


Ofícios e saberes profissionais: a especificidade da construção civil habitacional

Luciano Costa

Universidade Federal de Viçosa (UFV)

 <https://orcid.org/0000-0001-9711-639X>
luciano.costa@ufv.br


Maria Rita Aprile

Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC)

 <https://orcid.org/0000-0001-8285-0698>
mrita.aprile@gmail.com

Rosa Elisa Mirra Barone

Professora aposentada do Ensino Superior

 <https://orcid.org/0000-0003-0804-6153>
rebarone@uol.com.br

RESUMO

O artigo tem como objetivo uma discussão sobre ofícios e saberes profissionais socialmente constituídos no ambiente de trabalho. A partir de uma reflexão sobre a constituição social dos saberes profissionais analisa-se os saberes considerados dominantes e os de ofícios, trabalho prescrito e trabalho real, estendendo a discussão para os processos de aprendizagem desses saberes no setor da construção civil habitacional. As análises se baseiam em duas pesquisas de campo, a partir de técnicas qualitativas, realizadas em contextos e momentos históricos diferentes, ambas com foco no processo de aprendizagem profissional. Destacamos, a partir das pesquisas, a centralidade da memória, da criatividade e dos saberes desenvolvidos in loco no cotidiano dos trabalhos. Destaca-se a configuração e permanência dos saberes e a potencialidade que

emerge da articulação entre os processos de aprendizagem laboral que se pode desenvolver em diferentes ambientes formativos.

Palavras chaves: ofícios; saberes profissionais; aprendizagem; construção civil habitacional.

ABSTRACT

The article aims to discuss trades and professional knowledge that are socially constituted in the workplace. From a reflection on the social constitution of professional knowledge, it analyzes the knowledge considered dominant and that of trades, prescribed work and real work, extending the discussion to the processes of learning this knowledge in the housing construction sector. The analysis is based on two field studies, using qualitative techniques, carried out in different contexts and at different times in history, both focusing on the professional learning process. From the research, we highlight the centrality of memory, creativity and knowledge developed on the spot in everyday work. We highlight the configuration and permanence of knowledge and the potential that emerges from the articulation between the processes of work-based learning that can be developed in different training environments.

Keywords: trades; professional knowledge; apprenticeship; housing construction.

Submissão em: 21/06/2024 | **Aprovação em:** 14/10/2024

Este artigo tem como eixo temático os ofícios enquanto repositórios de saberes histórico e socialmente construídos, que na atual configuração do mundo do trabalho constituem espaços de resistência de trabalhadores. Mesmo com a utilização de novas ferramentas e tecnologias, sobrevivem e revalorizam-se os saberes e fazeres, possibilitando a criação de novos e qualificados postos de trabalho. O estudo tece considerações entre os saberes considerados dominantes e, os saberes de ofícios, destacando a tensão – nem sempre tão explícita – entre ambos e, ao mesmo tempo, apresenta algumas tendências referentes aos processos de aprendizagem. Por fim, destaca aspectos do contexto da construção civil como campo para o estudo dos ofícios e saberes profissionais, organizando em especializações estruturadas em torno de ofícios que constituem a base do processo produtivo e considerando-se duas pesquisas realizadas em tempos e espaços diferentes.

O destaque à construção civil se justifica a partir de características de seus subsetores em que há uma clara separação entre concepção e execução, o que torna o trabalho parcelado. Os trabalhadores executam projetos pautados por conhecimentos técnicos e científicos, traduzidos no canteiro, pelo engenheiro, pelo mestre ou pelo encarregado. Tanto nos canteiros artesanais, quanto nas grandes construções, ainda se mantêm aspectos contingentes, o que torna o setor dependente do conhecimento prático e dos saberes empíricos, atribuindo-se às habilidades dos trabalhadores a base da atividade produtiva. Ademais, o setor sempre dependeu da qualificação dos trabalhadores de ofício para o desenvolvimento de sua produção, a eles cabe, cotidianamente, a definição de como executar os trabalhos. Sob a liderança do Mestre de Obras, as equipes são constituídas, e são estabelecidos: os ritmos de execução, as alocações de tempo e o controle do processo produtivo. Apesar da formalização do conhecimento das atividades, sobretudo em relação à concepção do projeto arquitetônico e outros complementares, como fundações e instalações implantadas pela engenharia, o setor sempre dependeu da razão prática dos trabalhadores para a tradução e adaptação dos projetos à realidade do canteiro, por meio dos conhecimentos tradicionais incorporados aos ofícios. A apropriação do *saber-fazer* e a racionalização da atividade sob

a forma de prescrições, como ocorre em outros setores industriais *taylorizados*, sempre foram incipientes na construção civil habitacional.

As considerações finais resgatam elementos que configuram a abrangência e a complexidade da temática central, indicando algumas “pistas” para futuros estudos e investigações e, para a continuidade e resistência dos ofícios e seus saberes no mundo do trabalho.

1. OFÍCIOS E SABERES

O debate sobre as questões relacionadas aos ofícios e seus saberes possibilita diferentes abordagens, sobretudo quando se considera, entre outros fatores, as transformações em curso no mundo do trabalho, influenciado por novas tecnologias, novos padrões de gestão, novas possibilidades de utilização de matéria-prima e novos modos de vida.

Independente da abordagem utilizada, a posição dos autores é quase unânime ao considerarem o ofício uma categoria estruturante da organização produtiva e *locus* de construção de conhecimentos, tendo seu *saber-fazer* decorrente de atividades oriundas do trabalho entendido, muitas vezes, como prática ou habilidade artesanal, expressão não raramente associada a um estilo de vida desaparecido com o advento da sociedade industrial. Segundo Sennet (2013, p.19), trata-se de uma associação enganosa posto que a habilidade manual corresponde a “impulso humano, básico e permanente” presente em um amplo espectro de atividades, tais como, as desenvolvidas por médicos, artistas, programadores de computador, entre outros.

Outra análise destaca que a noção de ofício está permeada por certa ambiguidade, pois contém dois sentidos distintos: de um lado o seu conteúdo individual, por exemplo, o trabalho do marceneiro, de outro, a atividade coletiva em uma marcenaria. Segundo Vatin (2002), a noção de ofício foi reintroduzida nos debates dos anos de 1970 para se referir às formas de organização ‘pré-taylorianas’ em que o “taylorismo ao parcelar as tarefas, teria atacado o ‘sistema dos ofícios’, cuja organização do trabalho contava com operários de ofício ou profissionais, que detinham grande autonomia na preparação e execução de seu trabalho” (Vatin, 2002, p. 212-214). O autor explicita que a noção de ofício

exprime uma forma de organização social da produção, historicamente datada em oposição à organização industrial moderna.

Vatin (2002) reforça que nas representações sociais sobre a noção de ofício, tanto o mercado de trabalho, quanto os produtos do trabalho se confundem e reiteram o duplo sentido da noção de ofício, configurando “duas faces da mesma moeda”. Segundo ele, a utilização do termo ofício “para designar simplesmente a autonomia profissional do operário pré-tayloriano é uma edulcoração do sentido”. Assim, a autonomia profissional seria “o pálido reflexo da verdadeira autonomia que a doutrina liberal idealiza: a liberdade econômica do artesão” e a permanência da noção de ‘ofício’ no vocabulário profissional teria uma função principalmente ideológica. (Vatin, 2002, p. 215 - 216)

Para efeito deste estudo, a noção de ofício está ancorada nos pressupostos que o identificam como uma atividade dotada de autonomia em relação ao planejamento e execução do trabalho, solidariedade entre os parceiros e compromisso com o trabalho bem feito. Constitui, pois, “o encontro de habilidades técnicas, intelectuais e manuais associadas a uma experiência”. Portanto, os ofícios configuram o “reconhecimento social da posse de um saber, de um *saber-fazer* e de uma identidade, construídos a partir desta tripla habilidade”. (Tomasi; Mendes Silva, 2019, p. 21)

Outro eixo de discussão refere-se à potencialidade e à sobrevivência de atividades laborais fundadas em ofícios e seus saberes, a partir de diferentes processos de aprendizagem. A esses aspectos se juntam a articulação entre os ofícios, seu lugar e/ou território de origem, seu papel na constituição de identidades locais, e na importância da memória – em suas diferentes manifestações – para a preservação de patrimônios: históricos, econômicos e afetivos de diferentes regiões.

