras, cuja clientela depende em torno de 94% destes recursos. Tal fato justifica a própria publicidade da construtora, que traz em seu *outdoor* a sua marca associada ao programa do Governo Federal.

Tanto é que, em entrevista concedida ao Jornal *O Tempo* de Belo Horizonte/MG no dia 29 de Outubro de 2014, o Presidente de uma das Construtoras pesquisadas, afirma que continuará investindo no *Minha Casa, Minha Vida*, pois é o seu segmento, estando na faixa dois à faixa três do programa que é de três a dez salários mínimos.³⁸

Há que se reconhecer ainda que, além dos programas do Governo Federal, outros fatores também contribuíram para o crescimento avançado na construção civil entre 2004 e 2013, com o aumento do emprego formal, o crescimento da renda familiar, maior

³⁸ Jornal *O Tempo* Belo Horizonte. Entrevista concedida pelo Presidente de uma das construtoras pesquisadas na data de 29/10/2014.

concorrência entre instituições financeiras, maior oferta de crédito imobiliário e a redução nas taxas de juros.³⁹

5.2 O trabalho na construção civil e os seus desafios

O tamanho da indústria da construção, a complexidade da cadeia produtiva, o atraso histórico das relações de trabalho, a ausência de ação propositiva do estado no enfrentamento das questões centrais que têm impacto sobre o setor - informalidade, rotatividade, terceirização, saúde e segurança - são os principais desafios a serem vencidos em direção a melhores relações e condições de trabalho para os trabalhadores.

Além de sua importância socioeconômica, o setor da construção civil também se destaca, pela sua forte heterogeneidade⁴⁰, decorrente da multiplicidade das formas que pode adquirir e a sua flexibilidade tecnológica e organizacional que se constituem em uma característica extremamente importante do setor.

Novais (2006) indica que nos anos 1990, tanto o setor da construção civil quanto os demais setores da economia foram marcados pela abertura de mercado, com a inserção de empresas e de produtos estrangeiros, o que gerou mudanças na economia nacional, tal como verificamos nos itens anteriores. O mesmo autor menciona ainda que os setores produtivos, ameaçados pela competição estrangeira, foram forçados a modificar e modernizar seus processos, com o objetivo de aumentar a competitividade dos seus produtos, o que igualmente ocorreu no cenário da construção civil.⁴¹

Contudo, apesar da modernização e mecanização crescentes, o setor de construção civil ainda mantém características historicamente peculiares, tais como: necessidade de esforço físico; ambiente de trabalho adverso; trabalho insalubre; instabilidade no emprego;

³⁹Segundo o Dieese, os investimentos públicos e privados, além dos programas como o PAC e o Minha Casa, Minha Vida, estimularam o crescimento do segmento em 2010 e são os fatores que devem ajudar a compor um cenário positivo para o setor a partir de 2011, apesar de uma possível redução no ritmo de consumo. Além disso, o estudo cita a Copa do Mundo de 2014 como um dos pilares para o crescimento;

⁴⁰Tema trabalhado por COSTA, L. R. (2010) “Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na construção civil” Tese de Doutorado - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

⁴¹NOVAIS, S. G. Análise da Influência dos Sistemas da Qualidade na Competitividade de Empresas de Construção Civil. 2006. 176 f. Tese (Doutorado em Engenharia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

mobilidade física; pouca procura e baixa oferta de cursos de formação profissional, rotatividade, necessidade de pouca habilitação específica; altos índices de acidentes de trabalho; baixo prestígio social, dentre outros. (CATTANI, 2001)⁴².

Desse modo, há que se reconhecer que a indústria da construção difere e muito dos outros segmentos, uma vez que apresenta peculiaridades que refletem uma estrutura dinâmica e complexa. A arte de construir reúne um conjunto de profissionais, máquinas, equipamentos e materiais que, associados, produzem, com efeito, a obra desejada. (ARAÚJO; MEIRA, 2010)

Esta constatação é uma convergência entre os estudiosos do setor e não poderia ser diferente, até porque a construção civil como uma indústria altamente fragmentada em um grande número de empresas de pequeno porte, envolve uma enorme variedade de intervenientes e, comparativamente a outros setores, não é sofisticada. (PALÁCIOS, 1995)

E são estas especificidades que fazem da construção civil um setor bastante dinâmico e complexo, marcado por um modo próprio de ser e de fazer, diferente daquele de outros setores industriais. Mesmo reconhecendo que cada setor produtivo possui especificidades, as características intrínsecas da construção civil se manifestam, sobretudo, pela própria descontinuidade do seu processo produtivo que produz uma elevada instabilidade, principalmente para os trabalhadores do setor, o que provoca uma série de desafios a serem enfrentados diariamente.

O próprio canteiro de obras evidencia a dificuldade de encadeamento de atividades e das interconexões entre elas, sobretudo em função da grande utilização de diferentes modos de organização do trabalho, da diversidade de técnicas empregadas e das próprias condições de construção de modo que tratamos aqui como um setor com características específicas e específicos deste setor, se comparado a outras áreas produtivas.

De outra parte, o mercado de trabalho oferece, poucas opções às pessoas sem qualificação. Neste cenário, a construção civil torna-se atrativa para aqueles sem uma profissão definida, mesmo que as condições do trabalho apresentem-se como inseguras e que o emprego em si, como instável. Dessa forma, o setor é caracterizado por uma elevada absorção de mão de obra sem especialização adequada para o trabalho.

E como relatou a gerente de Recursos Humanos da Construtora “A”, entrevistada nesta

⁴² CATTANI, A. Recursos informáticos e telemáticos como suporte para formação e qualificação de trabalhadores da construção civil. 2001. 249 f. Tese (Doutorado em Informática na Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

pesquisa, “*a construção civil tem um estigma de que toda mão de obra que não serviu para outras áreas, vai para construção civil*”. Igualmente foram vários os relatos por parte dos empregadores de que não se trata de uma atividade atrativa, sobretudo para os jovens, uma vez que estes não consideram uma atividade que traz um *status* perante a sociedade.

E neste ponto, realça-se os ensinamentos de Oliveira e Iriart (2008), que entendem que a fragmentação do processo produtivo na construção civil dificulta a identificação dos trabalhadores como categoria, repercute em índices baixos de sindicalização, afetando a combatividade das entidades sindicais, favorecendo a permanência das relações encontradas. Os trabalhadores evidenciam a consciência da sua invisibilidade social, jurídica, política e também moral, refletindo na própria consideração do valor pessoal e de seus pares.

Outra característica do setor da construção civil reside nos diferentes graus de instrução exigido dos profissionais, que variam desde funções que requerem curso superior até aquelas que não necessitam de formação prévia, cuja capacitação ocorre no próprio ambiente de trabalho (CATTANI, 2001). Nesse sentido, o setor se destaca como atividade intensiva em mão de obra, oferta muito emprego de baixa qualificação, acolhe as camadas com menor grau de escolaridade e mais carentes da sociedade.

A Construção Civil brasileira sempre fez uso da mão de obra rural, que, aproveitando-se da sazonalidade dos trabalhos do campo, se deslocava para os centros urbanos à procura de trabalho. Nesse processo de subcontratação, as construtoras utilizam-se de empresas especializadas em determinados serviços, além de trabalhadores autônomos sem registro e de agenciadores de mão de obra denominados “gatos”, tal como acentua Costa e Tomasi (2014).

Aclara-se nesta pesquisa, que o processo de conhecimento do ofício para a maior parte dos trabalhadores na construção civil ocorre essencialmente no próprio dia a dia, com a proximidade dos trabalhadores mais experientes. Os trabalhadores mais novos vão adquirindo algumas habilidades com o decorrer do tempo, como o ajudante geral que se torna servente de pedreiro e o servente que se torna pedreiro. E esse processo ocorre sem que haja uma qualificação externa ao processo de trabalho, tão pouco resultante de cursos de qualificação oferecidos pelos seus empregadores.

Outro lado da mesma moeda é a desvalorização profissional, acrescenta Oliveira e Iriart (2008). De raiz ideológica e cultural, a não valorização do saber operário é o ideário de sustentação da divisão social do trabalho, baseada nas noções dos trabalhadores que pensam e por isso têm um saber reconhecido e os trabalhadores que fazem e por isso estariam desprovidos de saber. As ocupações da construção civil são ofícios que, na maior parte das vezes, são aprendidos pelo viés prático, não demandando, no ingresso, qualificação e

treinamento, o que, por um lado, representa maiores possibilidades de inserção profissional, mas por outro, contribui para o não reconhecimento social da categoria.

E foi exatamente esta a constatação nas construtoras pesquisadas nesta pesquisa, qual seja, nas funções básicas da construção civil, a experiência na execução dos trabalhos sempre foi mais importante do que a escolaridade ou mesmo de que qualquer tipo de qualificação obtida externa ao processo de trabalho. E, devido à falta de profissionais qualificados ou experientes para exercerem determinados ofícios, as empresas da construção civil, buscam, aos poucos, manter a fidelidade de seus trabalhadores, oferecendo alguns benefícios ou mesmo plano de carreira na própria empresa, ante a dificuldade de encontrar mão de obra qualificada, foi o que observamos na Construtora “A”, uma das construtoras pesquisadas neste trabalho.

Importa diferenciarmos aqui a qualificação profissional decorrente da experiência obtida com o próprio exercício da atividade (pedreiros, ajudantes, armadores, carpinteiros, mestre de obras, etc.) e a qualificação profissional obtida através da escolarização. Os primeiros profissionais (que obtêm seus conhecimentos por meio do exercício da sua atividade) ativam-se neste segmento como sua real profissão e não têm a pretensão (ao menos de forma imediata), de mudar sua atuação profissional, ainda que mude de empresas ou trabalhe de forma autônoma. Já os profissionais cuja qualificação fora obtida por meio da escolarização (excetuados as profissões mais qualificadas como técnicos e engenheiros) atuam neste segmento de forma temporária, ou seja, até obter melhores opções de trabalho.

Neste aspecto, em uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas - FGV, em 2011, intitulada "Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil",⁴³ os resultados obtidos indicam que o aumento do nível de escolaridade tem afastado os jovens brasileiros do trabalho na construção civil. Eles preferem, segundo a pesquisa, ocupações menos braçais e mais qualificadas, o que contribui fortemente para o chamado "apagão" de mão de obra no setor, que responde por 63% dos investimentos totais na economia.

Esta mesma pesquisa afirma que, apesar da construção civil ter se alinhado com novas tendências do mercado de trabalho, aumentando a escolaridade de seus trabalhadores, reduzindo a informalidade, ainda assim, há um aumento da escassez de mão de obra.

Parece óbvio, mas é comum associar o apagão de mão de obra da construção civil a

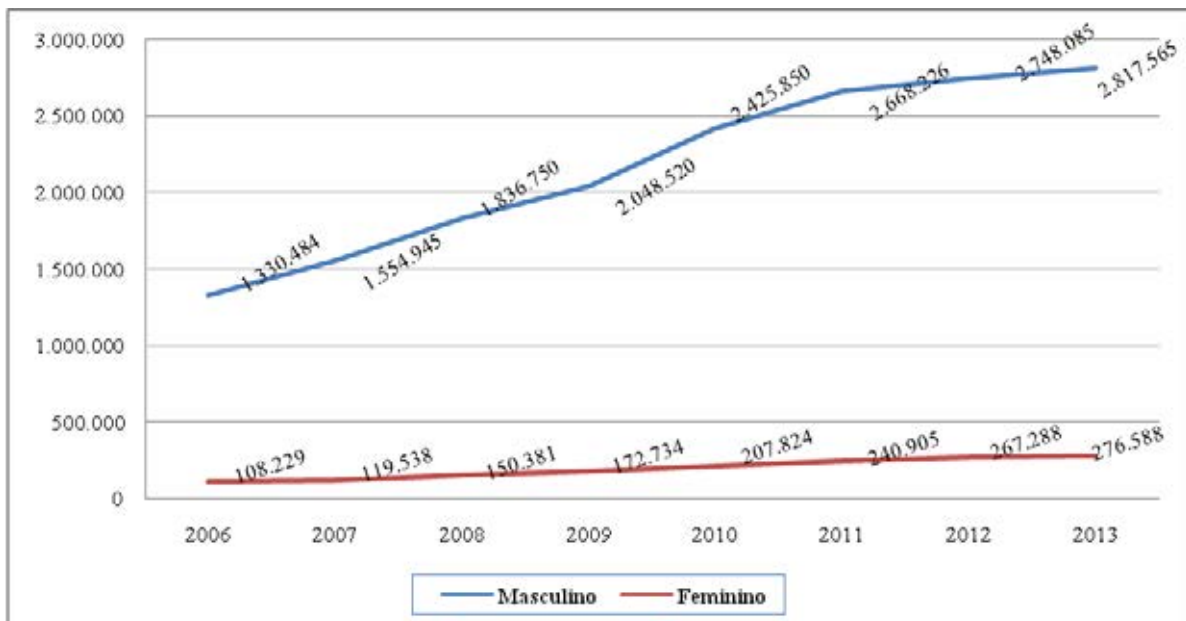
⁴³Pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (2011) “Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil”, coordenação de Marcelo Cortes Neri, apoiada pelo Instituto Votorantim e pelo Centro de Políticas Sociais da FGV. Disponível em: http://www.cps.fgv.br/cps/bd/vot3/Vot3_Construcao. Acesso em 12/12/2014.

problemas de escolaridade, o que, por esta visão, levaria a crer que tal problemática se deve à baixa escolarização dos brasileiros. Contudo, Neri (2011), em pesquisa realizada pela FGV e acima mencionada, afirma exatamente o contrário:

Os jovens brasileiros, na busca de melhora de seu baixo nível educacional têm optado por começar a trabalhar mais tarde e escolhido ocupações menos braçais e mais qualificadas que as oferecidas tradicionalmente no setor da construção. Para agravar o quadro é o segundo setor com menor participação na educação profissional, perdendo apenas para a agricultura. Na medida em que o setor não emprega mulheres, a tendência é de acirramento do apagão da mão de obra, justamente porque os mais escolarizados não têm optado pelo trabalho na construção.

E quanto ao gênero, trata-se de mão de obra majoritariamente masculina na construção civil no Brasil, o gráfico abaixo, elaborado conforme dados da RAIS-MTE, indicam mais de 90% da mão de obra masculina, mas observa-se uma linha crescente do trabalho feminino neste setor, ainda que timidamente.

Gráfico 7 - Número de trabalhadores na construção civil no Brasil, por gênero (de 2006 até 2013).



Fonte: RAIS-TEM (Banco de dados CBIC). Elaboração do gráfico: a própria autora.

Na pesquisa de campo realizada para este trabalho, não verificamos nenhuma mulher trabalhando nos canteiros de obras nas atividades típicas. Somente encontramos uma mulher na função de técnica de segurança do trabalho na Construtora “A”, uma estagiária do curso de engenharia civil e a engenheira responsável pela obra (que encontrava-se em férias, por ocasião das entrevistas) na Construtora “B”.

Por fim, verifica-se que são vários os desafios enfrentados na construção civil, seja em

razão de fatores inerentes à sua própria atividade, seja em razão de fatores relacionados à sua própria mão de obra, como veremos a seguir.

5.3 As diversas faces da terceirização na construção civil

Foram várias e às vezes incompatíveis as impressões sobre o processo de terceirização na construção civil, colhidas a partir da pesquisa realizada nos canteiros de obras. Entretanto, e tomando por empréstimo o trabalho realizado por Costa (2010), 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 condições inerentes à sua própria contratação em sua maior parte terceirizadas.

Contudo, o que se verifica ao analisar a questão da terceirização, ao regressar da pesquisa de campo, torna-se mais evidente ainda a complexidade que envolve a questão. Como já referido nos procedimentos metodológicos, realizamos pesquisa empírica a partir de duas construtoras com obras em andamento na cidade de Araraquara/SP, as quais passamos a analisar:

5.3.1 Construtora “A”

A primeira Construtora, aqui denominada de Construtora “A”, foi fundada em 1988. Sediada na cidade de Araraquara/SP, é especializada em construir e comercializar imóveis de alto padrão como apartamentos, edifícios residenciais e comerciais, residências, condomínios horizontais e verticais, além de obras para os mais diversos setores. Seu escritório administrativo encontra-se situado na região central da cidade.

