



AS RELAÇÕES DE CLASSE NOS CANTEIROS DE OBRAS BRASILEIROS: EXPLORAÇÃO, CONTROLE E CONFIANÇA¹

Class relations in Brazilian construction sites: exploration, control and trust

COSTA, Luciano Rodrigues²

RESUMO

Este artigo trata do funcionamento do mercado de trabalho no setor da construção de uma pequena cidade de Minas Gerais. Com base numa etnografia das práticas de trabalho e da gestão da mão de obra num canteiro de tamanho médio, o autor busca mostrar como os imperativos técnicos e organizacionais combinam-se com lógicas de relações de classe para organizar as práticas de contratação, de remuneração e de demissão. Demonstra-se que, visando a uma gestão eficiente e a um controle eficaz sobre o processo de trabalho, se desenvolve, paralelamente aos mecanismos institucionalizados do mercado, proteções informais para o estabelecimento de relações de lealdade e de confiança com os trabalhadores. A hipótese principal aqui discutida é tomada de empréstimo a Alain Morice, que havia sugerido, nos anos 1990, que as relações hierárquicas e a exploração da mão de obra nos canteiros se explicam em parte pelo desprezo por esses trabalhadores manuais sem qualificação advindos das zonas rurais.

Palavras-chave: Trabalhadores. Desprezo de classe. Exploração.

ABSTRACT

This article looks at the functioning of the job market in the construction sector of a small town in Minas Gerais. Based on ethnography of work practices and manual labour management in a medium-sized building site, the author aims to show how technical and organizational imperatives combine with the logic of class relations to shape the practices of recruitment, remuneration and dismissal. It is shown that, aiming at an efficient management and an effective control over the work process, informal protections are developed, in parallel with the institutionalized mechanisms of the market, for the establishment of relationships of loyalty and trust with the workers. The principle hypothesis discussed here is borrowed from Alain Morice, who, in the 1990s, suggested that the hierarchical relations and exploitation of manual labour in building sites could be explained in part by the contempt for these unqualified manual labourers originating in rural areas.

Keywords: Labourers. Class contempt. Exploitation.

¹ Este artigo contém parte da pesquisa de campo realizada durante o processo de doutoramento do autor em Ciências Sociais na Unicamp em 2010 com financiamento pelo CNPq, além de pesquisas posteriores.

² Doutor em Ciências Sociais (UNICAMP). Graduação em Ciências Sociais (UFMG). Professor do departamento de Economia Rural e do Programa de Pós-Graduação em Educação (UFV). E-mail: luciano.costa@ufv.br.

INTRODUÇÃO

A temática das relações de classe carece de estudos voltados à sua própria natureza. A sociologia frequentemente descreve a estrutura de classe de um país ou de uma cidade, a cultura de classe de um grupo particular, a influência do pertencimento de classe em vários comportamentos (estudos, preferências culturais, consumo). Com exceção dos aspectos políticos, as relações entre classes são raramente estudadas: as formas de relações sindicais e políticas entre os representantes de grupos profissionais são conhecidas, porém raramente o mesmo é verdadeiro para as relações entre os indivíduos ou grupos com base na sua identidade de classe. Uma das razões para tal é que as relações entre indivíduos de classes diferentes geralmente se dão no seio de instituições ou organizações. Vê-se então em ação o professor do ensino fundamental e seus alunos de origem camponesas, o engenheiro e seus operários, o chefe e suas secretárias etc. A análise das relações tornou-se complexa pela necessidade de separação entre a classe e a função, ainda que em diversos casos, na prática, os dois aspectos se entremeeiem e se sustentem mutuamente. Quando um gerente de hotel destrata verbalmente um dos seus funcionários, morador de favela, enxerga-se uma relação entre chefe e assalariado ou entre classe média e classe popular? Os dois aspectos devem ser analisados separadamente, dentro das suas especificidades e da sua inter-relação.