Grande parte dos estudos destaca a relevância dos saberes que emergem da prática cotidiana e dos desafios decorrentes da vulnerabilidade dessas atividades no enfrentamento de demandas do mercado de trabalho, não raras, e, impulsionadas por padrões de competitividade, alicerçados em: novas técnicas, novas tecnologias, equipamentos de última geração e em procedimentos que descaracterizam os padrões originais dos ofícios e saberes.

Ao mesmo tempo, as análises indicam a emergência de atitudes de resistência e de resiliência de trabalhadores de ofícios, sobretudo, quando os saberes intrínsecos à sua base são questionados e/ou ameaçados de extinção ou de modificação qualitativa. Conforme Zarifian (2001), o ofício, ainda que aberto à inovação, resiste às mudanças que confrontam as regras estabelecidas e, ao mesmo tempo, recorre à tradição ao buscar o tempo histórico e preservar os processos ancestrais. Trata-se de um cenário que sugere a existência de um movimento fundado no acesso aos novos conhecimentos que, mesmo incorporados aos ofícios, contribuem, para a permanência e revalorização dos *saberes* pela presença, ainda que tênue, de diferentes processos de formação.

Mesmo que mudanças de ordem diversa possam ter desdobramentos e tentem suplantar a tradição, observa-se a alternância entre a convivência e a persistência dos ofícios em um contexto cujas atividades laborais se renovam, pelo uso de novas técnicas e tecnologias no enfrentamento de novas demandas. Ao mesmo tempo, a manutenção dos saberes, que lhes são pertinentes, tem proporcionado uma revalorização de atividades realizadas em diferentes nichos de trabalho. Ao se reinventarem, suas práticas laborais resistem em um mundo do trabalho marcado pela crescente competitividade, volatilidade e mudanças contínuas. Para além de diferentes abordagens, o espaço vivido, único, singular e carregado de significações é evidenciado, tanto em núcleos marcados por tradições e modos de vida únicos, quanto em ações voltadas à conservação da singularidade sociocultural, ambiental e identitária de seus moradores. Às novas configurações do mundo globalizado se junta a ideia de lugar e do patrimônio cultural enquanto elementos da história local, dos vínculos afetivos e da relação de pertencimento ao espaço vivido, produto das relações sociais. (Staniski; Kundlatsch; Pirehowsk, 2022)

A concepção de lugar como espaço único se associa aos atributos de afeto e da percepção que remete ao local de moradia, à rua que relembra a infância (Holzer, 2022), ou ao local e região de origem dos trabalhadores. Ao congregar *saberes* e *fazeres* diferentes, presentes no cotidiano de atividades laborais, a aprendizagem dos ofícios difere de outros processos produtivos. Sua potencialidade emerge da articulação entre os processos de aprendizagem laboral, que ocorrem ou podem ocorrer em diferentes ambientes formativos: núcleos familiares, oficinas, instituições educacionais, associações,

sindicatos, organizações não governamentais, entre outros. No centro do processo de ensinar e de aprender um ofício, está a criatividade que confere a cada produto um caráter único.

2. SABERES DOMINANTES E SABERES DE OFÍCIOS

Os ofícios se expressam em práticas sociais múltiplas e heterogêneas, não circunscritas a um único tempo e a uma única forma de expressão. Têm eles identidade própria, manifestada na diversidade e amplitude de práticas aprendidas no cotidiano, incorporadas, criadas, inventadas e reinventadas com o passar do tempo. Trata-se, sobretudo, de um modo específico de trabalhar, revelado pela apreensão, transmissão, perpetuação e, por vezes, transformação de saberes, compartilhados em atitudes de solidariedade entre trabalhadores, familiares e/ou pares.

Por outro lado, os saberes qualificados de científicos, na sociedade contemporânea, constituem um elemento de diferenciação social, apresentados sob o formato de uma suposta universalidade e neutralidade. (Chauí, 1990) Sua base se apoia no paradigma positivista e, no sistema STEM, sigla inglesa que indica ciência, tecnologia, engenharia e matemática, áreas que – na perspectiva do discurso hegemônico – levariam ao progresso e ao desenvolvimento econômico. (Mejía, 2014)

Em oposição aos trabalhadores de indústrias, do comércio e de outras instituições cujas funções, baseadas em conhecimentos sistematizados e organizados, estão sujeitos a rígidas jornadas de trabalho, a padrões pré-determinados de comportamento, às relações hierárquicas, a não propriedade de instrumentos, ferramentas e maquinários, à execução parcial de um produto, que não os estimula à criatividade. Os trabalhadores de ofícios são detentores do acervo cultural de seu trabalho, dominam: saberes e regras para a confecção e garantia da qualidade, cuidados com os materiais e instrumentos utilizados, possuem autonomia e independência para o desenvolvimento de sua produção, em alguns casos, sem limitação de tempo. Inclusive, em alguns ofícios, são os responsáveis por reparar seus utensílios e equipamentos.

No contexto neoliberal, o antagonismo entre o trabalho voltado à produtividade econômica e, às atividades laborais relacionadas à preservação e resistência dos ofícios pode provocar pontos de tensão, ainda que não sejam totalmente explícitos, especialmente quando se trata da apropriação de saberes de ofício pelo capital. Esse tensionamento se acentua com a maior presença de indústrias dotadas de tecnologias de ponta, de maquinários e instrumentos de última geração, muitas vezes, colocando em risco a preservação de recursos ambientais, acarretando mudanças nos padrões culturais locais e regionais e, principalmente, na sobrevivência dos ofícios e seus saberes. Iniciativas têm sido empreendidas como recursos de sobrevivência por alguns grupos de trabalhadores, no novo cenário produtivo. Entre elas, a organização de cooperativas que, além do trabalho solidário, lhes garante a participação no processo decisório, oportunidades de créditos e de participação em processos de capacitação, especialmente, quanto à utilização de novos recursos tecnológicos e gestão de trabalho. Embora, muitas vezes, os ofícios incorporem o estigma de “incultura”, qualificação utilizada para justificar a pseudonecessidade de dominação e de intolerância por parte dos detentores de saberes: científicos e/ou racionais, os trabalhadores de ofícios resistem à cultura dominante, manifestada de forma opressora e alienante em relação aos saberes oriundos de uma cultura popular (Chauí, 1990). Trata-se de uma forma de enfrentamento expressa pela apreensão de saberes específicos de um ofício ou atividade em que o trabalhador se dedica ao seu “fazer” em um processo de interação que — para além do produto final — tem-se um resultado único, quase ou até mesmo uma obra de arte. Como lembra Paulo Freire: “a mão é tremendamente cultural. Ela é fazedora, ela é sensibilidade, ela é visibilidade; a mão faz proposta, a mão idealiza, a mão pensa e ajeita” (Freire, Paulo 1976, p. 34).