Em que pese não seja uma construtora grande em número de empregados, comparada às grandes empresas do ramo da construção civil, mas com grande capacidade produtiva e bem estabelecida economicamente neste segmento, esta fora unanimemente indicada pelos representantes das instituições entrevistados nesta pesquisa (Ministério do Trabalho e Emprego, Procuradoria do Trabalho e Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil), como sendo uma das poucas em Araraquara que terceiriza serviços de forma menos

precarizada.⁴⁴

Atualmente possui 86 empregados, incluindo a parte administrativa. O número de trabalhadores diretamente ligados aos canteiros de obras, varia muito conforme a realização de cada obra. Por exemplo, no condomínio horizontal, cujo canteiro de obras visitamos para a realização desta pesquisa, possuía 180 trabalhadores diretos no início da obra (obra iniciada em 23/07/2012 com previsão de conclusão prevista para Janeiro/2015), incluindo engenheiros e técnicos de segurança do trabalho; já em outubro/2014, na fase de conclusão da obra, possui 70 trabalhadores diretos e 16 terceirizados. Sendo que estes últimos estão laborando na construção de um edifício que se encontra na fase inicial (fase de fundação, armação de ferro e carpintaria), em cujo canteiro também realizamos a maior parte das entrevistas com trabalhadores diretos, terceirizados e proprietários de empresas subcontratadas.

E para compreender esta oscilação no número de trabalhadores é oportuno descrever as principais etapas constitutivas do processo produtivo de edificações⁴⁵. Para isso, nos socorremos da descrição tão bem registrada por Farah (1992), com acréscimos importantes feitos por Caetano (2001), em sua tese de doutorado.

- a) instalação do canteiro de obras - preparação e organização do sítio produtivo envolvendo as seguintes atividades: limpeza e preparação do terreno, construção de alojamentos; almoxarifado; escritório; oficinas; instalações elétricas e hidráulicas que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes, pedreiros, carpinteiros, armadores operadores de máquinas de terraplanagem, encanadores, eletricitistas;
- b) fundações - sondagem do terreno, locação topográfica, escavação, confecção de formas, armação, preparação do concreto e concretagem dos elementos de fundação, nivelamento que demandam os seguintes postos de trabalho: técnicos em sondagem, poceiro, ajudante, operador de equipamentos de escavação, carpinteiro, armador, operador de betoneira;
- c) estrutura - locação dos elementos e peças estruturais, confecção e montagem das formas, escoramento, execução e montagem da armação, preparo do concreto

⁴⁴Aqui ressalvadas todas as concepções de que a precarização é inerente à própria terceirização.

⁴⁵ É claro que alguns elementos ou etapas podem apresentar variações, sobretudo em razão das tecnologias aplicadas por cada construtora, bem como o porte da obra. Uma construção simples, por exemplo, não será necessário a construção de almoxarifado e escritório. Contudo, em geral, o descritivo apresentado pelos autores dão conta de demonstrar com riqueza de dados o memorial de uma edificação.

- econcretagem de lajes; controle tecnológico do concreto, vigas e pilares, desforma, limpeza, regularização do concreto que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudante, carpinteiro, armador, operador de betoneira, pedreiro, tecnólogo de concreto, engenheiro;
- d) vedação – execução da alvenaria (preparo de argamassa, assentamento de tijolos ou outros componente de vedação); o assentamento apresenta as seguintes operações: marcação (assentamento da primeira fiada de tijolos e definição do nível e do prumo das paredes), assentamento, encunhamento (assentamento da última fiada de tijolos antes da estrutura), quebra de tijolos para assentamento em cantos no local das portas e janelas que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes, pedreiros;
- e) instalações elétricas e hidráulicas – instalações elétricas: assentamento de eletrodutos, instalação de fios e cabos elétricos, colocação de componentes de segurança, instalação da rede telefônica, colocação de interruptores; tomadas; espelhos e luminárias que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes e eletricitas; instalações hidráulicas: execução e instalação de rede de água fria, de água quente, de rede de esgoto, de águas pluviais, colocação de aparelhos e metais sanitários, rede de incêndio; a execução da rede de água fria e de água quente inclui as seguintes operações: abertura de rasgos na alvenaria, assentamento de tubos e complementos (de PVC ou aço galvanizado para água fria e de cobre para água quente), colocação de registros, válvulas, reservatório de água e torneira de bóia que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes, encanadores, pedreiros;
- f) esquadrias – colocação de portas, janelas, portões, gradis etc.; colocação de portas e janelas: colocação de batentes, colocação da esquadria ou caixilho, vedação, colocação de vidros que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes, carpinteiros, pedreiros, vidraceiros;
- g) cobertura – com telha de barro: execução e montagem da estrutura do telhado, colocação de telhas, emboçamento (fixação das telhas de barro com cimento e areia), execução da cumieira; com telha de fibrocimento: execução e montagem da estrutura do telhado, colocação e fixação das telhas; cobertura com lajes: atividades similares às descritas na execução da estrutura da edificação acrescida da impermeabilização da laje que demandam os seguintes postos de trabalho: telha de barro: ajudantes, carpinteiros, pedreiros; telha de fibrocimento: na colocação e fixação das telhas

- intervém o telhadista ou montador; laje de cobertura: mesmas categorias de trabalhadores que participam da execução da estrutura de concreto;
- h) forros – tradicionais: preparação de materiais e componentes, execução da estrutura de sustentação do forro, execução do forro; estuque: preparação das madeiras para a estrutura, execução da estrutura, preparação da argamassa, preenchimento dos quadros com a argamassa; de madeira: preparo, fixação e colocação das peças de madeira; de gesso: preparação das peças da estrutura, execução da estrutura, colocação das placas de gesso que demandam os seguintes postos de trabalho: forros tradicionais: ajudantes, carpinteiros, pedreiros; estuque:ajudantes, carpinteiros, pedreiros; forro de madeira:ajudantes, carpinteiros; forro de gesso: ajudantes,carpinteiro, gesseiro;
- i) revestimento de forros e paredes – execução do chapisco (camada de aderência no forro e nas paredes), do emboço (camada intermediária feita com cimento, areia e cal) e do reboco (camada fina de cimento, areia e cal, colocada sobre o emboço), assentamento de azulejos, colocação de pastilhas e revestimentos com pedras; a execução do chapisco inclui as seguintes operações: preparo da argamassa, umedecimento da superfície a ser revestida, chapisco; a execução do emboço inclui as seguintes operações: marcação da espessura, preparo da argamassa, aplicação da massa nas paredes ou forro, acerto final da espessura do revestimento; a execução do reboco inclui as seguintes operações: preparação da argamassa, aplicação e uniformização do revestimento; o assentamento de azulejos inclui as seguintes operações: preparo da argamassa, umedecimento das paredes, assentamento e limpeza dos azulejos que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes, pedreiros, azulejistas;
- j) pintura – limpeza da superfície a ser pintada, umedecimento da base ou superfície, aplicação de fundo selador ou anti-oxidante, vedação de falhas do revestimento com massa, pintura (várias demãos) que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes, pintores;
- k) acabamento – execução de pavimentação externa, colocação de fechaduras etc., que demandam os seguintes postos de trabalho: diferentes ofícios já presentes no canteiro de obras em momentos anteriores;

- l) limpeza – limpeza da edificação, desativação, desmontagem do canteiro de obras e de suas construções e instalações provisórias que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes;
- m) atividades de apoio – atividades de apoio que recortam as diversas etapas: planejamento e controle, armazenamento e transporte de materiais que demandam os seguintes postos de trabalho: ajudantes.⁴⁶

As etapas elencadas acima caracterizam bem a demanda de trabalhadores em cada fase da construção de um edifício, o que resulta em números variáveis de trabalhadores contratados diretamente pela construtora e terceirizados, variando conforme a etapa da obra.

Ressalta-se por fim, e como já mencionado anteriormente, a Construtora “A” atua também no segmento de construção de condomínios horizontais, cujo procedimento e fases são diferenciadas.⁴⁷ Contudo, não foi possível localizar e/ou acompanhar descritivamente as etapas sistematizadas do processo de construção, razão pela qual ilustramos algumas fases por meio das fotografias abaixo que nos dão uma idéia destas etapas. Referidas imagens foram cedidas pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

⁴⁶ Esta descrição aproxima-se tanto das edificações realizadas pela Construtora “A”, quanto pela Construtora “B”.

⁴⁷ Não localizamos as etapas específicas deste modelo de empreendimento.

Figura 1 - Início da construção de um condomínio horizontal pela Construtora “A”



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Nesta fase já havia sido realizada a preparação topográfica do terreno.

Figura 2 - Construção dos pilares da portaria de entrada do mesmo condomínio visto na imagem anterior.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 3 - Construção dos muros do mesmo condomínio, visto na imagem anterior.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 4 - Término da construção dos muros deste condomínio



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 5 - Reparo do gramado do condomínio citado anteriormente.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 6 - Quadra de tênis em fase de conclusão do mesmo condomínio



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

As imagens acima demonstram que cada etapa do processo de construção dos empreendimentos demanda um número diferente de trabalhadores diretos e/ou terceirizados com funções específicas de cada etapa da construção.

A Construtora “A”, informa que terceiriza os serviços de elétrica, serviços de gesso, pintura externa (em razão do trabalho em altura) armação (estrutura de ferragens que formam o pilar) e carpintaria (carpinteiro faz a caixa, para o enchimento com concreto). Segundo o engenheiro geral da pesquisada, estas atividades demandam conhecimentos especializados e transitórios na obra, o que justificaria a terceirização.

Parece óbvio, mas em nenhum momento cita-se a redução de custos como maior estratégia para justificar a terceirização. E como reforçam Barros; Mendes (2003), a empresa reduz custos com os encargos sociais, utilizando o sistema de subcontratação de empresas (vinculadas à cooperativa ou empreiteiras) especializadas em etapas diferentes da obra (fundação, estrutura, alvenaria, entre outras).

Essa especialização de serviços reflete o antigo e ainda atual modelo de produção taylorista, baseado na racionalização do trabalho e na cisão entre concepção e execução. Nesse sistema, contratam-se empreiteiros (intermediários entre a empresa e os trabalhadores) que se responsabilizam pelos terceirizados (profissionais autônomos que são contratados temporariamente para a prestação de serviço). Esta análise parece ser o encaixe perfeito para o que se verifica na prática.

As imagens a seguir apresentadas nos dão uma ideia deste tão propalado serviço especializado na etapa inicial da obra, em que armadores e carpinteiros terceirizados são contratados.

Figura 7 - Fase de fundação de um edifício da Construtora “A”: trabalho dos armadores.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 8 - Armações de ferro usadas nas fundações do mesmo edifício.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 9 - Trabalho nas fundações do mesmo edifício.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 10 - Trabalho dos carpinteiros nas fundações do mesmo edifício.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 11–Nesta fase da obra utilizou-se mão de obra de: armadores, pedreiros e carpinteiros.



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

Figura 12 - Armação da estrutura de ferro do mesmo edifício



Imagem cedida pela técnica de segurança da obra, com autorização do coordenador geral de obras.

A Construtora “A”, indica ainda que a terceirização somente ocorre com empresas previamente estabelecidas e com capacidade econômica conhecida. Além disso, os terceirizados permanecem por um tempo determinado na obra para fazer atividades

transitórias, como revelado anteriormente, mas o contrato do trabalhador com a subcontratada permanece, pois este pode ser deslocado para outra obra.

É evidente que estamos diante de duas situações enfatizadas pela construtora, segundo as quais, para ela, este modo de contratação não traz nenhum tipo de prejuízo ao trabalhador: a primeira é que não firma contrato de prestação de serviços terceirizados com empresas inidôneas no mercado e que não tenham um capital financeiro conhecido, capaz de suportar as despesas fiscais e trabalhistas. A segunda situação é que, apesar de o serviço caracterizar-se como transitório para esta contratante, o empregado da subcontratada, que lhe prestou os serviços não perde o emprego, com o término da fase da obra que demandou seus serviços; este trabalhador é alocado em outras obras nas quais o subcontratado presta serviços.

E como revela um subcontratado de carpintaria e ferragens entrevistado na obra: *“possui muito serviço na construção, mas não possui mão de obra para dar conta da demanda”*. Este Subcontratado presta serviços para a Construtora “A”, há 18 anos e emprega atualmente 50 trabalhadores, distribuídos em várias obras de Araraquara e região⁴⁸. Afirma ainda que ao término dos trabalhos nesta construtora, os seus empregados já serão transferidos para outra obra, previamente contratada. Contudo, acrescenta ainda que *“em geral após um ano de trabalho o funcionário começa a aprontar para ser dispensado.”*

Curiosamente, a afirmação anterior coincide também com as afirmações apresentadas de forma unânime, pelo engenheiro, proprietário e gerente de Recursos Humanos, que o funcionário, por opção própria, não tem interesse em permanecer na empresa, ficando no máximo o período que dura a obra. Entendem que a falta de interesse por parte dos empregados em permanecer no emprego se deve, por dois motivos: o desejo de sacar o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), receber a multa de 40% (em caso de dispensa imotivada) e o recebimento do Seguro Desemprego.

É o que declarou a gerente de Recursos Humanos:

Essa mão de obra é complicada. Após nove meses de serviço, o funcionário já perde o interesse em se manter trabalhando para a mesma empresa. Eles preferem sair, receber o FGTS e Seguro Desemprego e trabalham na informalidade até arrumar outro emprego.

⁴⁸ Relata com orgulho que trabalhou como carpinteiro, mestre de obras e depois abriu sua própria empresa. Refere que os funcionários do segmento que atua (armação e carpintaria), não possuem interesse em qualificar-se e crescer profissionalmente.

No mesmo sentido, o subcontratado do setor de carpintaria e ferragens, já referido anteriormente, acrescentou:

“Duas coisas que estragam o funcionário: o Seguro Desemprego e a multa de 40%, porque não sai do bolso deles, isso estraga o funcionário e gera desemprego. Mas na maioria das vezes a gente tem que recontratar esse mesmo funcionário por causa da falta de mão de obra”

Mais adiante, o coordenador geral da obra reafirma que a justificativa para a falta de interesse do empregado em permanecer com o vínculo empregatício após o término de cada obra dá-se em razão do especial interesse em receber as verbas rescisórias e o Seguro Desemprego:

Os trabalhadores pedem para ser dispensado com o objetivo de receber o valor da rescisão contratual, resgatar o FGTS e receber o Seguro Desemprego. Dessa maneira, esperam ter um montante maior para comprar carro, adquirir casa própria, viajar para sua região de origem. Durante o período em que recebem o Seguro Desemprego, comumente trabalham em algumas obras sem registro, ou informalmente pois ver nisso um ganho. Isso ocorre com várias funções: pedreiros, ajudantes de pedreiro, carpinteiros, etc⁴⁹

A gerente de Recursos Humanos pesquisada afirma também que apesar dos esforços da empresa em formar equipes de trabalho, para evitar a dispensa no final da obra, estes não surtem os efeitos esperados. Cita como exemplo, a criação de níveis salariais, conforme a evolução da qualificação para determinada atividade.

Tabela 3 – Quadro de função/cargo e salário da Construtora “A”

Cargo / Função	Salário	Cargo / Função	Salário
Mestre senior	R\$ 3.880,00	Pedreiro senior	R\$ 1.551,00
Mestre pleno	R\$ 3.532,00	Pedreiro pleno	R\$ 1.425,00
Mestre	R\$ 2.843,00	Pedreiro	R\$ 1.304,00

⁴⁹Por outro lado, nos parece um pouco contraditórias estas afirmações com a oscilação no número de funcionários ocorrida no condomínio horizontal referido anteriormente, cujo canteiro de obras visitamos. No início da obra possuía 180 empregados e no fim da obra 70 empregados diretos e 16 terceirizados. Será que os mais de 100 empregados dispensados tiveram a opção de continuar no emprego? Me parece que não, apesar de não ter a oportunidade de entrevistar os empregados dispensados, uma vez que tais dispensas ocorreram antes da realização das visitas aos canteiros de obra.