Com relação à América Latina, é provável que a dureza das relações salariais somente possa ser explicada pelas relações de classes subjacentes. No que diz respeito aos trabalhadores rurais, Bourricaud (2009) sugeriu que os salários miseráveis pagos aos operários agrícolas peruanos explicar-se-iam pelo status do Índio na sociedade andina. Permitir ao *peon* a participação na sociedade de consumo seria permitir-lhe acessar, através das relações de trabalho, a um status não permitido pelos costumes sociais. O Índio deve permanecer desprovido de tudo para continuar sendo um Índio e manifestar assim a dominação do patrão de origens espanholas. Relativo ao setor da construção civil no Brasil, Alain Morice (1993) propôs explicar, através de um mecanismo comparável, a gestão da mão de obra. O operário é o “peão” do interior, do qual não se espera a proletarização na cidade. Ele é mal remunerado, porém recebe moradia e alimentação pois não se deseja enxergar nele um operário, mas sim um indivíduo socialmente inferior. Os baixos salários explicam-se tanto pelas considerações econômicas quanto pelas sociais (o desprezo de classe). Ainda que não se siga Morice, é razoavelmente certo de que, na América Latina, a combinação de exploração e paternalismo não pode ser compreendida sem questionar o substrato social das relações de trabalho.

No caso da construção civil, as representações posicionam estas atividades no segmento inferior da hierarquia social de trabalho. Entretanto a profissão de pedreiro, por exemplo, não é mais árdua ou “suja” que muitas outras, e é menos alienante que o trabalho em linha de produção. Além disso, as possibilidades de promoção são reais. Entretanto é uma profissão que se dá com base em contratos temporários. Existe então uma relação virtuosa para os empregadores entre a não proletarização dos migrantes rurais e a instabilidade do emprego. A tal ponto que o termo “peão” é de fato interpretado literalmente pelos operários (ele gira). Brochier (2000) mostrou a que ponto, nas grandes empresas do Rio, os engenheiros procuravam desvencilhar-se das relações com os operários para repassá-las ao mestre de obras, este por sua vez um antigo operário que foi promovido. O prestígio

do engenheiro (diferentemente do mestre de obras francês) consiste em minimizar sempre que possível a interação com os aspectos ligados ao trabalho manual, e ocupar-se principalmente com plantas e relações comerciais.

Neste artigo, discutimos estas ideias a partir de um estudo de campo realizado em um canteiro de obras de pequenas dimensões de uma cidade de tamanho médio no Estado de Minas Gerais. O estudo das relações no seio de pequenas empresas³ é mais suscetível de ressaltar os fundamentos sociais da gestão de pessoas do que em grandes empresas, organizadas segundo uma estrutura mais burocrática. Gostaríamos de mostrar como a relação salarial toma forma em função do contexto mais amplo das relações sociais na localidade estudada, e como as práticas profissionais tornam-se perenes em função de relação de classes subjacentes. Para isto, procederemos à exposição das práticas de contratação e gestão da mão de obra em um pequeno canteiro de obras da região e discutiremos a interpretação possível destes fatos em função da hipótese de Morice.

O CAMPO DE INVESTIGAÇÃO

O canteiro pesquisado estava localizado em uma cidade de porte médio da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), no estado de Minas Gerais. A cidade possui em torno de 400,000 habitantes e se destaca pelo seu desempenho econômico, sendo o segundo maior PIB do Estado, em função da concentração industrial, sobretudo no setor automobilístico. Nas classificações oficiais, pode ser considerado um canteiro de pequeno porte.⁴ O canteiro desta empresa era para a construção de um prédio de três andares, com 18 apartamentos. Havia 22 pessoas trabalhando quando da minha chegada, número que se alterou no decorrer dos meses, limitando-se a 12 quando do fim da pesquisa. A empresa possuía, naquele momento, somente aquela obra. Como a empresa atua com capital reduzido, necessita terminar um empreendimento para, só então, iniciar outro. Na obra não havia empresas subcontratadas, prática muito comum no setor. Todos os ofícios especializados (hidráulica, eletricidade, fundação, projetos) eram feitos por contratos informais de equipes.