3. PROCESSOS DE APRENDIZAGEM

Na aprendizagem dos saberes de ofício, é possível identificar algumas tendências ainda que os seus limites, muitas vezes, sejam tênues. Uma dessas tendências se refere à incorporação de saberes tácitos no processo de aprendizagem. Jones & Wood (1984) atribuem um caráter inalienável aos saberes e às qualificações tácitas enquanto resultantes de um conjunto de tentativas, experimentos e da própria intuição dos trabalhadores no exercício de suas atividades. Trata-se de “conhecimentos implícitos, informais, de difícil – quando não impossível – definição ou formalização em linguagem codificada.” (Bianchetti, 2001, p. 176-177). Nessa perspectiva, é constituído um conjunto de saberes que dificilmente são generalizados, posto serem assumidos após longa permanência do trabalhador em uma mesma ocupação, e/ou em um mesmo posto de trabalho. Com o decorrer do tempo, a repetição de saberes tácitos é incorporada aos trabalhos de ofícios, adquirindo o *status* de saberes formalizados.

A antiguidade num cargo-função constitui um componente-chave para a construção de ‘manhas do ofício’, de ‘macetes’/saberes e para o desenvolvimento de estratégias singulares, visando responder às situações que extrapolam os procedimentos prescritos pelas empresas para a execução de determinados trabalhos. (Bianchetti, 2001, p. 177).

Contudo, vale ressaltar que o saber tácito não é uma questão priorizada na educação do trabalhador. Segundo Bianchetti (2001, p. 173-174), é possível que a explicação esteja no predomínio da educação escolar, ou seja, “na medida em que o saber tácito não é uma questão priorizada na educação, institucionalizada”, o espaço de tempo em que trabalhador ‘é educado’ pelos saberes tácitos “não recebeu a atenção que poderia colocá-lo no centro das discussões”.

Outra abordagem destaca a centralidade da oficina como *locus* da aprendizagem e reforça o papel da prática em uma análise que discute a relação hierárquica e, por vezes, dicotômica entre teoria e prática, apontando um “quase” descolamento desta relação em espaços de aprendizagem identificados como “comunidades de prática”. Nesse cenário, destacam-se os estudos de Jarbas N. Barato (2021) que reconhecem a importância dos

saberes tácitos, atribuindo à ação, à atividade e ao fazer um “*status* epistemológico próprio”. Na aprendizagem dos ofícios, o autor reitera os estudos de Ryle (1984) que focalizam a separação entre teoria e prática, ou seja, no *saber-fazer*, os conhecimentos não dependem de bases teóricas. O autor lembra que a didática tradicional impõe papéis diferentes aos saberes adquiridos em salas de aula convencionais, em que a teoria constitui o fundamento da prática e vice-versa e a aquisição de conhecimentos é compartilhada de maneira discursiva, privilegiando a oralidade e a escrita. As oficinas, por sua vez, são consideradas espaços em que as ações, as atividades e os fazeres são conhecimentos que não decorrem da teoria, mas têm *status* epistemológico próprio, sugerindo a presença de dinâmicas diferentes das ocorridas em ambientes escolares institucionalizados.

De acordo com Barato (2021, p. 13), “ambientes, equipamentos, normas de trabalho, valores das comunidades de prática (prática social) são elementos mediadores do conhecimento, tendo o horizonte na produção de obras. Em oficinas, a meta não é produzir explicações, mas produzir obras”, ou seja, trata-se “*aprender fazendo no e pelo trabalho*” (BARATO, 2021, p.5). A mediação do conhecimento é feita instalações, pelos ambientes e equipamentos disponíveis nas oficinas, organizadas e modeladas por conveniência do ofício a ser executado, incorporando as normas de trabalho e os valores sociais das “comunidades de prática”. O material didático corresponde ao conjunto de materiais de consulta expressos por desenhos, croquis e outras referências. A aprendizagem se concentra na atuação do mestre, respeitada e valorizada pelos aprendizes, que veem nele um modelo de competência profissional devido ao domínio que detém dos processos de trabalho, que podem incorporar saberes tácitos.

Assim, a cooperação e o compartilhamento de saberes integram os ambientes das oficinas, constituindo-se em elementos da cultura do trabalho: os estudantes são levados a compartilhar os saberes adquiridos, construindo de forma cooperativa o que vão assimilando e aprendendo. O fazer dos mestres não se reduz aos bons resultados da aplicação de técnicas, mas pode ser visto como uma arte, que pode incluir inúmeras repetições até a obtenção de um nível de excelência de desempenho. A avaliação da

aprendizagem não se baseia em critérios quantitativos, mas na qualidade do produto final. (Barato, 2021, p.15)

4. O PROCESSO DE APRENDIZAGEM DO TRABALHO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

O setor da construção civil habitacional guarda os principais aspectos dos ofícios e da apropriação de seus saberes. São pedreiros, pintores, armadores, gesseiros e outros que, mesmo com a presença de novos processos produtivos e uso de novas tecnologias, preservam elementos do saber de ofício, sobretudo, no que diz respeito aos processos de aprendizagem.

A forma tradicional de aprendizagem, na construção civil, consiste em “aprender fazendo”. É no canteiro de obras que se conhecem os saberes do ofício. A aprendizagem se constitui em um processo cumulativo, realizando-se ao longo da trajetória do profissional no mercado de trabalho e através das experiências que o indivíduo adquire nas empresas pelas quais passa. Mesmo que os cursos de formação profissional tenham surgido com intensidade nos últimos anos, é no cotidiano da obra que os aspirantes a uma classificação de oficial adquirem as habilidades necessárias. Os profissionais, envolvidos nestes cursos, reconhecem a prática adquirida no trabalho como o fator mais importante no processo de aprendizagem. O setor quase sempre dependeu da transmissão de saberes dos trabalhadores mais experientes para formar seu contingente de operários, devido – essencialmente – às características específicas do trabalho nos canteiros, acompanhadas de conhecimentos tácitos e de saberes empíricos incorporados à experiência e, associados às circunstâncias típicas deste ambiente. Assim, o reconhecimento desses saberes também é feito no canteiro por oficiais mais experientes.

Para explicitar tais considerações, como já dito, destacam-se duas pesquisas realizadas com trabalhadores da construção civil em momentos e espaços diferentes. Os depoimentos e relatos de diferentes profissionais desse campo, tanto aqueles inseridos na produção – propriamente dita – nos canteiros de obras, como de gestores que acompanham o cotidiano da obra, além de destacarem a relevância dos saberes escolares, reiteram a centralidade de processos de aprendizagem *in loco*

A pesquisa 1, realizada na cidade de São Paulo¹, no final dos anos de 1990, visou conhecer e analisar a emergência dos programas de escolarização voltados ao trabalhador da indústria da construção civil, a partir da proposição de empresários do setor. As análises mostraram que as ações estratégicas voltadas aos objetivos definidos, sofrem uma gama diferenciada de interferências resultantes da especificidade e singularidade dos processos de produção e de trabalho, da constante e intensa rotação dos trabalhadores, intra e inter empresas e/ou setores, bem como da heterogeneidade dos trabalhadores que buscam a escola.

As informações foram coletadas por meio de um *survey* realizado em 22 empresas da construção civil e, também, de quatro estudos de caso visando aprofundar o reconhecimento do cotidiano de trabalho no canteiro de obras e, sobretudo, as articulações com a implementação de salas de aula para a ampliação da educação escolar dos trabalhadores. Nos estudos de caso, foram privilegiadas empresas que contavam com salas de aula denominadas “canteiro-escola”. Foram realizadas visitas a canteiros de obras, e entrevistas com profissionais dessas as empresas – diretores, gerentes, engenheiros, técnicos de edificação, mestres de obras, pedreiros, carpinteiros, armadores, serventes, coordenadores do programa de escolarização e professoras.