Impermealizador pleno	R\$ 1.551,00	Almoxarife senior	R\$ 1.551,00
Impermeabilizador pleno	R\$ 1.425,00	Almoxarife pleno	R\$ 1.425,00
Impermeabilizador	R\$ 1.304,00	Almoxarife	R\$ 1.304,00
Carpinteiro senior	R\$ 1.551,00	Encanador senior	R\$ 1.552,00
Carpinteiro pleno	R\$ 1.425,00	Encanador pleno	R\$ 1.425,00
Carpinteiro	R\$ 1.304,00	Encanador	R\$ 1.304,00
Pintor senior	R\$ 1.551,00	Operador de betoneira pleno	R\$ 1.426,00
Pintor pleno	R\$ 1.425,00	Operador de betoneira	R\$ 1.304,00
Pintor	R\$ 1.304,00	Encarregado geral	R\$ 1.875,00
Operador de guincho pleno	R\$ 1.426,00	Assistente de almoxarifado	R\$ 1.172,00
Operador de guincho	R\$ 1.304,00	Servente / ajudante geral	R\$ 1.072,00

Fonte: Acordo Coletivo entre o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil e Construtora "A" com vigência para 2013/2014. Disponível em: <http://www.sticma.org.br/>

As faixas salariais acima foram criadas pela empresa, junto com o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil, para incentivar a contratação e permanência destes profissionais na empresa, acrescenta a Gerente de RH.

Tanto a construtora principal quanto as subcontratadas apontam a rotatividade e a escassez de mão de obra qualificada para cada função, como um dos maiores desafios do setor, constatação que converge com o gráfico demonstrado em linhas anteriores.

Quanto a esta rotatividade na prestação de serviços, verificamos que dos 07 trabalhadores entrevistados no canteiro de obras da Construtora "A" (02 pedreiros plenos, 03 armadores e 02 carpinteiros), somente um possui registro há mais de quatro anos ininterruptos, sendo este pedreiro pleno contratado pela construtora principal. Os demais possuem de 09 meses a 06 anos de contratos de trabalhos sazonais, ou seja, com registros e dispensas periódicas.

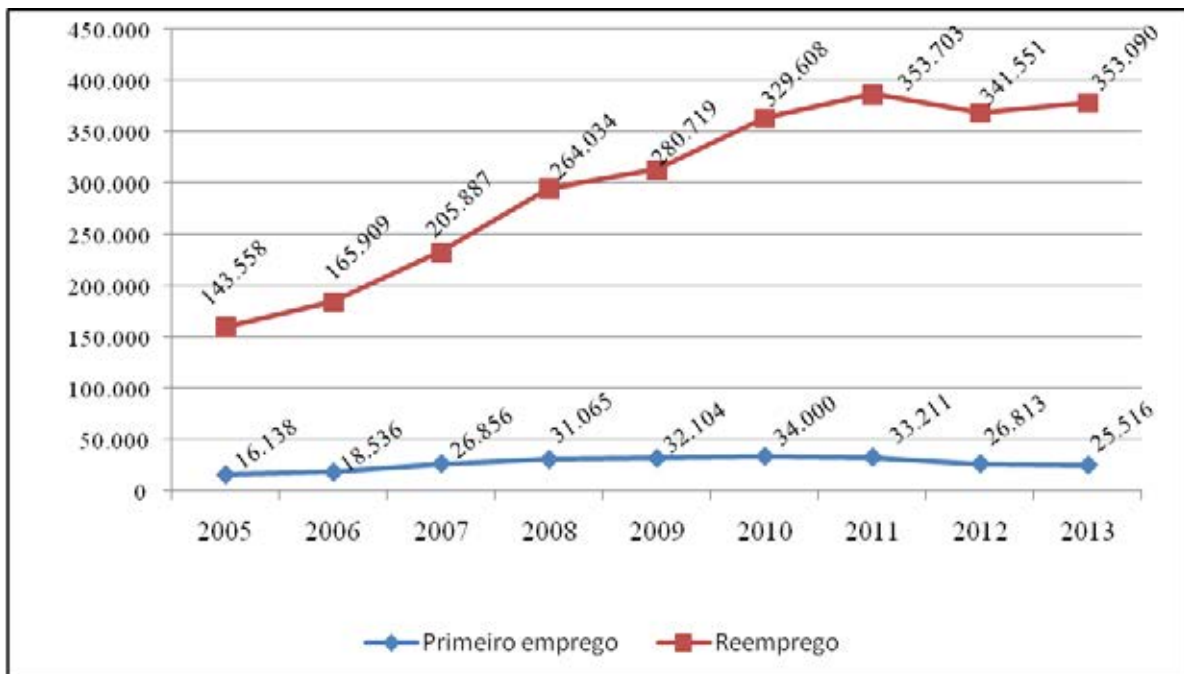
Esta prática parece, de fato, muito comum neste segmento e o trabalhador tem interesse em receber periodicamente valores maiores (de rescisão contratual e FGTS), para

conseguir realizar algum objetivo. É claro que a amostra de dados é muito pequena para fazer esta afirmação, mas trata-se de fortes indícios, que inclinam-se para a comprovação desta situação a partir da amostra de dados realizadas nesta pesquisa.

E isto porque, dos 06 entrevistados que possuem contratos de trabalho de forma sazonal e periódica com as mesmas empresas, 04 afirmaram que é a única forma de construir sua casa própria, e que estão construindo. Um afirmou que está poupando estes valores para comprar um automóvel e enquanto recebe o Seguro Desemprego, trabalha na informalidade, o que representa um ganho significativo, e 01 afirmou que precisa de um tempo maior de descanso, pois 30 dias de férias é muito pouco para quem trabalha em serviços tão pesados como a construção civil.⁵⁰

Em que pese não localizarmos os dados do número de trabalhadores que solicitaram o recebimento do Seguro Desemprego na cidade de Araraquara, apresentamos a seguir um demonstrativo do número de trabalhadores na construção civil conforme o tipo de admissão, no estado de São Paulo, cujos dados nos dão uma idéia da acentuada rotatividade de mão de obra no segmento da construção civil.

Gráfico 8 - Trabalhadores na construção civil segundo tipo de admissão no estado de São Paulo



Fonte: RAIS-MTE (Banco de dados – CBIC). Elaboração do gráfico: a própria autora

⁵⁰Importa esclarecer que esta questão fora acrescentada no momento das entrevistas, em razão do levantamento deste fato novo pelos empregadores. Desse modo, esta pergunta não consta no questionário escrito.

Como arremate desta questão, o coordenador geral de obras conclui que “*o funcionário pede para ser dispensado também porque está convicto de que a sua recolocação no mercado é facilitada, o que não está ocorrendo atualmente*”. Afirma ainda que atualmente o mercado da construção civil está desaquecido e por isso já está havendo uma mudança quanto à oferta de mão de obra.⁵¹

No tocante à faixa etária, dos 07 entrevistados, 04 possuem idade entre 20 e 30 anos, 02 entre 30 e 40 anos e um acima de 50 anos de idade. Somente um é solteiro e não possui filhos, os demais são casados ou possuem companheira e têm entre 01 e 05 filhos.

Quanto à origem, somente um nasceu em Araraquara, um em Ibitinga/SP e os demais são de origem nordestina, mas residem com a família na cidade de Araraquara. A maioria tem como emprego anterior as Usinas de produção de açúcar e álcool, e, somente dois já ingressaram nas funções que atuam hoje.

Referidos dados, vão de encontro à afirmação da Gerente de RH de que “*a construtora tem preferência pelos trabalhadores que já moram na cidade*”. E isto porque a empresa não possui alojamentos na cidade e quando a obra é realizada fora de Araraquara, alugam uma casa para os trabalhadores. No momento, não possui obras fora da cidade.

Quanto à escolaridade, dos 07 trabalhadores entrevistados, somente um possui o ensino médio completo. Os demais, não demonstraram muito interesse por esta questão por dois motivos: o primeiro é que não sentem esta necessidade para a função que desempenham. Para eles a prática é que os qualifica. E o segundo motivo é que só poderiam estudar à noite, depois da jornada de trabalho, quando já estão muito cansados e não se sentem motivados a ir para a escola.

Questionados sobre a utilização de EPI's (Equipamento de Proteção Individual), todos responderam que os utilizam de forma efetiva e que existe fiscalização por parte do engenheiro e da técnica de segurança do trabalho. Quanto à ocorrência de acidentes, todos os entrevistados responderam que nestas empresas (contratante e subcontratadas), nunca sofreram acidentes graves (que causassem afastamento do trabalho), mas é comum ocorrer alguns incidentes leves, como cair tijolo no pé, furar o dedo com prego, etc.

⁵¹ Acrescentou ainda que a dispensa dos trabalhadores ao se aproximar do término da construção do condomínio horizontal informado anteriormente (quando informado sobre o número de empregados), deve-se também ao desaquecimento do setor, uma vez que a intenção seria não haver interrupção dos serviços, reaproveitando os funcionários em outras obras, o que não ocorre no momento, pois possui somente uma obra em sua fase inicial.

5.3.2 Construtora “B”

A Construtora “B” é uma empresa de grande porte, originária do estado de Minas Gerais, onde está localizada a sua sede, mas com empreendimentos em 120 cidades de 19 estados do Brasil. Fundada desde o ano de 1979 e atuando no mercado imobiliário, esta construtora cresceu de forma vertiginosa nos últimos anos.

Até o ano de 2009 sequer aparecia no *ranking* das maiores construtoras do país, elaborado pela CBIC (Câmara Brasileira da Indústria da Construção). Contudo, a partir do ano de 2010, aparece na 13ª posição das 50 maiores construtoras do país, e em 2013 saltou para o 7º lugar, conforme tabela a seguir:

Tabela 4 - Ranking das maiores construtoras brasileiras em 2013

Ranking 2013	EMPRESA	Estado	Receita Bruta em 2012 (R\$ x 1.000)	Patrimônio Líquido 2012 (R\$ x 1.000)
1	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	RJ	9.741.527	5.889.793
2	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	SP	5.041.473	2.275.675
3	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	MG	4.599.534	2.734.495
4	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	RJ	3.932.664	1.772.661
5	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	SP	3.925.432	1.156.205
6	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	SP	3.136.254	946.016
7	Construtora “B”	MG	2.574.903	3.801.633

Fonte: Banco de Dados CBIC (Câmara Brasileira da Indústria da Construção) – Publicado pela Revista “O Empreiteiro – Julho de 2013”

Existem 24 mil trabalhadores nos canteiros de obras da empresa, outros 1.200 espalhados pelos escritórios do Brasil e outros na força de vendas perfazendo 30 mil colaboradores, afirma o presidente do Conselho Administrativo em entrevista concedida ao jornal *O Tempo* de Belo Horizonte, que acrescentou ainda: “*O negócio ficou grande, bacana, trabalhamos em 125 cidades de 19 Estados, fazemos 200 apartamentos por dia. Poucas*

empresas conseguiram fazer isso no mundo”.⁵²

Ao contrário, da Construtora “A”, o perfil de cliente atraído por esta construtora é em geral o de pessoas que sonham em adquirir a casa própria, sendo este o seu primeiro imóvel. É o que verificamos na mesma entrevista, acima mencionada, em que questionado sobre o perfil do cliente desta construtora o seu representante, afirmou:

Nosso cliente nasceu há 25 anos. Nosso público é muito jovem com o primeiro apartamento. Tem muito solteiro, gente com poucos filhos, o novo consumidor é o nosso. E por isso o nosso mercado é muito sustentável. Ninguém quer morar em casa, se tem dinheiro, compra um apartamento.⁵³

Vale ressaltar que esta construtora é uma das maiores parceiras da Caixa Econômica Federal para viabilizar financiamentos oriundos do programa habitacional Federal *Minha Casa, Minha Vida*, de modo que 94% de sua clientela depende destes recursos, com as seguintes faixas de renda: Faixa 1 - famílias com renda mensal bruta de até R\$ 1.600,00; faixa 2 - famílias com renda mensal bruta de até R\$ 3.275,00 e faixa 3 - famílias com renda mensal bruta acima de R\$ 3.275,00 até R\$ 5 mil.

Em que pese a grandiosidade numérica desta construtora, tal adjetivação não se aplica à pesquisa de campo realizada nos canteiros de obra, em que houve certa resistência para obtenção dos dados aqui apresentados, ao menos em sua forma preambular. E tal como afirmamos anteriormente nos Procedimentos Metodológicos, inicialmente não conseguia sequer agendar visitas, de modo que a primeira visita ao canteiro de obras somente ocorreu, sem prévio agendamento em um dos canteiros, onde situa-se também o escritório da Construtora na cidade de Araraquara tentamos conversar com a representante do Departamento Pessoal, mas sem êxito, pois, segundo ela, somente poderia passar qualquer tipo de informação com a autorização prévia do engenheiro responsável pela obra.

Após vários dias de visitas, na tentativa de entrevistar ou pedir autorização ao engenheiro da obra para obter as informações a serem utilizadas nesta pesquisa, conseguimos falar com ele. Contudo, conforme já assinalado, foi uma conversa difícil e taxativa no sentido de não passar nenhuma informação, sem prévia autorização, por escrito do escritório central

⁵²Entrevista concedida pelo presidente do Conselho Administrativo ao jornal “O Tempo” de Belo Horizonte em 29/10/2014. A cópia desta entrevista estava fixada no mural de recados do escritório do canteiro de obras que visitamos.

⁵³ Idem.

da construtora, cuja matriz localiza-se no estado de Minas Gerais. Desse modo, neste canteiro de obras não consegui realizar nenhuma entrevista em nenhuma das visitas que realizei. Mas enquanto aguardava o engenheiro, que não tinha dia e nem horários estabelecidos para comparecer na obra, pudemos conversar informalmente com alguns trabalhadores que transitavam por ali. Além disso, pudemos observar a rotina dos empregados desta construtora, o que de alguma forma contribuiu para tentar entender o universo da construção civil.

Estas conversas informais foram enriquecedoras na obtenção de dados, uma vez que, há uma tendência natural à inibição quando as entrevistas são realizadas com gravador ou de forma escrita.

Nestas conversas, com alguns trabalhadores, obtivemos a informação de que existia outra obra em andamento da mesma construtora na cidade de Araraquara/SP., de modo que dirigimo-nos à esta outra obra, onde realizei as entrevistas (gravadas e escritas), na Construtora “B”, sendo estas realizadas logo após o almoço dos trabalhadores, mas ainda em seu período de descanso, único horário em que poderiam me conceder as entrevistas, estratégia de horário sugerida pelo engenheiro desta obra, que estava substituindo a engenheira titular que se encontrava em gozo de férias.

A sugestão de realizar as entrevistas no horário de refeição, justificou-se em razão de somente neste horário os trabalhadores estarem agrupados, menos dispersos pela obra e também não atrapalhava a execução dos seus serviços. Algumas entrevistas foram realizadas de forma escrita, de modo que foram feitas várias ao mesmo tempo, utilizando como apoio a mesa do refeitório, outras foram gravadas, sobretudo aqueles trabalhadores analfabetos.

Neste canteiro de obras, conversamos com o engenheiro substituto, um técnico de segurança do trabalho, ambos contratados diretamente pela Construtora “B”. Entrevistei um Subcontratado (que subcontrata mão de obra de todas as áreas como pedreiros, ajudantese, serventes, pintores, etc.) e também trabalha na obra como pedreiro. Dentre os terceirizados, entrevistei também 03 pedreiros, 09 ajudantes de pedreiro e 02 pintores. E como já referido anteriormente as entrevistas, foram realizadas de forma rápida, com duração média de 15 a 20 minutos cada uma, para que não atrapalhasse o descanso dos trabalhadores que gentilmente concederam as informações colhidas neste trabalho.

A imagem abaixo demonstra um dos canteiros de obras da Construtora “B”, onde foram realizadas as entrevistas. Trata-se da construção de 09 torres de prédios, com 04 andares cada uma, sem elevador. Ao todo são 112 apartamentos de 02 dormitórios e área total de 45,25m².