As características artesanais estão presentes, seja no processo de construção, no qual se verifica o pouco uso de máquinas, como também na gestão burocrática dos canteiros. Pessoalmente, Neilor, o engenheiro proprietário da empresa, assume quase todas as funções de gestão da obra, ou seja, realiza as contratações e as demissões, sempre envolvidas por acordos informais, organiza a compra de materiais e também a venda dos apartamentos. Sua presença diária no canteiro faz com que os profissionais recorram a ele quando surgem dúvidas em relação aos trabalhos e assim Neilor assume, de modo compartilhado com Navi, seu encarregado, as funções do mestre-de-obras tradicional, personagem inexistente na empresa. Desta forma, em parceria com Navi, ele verifica os serviços dos profissionais e é a principal liderança no canteiro. Navi, o encarregado direto de Neilor, é o “segundo homem

³ 92,8% das empresas do subsetor Edificações Habitacionais empregam até 29 pessoas e apenas 7,1% empregam mais de 30 trabalhadores. No que se refere ao pessoal ocupado, 66,7% se encontra nas empresas que possuem mais de 30 funcionários e 33,4% está empregado em empresas que possuem de 1 a 29 funcionários. (IBGE 2007.)

⁴ O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), considera **microempresas** aquelas que possuem de 1 a 9 empregados; **as pequenas empresas** apresentam de 10 a 99 funcionários. De 100 a 499 trabalhadores são denominadas **médias empresas** e as de grande porte são as que possuem mais de 500 empregados.

do canteiro”. Ele é o responsável por resolver os pequenos problemas técnicos cotidianos, pela distribuição de tarefas e por coordenar, intuitivamente, as etapas dos processos e os prazos em que devem ser realizados. Ele responde, também, pelas funções de mestre-de-obras, no entanto, não se considera como tal. Navi é o responsável por avaliar, juntamente com Neilor, os profissionais que chegam ao canteiro, decidindo sobre a permanência ou a demissão dos trabalhadores. Na prática, Neilor é o responsável direto pelo controle dos trabalhadores. A empresa conta ainda com cinco profissionais, os quais pertencem ao que podemos chamar de “núcleo fixo”. Estes trabalhadores, apesar da participação em todos os empreendimentos da empresa, não são estáveis, ou seja, possuem contratos precários e, ao fim de uma obra, são dispensados. Uma nova convocação é feita quando, em outro empreendimento, iniciam-se os trabalhos correspondentes a seus ofícios. No entanto, tais profissionais gozam de certo prestígio dentro do canteiro, pois são reconhecidos como trabalhadores de excelência e, quando solicitado, indicam novos trabalhadores. Os funcionários do grupo fixo recebem por produtividade e isso faz com que o valor de seus salários seja consideravelmente superior ao chamado “salário do sindicato”, que é o piso salarial da categoria.

O canteiro nos apresentou uma realidade muito comum aos canteiros brasileiros, ou seja, a prática de trabalhadores morarem na obra durante o processo construtivo. No período da pesquisa, havia sete trabalhadores migrantes que moravam no canteiro, além de dois que lá permaneciam durante a semana e retornavam às suas residências na zona rural apenas aos sábados e domingos. Os sete trabalhadores que residiam no canteiro eram serventes ou ajudantes, apresentavam um baixo nível de instrução, eram jovens, solteiros, de origem rural e estavam na cidade exclusivamente para trabalhar na obra, e iriam retornar ao meio rural quando se encerrasse o canteiro. A possibilidade de se estabelecer no próprio local de trabalho faz do setor da Construção um ponto estratégico para os migrantes, o que fortalece a característica de “porta de entrada” aos centros urbanos (DURHAM, 1978). Morar no canteiro, portanto, torna-se uma forma de integração na cidade, no sentido de que permanecer no canteiro é a alternativa mais viável aos serventes migrantes sem nenhum vínculo com a localidade. A precariedade das instalações de moradia e o ritmo elevado de trabalho só são amenizados pela certeza do caráter provisório da obra.⁵