A pesquisa 2 foi realizada durante doze meses entre os anos de 2008 e 2009, em dois canteiros de obras na Região Metropolitana de Belo Horizonte² – (RMBH), com duração de seis meses em cada um, a partir da presença diária durante toda a jornada de trabalho. Um dos objetivos da pesquisa era conhecer o processo de aprendizagem dos ofícios por parte dos profissionais, argumento pelo qual o pesquisador justificou sua presença diária naquele ambiente de trabalho. Em ambos os canteiros, além da presença diária e das anotações feitas longe da curiosidade dos trabalhadores, foram realizadas ao todo vinte e oito entrevistas semiestruturadas com: pedreiros de acabamento; pedreiros de alvenaria; ajudantes; serventes; eletricitas; encanadores; mestres de obras; técnicos

¹ O estudo foi objeto de tese de doutorado em Educação (PUC-SP) e, posteriormente, publicado em livro: BARONE, Rosa Elisa Mirra. Canteiro-Escola: trabalho e educação na construção civil. São Paulo, EDUC - FAPESP, 1999.

² O estudo, inicialmente, tese de doutorado em Ciências Sociais na Unicamp e, posteriormente, publicado em livro: COSTA, Luciano Rodrigues. Trabalhadores em construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificações na construção civil. Editora CRV, Curitiba, 2013.

em edificações; engenheiros; proprietário de empresa e encarregados. Não menos importantes foram as conversas informais ocorridas fora do espaço de trabalho. As análises dos dados foram realizadas a partir das narrativas dos entrevistados, gravadas, transcritas e codificadas a partir das categorias teóricas selecionadas para a interpretação do fenômeno do mercado de trabalho no setor. A análise do material coletado nas observações, anotadas no diário de campo, foram contrapostas às entrevistas para melhor decodificação das narrativas em situações específicas.

5. A PESQUISA 1

O processo de aprendizagem do trabalho da construção civil ocorre prioritariamente no cotidiano do canteiro, espaço em que se dá a transmissão direta do saber e dos conhecimentos empíricos acumulados durante o trabalho, contando com relações diretas, de trabalhador para trabalhador. Inicialmente, os trabalhadores entrevistados destacaram aspectos relacionados ao precário nível de escolarização:

Eu não tinha estudo, e também prá ficar sem emprego não é fácil. Quando cheguei aqui eu não conseguia preencher uma ficha, a 4ª série de lá [seu local de origem] é muito fraca. Eu entrei na construção civil, e aqui [na empresa] tive muito apoio, estudei uns dois anos na [empresa]. (Pedreiro)

O estudo que eu tinha era pouco, quase não tinha estudado, aí foi o primeiro emprego que eu achei. A primeira vez eu trabalhei de vigia, na outra firma, aí eu saí, aí procurei e não achei mais serviço, aí entrei na construção. (Carpinteiro).

Ao mesmo tempo, havia consenso de que é no cotidiano do trabalho, espaço em que as relações ocorrem de forma “quase” natural, as tarefas, os “serviços” são aprendidos e “olhar” a execução do trabalho no canteiro de obras tem peso significativo:

É no dia a dia, no campo, onde um encarregado, um mestre, um engenheiro, conhece mais do que ele [o trabalhador], que ele, mesmo que não sabe ler, ele mesmo vai colocando na cabeça, ‘devagarinho’ aí já vai prá aquela obra, já vai prá outra [...] ele vai aprendendo até que ele chega numa posição. (Carpinteiro)

Eu entrei na [empresa] como ajudante, comecei com os 'cachimbeiros', aí o eletricitista me chamou prá ajudar ele, trabalhar de ajudante prá ele, eu fui desenvolvendo, vendo como é que trabalhava, olhando os outros trabalhar, observando as coisas. Aí quando chegou mais quatro meses me

deram uma força. O engenheiro me deu uma força, ele e o eletricista, eu passei para oficial de eletricista. Aí comecei trabalhar, nesse intervalo veio a 'escolinha'. (Eletricista)

Eu vou falar uma coisa, eu estou com dois anos aqui na [empresa], e assim que eu passei para trabalhar de eletricista eu nunca cheguei a dizer 'eu não sei fazer aquele serviço', é porque eu tenho prática nisso. A prática eu acho que é assim, uma coisa que acho que não sei se é de Deus. (Eletricista)

Os mestres de obras valorizam o processo de aprendizagem do trabalho realizado no canteiro, espaço em que também ocorreu sua “formação”. O fato de o mestre de obras, teoricamente, ter domínio sobre as diferentes etapas do processo da construção, orientando o pessoal da alvenaria e do acabamento, é resultado, em geral, de um longo período de atuação no setor. Ao mesmo tempo, destaca-se a posição dos mestres com origem na carpintaria, segmento considerado chave em determinados processos construtivos.

Eu trabalhava à noite em restaurante e vi que na construção era mais 'vantagioso', porque a gente descansava um pouco a mais no final de semana. Acabei entrando na construção e até hoje tô no trabalho da construção. Eu entrei de ajudante. Três meses depois eu passei a meio oficial de carpinteiro. Seis meses depois eu passei a oficial, já era um carpinteiro. Comecei com aquelas intimidades, pegando amizade com o encarregado. Eles me ensinavam uma coisa, eu pegava na hora, e fui aprendendo. Aí pediram prá mim tomar conta de um pessoal num setor de serviço e, no período de quatro, cinco meses eu passei a encarregado de carpinteiro, depois mestre. Estudo mesmo foi pouco. E tô continuando até hoje. (Mestre de obras).

A valorização da aprendizagem *in loco* também ocorre entre gerentes e técnicos entrevistados. De um lado, há um endosso, quase acrítico, da informalidade que permeia tal processo. Segundo um dos engenheiros entrevistados, o processo de aprendizagem do trabalho seria consequência do nível de envolvimento demonstrado pelos trabalhadores na obra e pela “disposição pessoal” dos encarregados para acompanhar a aprendizagem. Quando, “de fato”, o envolvimento e acompanhamento ocorrem

[] é possível perceber a capacidade de muitos serventes. Muitos acabam aprendendo a mexer com armação, por exemplo, porque eles pegam um servente, põem o cara trabalhando para ele começar a pegar noção. Não

são todos que fazem isso, que põem o trabalhador para 'cachimbar'. (Engenheiro).

Ao “cachimbar”, mesmo sem registro na nova ocupação, o trabalhador “aprenderia” o conteúdo do novo trabalho, além de, supostamente, apresentar uma nova postura. Para mostrar sua produção, o trabalhador “sai na frente de todos, como um leão”, enfatiza o engenheiro, avaliando positivamente esta estratégia. Sem demonstrar qualquer questionamento sobre o uso abusivo da força de trabalho, esse mecanismo é considerado rotineiro também pelos trabalhadores que desejam continuar na construção e ascender na estrutura ocupacional.

No entanto, ainda que o aprendizado do trabalho no canteiro de obras seja considerado fundamental, segundo outros entrevistados, esta prática está impregnada de vícios e, no contexto atual, apresenta limites, conforme depoimento de um dos gerentes:

Primeira coisa: o cara não sabe fazer nada, é servente. Aí ele começa a trabalhar, a se interessar, por conta própria, em fazer alguma atividade específica de pedreiro, carpinteiro. Ele começa a utilizar as ferramentinhas, começa a fazer uns servicinhos ali... O pessoal que está acima, o mestre, começa a dar uma 'chancezinha' prá aquele cara ir trabalhar como ajudante de pedreiro. Se alguém vê, tudo bem. (Gerente)

A situação descrita só é possível dentro de uma determinada obra. Quando o trabalhador é deslocado para outra obra ou vai para outra empresa, o percurso precisa ser reconstruído. Ele precisa “provar o que sabe” e ter uma boa relação com as chefias. O depoimento que segue explicita uma crítica à informalidade que permeia o processo de aprendizagem, cujo “tempo” e as relações pessoais são determinantes para o seu aprendizado.