Figura 13–Um dos canteiros de obras da Construtora “B”



Fonte: a própria autora

Esta obra possui um total de 74 trabalhadores, sendo 62 terceirizados e 12 contratados diretamente pela construtora principal. Conforme o engenheiro da obra substituto, a empresa, somente não terceiriza a parte de engenharia e segurança do trabalho, as demais funções, inclusive de pedreiro são passíveis de terceirização, através de empresas de pequeno porte.

Por sua vez, o Subcontratado entrevistado nesta obra, também é um construtor de pequeno porte, também se ativa como pedreiro nesta mesma obra e emprega 12 empregados nas funções de pedreiros e ajudantes de pedreiro. Presta serviços para a Construtora “B” a cerca de oito anos. Afirma ainda que não tem do que reclamar das condições de trabalho nesta construtora, somente dos valores pagos, que considera “pouco demais”.

E neste ponto, há que se destacar o que afirma o diretor do Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil e Araraquara “[...] *há uma concorrência barata entre os pequenos construtores*”, o que certamente contribui para o achatamento dos valores pagos pelas construtoras.

Entretanto, existe um número considerável de terceirizados no canteiro de obras pesquisado, esta forma de contratação, inclusive de atividades como pedreiro, parece ser muito comum. Aliás, na entrada de acesso ao refeitório possui um comunicado quanto a possíveis atrasos salariais, o que sugere que este comunicado se destina aos terceirizados.

Figura 14 - Comunicado aos trabalhadores terceirizados.



Fonte: a própria autora

Figura 15 - Visão da parte interna do refeitório.



Fonte: a própria autora

Todos os empregados desta obra são do sexo masculino, sendo apenas a engenheira responsável (que se encontrava em gozo de férias na ocasião desta pesquisa) e uma estagiária do curso de Engenharia Civil do sexo feminino, o que reforça as estatísticas de que a construção civil é lugar para homem, dado apresentado no Gráfico n.6 desta pesquisa (*Estoque de trabalhadores na construção civil no Brasil, por gênero*). Dentre os 14 trabalhadores entrevistados, todos afirmaram que possuem registro em sua Carteira de Trabalho, o que demonstra que já existe uma preocupação por parte dos empregadores quanto à falta de registro de trabalhadores dentro das construções, apesar de continuar sendo um dos grandes problemas apontados pelo representante sindical e Procurador do Trabalho, entrevistados nesta pesquisa. Contudo, esta preocupação em registrar o trabalhador parece estar mais relacionada com as multas aplicadas pelos órgãos de fiscalização do que com o zelo pelo empregado. E isto porque o próprio técnico de segurança do trabalho afirmou que *“a multa é pesadíssima e por empregado se não tiver registro na carteira.”*

Somente dois trabalhadores possuem registro contínuo há mais de 01 ano, sendo o maior tempo de registro de 01 ano e dois meses; 03 trabalham a menos de um mês na empresa e os demais laboram entre 01 mês e 11 meses. Como já referido nesta pesquisa, a rotatividade é característica deste segmento econômico, de modo que a maior parte dos trabalhadores não permanece muito tempo na obra, seja por vontade do empregador que dispensa-o ao final da obra, seja por vontade do próprio trabalhador, como relataram os entrevistados na Construtora “A” anterior, mas que na Construtora “B” também não foge à regra.

Quanto ao estado civil e faixa etária, somente 03 são solteiros e sem filhos, os demais são casados ou possuem companheiras e têm de 01 a 04 filhos. Dois possuem 19 anos de idade, 04 possuem idade entre 20 e 30 anos, 03 entre 30 e 40 anos, 01 entre 40 e 50 anos e 02 acima de 60 anos. São trabalhadores relativamente jovens, mas chama-nos à atenção o fato de vários trabalhadores retornarem ao labor após a aposentadoria, para complementar a renda. Apesar de não ter conseguido entrevistar todos, foi possível notar a existência de vários outros trabalhadores nestas condições. Os entrevistados relatam a necessidade de voltar a trabalhar após a aposentadoria, devido fundamentalmente a dois fatores: o primeiro, é o pouco valor da aposentadoria, em geral um salário mínimo, e o segundo é a dificuldade de recolocação da mão de obra nesta faixa etária em outros segmentos da economia em que o esforço físico seja menor.

E como relatou a gerente de Recursos Humanos da Construtora “A”, a construção civil tem um estigma de que *“toda mão de obra que não serviu para outras áreas, vai para construção civil”*.

Quanto à escolaridade, dos 14 entrevistados, somente 03 possuem ensino médio completo, 04 possuem ensino fundamental completo, 01 fundamental incompleto, 05 possuem ensino médio incompleto e 01 é analfabeto. Tal dado confirma o que já é notório.

Dos 14 entrevistados, somente 02 nasceram no estado de São Paulo, os demais são originários dos estados de Alagoas, Bahia, Paraíba, Minas Gerais e Maranhão. Referido dado reforça as estatísticas de que a construção civil absorve uma quantidade numerosa de trabalhadores, de modo que o trabalho migrante torna-se atrativo, seja em razão de sua fragilidade, seja em razão da ausência de mão de obra local. Tal situação fora relatada pelo Procurador do Trabalho entrevistado nesta pesquisa, como um dos maiores desafios do trabalho na construção civil, não o fator migratório, mas a forma como ocorrem estas contratações.

5.4 O que pensa o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil em Araraquara/SP.

A partir das entrevistas realizadas para este trabalho, nota-se que há uma “naturalização” da contratação de mão de obra via terceiros na construção civil, uma vez que referido o modelo já se consolidou no mercado, não havendo uma ação combativa, mas acomodativa, no sentido de estabelecer parâmetros para este modelo de contratação de mão de obra, para fiscalizar a responsabilidade por parte das empresas contratantes e subcontratadas, seja por parte das instituições de defesa do trabalhador, seja pelo próprio sindicato da categoria.

Por outro lado, há que se ressaltar que não há uma concordância por parte das instituições pesquisadas com a terceirização, mas percebem-na como uma realidade irreversível em razão de todos os benefícios proporcionados aos empregadores, sobretudo a diminuição do ônus com encargos trabalhistas, sendo estes transferidos para as subcontratadas.

E sobre esta temática afirmou o representante do Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Araraquara/SP:

Hoje a terceirização na construção civil é um câncer! Só traz dissabores tanto na área de fiscalização, desigualdade da principal com a terceira, salários, condições de trabalho, nos força a utilizar mais o poder fiscalizador do Ministério do Trabalho e Ministério Público, já que o Sindicato não tem poder de punir, apenas de denunciar.

A questão da migração irregular é outro problema citado pelo representante sindical, uma vez que *“eles vêm em bloco e a empreiteira em regra não cumpre com os seus deveres, principalmente quanto ao alojamento e pagamentos.”*⁵⁴

O fato é que a terceirização na construção civil tornou-se comum, tal como afirma o representante sindical: *“já que não podemos evitar, devemos criar parâmetros para que a terceirização se dê da forma menos gravosa possível”*. Criou-se parâmetros através das Convenções e Acordos Coletivos sobre a responsabilidade de quem terceiriza. É o que constatamos na Cláusula Décima da CCT 2014/2015 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo – SINTRACON-SP:

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

Entre as partes de um lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE SÃO PAULO – SINTRACON-SP, inscrito no CNPJ sob o nº 60.505.260/0001-40 e, de outro lado:

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE GRANDES ESTRUTURAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SindusCon-SP, inscrito no CNPJ sob o nº 61.687.117/0001-80,

CLÁUSULA DÉCIMA – EMPREITEIROS / SUBCONTRATADOS

As empresas, em suas atividades produtivas, utilizar-se-ão de mão-de-obra própria e de empreiteiros desde que regularmente constituídos e registrados nos órgãos competentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas, quando das contratações dos serviços de instalações e outros, a serem executados por empresas ou profissionais, deverão, obrigatoriamente, fazer constar nos contratos celebrados com esses terceiros as seguintes exigências mínimas:

- Correrão por conta da **“CONTRATADA”** o pagamento de todos os impostos, taxas e contribuições, Federais, Estaduais e Municipais, que incidem atualmente sobre as operações objeto do contrato. Se durante o prazo de vigência do contrato forem criados novos tributos ou modificadas as alíquotas dos tributos incidentes, os ônus correrão por conta da **“CONTRATADA”**.

- No pagamento de cada uma das faturas de mão de obra /serviços serão retidos os seguintes impostos:

⁵⁴Sobre migração, estenderemos esta reflexão em tópico específico.

- **INSS** à alíquota de 11% (onze por cento) do valor da mão de obra destacado na Nota Fiscal, conforme disposto no **artigo 112 e seguintes DA INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/ DC Nº. 971**, de **13.11.2009**, c/c os artigos 140 a 177 da mesma Instrução Normativa, publicada no **DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO DE 17.11.2009** e demais regulamentações posteriores, do valor bruto da Nota Fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, devendo o valor (correspondente a **11%**) ser destacado no corpo da respectiva Nota Fiscal, fatura ou recibo com o título **RETENÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**. A falta do destaque do valor da retenção constitui infração ao parágrafo 1º do artigo **31** da Lei **8.212/91**. Além do destaque da retenção, no corpo da Nota Fiscal deverá constar obrigatoriamente o endereço da obra e o número da matrícula CEI.

- Nos casos em que, por algum motivo, a “**CONTRATADA**” estiver isenta da retenção incidente sobre o pagamento de cada uma das faturas de mão-de-obra e serviços emitidas pela “**CONTRATADA**”, esta obriga-se a apresentar à “**CONTRATANTE**” cópia autenticada e original para confrontação da **GPS** – Guia da Previdência Social referente ao recolhimento dos encargos do **INSS**, relativa ao mês anterior, correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor da mão de obra e respectiva folha de pagamento específica para a obra. Sempre, em ambos os casos, as guias devem ser recolhidas individualmente para cada obra.

- Mensalmente a “**CONTRATADA**” deverá apresentar:

a) cópia simples da **GFIP** – Guia de Recolhimento do **FGTS** e Informações a Previdência Social juntamente com a Relação dos Trabalhadores Constantes do Arquivo **SEFIP** relativa ao mês anterior;

b) cópia simples da folha de pagamento da obra;

c) lista atualizada contendo todos os nomes, endereços e telefones para contato dos empregados, sendo que todos, sem exceção, deverão **obrigatoriamente** estar registrados no momento do início da prestação laboral, sob pena de rescisão do instrumento contratual e, ainda, ao pagamento pela “**CONTRATADA**” a favor da “**CONTRATANTE**” de uma multa de, no mínimo, **20%** (vinte por cento) sobre o valor do preço do contrato.

- **ISS** às alíquotas de **5%** (cinco por cento) e **2%** (dois por cento) quando os serviços forem prestados dentro do território do Município de São Paulo, conforme artigos 9 e 16 da LEI PREFEITA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO – SP Nº 13.701 de 24.12.2003, publicada no DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO de 25.12.2003

. Quando os serviços forem prestados fora do Município de São Paulo deverá ser recolhido o **ISS** de acordo com as leis municipais vigentes.

- **PIS/ COFINS/ CSLL** – A alíquota de **4,65%** dos serviços de limpeza, vigilância e serviços profissionais conforme disposto no artigo **30** da **LEI**

10.833 de 29.12.03, publicada no **DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO de 30/12/2003**.

- Nos contratos de empreitada global com a utilização de equipamentos e materiais que não estejam discriminados, será considerado para retenção do **INSS** o valor de **60%** (sessenta por cento) do total dos serviços.

- Comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical.

- Caso qualquer dos documentos supra relacionados não seja apresentado ou esteja em desacordo com pagamentos já efetivados, esse fato deverá acarretar a suspensão de pagamentos vincendos até a perfeita regularização da documentação, bem como cessará, no período, a aplicação de qualquer reajuste previamente pactuado.

- Substituir, imediatamente, por solicitação da **“CONTRATANTE”** qualquer preposto ou empregado que, a critério desta, não corresponda às necessidades técnicas de perfeita execução das obras ou tenha comportamento inconveniente ou irresponsável e que descumpra quaisquer Normas de Segurança e Medicina e Higiene do Trabalho ou Regulamentos Internos da Obra.

- A **“CONTRATADA”** é a única responsável pelos danos causados a **“CONTRATANTE”** ou a terceiros, por si, seus empregados ou prepostos,

decorrentes de ação ou omissão voluntária, dolo, imprudência, imperícia ou negligência, quer direta ou indiretamente.

- A **“CONTRATADA”** não poderá, salvo prévia e expressa concordância, por escrito, da **“CONTRATANTE”**, emitir com base nas faturas de serviços prestados e /ou medição de serviços executados, duplicatas ou quaisquer outros títulos de créditos. Descumprido pela **“CONTRATADA”** ou ora estabelecido, a **“CONTRATANTE”** poderá recusar-se a aceitar e /ou pagar os títulos emitidos ou, se resolver efetivar o seu pagamento, fica desde já convencionado entre as partes contratantes que está a **“CONTRATANTE”** expressamente autorizada pela **“CONTRATADA”** a desta deduzir o valor dos créditos que tenha com a **“CONTRATANTE”**, incluindo os decorrentes da aplicação de multas, bem como de quantia suficiente, a critério da **“CONTRATANTE”**, para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais, impostos ou taxas ou indenizações de qualquer natureza, resultantes da prestação dos serviços.

- Deverá a **“CONTRATADA”** manter na obra, por sua conta e risco, todos os trabalhadores registrados, não podendo haver trabalhadores autônomos, trabalhadores de cooperativa de mão-de-obra, bem como trabalhadores temporários, exceção feita às contratações amparadas na Lei 6.019/74. Também deverá apresentar a **“CONTRATANTE”** quinzenalmente ou sempre que lhe for solicitado, o seu livro ou fichas de registro de

empregados devidamente atualizados, assim como os exames médicos admissionais, periódicos. Os salários, assim como as demais imposições contidas na presente Convenção **Coletiva de Trabalho** e todos os demais encargos sociais, cujos pagamentos sejam de responsabilidade e ônus exclusivos da “**CONTRATADA**” deverão ser pagos pontualmente por esta última, sob pena de poder a “**CONTRATANTE**” reter o pagamento a ela devido, até a completa regularização dos referidos pagamentos.

- A “**CONTRATADA**”, para prestação dos serviços ajustados, deverá se comprometer perante a “**CONTRATANTE**” a satisfazer e executar o que

determina a **Lei 6514 de 22/12/77 Capítulo V do Título 11 da CLT**, aprovada pelo **DL 5452 de 1/5/43**, ao que determina a Portaria **3214/78** em relação às **NR –Normas Regulamentadoras**, bem como, tomar conhecimento e divulgar no âmbito da empresa, as regras e diretrizes constantes do Manual de Segurança da Contratante.

A “**CONTRATADA**” é a responsável única pelo cumprimento das obrigações legais, seus efeitos e respectiva implementação de diretrizes e procedimentos, aplicando para tanto, todos os recursos técnicos, administrativos e financeiros disponíveis, visando a proteção do meio ambiente, a saúde e integridade do trabalhador.

- A “**CONTRATADA**” se obriga a fornecer aos seus empregados todos os equipamentos de proteção, fiscalizando o seu uso e o integral cumprimento das normas de prevenção contra acidentes, de acordo com a NR 18 da

Portaria Nº 4 de 04/07/95 publicada no Diário Oficial da União em 07/07/95, higiene e segurança do trabalho e de combate a incêndio. A “**CONTRATADA**” não poderá alegar em hipótese alguma, o desconhecimento a respeito da segurança e higiene do trabalho.

- A empresa contratada deverá fornecer gratuitamente todos os equipamentos de proteção individual necessários aos diversos serviços como capacetes, botas de couro, botas de borracha, cintos de segurança tipo pára-quedista, trava-quedas, luvas de raspa, luvas de borracha, aventais de raspa, protetores faciais, óculos de segurança, protetores auriculares, máscaras, etc., com seus respectivos **C.A.(Certidão de Aprovação)**. Deverá ser substituído todo o Equipamento de Proteção individual quando vencida sua validade.

- A “**CONTRATADA**” deverá fiscalizar a obrigatoriedade do uso, conservação e reposição de todos os equipamentos de proteção individual, não sendo permitido em nenhuma hipótese, o trabalho de trabalhadores quando desprovidos de uniforme e seus equipamentos de proteção individual.