Dos 22 trabalhadores, 18 possuíam origem rural, tendo sido a construção civil o primeiro emprego urbano. Alguns possuíam residência fixa na cidade ou em cidades vizinhas. A inserção dos trabalhadores pesquisados encontra-se diretamente relacionada aos vínculos decorrentes do processo migratório, nos quais estão envolvidos parentes, amigos e conterrâneos. De maneira distinta das regiões metropolitanas de São Paulo (FARAH, 1996), Rio de Janeiro (BROCHIER, 2000) ou de Brasília (SOUSA, 2007), lugares onde surge um elevado contingente de migrantes nordestinos nos canteiros de obras, na RMBH é raro encontrar trabalhadores oriundos do Nordeste. Assim, no canteiro pesquisado, por exemplo, todos os trabalhadores vieram de cidades do interior do Estado de Minas Gerais.

Durante os quatro meses da pesquisa foram feitas observações diárias sobre os trabalhos de todos os profissionais, sempre através de conversas informais sobre as atividades, anotadas posteriormente em um diário de campo. Além da presença diária

⁵ Fato também discutido, para o caso do Rio de Janeiro, por Brochier (2000).

no canteiro e das anotações, feitas longe da curiosidade dos trabalhadores, foram realizadas, inicialmente, dezesseis entrevistas semiestruturadas com pedreiros de acabamento, pedreiros de alvenaria, ajudantes, serventes, eletricitas, encanadores, o engenheiro-proprietário, além dos encarregados. Não menos importantes foram as conversas informais que ocorreram fora do espaço de trabalho, nos momentos de lazer, nas residências que frequentei, mais especificamente de dois trabalhadores. Durante as partidas de sinuca, no bar em frente ao canteiro, local onde se sentiam muito mais à vontade para falar sobre seus trabalhos, sobretudo depois de algumas doses de cachaça e de várias garrafas de cerveja, as conversas informais também se mostraram muito valiosas.

A INFORMALIDADE COMO REGRA

O setor da construção civil vivencia atualmente um grande crescimento, em função da evolução macroeconômica do Brasil desde 2004. O crescimento do emprego na construção civil entre 2000 e 2010 foi de 129% de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2010). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010 o setor da construção civil ocupava 6,3 milhões de pessoas. Este número demonstra um crescimento de 1,7 milhão de trabalhadores registrados se comparados como o ano 2000 (4,6 milhões). O assalariamento com carteira assinada respondeu pela maior parte do aumento de postos, com um incremento de mais de 1,1 milhão de pessoas e variação de 91,3% entre 2000 e 2010. Também houve ampliação de 34,3% do número de trabalhadores por conta própria no setor, o que corresponde a quase 600 mil pessoas. Observa-se, ainda que em menor intensidade, um crescimento de 5,0% no número de assalariados sem carteira de trabalho assinada, o que equivale a 75 mil ocupações.

O crescimento do setor pode também ser destacado na alocação de mão de obra em relação ao total de empregos formais gerados no Brasil. Em 2010 a Construção empregou 2.508.922 trabalhadores formalmente, o que equivale a uma participação de 6% na empregabilidade total do país, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2010). Esta participação vem aumentando ao longo dos últimos anos, uma vez que em 2000 ela era em torno de 4% e em 2009 de 5%, o que nos mostra uma tendência de crescimento, ainda que motivada pelo bom momento vivido pelo setor e pelo país de um modo geral.

Os dados acima, no entanto, parecem esconder uma forma de inserção no trabalho da Construção que constatamos em nossa pesquisa de campo e que faz parte do cotidiano dos canteiros de obras no Brasil. Tradicionalmente os contratos divergem das normas estabelecidas pela Convenção Coletiva do setor, as quais são regidas pelas formas legais dos contratos baseados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo nos contratos formais as fronteiras entre o formal e o informal sempre se revelam fluidas, possibilitando acordos verbais que tangenciavam as formas instituídas pela legislação do trabalho. Neste sentido, o registro na carteira não garante a formalidade, uma vez que na prática trabalham por produtividade. O registro, neste caso, é efetuado somente para mascarar a situação de ilegalidade em caso de fiscalização e de possíveis acidentes de trabalho, preservando a construtora de eventuais multas. Estes profissionais, no entanto, não se encaixariam nem na categoria de autônomos, pois possuem um vínculo, nem na dos trabalhadores assalariados formais, uma vez que não mantêm um salário fixo e seus rendimentos

dependem diretamente da sua produção. Tudo isso nos faz acreditar que a situação de precariedade do trabalho seja maior do que revelam os dados oficiais.