O que está acontecendo? Hoje, está cada vez pior a mão de obra. Agora, se pegássemos um cara ou um grupo, de repente, fizéssemos uma avaliação mais profissional, será que não conseguiríamos desenvolver algumas pessoas? Com certeza conseguiríamos. (Gerente)

Essa avaliação vai ao encontro de um dos problemas abordados em outros estudos³ sobre o setor, que identificam a existência de um processo de expropriação do saber dos trabalhadores. Tal processo decorre, de um lado, da obsolescência de parte do

³ Ver dentre outros: Costa Lima, (1987); Farah, (1992, 1996); Vargas, (1992); Arruda, (1993).

“saber de ofício”: novos conhecimentos não foram proporcionados aos trabalhadores além de o processo de aprendizagem no canteiro de obra estar se tornando uma prática cada vez mais difícil frente ao padrão de absorção de mão de obra que permanece no setor. Por outro lado, o capital, que é dependente da qualificação e do saber do trabalhador, de sua habilidade para viabilizar o produto a ser construído, não conseguiu incorporar esse “*saber-fazer*”. Associa-se a esses aspectos a pequena incorporação de tecnologias avançadas ao processo produtivo⁴, reafirmando a centralidade do “fazer” do trabalhador, o que significa dizer que continua ele no centro do processo produtivo, no eixo do processo de trabalho.

Entre aqueles que passaram por um processo de aprendizado formal, há um contraponto à aprendizagem do trabalho, tal como ocorre na construção civil:

O pedreiro no Brasil não pode mais ser simplesmente aquele indivíduo que foi um dia um servente que abria valetas e depois aprendeu como se coloca uns tijolinhos e de repente virou pedreiro. A profissão de pedreiro tem um leque muito grande de atividades, daí a necessidade do 'treinamento' tanto para o profissional que está no nível de servente até ao nível mais graduado, o engenheiro de obra. (Técnico de edificações)

Segundo o depoimento anterior, embora a aprendizagem do trabalho no próprio canteiro de obras seja importante, as empresas da construção civil deveriam se empenhar mais para proporcionar aos trabalhadores processos de qualificação formais, condição que contribuiria para sanar muitos problemas que ocorrem no cotidiano das obras frente à introdução de processos construtivos mais modernos, como as montagens com pré-moldados, garantindo “qualidade” ao produto final. A precária formalização do processo de aprendizagem do trabalho também é ressaltada no depoimento de um dos mestres de obras, ao considerar a necessidade de um conhecimento maior e mais aprimorado, para além do aprendizado no trabalho, frente às novas exigências impostas ao e pelo setor da construção. Na base de suas observações está a “perda” de qualidade entre os trabalhadores do setor:

A construção exige perfeição, cada dia que passa exige mais perfeição e mais simplicidade prá trabalhar, prá sair um serviço melhor e mais

⁴ Vale destacar que o estudo foi realizado na 2ª metade dos anos de 1990, período em que as novas tecnologias ainda não faziam parte do processo produtivo.

rápido. Agora, falta conseguir uma escola prá ensinar nossa área. Às vezes tem, mas é muito pouco, não é suficiente, acho que tinha que ter um mercado mais amplo, uma escola profissionalizante nesse setor, só de construção civil, e não tem. Tem prá siderúrgicas [...] até mestre de obras eu acho que alguma coisa aprende, o resto tem que ser na prática do dia a dia. (Mestre de obras)

A fragilidade do processo de aprendizagem profissional resulta de uma base empírica, situação reconhecida pelos entrevistados. Os depoimentos indicam a formalização da aprendizagem como condição essencial para definir padrões e disseminar a evolução das técnicas. Nesse sentido, destaca-se a diferenciação existente entre as características do processo de aprendizagem dos mestres de obras e a formação do técnico de edificações, profissionais que interagem durante o processo construtivo.

Por outro lado, ainda na percepção do técnico de edificações, para os engenheiros recém-formados define-se um cenário diferente: se a formação profissional é importante para que o trabalhador tenha melhor compreensão do trabalho que realiza, diferindo o papel da aprendizagem do canteiro, quando o foco está sobre os engenheiros recém-formados, ocorre a valorização do processo de aprendizagem *on the job*, uma vez que este é o espaço onde esses profissionais “de fato” aprendem.

Os aspectos destacados mostram a importância da complementaridade entre aprendizagem do trabalho, tal como ocorre no dia a dia do canteiro de obras, e a necessária formalização do processo. Nesse sentido, a formação profissional dos trabalhadores deve ser vista como a união das habilidades próprias e desenvolvidas no desempenho de atividades específicas e a capacidade de entender e refletir sobre a prática executada.

6. A PESQUISA 2

Quando se pergunta a algum trabalhador o que é necessário para se tornar um profissional de ofício, as respostas são sempre imprecisas: “é preciso ter força de vontade”, “a gente fica observando os trabalhos”, “tem que ter persistência”, entre

outras⁵. Todas essas respostas, apesar de nos apresentarem algumas pistas de pesquisas, remetem-nos a uma falsa ideia de que a obtenção das habilidades ocorre progressivamente, ao se combinar a observação dos trabalhos, realizados por profissionais mais experientes, ao empenho pessoal de cada um. No entanto, no dia a dia do canteiro, as relações envolvidas no processo de aprendizagem são diversas e não dependem apenas das iniciativas ou, como os próprios trabalhadores preferem: da “força de vontade”. O que se torna importante compreender, na realidade, diz respeito aos mecanismos concretos e às situações em que ocorre esta aprendizagem.

A principal forma de produção de conhecimento do setor ocorre através de um sistema não organizado de transmissão de saberes no canteiro. O processo de aprendizagem constitui-se de maneira informal, pautado por contingências e descontinuidades. A tudo isso se soma a exigência dos prazos, cada vez mais curtos, para o término das obras, o que também se traduz em maior cobrança de rapidez em relação aos trabalhos e em alta rotatividade no Setor, fatores que dificultam o processo de aprendizagem.

Para as empresas, a aprendizagem dos ofícios é um problema exclusivo dos trabalhadores, tanto que elas deixam que os funcionários se articulem, atribuindo ao empenho pessoal de cada um, a aquisição dos saberes de ofício. Os ajudantes são os aspirantes diretos ao processo de aprendizagem. Pela legislação brasileira, não existe a classificação de ajudante, mesmo que este termo seja muito utilizado, nos canteiros, para designar os que auxiliam diretamente os oficiais. Pela Convenção Coletiva do Setor, as classificações são três: oficial, meio oficial e servente. Tal estrutura hierárquica é comum a outros setores brasileiros, e não somente à Indústria da Construção Civil, uma vez que também se encontra presente nas usinas de açúcar, como demonstra Leite Lopes (1976), e nas indústrias navais e têxteis, como revela Pessanha (1986).

A carteira de trabalho demonstra a clara divisão entre os profissionais de ofício e os serventes, tanto que os últimos possuem somente a capacidade de auxiliar os pedreiros, os eletricitas, o bombeiro etc. Para o servente ser classificado como oficial

⁵ Aspecto também constatado por Brochier, (2004), nos canteiros cariocas, em um texto que se tornou referência em relação à observação dos processos de aprendizagem nos canteiros de obras.

significa, além de aumentar o ganho e de escapar das tarefas mais duras do canteiro, também ampliar as perspectivas no mercado de trabalho, seja no informal, através dos chamados “bicos”, seja ao conseguir certa estabilidade em uma empresa para, assim, defender-se da alta rotatividade dos canteiros. À racionalidade prática soma-se o aspecto simbólico da classificação, ou seja, ter um ofício significa ser reconhecido como útil no processo de trabalho, o que traz orgulho ao trabalhador. Classificado, ele compra suas ferramentas, fator importante na construção de sua identidade como trabalhador de ofício, o que lhe garante uma distinção no canteiro. Muitas vezes, os ajudantes e os serventes compram suas ferramentas aos poucos, preparando-se, simbolicamente, para se tornarem um oficial.