- A empresa contratada deverá promover os treinamentos periódicos e a instrução correta quanto ao uso dos **EPIs**.

- A “**CONTRATADA**” se obriga a recolher, mensalmente ao SECONCI, a contribuição correspondente a 1% (um por cento) do valor bruto das folhas de pagamento de seus empregados, conforme o disposto na Cláusula Vigésima Quarta da presente Convenção Coletiva. Em não o fazendo a empresa “**CONTRATADA**” fica ciente de que poderá ser fiscalizada e acionada judicialmente pelo SECONCI.

- Qualquer funcionário da “**CONTRATADA**” ao ser admitido deverá além de se submeter ao exame médico admissional – frequentar obrigatoriamente o curso admissional de prevenção contra acidentes, assim como, todos os trabalhadores da “**CONTRATADA**” deverão obrigatoriamente comparecer às reuniões que a “**CONTRATANTE**” faz realizar por Engenheiro de Segurança e /ou Técnico de Segurança do Trabalho, tudo para minimizar e evitar qualquer risco de acidentes.

- Em caso de fiscalização pelos órgãos competentes que gerem multas ou qualquer ônus a “**CONTRATANTE**” proveniente de desacordo com a segurança e higiene do trabalho que envolva a “**CONTRATANTE**”, é de responsabilidade da “**CONTRATADA**” o pagamento deste ônus.

- A empresa contratada deverá ter na obra armários individuais para muda de roupa dos seus trabalhadores em número suficiente, prevendo inclusive um aumento repentino do efetivo.

- A empresa “**CONTRATADA**” deverá fornecer gratuitamente uniformes a todos os seus trabalhadores.

- A empresa “**CONTRATADA**” deverá fornecer aos seus trabalhadores, nos termos da Cláusula Terceira da presente Convenção Coletiva, refeição no mesmo padrão e qualidade das refeições fornecidas pela empresa “**CONTRATANTE**” no canteiro de obras.

- Segurar obrigatoriamente todos os seus empregados e ou prepostos contra acidentes de trabalho.

- Permitir a qualquer tempo a fiscalização dos serviços pela “**CONTRATANTE**”, ou elemento designado pela mesma, ficando certo que tal fiscalização não eximirá a “**CONTRATADA**” de responsabilidade por falha de execução dos mesmos.

- Conforme portarias do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, a “**CONTRATADA**” deverá ter em mãos, obrigatoriamente 03(três) dias úteis antes do início de suas atividades e sempre atualizados, os seguintes itens:

a) ficha de registro de trabalhadores (cópia autenticada);

b) **ASO** - atestado de saúde ocupacional (cópia autenticada), conforme a

NR-7;c) fichas de treinamento admissional e periódicos, conforme item **18.28.2 da NR-18;**

- d) **PPRA** - programa de prevenção de riscos ambientais, conforme a **NR-9**;
- e) **PCMSO** - programa de controle médico de saúde ocupacional, de acordo com a **NR-7** através da Portaria **24/94** de **29/12/94**.
- f) anotação de responsabilidade técnica – **ART** do engenheiro responsável;
- g) registro do técnico de segurança do trabalho - **SEESMET**
- h) **CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes sempre atualizada e de acordo com o que estabelece a **NR-5** através da Portaria **SSST n° 05** de **18/04/94**, publicada no **Diário Oficial da União** em **11/08/94** e item **18.33** da **NR-18**;
- i) relação com número de trabalhadores no pico;
- k) crachás de identificação dos trabalhadores;
- l) cópia dos comprovantes de entrega dos equipamentos de proteção individual específico para a função;
- m) uniforme com timbre da empresa;
- n) **CTPs** cópia autenticada 1ª folha onde constam o nome do funcionário e nº da carteira, e a folha de registro da admissão).

- É obrigatória a apresentação da “**CONTRATADA**” junto ao **SEESMT** – Serviço Especializado de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho da “**CONTRATANTE**”, quando da sua efetiva implantação para receber o treinamento de integração, o que deverá ocorrer antes do início dos serviços.

No dia do ingresso no canteiro de obras e antes do início dos serviços, os trabalhadores da “**CONTRATADA**” são obrigados a se apresentarem **uniformizados, portando os EPI’s adequados para suas atividades e devidamente identificados**, portando o crachá de identificação.

- É obrigatório que a “**CONTRATADA**” designe, formalmente, o técnico de segurança e medicina do trabalho que será responsável pelas ações de segurança do trabalho, conforme as normas regulamentadoras da legislação vigente.

- Durante a execução dos serviços na obra, deverão ser apresentados também:

- cópias *autenticadas* dos exames periódicos;

- cópias simples dos cartões de pontos mensais.

- A “**CONTRATADA**” é obrigada a participar de eventos promovidos pelo **SEESMT** e pela **CIPA** da “**CONTRATANTE**”.

- As marcações de ponto dos trabalhadores, contendo os horários de entrada, almoço e saída, deverão ser mantidas na obra onde estão sendo executados os serviços.

- A “CONTRATADA” deverá entregar uma cópia autenticada do Contrato Social e do cartão do **CNPJ** de sua empresa na obra, antes do início dos serviços, com a finalidade de constatar se os mesmos se propõem a explorar as mesmas atividades - fim.

- Quando houver pagamento de tarefa/produtividade por parte da “CONTRATADA”, o valor correspondente deverá integrar a remuneração dos trabalhadores para todos os efeitos legais.

A CONTRATADA e seus trabalhadores devem cumprir o horário de serviço conforme determinação da administração da obra, não podendo a jornada extraordinária de trabalho ultrapassar o limite de duas horas diárias quando a jornada normal de trabalho for de oito horas, salvo na hipótese de necessidade imperiosa de serviços, nos termos da lei.”

Por outro lado, os maiores problemas enfrentados pelo Sindicato são: alojamentos em condições precárias para os trabalhadores migrantes, falta de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sumiço de empreiteiros, dentre outros. Para muitos migrantes o alojamento é o canteiro da obra. E na maioria das vezes os trabalhadores não denunciam porque têm medo de represálias e até de perder o emprego, afirma o representante sindical.

Ressalta ainda que atualmente o maior desafio enfrentado pelo Sindicato é o sumiço do Subcontratado, sem pagar nenhuma verba rescisória aos empregados que muitas vezes não têm condições sequer de comprar sua passagem de retorno, para seu lugar de origem.

E é exatamente sobre esta problemática que o Procurador do Trabalho entrevistado afirmou ser este o maior desafio para este segmento, uma vez que não se pode presumir que o Subcontratado não irá honrar com as obrigações trabalhistas assumidas.

5.5 O que pensa a Procuradoria do Trabalho em Araraquara

Para o Dr. Rafael de Araújo Gomes, Procurador do Trabalho em Araraquara entrevistado nesta pesquisa, a terceirização de mão de obra na construção civil é uma realidade. E isto porque os empresários do setor afirmam que não têm como trabalhar, senão dessa forma, ou seja, por meio da subcontratação de mão de obra. Contudo, são vários os desafios enfrentados pelo Ministério Público do Trabalho diante deste modo de contratação,

tais como: empresas de fachada, migração de forma aliciada, alojamentos inadequados, dentre outros, como passamos a analisar:

5.5.1 Empresas de fachada

Para o Procurador do Trabalho, um dos maiores desafios neste modo de contratação de mão de obra, sobretudo na região de Araraquara, é a utilização de empresas falsas, que na verdade não são empresas, mas arregimentadores de mão de obra. Ocorre contratação por terceiros para evitar a formação de vínculo empregatício com a construtora principal.

Afirmou ainda que “o suposto terceiro não é uma empresa, é um terceiro!”

E isto porque, na realidade a sua atividade é somente conseguir os trabalhadores e registrá-los em seu nome. Na verdade não são empresas, só existem porque possuem um CNPJ. Não gerem sequer a sua própria contabilidade. O suposto sócio somente presta serviço para arregimentar trabalhadores, complementa o Procurador.

As afirmações acima, referem-se à figura do aliciador de mão de obra, também conhecido como “turmeiro” ou “gato”⁵⁵, que é a pessoa responsável pelas subcontratações. Em verdade o aliciador “gato” já se profissionalizou nisso, possui um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), mas não é verdadeira a atividade constituída, também não possui lastro financeiro suficiente para sustentar-se, tal como afirma o Procurador do trabalho:

Observa-se que os supostos subcontratados muito obviamente não são empresários da área da construção, dotados de genuína autonomia técnica e financeira. A rigor, são meros arregimentadores de mão de obra ou turmeiros, cuja tarefa é obter para a contratante a mão-de-obra que esta necessita, sendo depois aproveitados como laranjas, formalizando-se os registros em nome das empresas terceirizadas de fachada, de modo a evitar o reconhecimento de vínculo de emprego com a contratante.

É muito comum este tipo de infração, afirma o Procurador do Trabalho, referindo que recentemente realizou uma fiscalização num canteiro de obras em Araraquara, cuja

⁵⁵Os 'gatos' são Subcontratados, que se encarregam da contratação de grande número trabalhadores, geralmente de forma clandestina.

construtora possui sede na cidade de Franca/SP⁵⁶. Esta fiscalização, resultou numa Ação Civil Pública contra a construtora principal em trâmite junto ao TRT15 (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região) que abrange a região de Araraquara/SP.

E, em que pese não tenha realizado pesquisa de campo nos canteiros de obra da construtora fiscalizada pelo MPT, já que à época da realização deste trabalho as obras já haviam sido concluídas, tomaremos por empréstimo o trabalho realizado pela Procuradoria do Trabalho de Araraquara, que gentilmente nos forneceu dados, imagens e materiais que contribuíram para o enriquecimento desta pesquisa, já que se trata da mesma problemática.

A fiscalização acima mencionada ocorreu após denúncia realizada pelos Auditores Fiscais do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), cujo relatório apresentava as seguintes irregularidades: pagamentos por fora, não consignados nos recibos (holerites); trabalhadores sem registro; ausência de registro de jornada de trabalho; ausência de capacitação de operadores de máquinas; alojamentos inadequados, dentre outros.

Ocorre que os problemas existentes não se limitavam aos apontados pela Auditoria Fiscal do MTE, tendo este passado ao largo da ilicitude da terceirização cometida e do aliciamento de trabalhadores.

Mais que isso a fraude trabalhista foi confessada ao Ministério Público pelos próprios supostos “donos” das terceirizadas contratadas pela construtora fiscalizada, em depoimentos prestados perante os procuradores do trabalho durante a fiscalização. E é o que verificamos no depoimento do sócio-proprietário de duas das terceirizadas presentes na obra fiscalizada, quando declarou que:

[...] que atualmente possui em torno de 130 empregados registrados em carteira, em nome de suas duas empresas [...]; que os trabalhadores na obra estão registrados, mas vários deles entregaram as carteiras para anotação e ainda não foram devolvidas; que não sabe quantos trabalhadores estão nessas condições; que o depoente está estabelecido em Araraquara; que toda a contabilidade de suas empresas é feita pelo escritório de contabilidade da construtora principal, em Franca/SP; que esta exigiu do depoente que a contabilidade fosse feita pela própria contratante, por seu escritório de contabilidade; que a razão para isso é evitar problemas trabalhistas com empreiteiros e terceirizados; que portanto é a construtora que providencia o registro dos empregados do depoente; que o recolhimento do FGTS é feito diretamente por ela, sem envolvimento do depoente; que a única responsabilidade do depoente é com pagamento de salário, fornecimento de

⁵⁶ A fiscalização ora referida ocorreu em 2013, com ingresso de Ação Civil Pública contra a Construtora em Fevereiro de 2014.

alimentação, manutenção de alojamento; que os equipamentos de proteção são fornecidos pela própria contratante; [...] que efetua pagamento de salários via depósito em conta, pela Caixa Econômica Federal; que pratica o pagamento “por fora”, de modo que o salário efetivamente depositado em conta é superior ao salário consignado em holerite; que os empregados recebem todos “por produção”, quer dizer, o trabalhador receber por unidade produzida ou tarefa concluída, embora em sua Carteira de Trabalho conste pagamento por mês; que antigamente pagava salários em dinheiro, mas cessou tal forma em razão do risco de assalto; que os exames médicos são pagos pela contratante; que ficou combinado que a contratante elaboraria PPRA (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais) e PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) em nome das empresas do depoente.

Na mesma ocasião os Procuradores do Trabalho também ouviram outro subcontratado, formalmente sócio-proprietário de outra terceirizada:

[...] que atualmente possui registrados em torno de 70 trabalhadores; que há quinze anos trabalha apenas para a construtora principal; que a contabilidade de sua empresa é toda feita pelo escritório de contabilidade da contratante, em Franca/SP, sede da empresa; que inclusive o registro dos trabalhadores é realizado em Franca, após o depoente recolher suas carteiras; que o depoente pratica o pagamento por fora, sendo que os trabalhadores recebem o piso da categoria, que é consignado nos holerites, e recebem mais outra quantia “por produção”, que não é informada nos recibos de salário; que na prática os trabalhadores são remunerados por unidade de produção, ao concluírem tarefas; que é a contratante que realiza a entrega de equipamentos de proteção; que não é entregue calças; que o depoente custeia os exames médicos, sendo depois ressarcido pela construtora principal.

Acrescente-se que as terceirizações envolvendo as terceirizadas acima limitavam-se, a atividades de pedreiros em edificações e a atividades de pedreiros e ajudantes de edificações, sendo que os trabalhadores registrados em nome da construtora principal encontravam-se envolvidos em atividades de administração de obra, alvenaria, instalações elétricas e hidráulicas, é o que confirma o Procurador do Trabalho.

Ou seja, percebe-se que justamente as atividades menos especializadas, e mais básicas da construção civil, e mais vinculadas à atividade-fim da construtora principal⁵⁷, eram as terceirizadas, o que não é permitido legalmente.

Contudo, pergunta-se: qual a dificuldade de contratar um pedreiro ou um servente de

⁵⁷ Esclarece o contrato social da construtora principal que seu objeto social consiste na exploração do ramo de atividade de indústria da construção, construção civil e construção de edifícios, sendo certo que sem pedreiros e ajudantes de pedreiros, nenhuma dessas atividades pode ser desenvolvida.

obras? O que há de especializado nisso para uma construtora, cuja atividade-fim é a própria construção civil?

Tal como visto nos depoimentos anteriores, chega-se ao ponto da administração dos negócios das empresas terceirizadas, inclusive sua contabilidade, sequer passar pelas mãos dos seus sócios, sendo toda tarefa centralizada em um escritório de confiança da construtora principal, em Franca. Os falsos empresários não se encarregam, sequer, do registro dos trabalhadores, também realizado em Franca, cidade na qual está sediada apenas a construtora principal, e nenhuma das falsas terceirizadas.

Vale dizer que, caso se tratassem de verdadeiras empresas de construção, e não empresas “de fachada”, nenhuma dessas terceirizadas deslocaria sua contabilidade, bem como Carteiras de Trabalho por anotar, para a cidade de Franca, distante da terceirizada e dos “seus donos”.

Nesta fiscalização, o MPT também intimou a Caixa Econômica Federal para que prestasse informações com relação ao recolhimento do FGTS dos trabalhadores terceirizados. A resposta revelou que todos os recolhimentos são realizados a partir de agências bancárias localizadas na cidade de Franca e não em Araraquara, portanto, nas cidades em que atuam as supostas terceirizadas que estariam realizando o depósito. Quer dizer, nem os pagamentos feitos em nome das terceirizadas ocorrem com o envolvimento de seus supostos “donos”. Da mesma forma, o MPT também foi informado que a pessoa responsável pelas prestações de informações ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, localizava-se em Franca.

Tais fatos nos conduzem à conclusão de que as empresas subcontratadas mencionadas acima, são simplesmente “de fachada”, intermediadoras de mão de obra.

Por fim, Carelli (apud MARCELINO, 2013), ajuda a compreender o que está em jogo com a terceirização da mão de obra. Para ele, a terceirização contribui para desestruturar um dos pilares do sistema trabalhista: a identificação das figuras do empregado e do empregador. A indefinição dessas duas figuras jurídicas e da subordinação do empregado em relação ao empregador, provocadas pela terceirização, dificulta a aplicação de outro princípio do Direito do Trabalho: aquele da proteção ao trabalhador considerado a parte mais fraca da relação de trabalho.