O setor da construção civil sempre se caracterizou por absorver um grande contingente de mão de obra com baixa qualificação. Tradicionalmente atraiu migrantes vindos das regiões mais pobres do Brasil em direção às grandes cidades. Trabalhadores, em sua maioria, de origem rural, possuidores muitas vezes de habilidades similares as exigidas pelo setor, além de disponíveis para os trabalhos precários típicos dos canteiros de obras. Mesmo que atualmente o recrutamento ocorra nos próprios centros urbanos, absorvendo muitas vezes um outro tipo de trabalhador – o profissional qualificado que se tornou obsoleto e, por isso, foi descartado de vários segmentos do mercado de trabalho como demonstra a pesquisa de Cockell (2008) – o migrante representa ainda um grande contingente entre os trabalhadores do setor da construção no Brasil. A presença do migrante é ainda mais presente em canteiros de pequeno porte, nos quais a dependência de uma mão de obra flexível e pouco qualificada é uma realidade.

A informalidade dos contratos se apresenta no cotidiano dos trabalhos bastante naturalizada, o que se revela no fato dos trabalhadores não possuírem nenhum receio em revelar as formas pelas quais são instituídos. Algo distinto se revela na fala dos engenheiros que mesmo não negando a burla da legislação trabalhista são rápidos em enfatizarem a necessidade de procederem desta forma, alegando a rigidez da legislação e alternativas de contrato. Sempre evitam tocar neste tema, sobretudo com pessoas estranhas ao canteiro, mesmo que sejam práticas bastantes conhecidas por todos.

O que se percebe é que as empresas usam de vários artifícios para burlar a legislação do trabalho jogando com a ineficiência da fiscalização do Ministério do Trabalho. A carteira de trabalho, documento símbolo dos direitos trabalhistas e de formalização do trabalho no Brasil, funciona para o trabalhador da construção civil como um elemento contraditório. Ao mesmo tempo em que as empresas, com raras exceções, não oferecem estabilidade a seus profissionais, elas exigem trabalhos anteriores estáveis com registro na carteira como atributo necessário à admissão.⁶ A carteira de trabalho é um documento que registra os trabalhos anteriores, as empresas pelas quais os trabalhadores passaram e o tempo que nelas permaneceram além de identificar a sua classificação profissional. Funciona, neste sentido, como uma espécie de currículo do trabalhador. Um registro de curta duração, de menos de 3 meses, por exemplo, pode gerar desconfiança em relação a adaptabilidade ao trabalho e, com isso atribuir o rótulo de “biscateiro”, referindo-se àquele que não consegue se estabilizar. Neste sentido, se o tempo de trabalho sem a assinatura da carteira aproxima-se da duração dos trabalhos no canteiro, ou se os serviços são de curta duração, os próprios trabalhadores preferem não ter o registro, para evitar problemas em futuros empregos por possuírem uma “carteira suja”, ou seja, com muitos registros de curta duração. Os empregadores utilizam-se deste fato para adiar o registro dos trabalhadores que, em alguns casos, permanecem meses nas obras sem nenhum vínculo formal.

Também muito comum nos canteiros pesquisados é a empresa compelir os trabalhadores a tirar uma nova carteira de trabalho. Tal fato ocorre, sobretudo, em relação aos que possuem experiência profissional registrada. Por lei, o trabalhador não pode ser contratado por um ofício “inferior” do que o já registrado no documento nem receber menos do que o estabelecido para um ofício já registrado. Assim, um

⁶ Aspecto também discutido por Morice (1992) e Brochier (2008).