As tarefas de servente de pedreiro são as mais duras e insalubres do canteiro: serviços de limpeza, de carregar e de descarregar os caminhões, preparo de massa, transportar entulho etc. Por isso, tornar-se ajudante de um oficial é sempre muito desejado. Não que o serviço passe a ser mais leve, pois auxiliar um trabalhador de ofício, que muitas vezes, ganha por produtividade, exige até mais, posto que o trabalho do ajudante depende de parte dos rendimentos dos oficiais. No entanto, como ajudante, a possibilidade de acompanhar de perto um trabalhador mais experiente pode ser a única chance de aprendizagem, ou seja, tornar-se um ajudante de um oficial constitui-se no primeiro passo para que um servente entre no processo de aprendizagem.

Para os trabalhadores que desejam, realmente, aprender um ofício, o caminho é longo e incerto. Como ajudantes de um oficial, podem concentrar sua observação e até praticar, em determinados momentos, um ofício, mas as discontinuidades e a heterogeneidade do processo de trabalho na construção não lhes permitem acompanhar somente um oficial. O fato é que, inúmeras vezes, eles são obrigados a atender a vários oficiais, o que faz, por um lado, com que se insiram em muitas frentes de trabalho, que ampliam o seu conhecimento geral sobre os variados ofícios, por outro lado, levam-no a ter um aprendizado apenas superficial. Conseguir se tornar um ajudante de oficial não é simples. Muitas vezes, além de questões técnicas, o aprendiz depende das relações pessoais com o mestre, com os encarregados e com os próprios oficiais. Mesmo sem um aumento formal de salário, os rendimentos dos ajudantes são acrescidos do chamado

“pagamento por fora”, ou seja, de uma pequena contribuição que serve para motivá-los durante os intensos ritmos do trabalho por produtividade. Muitas vezes, é o servente quem alerta o mestre de obras⁶ de que um determinado oficial está precisando de um ajudante, o que fortalece o seu interesse pelo posto⁷. Como afirma um pedreiro de uma das empresas pesquisadas quando perguntado sobre o que foi mais importante no seu processo de aprendizagem:

Na verdade, começou essa oportunidade com o pedreiro, porque se o pedreiro não tivesse me dado essa oportunidade para pegar na colher e para ajudar ele nas tarefas, o mestre-de-obras não ia ver fazer aquilo ali, ele ia ver eu parado. Aí começa com a oportunidade que o pedreiro me deu, ele é muito amigo da gente, aí deixou a gente mesmo fazer... também o mestre-de-obras gostava muito da gente, é uma pessoa muito bacana, né, aí eu tive mesmo aquela chance através do pedreiro, daí pra cá o mestre-de-obras já deu essa força também, o engenheiro também é uma pessoa que aparentemente... eu não conhecia ele muito, mas ajudou também [...].

Percebe-se, na fala acima, que o trabalhador compreende a aprendizagem como uma ajuda, um favor: seja do pedreiro que o escolheu para ser ajudante e, assim, poder praticar, seja do mestre de obras que autorizou a sua classificação, ou do engenheiro, o qual deu a permissão para a classificação. A aprendizagem não é vista como um direito mas, um favor concedido, “uma força”. Devido à ausência de um processo institucionalizado de aprendizagem, os acordos pessoais com os oficiais são as únicas possibilidades de se aprender um ofício. Torna-se relativamente comum constatar, nos canteiros, ajudantes que pertencem à mesma família dos oficiais, ou seja, o pai é oficial e o filho, ajudante. A aprendizagem, quase sempre, não ocorre de forma explícita, mas através de uma relação de submissão velada, na qual os insultos dos oficiais, direcionados aos ajudantes, são sempre seguidos de instruções de como fazer melhor determinado serviço.

Constata-se, nas falas de alguns dirigentes e de profissionais, que a resistência dos oficiais em ensinar aos ajudantes existe em função de uma reserva de mercado, ou seja,

⁶ Apesar de, nos dois canteiros brasileiros, os “gerentes” da obra não se denominarem mestres de obras, optamos por usar este termo para generalizar a ação deste tradicional profissional da Construção Civil.

⁷ Esta situação também parece uma característica dos processos de aprendizagem. A comparação com os estudantes de Medicina, Becker (1961), mostra que os aspirantes a um ofício também procuram trabalhar com um profissional que possa lhes ensinar.

os oficiais, pensando em evitar concorrências futuras, mostram-se resistentes em contribuir para o processo de aprendizagem dos aspirantes a uma profissão. Como afirma o engenheiro e proprietário de uma das da empresa:

O peão é muito complicado. A falta de cultura é uma coisa que complica, então, o cara tem medo de ensinar. Se a pessoa for um amigo dele, um parente, ele vai ensinar, mas se não for, ele não ensina. Ele tem realmente medo de que aquela pessoa possa vir a tomar o mercado dele. Isso, hoje, pode até tá mudando, mas isso é uma coisa que vem de muito tempo. Então, se é família, se é um amigo próximo ou um parente, ele vai ensinar. E outra coisa, se o cara, principalmente se o cara não tiver uma amizade maior, começa um a olhar o serviço do outro e falar mal, isso é o que mais tem aqui dentro, peão é “foda”!

Quando analisadas as atividades dos serventes, aspirantes à classificação, percebe-se que a aprendizagem do ofício não ocorre unicamente pela observação, apesar de ser esta a primeira forma de se obter compreensão teórica do processo construtivo. As explicações orais são raras e somente observar não é suficiente para apreender as especificidades técnicas de cada gesto e de cada movimento a ser realizado. Assim, a repetição das atividades é fundamental, pois faz com que o trabalhador adquira os “macetes”, a maneira de fazer correta e as habilidades necessárias. É fundamental para o ajudante obter do oficial a permissão para praticar, ou, como os trabalhadores mesmo esclarecem: “pegar na colher”⁸. Tal permissão, muitas vezes, não é explícita e ocorre em momentos específicos, como no fim do expediente. Nestes momentos, construídos a partir de seu relacionamento com os oficiais, os aspirantes negociam suas possibilidades de praticar as tarefas, sempre envolvidos por permissões tácitas, que dependem de um determinado grau de astúcia em meio às situações ambíguas enfrentadas pelos aspirantes. Tais conhecimentos astuciosos, envolvidos no processo de aprendizagem, demandam saberes ligados ao indivíduo e à percepção da situação real, aproximando-se do conceito de *métis*. (DÉTIENNE e VERNANT, 2008).

O fato é que, devido aos contratos de produtividade, como verificado em uma das empresas pesquisadas, obter tal permissão torna-se ainda mais difícil, pois o trabalho feito lentamente por um neófito pode significar perda de ganho para o oficial, o que

⁸ Assumir a responsabilidade pela execução parece ser uma característica geral dos processos de aprendizagens, como mostra o caso dos estudantes de medicina descrito por Becker (1961).

diminui ainda mais as possibilidades de treinamento do ajudante e aumenta a sua carga de trabalho ao servir um oficial em uma cadência acelerada.