Por outro lado, segundo o Procurador do Trabalho entrevistado, há uma dificuldade em detectar este problema (seja pela Justiça do Trabalho, seja pelos auditores fiscais do trabalho), pois o trabalhador possui o registro em carteira, recolhimentos fiscais e previdenciários, pagamento de salários, etc. Mas tudo isso ocorre de forma correta porque é a

tomadora de serviços que realiza e controla estes trabalhos em nome da terceirizada, o que dificulta a fiscalização.

Por fim, verifica-se que a construtora principal, se mantém na conveniente posição de usufruir do labor prestado pelos trabalhadores terceirizados, mesmo sabendo que eles já estão sendo ou serão lesados por empresas terceirizadas inidôneas, contratadas a despeito de tal precariedade empresarial e não submetidas a efetiva fiscalização, contando, naturalmente, com o fato de que tais contratações lhe gerarão vantagem financeira.

5.5.2 Migração decorrente de aliciamento

Há que se considerar ainda que na construção civil, há uma escassez de mão de mão de obra local, de modo que as construtoras, assim como seus terceirizados, buscam-na em outras regiões do país, sobretudo da região nordeste.

Para o Procurador do Trabalho, entrevistado nesta pesquisa e mencionado anteriormente, não se trata de impedir ou obstar os migrantes nordestinos a se ativarem na atividade de construção civil em outra região do país, até porque se tem mão de obra disponível e precisam de trabalho, não há fronteiras. Para ele, *“a migração não é problema. O problema é a migração decorrente de aliciamento, sem a garantia de contratação, de retorno, de alojamentos adequados, dentre outros problemas”*.

Tal fato resta confirmado pelo depoimento dos terceirizados entrevistados pelos Procuradores do Trabalho durante a fiscalização, anteriormente mencionada.

E sobre a forma de contratação dos trabalhadores migrantes, afirmou o subcontratado:

[...] que a maioria dos empregados que contrata vêm do Nordeste; que o depoente não efetua a contratação nos estados de origem; que os trabalhadores ligam para o depoente e combinam por telefone a contratação; que a maioria vem do Maranhão e Piauí, com garantia do depoente de contratação; que o depoente não se responsabiliza pelo transporte; que justifica que seu nome é bastante conhecido, e que um trabalhador recomenda o depoente para os outros colegas.

Da mesma forma o segundo subcontratado, também referido anteriormente, acrescentou:

[...] que costuma contratar trabalhadores do Piauí, sendo que os próprios trabalhadores ligam para o depoente e acertam a contratação por telefone;

que o depoente deposita em favor desses trabalhadores o valor das passagens de ônibus.

Frise-se que os depoimentos antes transcritos também revelam a prática do aliciamento de trabalhadores, os quais são trazidos de estados do Nordeste ao arrepio da lei, conduta que caracteriza, inclusive, delito, na forma do art. 207 do Código Penal:

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

O correto seria a contratação desses trabalhadores, trazidos para laborar longe do local de suas residências, na forma preconizada pela Instrução Normativa n. 90/2011 do MTE, segundo a qual:

Art. 1º Para o transporte de trabalhadores contratados em qualquer atividade econômica urbana, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT, na forma do Anexo I.⁵⁸

⁵⁸Art. 2º A CDTT será preenchida em modelo próprio, conforme Anexo I, nela constando:

I) a identificação da razão social e o n.º no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa contratante ou nome do empregador e seu n.º no Cadastro Específico do INSS - CEI e n.º no Cadastro de Pessoa Física - CPF;

II) a identificação da razão social e o n.º no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ ou nome do empregador e seu n.º no Cadastro Específico do INSS - CEI e n.º no Cadastro de Pessoa Física - CPF da (as) tomadora (as), quando se tratar de contratação de trabalhadores para atender à demanda ocasionada em virtude de subcontratação de obras ou de serviços;

III) o endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços; IV) os fins e a razão do transporte dos trabalhadores; V) o número total de trabalhadores recrutados;

VI) as condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador;

§ 1º Considera-se para a localidade diversa de sua origem o recrutamento que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador.

§ 2º O aliciamento e o transporte irregular de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constituem, em tese, o crime previsto no art. 207, do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, quando se tratar de trabalhador nacional, e o crime previsto no art. 125, inciso XII, da Lei n.º 6.815, de 19 de agosto de 1980, quando se tratar de trabalhador estrangeiro.

Para o Procurador do Trabalho, financeiramente, compensa para a tomadora de serviços fazer este tipo de contratação, uma vez que ao término da obra, os trabalhadores não têm dinheiro para se manter na cidade e ajuizar uma reclamação trabalhista, quando ocorre supressão do pagamento das rescisões contratuais, por exemplo. Eles não têm tempo de ficar em Araraquara, porque o “gato” os conduz para outra obra, em geral, em outra cidade, o que dificulta o ingresso na justiça do trabalho.

Além disso, ficam numa situação processual desfavorável, caso queiram ingressar com reclamação trabalhista, já que nem sempre possuem testemunhas, porque estas já foram conduzidas para sua região de origem ou para outras obras, na ocasião da instrução processual.

Por outro lado, há uma preocupação por parte dos trabalhadores em denunciar ao Sindicato ou aos demais órgãos de defesa do trabalhador, pois temem retaliações ou até mesmo a perda do emprego em outras oportunidades, sobretudo se ingressarem com reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Contudo, apesar das afirmações acima, os gráficos abaixo demonstram um

VII) o salário contratado;

VIII) a data de embarque e o destino;

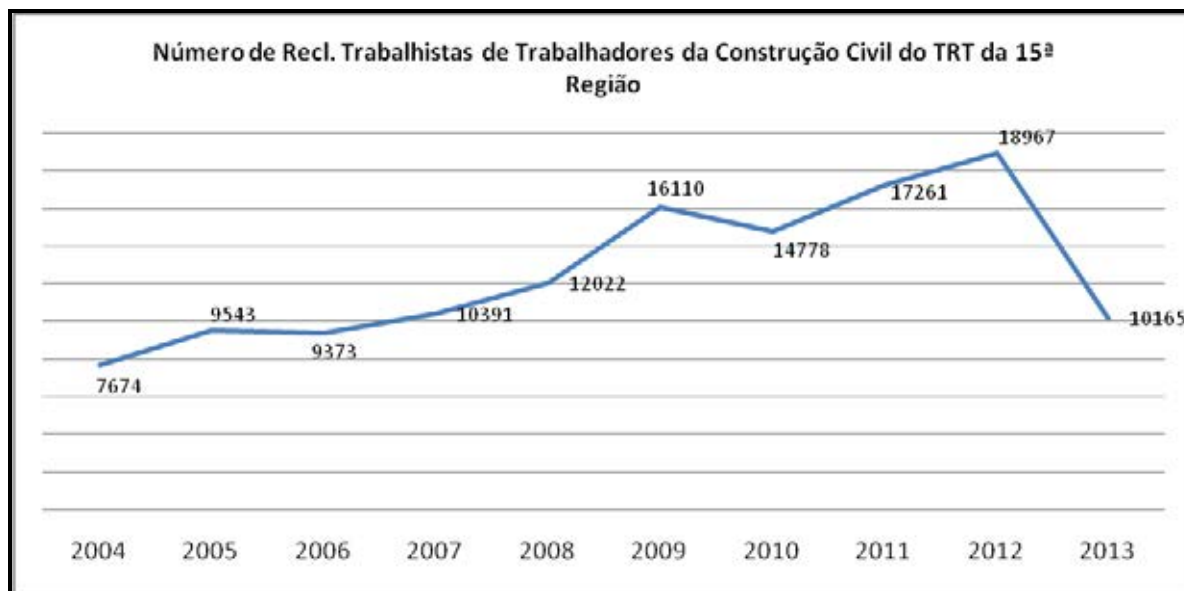
IX) a identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos;

X) a assinatura do empregador ou seu preposto.

§1º O empregador poderá optar por realizar os exames médicos admissionais na localidade onde será prestado o serviço, caso não haja serviço médico adequado no local da contratação, desde que tal providência ocorra antes do início da atividade laboral. §2º Na hipótese de o trabalhador não ser considerado apto para o trabalho, o empregador será responsável pelo custeio das despesas de transporte até o local de origem, bem como pelo pagamento das verbas salariais decorrentes do encerramento antecipado do contrato de trabalho”.

crescimento no número de reclamações trabalhistas no segmento da construção civil, comparando número de reclamações trabalhistas no período de 2004 a 2013, conforme dados obtidos junto ao Tribunal Regional de Trabalho da 15ª Região, que abrange Araraquara⁵⁹.

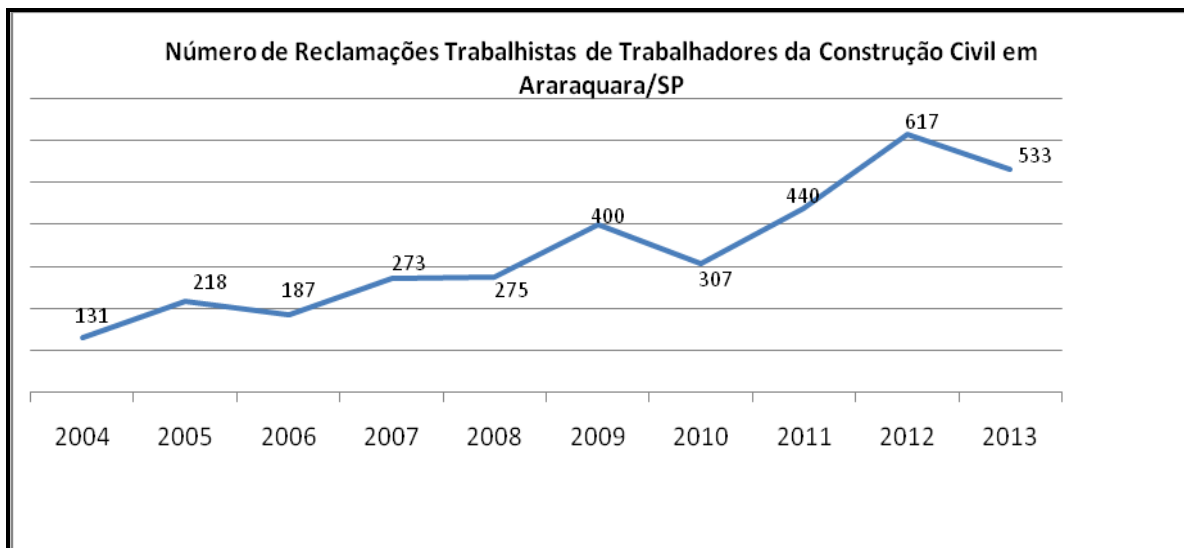
Gráfico 9 - Número de reclamações trabalhistas de trabalhadores da construção civil no TRT da 15ª Região



Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 19.12.2014. Elaboração: a própria autora

⁵⁹ O Estado de São Paulo é o único do país a possuir dois Tribunais do Trabalho, subdividido em: TRT da 2ª Região que abrange o município de São Paulo, os municípios do entorno da Capital, cidades vizinhas, Ibiuna, São José dos Campos e os municípios da Baixada Santista, incluindo Santos, Cubatão, Guarujá, São Vicente e Praia Grande. O restante do Estado de São Paulo está jurisdicionado, na área trabalhista, ao TRT da 15ª Região com sede na cidade de Campinas.

Gráfico 10 - Número de reclamações trabalhistas de trabalhadores da construção civil em Araraquara/SP (de 2004 até 2013)



Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 19.12.2014. Elaboração: a própria autora

Os gráficos acima demonstram um aumento no número de reclamações trabalhistas de trabalhadores da construção civil, seja no município de Araraquara/SP, cuja jurisdição abrange os Municípios de Rincão, Gavião Peixoto, Santa Lucia, Motuca, Américo Brasiliense, Boa Esperança do Sul e Trabiju, seja na própria região abrangente pelo TRT da 15ª Região.⁶⁰

5.5.3 Alojamentos inadequados

Para o representante do Ministério Público do Trabalho (MPT), os alojamentos onde permanecem os trabalhadores após os horários de trabalho é outra situação que costuma estar bastante presente nas infrações autuadas pelo MPT e com maior risco para os trabalhadores, além de tratar-se de desdobramento da migração de forma aliciada, tal como tratamos no item anterior.

Acrescenta-se que os alojamentos, geralmente destinados a migrantes, apresentam diversas irregularidades como excesso de trabalhadores por área e existência de equipamentos para aquecimento das refeições (fogão e botijão de GLP - Gás Liquefeito de Petróleo) no mesmo cômodo dos dormitórios, tal como se verifica nas figuras abaixo, cedidas pelo próprio MPT, cujas imagens nos dão uma idéia da precariedade destes alojamentos.

Figura 16 - Alojamento de trabalhadores migrantes nordestinos



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Figura 17 - Camas confeccionados pelos trabalhadores com material da própria obra



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Figura 18 - Vários trabalhadores se acomodam num mesmo cômodo



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Figura 19 - A cozinha e o quarto ocupam o mesmo espaço, inclusive com botijão de gás



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

As figuras acima demonstram ainda que as camas e beliches do alojamento, cuja inspeção fora realizada, eram fabricadas pelos próprios trabalhadores sem nenhuma segurança, quiçá conforto.

Em um segundo alojamento visitado pelo Procurador do Trabalho (figuras abaixo), todas as janelas do quarto da frente foram fechadas com tapumes, aparentemente para permitir que uma varanda fosse aproveitada para ampliação do espaço para beliches, de modo que mais de dez trabalhadores aí dormiam e viviam sem qualquer ventilação exceto pela porta. Nessa mesma casa alguns trabalhadores viviam em uma pequena garagem ao lado, sem qualquer ventilação, junto com uma moto, fogão, botijão e fiação elétrica improvisada cruzando o espaço, banheiros sem a menor condição de uso, em condições nada menos que degradantes.

Figura 20 - Além de quarto e cozinha, também serve de garagem para moto



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Figura 21 - Varanda fechada com tapumes, transformada em quarto, sem nenhuma ventilação.



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Frisa ainda o Procurador do Trabalho que tais alojamentos eram reservados aos trabalhadores nordestinos, aliciados e trazidos principalmente do Piauí e Maranhão (como visto anteriormente nos depoimentos dos subcontratados), o que caracteriza, também, tratamento discriminatório a esses trabalhadores. Abaixo fotos dos banheiros de um dos alojamentos visitados pelo Procurador do Trabalho.

Figura 22 - Banheiro do alojamento (1)



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Figura 23 - Banheiro do alojamento (2)



Fonte: MPT Araraquara – alojamento de migrantes da construção civil (Fev/2014)

Diante do contexto acima apresentado, ilustrado pelas figuras dos alojamentos de migrantes nordestinos na construção civil, torna-se evidente a forma precária de vida à qual estes trabalhadores estão submetidos.

Para o Procurador do Trabalho, a justificativa usual para a admissão do mecanismo da terceirização radica-se sobre uma suposta maximização da produtividade do trabalho

humano pautada pelos imperativos da globalização econômica que teria imposto uma nova dinâmica competitiva e que, em razão disso, seria preferível um trabalho precário a nenhum trabalho.

5.5.4 Acidentes de trabalho na construção civil

Segundo estudos do DIEESE⁶¹ publicados em 2013, a categoria profissional da construção civil é uma das mais afetadas por acidentes no ambiente de trabalho⁶², sobretudo em razão do grande crescimento da categoria. Segundo dados da Previdência Social de 2009, de todos os acidentes de trabalho registrados no país, 7,6% afetaram trabalhadores da indústria da Construção Civil. Em 2010 e 2011, houve leve aumento no percentual, com índices de 7,9% e 8,4%, respectivamente. Os acidentes mais recorrentes são os denominados típicos, ou seja, acidentes característicos da atividade profissional. Esses acidentes correspondem a mais da metade daqueles registrados no setor nos três anos da série analisada.