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

Os contratos informais são usados pelas Construtoras como forma de reduzir os custos de produção, o que elas conseguem através da absorção instável e informal do trabalho sem vínculos empregatícios, o que gera alta rotatividade entre os trabalhadores. A possibilidade de se desvincular do empregado, a qualquer momento, sem ter de arcar com os custos envolvidos no processo de demissão, torna-se extremamente atraente no setor da construção civil. Para Alain Morice (1992), a elevada rotatividade na Construção constitui uma *política* do setor, a qual permite às empresas adaptarem o quadro de mão de obra à instabilidade do mercado e à sucessão das etapas construtivas.

Os acordos informais entre os trabalhadores e patrões mais utilizados na RMBH são os contratos por produtividade – conhecidos como trabalho “a metro” – e a empreitada. O contrato “a metro” é a forma de trabalho informal mais encontrada nos canteiros de obras brasileiros. Este tipo de contrato se caracteriza por responsabilizar o trabalhador pela construção da sua remuneração, ou seja, está relacionado diretamente à quantidade de metros quadrados produzidos durante a semana. É muito comum entre os pedreiros de acabamento, alvenaria, carpinteiros, armadores e gesseiros, ofícios em que as atividades possuem curta duração na construção habitacional.

Nos canteiros pesquisados o que se pode observar é que os ganhos dos trabalhadores que possuem este contrato podem aumentar em até três vezes o salário estipulado pela Convenção Coletiva. Sobretudo por isso é um tipo de contrato preferido pela grande maioria dos trabalhadores. O “trabalho a metro”, no entanto, não é oferecido a todos, mas reservados aos considerados de maior excelência profissional. Para o empregador, a justificativa de se utilizar estes contratos é o já bastante conhecido argumento do custo da formalização de ofícios que possuem curta duração. No entanto, as vantagens do contrato “a metro” para o empregador são muitas e de vários tipos: i) redução dos custos trabalhistas ao não pagar os encargos, tais como 13º salário, férias, cesta básica, vale - transporte e, sobretudo, os encargos relativos ao processo de demissão; ii) aumento da produtividade; iii) rapidez nos serviços, ao transferir para o trabalhador a responsabilidade de construir, ele mesmo, seu salário, dispensando o controle relacionado à produtividade, muito comum entre os registrados, ou seja, como o domínio sobre “o fazer” pertence aos trabalhadores, e a via autoritária não garante um controle eficaz da produção, esses “incentivos” se tornam, de fato, eficazes; iv) ampliação da previsibilidade de custo ao conseguir orçar a obra antes de começá-la.

Neste contexto de elevada instabilidade, o contrato “a metro” se apresenta ao trabalhador como uma alternativa de ampliação de seus rendimentos. No entanto, a preferência pelos tipos de contrato é função da variável geracional. Os trabalhadores mais velhos (acima 50 anos) preferem a estabilidade dos contratos formais. Os argumentos que justificam esta preferência são a curta duração dos trabalhos por produtividade e por consequência a constante instabilidade a que estão submetidos.

O desejo de trabalhar por produtividade, uma vez que os ganhos realmente aumentam, não parece ser suficiente para que este trabalhador deixe de almejar a estabilidade no trabalho. Já os trabalhadores mais jovens, em sua maioria, preferem os contratos por produtividades que, no canteiro pesquisado, representam a maioria. Os argumentos da preferência pelos contratos de produtividade passam essencialmente pela justificativa do caráter irrisório do trabalho assalariado e dos benefícios poucos compensatórios do trabalho formal, bem como dos já tradicionais acordos que são “obrigados” a estabelecer com a empresa quando do processo de demissão referente à multa rescisória. Os trabalhadores normalmente aceitam esses acordos sob pena de terem o nome sujo no mercado local. Tudo isso faz com que a busca por um contrato de produtividade seja demandada pela maioria dos trabalhadores. Tal ideia é corroborada pela colocação de Clério, 34 anos, sobre o trabalho por produtividade:

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

O que se constata também é a associação da formalidade e informalidade no qual o trabalho “a metro” é oferecido aos trabalhadores formais como forma de incentivo para o aumento de seu rendimento, aumento sua carga de trabalho. A informalidade também se conjuga à formalidade dentro dos canteiros de obras quando os trabalhadores, muitas vezes vinculados formalmente, inserem-se em trabalhos por produtividade, fora dos horários normais de serviço, como uma alternativa de ampliação de seus rendimentos. Contribui para isso o fato de muitos profissionais, sobretudo migrantes, morarem no canteiro: dessa maneira, o espaço de trabalho envolve suas vidas diárias e trabalhar, inclusive nos dias de descanso, passa a ser uma opção de ganho mensal. O operário, registrado na empresa e com alguns direitos assegurados, recebe uma cota de trabalho em metros quadrados que deve ser feita por dia. O que ele produzir além, recebe por produtividade, ou seja, pela quantidade de metros quadrados executados em uma semana de trabalho. Na constatação dos trabalhadores o aumento real de ganho é muito pouco, uma vez que as cotas estabelecidas como limites já são bastante elevadas. Tal fato faz com que o trabalho a metro para os trabalhadores formais não represente mais do que 10% do salário fixo.

O contrato de empreitada é outra forma de acordo informal muito utilizado nos canteiros de obras brasileiros. É uma modalidade muito comum entre os trabalhadores que permanecem na obra desde seu início, como encanadores e eletricitistas. Estes profissionais não possuem atividades constantes no canteiro, pois suas atividades se desenvolvem em etapas que dependem de outros trabalhos, por isso possuem vários contratos de empreitada em canteiros de obras distintos, otimizando assim as horas ociosas produzidas em cada canteiro. A empreitada é a forma mais utilizada nas subcontrações de pequenos empreiteiros agenciadores clandestinos de mão de obra conhecidos como “gatos”. Normalmente estes profissionais oferecem às construtoras determinados serviços de ofícios específicos (como acabamento, serviços hidráulicos, elétricos etc.) e entre ambas as partes quase sempre são estabelecidos contratos informais de empreitada por um valor fixo pago por todo o trabalho.

Nos contratos por empreitada, em que existe transferência do trabalho a pequenos empreiteiros clandestinos, os acordos estabelecem que o empreiteiro torna-se responsável pelas “pessoas que ele coloca no canteiro”. Ou seja, uma

das preocupações da empresa é deixar sempre claro para o empreiteiro a sua responsabilidade frente aos possíveis problemas com a fiscalização. É o empreiteiro que assume os riscos envolvidos nestes tipos de contrato, tal como as multas advindas da ausência de registros formais ou mesmo por possíveis acidentes de trabalho. Na prática, é raro os empreiteiros pagarem os direitos trabalhistas.

Para os trabalhadores estes acordos se tornam uma possibilidade de aumento do ganho mensal ou mesmo a possibilidade de futuros trabalhos na mesma empresa. O recurso à Justiça do Trabalho via sindicato é algo distante das perspectivas dos trabalhadores da construção civil, pois, em um meio social relativamente pequeno, isso poderia comprometer futuras possibilidades de trabalho. Portanto, procurar a Justiça é atitude rara no setor, uma vez que os acordos não só contam com a conivência dos envolvidos, como também são desejados por uma parte deles.

As empresas ou os empreiteiros, frente a uma eventual presença da fiscalização e dos interrogatórios, orientam os trabalhadores, em situação clandestina, a darem respostas que possam evitar as multas ou mesmo minimizarem-nas. Os trabalhadores quando questionados pela fiscalização, usam argumentos que possam minimizar a atuação da empresa. O que leva o trabalhador a proteger a empresa, ao negar informações sobre a verdadeira situação de seu contrato de trabalho, e ficar contra as leis que foram feitas para protegê-lo?

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

“É PRECISO SE VIRAR”.

A expressão “é preciso se virar” reflete bem a percepção dos trabalhadores frente à constatação de que “o salário do sindicato” é insuficiente e que ele tem que buscar outras fontes de renda. Está é uma realidade sobretudo para os migrantes que tem que enviar parte considerável do seu rendimento para a família que ficou em sua cidade de origem. Nesse sentido, a composição da renda da maioria dos trabalhadores vai além do salário formal e assume diversas formas em que se destacam as articulações entre formalidade e informalidade.