Parte da aprendizagem dos aspirantes a um ofício é adquirida em contextos extra-empresa, nos chamados “bicos” de final de semana. Através de sua rede de contatos, muitas vezes por indicações de colegas, tais aspirantes executam trabalhos de reparação em residências, ou mesmo em pequenas construções, em canteiros artesanais. Nestes momentos, fora da estrutura hierárquica da empresa, os operários possuem maior liberdade de praticar e de se arriscar a executar tarefas, observadas na empresa ou mesmo que ajudaram um oficial a concluir. Assim, o trabalhador pode fazer um “pouco de tudo” e adquirir um conhecimento geral dos ofícios, mesmo que de forma fragmentada, o que, mais tarde, leva os oficiais, com orgulho, a dizer que, na construção, fazem “qualquer coisa”. Esta forma “desorganizada” de aprendizagem, muitas vezes, acaba criticada pelos encarregados, que identificam vícios a serem eliminados segundo os “procedimentos” dos modelos de qualidade. Afirmam eles que a melhor forma de um trabalhador aprender é praticar dentro dos “procedimentos” estabelecidos pela construtora, como observado em outra empresa pesquisada.

Alguns ajudantes, de ambas as empresas brasileiras pesquisadas, afirmam ser necessário ter iniciativa para se obter uma chance. Por exemplo: comprar ferramentas, mostrar-se interessados em resolver problemas no cotidiano do canteiro e aproveitar todas as oportunidades oferecidas pela empresa, tal como o curso de qualificação. Também ressaltam a importância com relação à segurança, ao fazerem parte de comitês responsáveis por alertar a respeito dos aspectos gerais sobre a prevenção de acidentes. Assim, os serventes, muitas vezes, esperam alcançar brevemente o posto de oficial ou entrar em uma classificação intermediária, os chamados “meios oficiais”.

É perceptível, ao se observar os ajudantes no dia-a-dia dos canteiros, que eles não perdem a oportunidade de utilizar as ferramentas dos oficiais em momentos de pausa. Nos minutos anteriores ao recomeço dos trabalhos, depois do almoço ou mesmo no fim da jornada de trabalho – quando há sobra de material – os ajudantes se apressam em desempenhar, por alguns instantes, o papel de oficiais, algumas vezes recebendo

pequenas orientações, na maioria das vezes cercadas por muito desprezo e ironia em forma de brincadeiras.

Os ajudantes, mesmo que possuam habilidades técnicas e experiência, adquiridas em outras situações de trabalho fora do canteiro, dificilmente encontram oportunidades de demonstrar a sua prática. Em uma das empresas, um fato se destacou: a maioria dos trabalhadores de ofício possuía contratos informais e a base dos rendimentos era a produção, o chamado trabalho “a metro”. Neste caso, a responsabilidade pela produção é do oficial e a empresa não lhe oferece ajudantes. Assim, os ajudantes que, por iniciativa individual, em momentos de pausa em seus trabalhos, prestam alguma ajuda, são veementemente repreendidos pela chefia, uma vez que estariam deixando de realizar as suas atribuições para se dedicarem a um profissional que, em tese, é um autônomo no canteiro.

Nota-se que as dificuldades encontradas pelos ajudantes em praticar são quase sempre impostas pelo engenheiro – proprietário de uma das empresas, receoso dos possíveis erros cometidos por eles. Assim, seja pelo receio da incapacidade, seja por não vincular ajudantes aos trabalhadores por produção, as dificuldades dos iniciantes em praticar ou mesmo em demonstrar suas habilidades se ampliam. A fala do engenheiro proprietário da empresa é bem ilustrativa:

O cara, se ele quiser aprender, ele vai aprender, põe o material pro cara trabalhar e ali ele fica prestando atenção, ele tem que fazer pergunta, por que alinha desse jeito, por que é o prumo, por que tem que ser assim, mas a maioria deles não pergunta não. Então aí o cara tem oportunidade sim, depende é dele. Mas eu não posso deixar um ajudante fazer um serviço de pedreiro, porque aí ele pode me complicar, pode fazer mal feito e pode demorar muito a executar, a obra tem que andar rápido, eu não posso permitir isso, o canteiro não é uma escola, não dá pra deixar todo mundo ficar aprendendo e o serviço parar.

A fala desse engenheiro deixa claro que os ajudantes são os únicos responsáveis pela sua formação. Os serventes são considerados, no canteiro, o “pau para toda obra”, ou seja, encontram-se claramente em uma posição subordinada, inclusive a chefia explica de forma bem explícita, que foram contratados para todos os tipos de serviços e, não estão ali para aprender um ofício. Aprender no canteiro significa se submeter à relação paternalista dos mestres e de alguns oficiais, que estabelecem uma cumplicidade sobre os

anseios dos serventes em aprender uma profissão. A expressão “oportunidade” ou “chance” resume bem a relação personalizada estabelecida entre eles, na qual se transferem aos aspirantes as responsabilidades de sua promoção.

A construção civil ainda possui aspectos do trabalho artesanal tradicional, baseados exclusivamente na relação entre mestre e aprendiz. Ocorre, muitas vezes, que os oficiais trabalham em locais isolados do edifício em construção, tendo somente contato com um ajudante para as conversas e brincadeiras e, nesta relação, longe dos olhos da chefia, possibilita-se uma oportunidade única para a aprendizagem. As observações, feitas durante a pesquisa em uma das empresas, demonstraram uma cumplicidade entre oficiais e ajudantes nos trabalhos de alvenaria, já que foi permitido, aos ajudantes, o auxílio aos trabalhadores por produtividade.

A aprendizagem, realizada no próprio canteiro — *on the job* — na qual a experiência prática e possibilita a familiaridade com os métodos e as técnicas, também se processa em relação ao engenheiro, conforme observado, sobretudo, na empresa 1. Neste sentido, parece haver uma integração, muito mais do que uma apropriação do saber, por parte da engenharia, como uma estrutura de comando da obra, em que o controle do trabalho ainda permanece com os trabalhadores.

No entanto, nas duas pesquisas, percebe-se claramente as dificuldades de as empresas cumprirem seu projeto de racionalização, sobretudo devido aos saberes de ofícios, ou seja, ao conteúdo das tarefas tipicamente *não rotinizáveis*, tal como discutido por Perrow (1972). O processo de racionalização, através da implementação dos modelos de qualidade, associa-se diretamente às estratégias de redução de custos por parte das empresas. As subcontratações — prática recorrente no setor — continuam a viabilizar a redução de custo através da transferência de ilegalidades nos contratos para as pequenas empreiteiras, uma vez que estas, por praticarem formas não institucionalizadas de contrato de trabalho, conseguem minimizar os custos com mão de obra. A preocupação em utilizar empreiteiras legalizadas parece estar diretamente relacionada à maior possibilidade de fiscalização.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos que focalizam os ofícios e seus saberes reiteram a centralidade do lugar e da memória na configuração e permanência dos saberes, destacando a potencialidade que emerge da articulação entre os processos de aprendizagem laboral, que ocorrem e/ou podem ocorrer em diferentes ambientes formativos. Vale reiterar que cada um dos ofícios resulta de diferentes *saberes e fazeres* decorrentes do cotidiano das atividades laborais, diferindo, portanto, de outros processos produtivos. Vale dizer que no centro do processo de ensinar e de aprender um ofício está a criatividade que confere caráter único a cada produto.

O resgate de ações e práticas voltadas à aprendizagem laboral poderá dar pistas para a proposição de novas diretrizes no campo das políticas públicas de formação e, contribuir para a formulação de novas e possíveis estratégias para permanência e/ou criação de novos postos de trabalho que, por sua vez, considerem os ofícios que resistem no mundo contemporâneo. As propostas precisam ter clareza sobre as particularidades de cada lugar e dos elementos integrantes das memórias históricas e afetivas.