Os acidentes sem Comunicação de Acidente de Trabalho Registrada⁶³ aparecem em segundo lugar não só no total, mas também no setor, que em 2009 registrou 25,6% dos casos. Em 2010, correspondeu a 22,5% e em 2011 o percentual foi de 22,2%. Apesar da queda ao longo do período analisado, os acidentes com esse tipo de registro representam parcela significativa dos acidentes do setor. Os números destes acidentes podem ser vistos na Tabela a seguir. Os acidentes de trajeto, que ocorrem no percurso entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, aumentaram nos três anos analisados.⁶⁴

Na tabela a seguir, apresentamos ainda a quantidade de acidentes de trabalho no Brasil

⁶¹Estudo Setorial 2013.

⁶² O Art. 2º da Lei nº 6.367 (que dispõe sobre o seguro obrigatório contra acidentes do trabalho dos empregados segurados do regime de previdência social), define acidente do trabalho como sendo “aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Consideram-se acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho.”

⁶³Acidente sem CAT Registrada corresponde ao número de acidentes cuja Comunicação de Acidentes Trabalho – CAT não foi cadastrada no INSS. O acidente é identificado por meio de um dos possíveis nexos: Nexo Técnico Profissional/Trabalho, Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP ou Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho.

⁶⁴ Dados do DIEESE

em comparação aos acidentes da Construção Civil, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE 2009-2011.

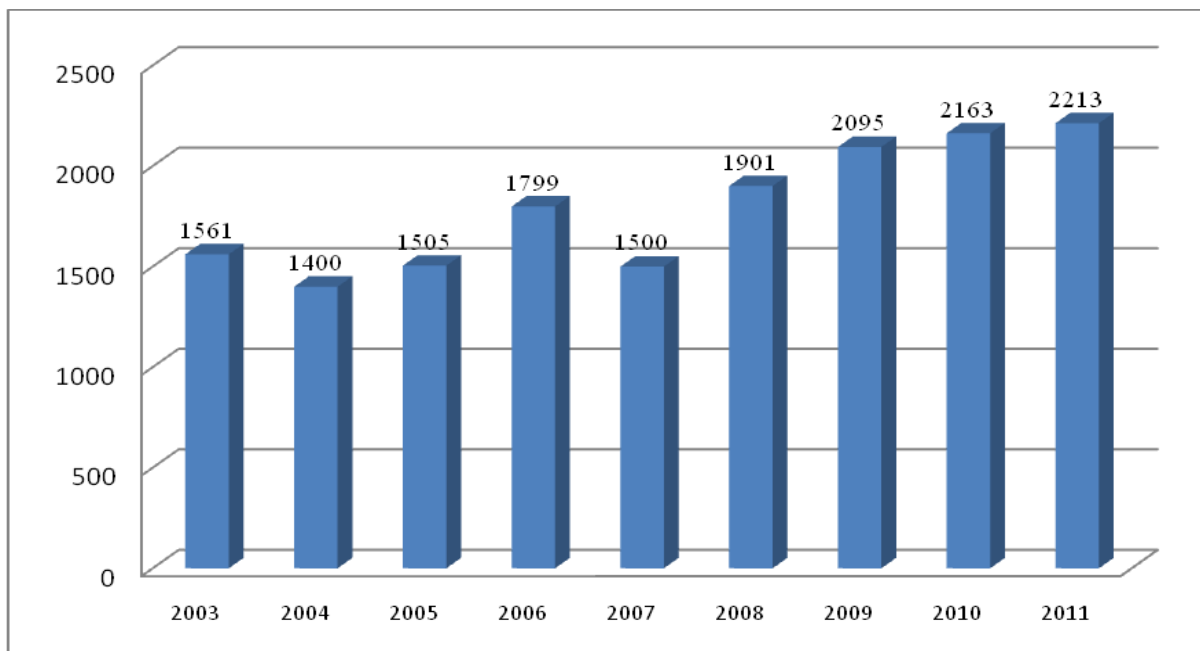
Tabela 5 - Acidentes de trabalho no Brasil x Acidentes de trabalho ocorridos na Construção Civil

Tipo de acidente	2009		2010		2011	
	Brasil	Construção	Brasil	Construção	Brasil	Construção
Típico	424.498	35.265	417.295	36.611	423.167	39.301
Trajeto	90.180	5.042	95.321	5.660	100.230	6.281
Doença do trabalho	19.570	1.111	17.177	1.052	15.083	957
Sem CAT	199.117	14.252	179.681	12.597	172.684	13.269
Total	733.365	55.670	709.474	55.920	711.164	59.808

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social 2011

Ainda segundo os dados apresentados pelo DIEESE, em 2011, os acidentes típicos representaram aproximadamente 66,0% de todos os acidentes ocorridos na Construção, percentual um pouco superior àquele observado em 2010, quando o total chegou a 65,5%. Comparado com os acidentes típicos ocorridos em todo território nacional, novamente é em 2011 que se verifica a maior incidência desses acidentes, que correspondem aproximadamente a 10%. As doenças do trabalho decorrentes da atividade laboral são as que representam menor incidência nos indicadores de acidentes da Construção, apresentando pequeno recuo de 0,4 de 2009 a 2011.

Na cidade de Araraquara, os acidentes de trabalho na construção civil, não fugiram à regra, uma vez que os números apresentaram crescimento de 41,8% comparando o ano de 2003 e 2011, por exemplo. Este crescimento verifica-se sobretudo a partir do ano de 2008, o que também coincide com os investimentos neste segmento pelo governo federal, através do PAC e Minha Casa, Minha Vida.

Gráfico 11 - Total de acidentes na construção civil em Araraquara/SP.

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social 2011

A questão do acidente de trabalho, em Araraquara, também reflete um dos grandes desafios enfrentados pelos órgãos de proteção ao trabalhador que, segundo a Procuradoria do Trabalho, a questão do descumprimento das normas de saúde e segurança continua muito frequente, com exposição a risco de morte iminente, inclusive.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta pesquisa, procuramos analisar as principais mudanças ocorridas na sociedade capitalista decorrentes do processo de reestruturação produtiva ocorridas no mundo do trabalho que desencadearam um novo modelo de acumulação, a acumulação flexível, tal como denominado por D. Harvey. Este modelo de acumulação vem se produzindo no contexto de um conjunto de transformações que ocorrem em nível mundial nas últimas quatro décadas.

Isto significa reconhecer este processo dentro do contexto da globalização econômica, o que implica, portanto, reconhecer a presença de um processo mundial de transformações. É nesse contexto que a flexibilização das relações de trabalho encontra terreno fértil para sua propagação.

No Brasil, dentre as várias formas de flexibilização das relações de trabalho, podemos citar a terceirização, a subcontratação, pessoa jurídica, cooperativa, sócio, parceria, autônomo, contratação por prazo determinado, estágio, contrato parcial, contrato por obra certa, contrato de safra, empreitada, contrato temporário, trabalho em domicílio, tele trabalho, consultoria, *free lance*, dentre outras.

Entretanto, nesta pesquisa, nos debruçamos com maior ênfase sobre a terceirização de mão de obra, por ser uma das práticas mais difundidas neste processo de flexibilização das relações de trabalho e tem sido utilizada por um número crescente de empresas, enquanto estratégia de racionalização do trabalho e redução de custos em diversos segmentos econômicos.

De fato, a terceirização é uma forma de precarização do trabalho. Contudo, apesar disso, as modificações no modelo de reestruturação produtiva se apresentaram de tal forma que não permitiram a inserção de meios capazes de obstaculizar o crescimento desse modo de contratação de trabalhadores, havendo somente um ajustamento desse modelo de contratação ao ordenamento jurídico.

Nesse aspecto, o trabalho empírico nos permitiu observar que o processo de terceirização assume diversas faces, de acordo com a empresa terceirizante e terceirizada, ou seja, a partir dos dados colhidos, notamos que existe o aspecto da terceirização tão somente como meio de redução de custos, sem a menor preocupação com o trabalhador, tão pouco com a subcontratada, que muitas vezes é um ex empregado, que não possui condições mínimas de arcar com as responsabilidades trabalhistas de seus trabalhadores.

Além disso, verifica-se a contratação de forma deliberada de profissionais que atuam

na atividade-fim da empresa, como pedreiros, por exemplo, cujo papel é meramente representativo, já que o verdadeiro empregador é a própria construtora contratante. Tais situações não são senão a forma perfeita da precarização das relações de trabalho, uma vez que o trabalhador não tem o mínimo de garantias.

Por outro lado, verificamos também a terceirização de atividades especializadas, ligadas às atividades-meio da empresa, que, conforme a ótica dos empregadores, de outra maneira não poderia garantir qualidade e segurança em seu produto final, como é o caso de armadores e eletricitas, que igualmente são atividades transitórias. Tais situações nos permitem concluir que a terceirização é um tema bastante complexo e assume várias facetas, conforme a situação empírica, o que fomenta a necessidade de estudos mais aprofundados nesta seara.

Por fim, mas não menos importante, além das questões demonstradas e discutidas neste texto, concluímos o nosso trabalho, tomando por empréstimo os escritos do Sociólogo italiano Luciano Gallino *Diário Póstumo de um Flexível* (2002, apud ZUIN, 2009), que de uma forma poética, soube sintetizar e ilustrar, o que de fato representa a flexibilidade na vida do trabalhador, a partir dos escritos do diário de um homem que praticava a flexibilidade, por convicção ou obrigação, é o que reproduzimos em sua íntegra:

Outubro 2001. A flexibilidade me agrada. Deixa-me livre para organizar o meu tempo. Sou independente. Ulteriormente deparo com faces novas. Trabalhar em fábricas sempre diversas é uma bela experiência. Enriquece a minha capacidade profissional e me permite ainda empregá-la melhor. É verdade que hoje ainda devo pedir dinheiro aos meus pais para ir à discoteca, porque entre um trabalho e outro talvez demore alguns meses. Mas em suma, se penso naqueles que têm passado suas vidas no mesmo tedioso trabalho, estou muito mais satisfeito.

Junho 2005. A empresa em que trabalhei três meses renovou o contrato por outros seis. Justo um par de dias antes que ele terminasse. É certo que me apreciaram. Claro que se me dissessem um pouco antes eu os teria agradecido, porque economizaria em não ter de procurar as agências e passar noites na Internet para ver se encontrava um outro trabalho.

Janeiro 2006. A minha companheira S. gostaria de ter um filho. Eu também gostaria. Mas ela é ainda uma flexível – está fazendo um tempo parcial – e se algo acontecer e estivermos todos os dois sem trabalho, entre um emprego e outro, não o faremos. Portanto melhor esperar. Somos ainda jovens.

Março 2009. A empresa em que trabalho por seis meses renovou o contrato por outros três. O chefe do pessoal diz que por agora, devido o prognóstico do mercado sobre os seus produtos, não se pode fazer nada mais. Mas me convidou a ter esperança. Outros tiveram antes ou depois o tempo indeterminado. Visto que aonde trabalho somos ao menos duzentos, pergunto quantos são. Poderia ser até vinte por cento, responde, dizendo dois ou três nomes.

Mai 2010. Junto com S. fomos ao banco. Gostaríamos de comprar uma pequena habitação (alloggetto). Mesmo que por fim não trabalhamos em média mais de oito ou nove meses ao ano, poupamos bastante. Mas ainda temos a necessidade de um empréstimo ou de uma hipoteca. A funcionária nos convida a sentar, fez algumas perguntas, e depois disse que não era possível. Os empréstimos ou as hipotecas são concedidos somente para quem tem um trabalho estável. Para nos consolar, confia que nem mesmo ela, funcionária do banco, poderia ter uma hipoteca. Ela é uma temporária.

Novembro 2014. Depois de sete renovações consecutivas de vários tipos de contrato – um par de temporários, três ou quatro por tempo determinado, outros dois de CCC (de colaboração coordenada) – a empresa me propôs um contrato por tempo indeterminado. Em troca me pediu somente, por causa da flexibilidade, de estar disposto a trabalhar por turnos, seis horas em qualquer intervalo entre as 7 e as 24, em qualquer dia, sábado e domingo inclusive. Toda semana o horário do turno pode mudar. Naturalmente eles se encarregam de dizer qual será o meu horário com ao menos dois ou três dias antecipadamente. Naturalmente aceitei.

Janeiro 2015. Soube por um bilhete de S. – agora fazemos turnos com horários diversos, assim que deixamos mensagens na porta da geladeira – que o médico disse a ela que se quiser ter um filho deveria engravidar. Aos 35 anos uma mulher é velha para ter o primeiro filho. Ela própria está ainda indecisa. Agora ela tem um CCC, mas está por acabar e não tem ainda encontrado outro. E se ela não trabalha não pagamos o aluguel, nem mesmo o leito em pó e uma ajudante (tata). Deveria existir uma lei própria para as mães flexíveis.

Julho 2016. Minha mãe queria saber com precisão qual trabalho faço. É para dizer aos parentes, aos amigos que pedem notícias. Afirma que a colocam

em mal-estar por não saber responder que seu filho, dizendo assim, é eletricista ou empregado no cartório, ou desenhista de folhetos. Queria saber responder, porque agora tenho um aspecto envelhecido. O fato é que, depois de tantos trabalhos, nem eu sei quem sou, que coisa sou. Há algum tempo, sinto-me mal das costas. Marquei uma consulta.

Julho 2018. Dado que é preciso ser previdente, procurei uma especialista para saber quanto seria a minha aposentadoria. Falou sobre junções, caixas separadas, regime contributivo, e do erro de ter mudado tantas vezes de trabalho e fábrica. Posso esperar, em conclusão, uma aposentadoria próxima a cerca de um terço daquilo que recebo ao mês, quando trabalho. Mas com uma aposentadoria próxima a cerca de um terço do salário não se vive. Assim lhe perguntei que coisa deveria fazer para aumentá-la. Disse que deveria investir um terço daquilo que ganho em um fundo de investimentos.

Setembro 2018. Não consegui ainda ir ao médico. Toda vez que marco uma consulta, ocorre que estou de turno.

Dezembro 2018. A empresa, na qual sentia que estava andando bem, me dispensou. Protestei recordando que o meu contrato era por tempo indeterminado. Explicaram-me gentilmente que desde quando o estatuto dos trabalhadores foi abolido, indeterminado significa somente que a empresa é quem decide quando o contrato termina.

Mês ilegível de 2022. Este ano consegui trabalhar apenas seis meses. As empresas não me querem porque, na minha idade, não tenho suficiente formação. Os jovens que saem agora da escola estão melhores preparados e flexíveis. Felizmente, na fábrica em que trabalho agora reencontrei F., ex-colega de escola. É chefe de setor, um homem importante. Perguntei a ele como conseguiu fazer carreira. Bem, disse, procurei permanecer na mesma fábrica o maior tempo possível. Se um salta daqui para ali, de um trabalho a outro, jamais o promovem. Compreende?

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. **Terceirização: atividade-fim e atividade-meio: responsabilidade subsidiária do tomador de serviço**. LTr: legislação do trabalho, São Paulo, 1996, v. 60, n. 5, p. 587-590.

ABDALA, Vantuil. **Terceirização, anomia inadmissível**. Direito Trabalhista, Brasília, 2009, v. 15, n. 2.

ALVES, Giovanni. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho**, São Paulo, Boitempo. 2000.

ALVES, Giovanni; ANTUNES, Ricardo. **As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital**. Campinas, Vol. 25, n.º 87, São Paulo, 2004.

_____. **Terceirização e Acumulação Flexível do Capital: Notas Teórico-críticas Sobre As Mutações Orgânicas da Produção Capitalista**, Estud. sociol., Araraquara, v.16, n.31, p.409-420, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. 2ª Ed. Campinas: Pontes, 1995.

_____. **Lutas sociais e desenho societal no Brasil dos anos 90**. *Revista Crítica Marxista*. São Paulo: Xamã VM, n.7, 1998.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**, São Paulo, Boitempo, 1999.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br>. Acesso em 09/11/2014;

AMATO NETO. João. **Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de Subcontratação**. São Paulo. Vol. 05, n.02, p.33-42. EAESP / FGV, 1995.

ARAÚJO, N. M. C.; MEIRA, G. R. **O papel do planejamento, interligado a um Controle gerencial, nas pequenas empresas de Construção civil**. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1997_T3103.PDF - acesso em 02/10/2014.