Para isso, algumas perguntas podem orientar o resgate proposto: Quais são as relações entre as atividades laborais identificadas e as características locais ou “vocação”, em momentos diversos de sua história? Em que medida o resgate do saber de ofício, expresso em antigas atividades artesanais e tradições populares, contribui para identidade de um determinado lugar? De que forma esse resgate concorre para a constituição de novas oportunidades de trabalho, principalmente para os jovens, por meio do (re)conhecimento e do aprendizado de habilidades e competências exigidas por tais ofícios?

As respostas a essas perguntas talvez possibilitem não apenas restaurar o valor do trabalho manual e das antigas atividades artesanais em processo de desaparecimento, mas também, cultivar e aprofundar a memória histórica, suas raízes regionais e locais. As respostas poderão, ainda, fornecer pistas para o desenho de espaços de formação que tenham como eixo o conhecimento e a aprendizagem de antigos ofícios, estratégia que poderá promover novas e qualificadas ações laborais. Um espaço em que as técnicas tradicionais e as tradições populares do lugar coexistam com novas tecnologias digitais e multimídias e, ações que possibilitem a promoção e atualização de diferentes tradições e

ocupações e transmitam o patrimônio de conhecimentos e culturas que representam as raízes de identidades locais, identificando nesse processo uma força motriz capaz de promover e agregar novas e seguras oportunidades de emprego.

Percebe-se, atualmente, nas empresas de grande porte, uma tentativa de industrialização viabilizada a partir da utilização de técnicas de gestão, já aplicadas na indústria convencional através da chamada *Reestruturação Produtiva*. Não se trata de uma tendência para o setor, pois se encontra restrita às grandes empresas do subsetor Edificações. No entanto, é curioso o fato de que as tentativas de industrialização dessas empresas misturem métodos tayloristas clássicos, como as prescrições das tarefas em relação aos aspectos da *Reestruturação Produtiva*, como o círculo de controle de qualidade, modelo ISO 9001 etc.

No caso específico da construção civil, podemos afirmar que os diferentes ofícios da construção civil demandam o domínio de um *saber-fazer* sobre o processo de trabalho, que diz respeito às habilidades requeridas para o exercício das atividades. Permanece no setor uma organização do trabalho baseada em uma estrutura de ofícios que, por sua vez, se apoia na qualificação dos trabalhadores. Por outro lado, começa a emergir, ainda que de modo pontual ou a nível discursivo, um modelo de gestão da força de trabalho pautado em de uma possível convivência entre as inovações tecnológicas e organizacionais e as características que historicamente permeiam o setor. É preciso que as empresas se deem conta que formação e qualificação não devem ser entendidas como questões individuais num setor, onde a habilidade de atuar em equipe talvez seja o elemento mais importante para o sucesso. Dedicar-se à formalização de uma aprendizagem coletiva pode se constituir no maior trunfo para as empresas da construção. (ILO, 1992)

Mesmo que o atual desenvolvimento do setor tenha ampliado os esforços na criação de cursos de qualificação, estes estão ainda concentrados nas grandes empresas e nas grandes cidades, ou seja, sendo a formação, na prática, ainda se revela a maneira mais importante de aprendizagem. Como o processo de formação dos trabalhadores encontra-se, essencialmente, desenvolvido dentro dos canteiros de obras, os empregados enfrentam, dentro do contexto de produção, enormes dificuldades para entrarem no

processo de aprendizagem e para, posteriormente, obterem o reconhecimento de suas habilidades. A formação e a qualificação profissional dentro dos canteiros de obras são percebidas pelos trabalhadores como um “favor da empresa” “uma oportunidade” viabilizada pelos encarregados, mestres de obras, técnicos ou engenheiros e nunca como um direito. Persiste, ainda, a ideia de que a aprendizagem dos saberes de ofícios é um problema exclusivamente dos trabalhadores. Assim, as queixas dos empresários em relação à ausência de mão-de-obra qualificada se contrapõem às formas tradicionalmente precárias de formação profissional, realizadas no próprio canteiro e, comprometidas pela elevada rotatividade que caracteriza o mercado de trabalho, bem como pelas práticas paternalistas que envolvem as relações sociais entre trabalhadores e patrões.

REFERÊNCIAS

BARATO, Jarbas N. **Oficinas e conhecimento: um desafio para a capacitação de docentes em educação profissional e tecnológica**. Brasília: UNESCO Brasil, 2021.

BARONE, Rosa Elisa M. **Canteiro-Escola - trabalho e educação na construção civil**. São Paulo: Educ, Fapesp, 1999.

BECKER, Howard. **Boys in white**. University of Chicago press, Chicago, 1961.

BIANCHETTI, Lucídio. **Da chave de fenda ao Lap Top. Tecnologia digital e novas qualificações: desafios à educação**. Petrópolis, Editora Vozes, Florianópolis, Editora da UFSC, Unitrabalho. 2001.

BROCHIER, Christophe. Aprendizagem “in loco” nos canteiros de obras brasileiros. In: CHAUI, M. **Cultura e democracia**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1990. 220p.

COSTA, Luciano R. **Trabalhadores em Construção: mercado de trabalho, redes sociais e qualificação na Construção Civil**. Curitiba: CRV, 2013.

COSTA, Luciano R. e BARONE, Rosa Elisa M. **Qualificação profissional em construção: formação e aprendizagem na construção civil**. CRV, Curitiba. 2014.

DÉTIENNE, Marcel. VERNANT, Jean-Pierre. **Métis: as astúcias da inteligência**. Odysseus, São Paulo 2008.

FREIRE, P. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976. 149p.

HOLZER, W. O lugar na Geografia Humanista. **Revista Território**. Rio de Janeiro, ano IV, n.7. p. 67-78, 1999. Disponível em:
http://www.revistaterritorio.com.br/pdf/07_6_holzer.pdf. Acesso em 07 Fev. 2022.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION BUILDING - ILO. **Civil Engineering and Public Works Committee. Skill requirements, training and retraining in the Building, Civil Engineering and Public Works Industries**. ILO, Switzerland, April,1992.

JONES, B. e WOOD, S. Qualifications tacites, divisiona Du travail et nouvelles technologies. **Rev. Sociologie du travail**. Paris, n. 4, p. 407-421, 1984.

LEITE LOPES, José Sérgio. **O vapor do diabo**. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1976.

MEJÍA, M. Urgencias de la educación latinoamericana. **Revista Internacional sobre Investigación en Educación Global y para el Desarrollo**, 2014, p. 86-116. Disponível em <http://educacionglobalresearch.net/wp-content/uploads/02-EGR-5-Mejia-Castellano.pdf>

PESSANHA, E. Processo de trabalho e resistência fabril e participação política na construção naval. **Anpocs**, Campos do Jordão, 1986.

PERROW, Charles. **Análise organizacional: um enfoque sociológico**. Atlas, São Paulo, 1976.

RYLE, G. **The concept of mind**. Chicago: Chicago University Press, 1984.

SENNETT, Richard. **O artifice**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2013.

STANISKI, A. KUNDLATSCH, C. A., PIREHOWSKI, D. O conceito de lugar e suas diferentes abordagens. **Revista Perspectiva Geográfica**. Cascavel, Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste. V.9, N.11 2014. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/pgeografica/article/view/11154>. Acesso em 07 fev. 2022.

TOMASI, A.; MENDES SILVA, I. M. Ofícios de ontem e ofícios de hoje: Ruptura ou continuidade. In: BARONE, R. E. M.; APRILE, M. R. **Ofícios e Saberes. Permanências, mudanças e rupturas no mundo do trabalho**. Curitiba: Appris, 2019. p. 19-27.

VATIN, François. **Epistemologia e sociologia do trabalho**. Instituto Piaget. Lisboa, 2002.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**, São Paulo, Ed. Atlas, 2001.