BARROS, P. C. R. e MENDES, A.M.B. **Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil**. *Psico-USF*, v. 8, n. 1, Jan./Jun. 2003

BARZELLAY, B.F.C, e LONGO, O (2011). **A motivação utilizada como ferramenta visando a melhoria da produtividade da qualidade de vida na construção civil**. VII ISSN 1984-9354. Disponível em http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg7/anais/T11_0363_2127.pdf. Acesso em 03/12/2014.

BAUMAN, Z. **Globalização: consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 1999

BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil: 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2007.

BOITO JUNIOR, Armando. **Sindicalismo na política brasileira.** Campinas; Unicamp. 2005.

BOGO, Ana Paula e TOSAWA, Suely. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno Versus Precarização e Terceirização: Um Embate Contemporâneo.** Artigo publicado em <http://www.publicadireito.com.br/artigos>. Acesso em Outubro/2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** 41ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** promulgada em 5 de outubro 1988. 25. ed. São Paulo. Saraiva, 2013.

BRAVERMAN, Harry **Trabalho e capital monopolista.** A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1987.

CAETANO, Edson. Tese (Doutorado em Educação). **Da Qualificação à Terceirização: os Caminhos da Competitividade.** UNICAMP, 2001.

CAIRES, Ângela Cristina Ribeiro. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). **FIOS E TECIDOS A malha da Terceirização no setor têxtil em Araraquara.** UNESP – Universidade Estadual Paulista, 1999.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A trama da modernidade: Pragmatismo sindical e democratização no Brasil.** Rio de Janeiro: IUPERJ-UCAM, 1991.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARLEIAL, L. e VALLE, R. (Orgs.). **Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil.** São Paulo: Hucitec-Abet, 1997.

CARLEIAL, L. **Redes Industriais de Subcontratação.** Um enfoque de Sistema Nacional de Inovação. São Paulo: HUCITEC, 2001.

CASTANHEIRA, Joaquim. **O terceiro será o primeiro: a onda de terceirização engolfa as empresas brasileiras e quem não embarcar rápido nela corre o risco de ficar comendo poeira,** Revista Exame de 05/08/1992. Disponível também em: <http://www.cpvsp.org.br/upload/periodicos/pdf/PQUINSP091992146.pdf>. Acesso em 09/12/2015.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** 5. Edição Petrópolis: Vozes, 2005.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura (v.1)** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CATTANI, A. **Recursos informáticos e telemáticos como suporte para formação e qualificação de trabalhadores da construção civil**. Tese (Doutorado em Informática na Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

CHAHAD, J. P. Z. (Coord.) **Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho**: evidências empíricas no caso brasileiro. São Paulo: FIPE/TEM, 2001.

_____. **Estudos e análise com vistas à definição de políticas programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: FIPE e MTE, set. 2001.

CHAHAD, J. P. Z. e ZOCKUN, M. H. **A dimensão e as formas de terceirização do trabalho**: estudos de casos selecionados no Brasil. São Paulo e Brasília: FIPE/MTE, 2002.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Editora Xamã, 1996.

CCT 2015/2015 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo – SINTRACON-SP: **Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo**.

COLLI, J. **A trama da terceirização**: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem. Campinas: Editora Unicamp, 2000.

CONCEIÇÃO, Márcio Magera. **O novo complexo de reestruturação produtiva no Brasil**: o processo de terceirização e suas implicações sociais. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2002.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Avesso – O modelo japonês de organização do trabalho**, Rio de Janeiro, Revan/UFRJ, 1994.

COSTA, L. R. **Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na construção civil**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2010.

COSTA, L. R. e TOMASI, A. P. N. **De peão a colaborador: racionalização e subcontratação na construção civil**. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792014000200009&script=sci_arttext. 2014. Acesso em 01/01/2015.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Reorganização das relações de trabalho no Brasil: A flexibilidade é a única alternativa?** In: CARVALHO NETO, A. M.; ALVES, R.A. (Orgs.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT/PUC/Minas Gerais, 1998.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr.,2002.

_____. **Terceirização paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: Editora Ltr. 2003.

DELGADO, G. N. **O mundo do trabalho na transição entre o século XX e XXI**. In: O direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr., 2004.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: LTr. 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr. 2013.

DIEESE. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo, (Pesquisa n.7) Disponível em: www.dieese.org.br. 1993. Acesso em 09/12/2014.

_____. Relatório Técnico. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os trabalhadores no Brasil** – Convênio SE/TEM n. 04/2003, Processo n. 46010.001819/2003-27) Disponível em: www.dieese.org.br. 1993. Acesso em 09/12/2014.

_____. **Seminário Terceirização: efeitos sobre as relações de trabalho**. São Paulo, (Coleção Seminários de Negociação - Caderno do participante) Disponível em: www.dieese.org.br. 2004. Acesso em 09/12/2014.

_____. **Relações e Condições de Trabalho no Brasil**. São Paulo. Disponível em: www.dieese.org.br. 2008. Acesso em 07/12/2014.

_____. **Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha**. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo. Disponível em: www.dieese.org.br. 2011. Acesso em 08/10/2014.

_____. **Estudo setorial da Construção**. São Paulo. Estudos e Pesquisas n. 56. Disponível em: www.dieese.org.br. 2011. Acesso em 09/12/2014.

_____. **Estudo Setorial da Construção 2012**. São Paulo. Estudos e Pesquisas n.65. Disponível em: www.dieese.org.br, 2013. Acesso em 08/12/2014.

_____. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo. Disponível em <http://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>, 2014. Acesso em 09/12/2014.

DRUCK, M. G; BORGES, A. **Terceirização: balanço de uma década**. CRH, Salvador, n.37. 2002.

DRUCK, M. G. **Terceirização e mercado de trabalho: notas exploratórias**. Revista BahiaAnálise & Dados, v.2, n.3. 1992.

_____. **Terceirização: Terceirização (Des)fordizando a fábrica: Um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP. 1995.

_____. **Terceirização: Terceirização (Des)fordizando a fábrica: Um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. Boitempo. 1999.

FARAH, M. F. S. **Tecnologia, processo de trabalho e construção habitacional**. São Paulo, USP, Tese (Doutorado em Sociologia) 1992.

FARIA, A. **Subcontratação e trabalho a domicílio – a influência do gênero**. Orgs. MARTINS, Heloisa de S., RAMALHO, José Ricardo. **Terceirização. Diversidade e Negociação no mundo do trabalho**. São Paulo, HUCITEC/CEDI/NETS, FERRARI, Disponível em Terezinha, http://www.pucsp.br/neils/downloads/v7_artigo_terezinha_ferrari.pdf. 1994. Acesso em 02 agosto de 2013.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O lado (des)humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administra-lo**. Salvador: Casa da Qualidade. 1994.

GALLINO, Luciano. **Diário Póstumo de um Flexível**. La Repubblica, 20/02/2002. Texto traduzido por ZUIN, João Carlos Soares. (2009), REDD. FCL Araraquara, v. 2, n. 1, jul/dez 2009.

GARCIA, C. H. M. **O trabalho em rota de colisão: privatização, luta operária e estratégias sindicais na siderurgia brasileira**. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP. 2004.

GONÇALVES, A. F. M. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos. 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo, Loyola, 2012.

HIRATA, Helena (org.) **Sobre o Modelo Japonês**, São Paulo, Edusp, 1993.

HOBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores – estudos sobre a história do operariado** -. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1981.

INSTITUTO DE PESQUISAS TECNOLÓGICAS. **Programa de atualização tecnológica industrial. PATI: construção habitacional**. São Paulo, IPT, 1988.

Jornal “**O Tempo**” Belo Horizonte. Entrevista concedida pelo Presidente de uma das construtoras pesquisadas na data de 29/10/2014.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Estadual de Campinas/Instituto de Economia. Campinas, 2007.

KREIN, J. D. WEISHAUP, PRONI, M. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Brasília: OIT, 2010 1 v. Série Trabalho Decente no Brasil; Documento de trabalho n.4 Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil;

LIMA, H. C. **De artista a operário: inovação tecnológica e reconversão do saber produtivo na construção**. João Pessoa, Universidade Federal da Paraíba, Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) 1987.

LIMA, J. C. **A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões**. Cad. psicol. soc. trab. v.13 n.1 São Paulo, 2010.

MARCELINO, P. **Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política.** Artigo publicado na Revista Pegada, vol. 8 . n. 2. 2007.

MARCELINO, P. **Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical.** Appris 1ª Edição. Curitiba, 2013.

MARTINS, H. de S., RAMALHO, J. R. **Terceirização. Diversidade e Negociação no mundo do trabalho.** São Paulo, Hucitec; Cedi/Nets, 1994.

MARTINS, H. H. de S. **A terceirização no contexto da globalização da economia.** TEMAS. Unesp/Araraquara. n.1, 1994.

MARTINS, S. P. **A terceirização e o Direito do Trabalho.** São Paulo. Atlas, 11 edição, 2014.

NASCIMENTO, A.M. **Alcance da responsabilidade laboral nas diversas formas de prestação de serviços por terceiros.** Genesis – Curitiba, vol. VI, n.31. NERI, M. C. “*Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil*”, pesquisa realizada pela FGV em abril/2011, com o apoio do Instituto Votorantim e pelo Centro de políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, 1995.

NERI, M. C. (Organiz.) Fundação Carlos Chagas **Trabalho, Educação e Juventude na Construção Civil**, apoiada pelo Instituto Votorantim e pelo Centro de Políticas Sociais da FGV, 2011.

NOVAIS, S. G. **Análise da Influência dos Sistemas da Qualidade na Competitividade de Empresas de Construção Civil.** Tese (Doutorado em Engenharia – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

OLIVEIRA, R. P; IRIART, J. A. B, **Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 13, n. 3, p. 437-445, 2008.

PAIVA, Renato de Lacerda. Entrevista realizada para subsidiar pesquisa sobre a Terceirização e a Justiça do Trabalho, versando sobre o processo de terceirização na indústria de celulose e papel no Brasil. Porto Alegre: Memorial da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, Entrevista concedida a Magda Barros Biavaschi, 2009.

PALACIOS, Victor Hugo R., VILLACRESES, Xavier Esteban R. **Análise do perfil estratégico de empresas de construção civil de pequeno porte.** In: FORMOSO, Carlos T. **Gestão da qualidade na construção civil: uma abordagem para empresas de pequeno porte.** 2. ed. Porto Alegre: Programa da Qualidade e produtividade da Construção Civil no Rio Grande do Sul, 1995. 268 p. Cap. 2.

POCHMANN, Márcio. **A superterceirização dos contratos de trabalho.** Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/v01/index/>, 2007. Acesso em 01.10.2014.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual de terceirização.** São Paulo: STs. 1992 e 2000.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso.** São Paulo, STS. 1996.

RAMALHO, J.R. SANTANA, M.A **Sociologia do Trabalho no mundo contemporâneo.** Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

RODRIGUES, Leôncio M. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização.** São Paulo: Brasiliense, 1974.

RODRIGUES, Leôncio M. **Destino do Sindicalismo.** São Paulo: EDUSP, 2002.

SALES, Francisco J. L. **Da queda do modelo de desenvolvimento fordista à ascensão da acumulação flexível.** n.5 Vol.1 www.revistalabor.ufc.br/artigos5. Acesso em Agosto de 2013.

SANCHES, A. T. **Terceirização e terceirizados no setor bancário: Relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical.** Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

SANTANA, Marco Aurélio. **O Sindicalismo no Brasil: breve excursão sobre mudanças e permanências.** Cadernos Adenauer III, nº2. Sindicalismo e relações trabalhistas. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2002.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter.** Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio/São Paulo, Record, 1999.

SILVA, André Filipe Loureiro e. **A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25. Acesso em jan 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização não pode ser usada para burlar direitos.** Revista Anamatra, 2004.

STEIN, L. M. **Trabalho, Sindicato e Acumulação Flexível. Precariedade e Nova Questão Social.** Araraquara, v.1, n.2, jan./jul. 2009.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2004.

VENCO, S. G. **Telemarketing nos bancos: o Emprego que Desemprega.** Campinas: Editora Unicamp, 2003.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicalismo no Brasil.** 3 edição, Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1978.

APÊNDICES - ROTEIRO DE ENTREVISTAS:**Questionário aplicado às empresas Contratantes de mão de obra terceirizada:**

1) Qual a data da fundação?

2) Quantos trabalhadores possui?

3) Quantos trabalhadores diretos e terceirizados?

4) Quantas empresas subcontratadas?

5) Possui parceiros subcontratados? Quantos?

6) Qual percentual de clientes que recorrem ao subsídio do programa federal “minha casa minha vida”?

7) Qual o perfil dos seus clientes?

8) Em média, qual o valor dos imóveis comercializados?

Questionário aplicado às empresas Subcontratadas, fornecedoras de mão de obra terceirizada:

1) Qual o nome e data da fundação? Quantos sócios?

2) Qual o número de trabalhadores?

3) Qual a área de atuação?

4) Quais as principais dificuldades em relação à contratante?

5) Existem dificuldades em relação à rotatividade de trabalhadores?

6) Quanto aos aspectos legais e relacionados à segurança do trabalho e EPI's, como funciona?

7) Existe treinamento para os trabalhadores?

8) Já sofreu alguma demanda judicial? Quantas? Por quais motivos?

Questionário aplicado aos empregados das empresas contratantes e subcontratados:

Data: ____/____/____

Empresa Contratante _____

Empresa Subcontratada _____

1) Nome _____

2) Idade _____ 3) Estado Civil: _____

4) Tem filhos? Quantos? Onde moram?

5) Estado de Origem e Município?

6) Qual a sua função?

7) Qual a empresa contratante? Possui registro na Carteira de Trabalho?

8) Desde quando trabalha nesta empresa?

9) Onde trabalha ou trabalhava anteriormente?

10) Onde mora?

11) Possui casa própria? Caso não possua, a empresa ajuda a pagar o aluguel?

12) Se for migrante, fica em alojamento? Onde? Quais as condições?

13) Qual sua jornada de trabalho? Diária e semanal?

14) A empresa fornece EPI's? Há fiscalização quanto à sua utilização?

15) Já sofreu acidente de trabalho? Se sim, nesta empresa? Em qual função?

16) Tem conhecimento se algum colega sofreu acidente de trabalho nesta empresa? Por qual motivo? Recebeu assistência? De quem?

17) Como avalia as suas condições de trabalho nesta empresa?

18) Se considera um trabalhador valorizado pela empresa?

19) Além deste serviço, possui alguma ocupação informal? Em que função?

Questionário aplicado ao Ministério Público do Trabalho – Gerência Regional de Araraquara:

1) Quais os principais desafios do segmento da construção civil para o Ministério do Trabalho?

2) Como é vista a terceirização neste segmento?

3) Como ocorrem as subcontratações?

4) Qual o número de acidentes de trabalho no setor da construção civil em Araraquara?

5) Como ocorrem as fiscalizações por parte dos auditores fiscais do trabalho?

Questionário aplicado à Procuradoria do Trabalho em Araraquara:

1) Quais os principais desafios do segmento da construção civil para a Procuradoria do Trabalho?

2) Quantos acidentes ocorrem no segmento da construção civil? Quantas mortes?

3) Existem muitos TAC's firmados com construtoras? E subcontratadas?

Questionário aplicado ao Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Araraquara:

1) Qual o número de empregados na construção civil em Araraquara?

2) Desse total, quantos são terceirizados?

3) As empresas contratantes e subcontratadas cumprem os instrumentos normativos? E a CLT?

4) Quanto aos equipamentos de segurança?

5) Quais são os maiores desafios para os sindicatos dos trabalhadores na construção civil?

6) Existem cláusulas nas CCT's ou ACT's, regulando a terceirização?

7) Já houve paralisação por greve? Quantas e qual o período?

Questionário aplicado na Justiça do Trabalho em Araraquara:

1) Como analisa a acessibilidade do trabalhador na construção civil à Justiça do Trabalho?

2) Qual a demanda de reclamações trabalhistas desse segmento?

3) Em regra, quais são os motivos mais comuns das reclamações trabalhistas?

4) Possui dados estatísticos sobre o número de processos desde a década de 90?

5) Como os juízes do trabalho têm se posicionado em relação à terceirização na construção civil? E o TST?