Por permanecerem dentro do canteiro a maior parte do dia - alguns moram, inclusive, no próprio ambiente de trabalho – muitos trabalhadores acabam por encontrar,

nos canteiros, outras formas de ampliarem seus ganhos. Para a empresa possuir trabalhadores que moram no canteiro durante a obra torna-se vantajoso em vários aspectos, o que vai muito além da função de vigilância. Para os trabalhadores, a moradia passa a ser uma extensão do trabalho. Por ali permanecerem, continuam a produzir, mesmo nos horários de folga e nos finais de semana, motivados sempre pelo ganho por produtividade das empreitadas. Uma das oportunidades acaba por ser oferecida pelos proprietários, os quais comumente realizam modificações na planta original. Tal fato gera sempre expectativas que veem, neste contexto, uma possibilidade de trabalho “por fora”. Nestas atividades, o profissional, com vínculo formal ou não com a empresa, acaba contratado informalmente, com uma remuneração de 30 a 40% superior à paga pela Construtora. Esses serviços são realizados nos termos das jornadas, nos finais de semana, nos feriados ou mesmo durante a jornada regular, uma vez que são oferecidos normalmente aos profissionais contratados por produtividade e, portanto, sem vínculos rígidos em relação a horários. Na maioria dos casos, o engenheiro-proprietário faz a indicação do profissional, favorecendo alguns em detrimento de outros. Tais indicações são sempre muito desejadas pelos trabalhadores, embora dependam, muitas vezes, do tipo de vínculo estabelecido com a chefia, ou seja, a indicação é considerada um “favor” concedido pelo engenheiro, o que produz relações de distinção em relação aos que são pouco frequentemente escolhidos.

O pagamento “por fora” também é uma prática comum entre os trabalhadores que possuem contrato por produtividade e seus ajudantes, sobretudo entre os pedreiros de alvenaria e de reboco. Estes profissionais, para conseguirem aumentar realmente seus rendimentos, precisam executar os serviços em um ritmo acelerado, muitas vezes ultrapassando os horários estabelecidos, estendendo-se, por vezes, até a noite. No entanto, os ajudantes destes profissionais, claro, não possuem o mesmo tipo de contrato. Eles são todos registrados na empresa e, ao se vincularem a estes profissionais, seu ritmo de trabalho passa a ser bem mais elevado do que os dos ajudantes dos profissionais registrados. Tal fato poderia desmotivar os auxiliares, uma vez que a empresa não oferece nenhum tipo de benefício a eles, no entanto, visando a angariar esses indivíduos, os trabalhadores de ofício sempre pagam certa quantia no final da semana, como uma forma de incentivo, ou seja, assumem um papel que seria de responsabilidade da empresa. Tais pagamentos são feitos de forma velada e em lugares reservados, discretamente. Como afirmam os próprios trabalhadores, a chefia “faz vista grossa” diante de tal situação, uma vez que ela gera eficiência na obra, o que é interessante para a empresa. Assim, cabe aos profissionais “molharem a mão”⁷, ou seja, dar uma pequena contribuição aos ajudantes, de quem se tornam dependentes para o melhor desempenho de sua produtividade.

O “serão”⁸, uma prática tradicional da construção civil, talvez seja a mais vivenciada pelos operários. Esta prática é exigida, normalmente, pelas próprias técnicas do processo produtivo, como é o caso da etapa de fundação do prédio e, sobretudo, durante a concretagem das lajes, em que se torna necessária a não interrupção do processo. O “serão” provoca nos trabalhadores, em sua maioria serventes, uma mistura de atração pelos ganhos da hora extra e uma rejeição devido ao desgaste e

⁷ Morice (1992) observa, para o caso dos trabalhadores da construção civil de João Pessoa, a mesma forma de pagamento por fora. O oficial, para ser bem servido, deve oferecer certas formas de benefícios a seus ajudantes.

⁸ O “serão” se caracteriza por ser um trabalho fora do expediente convencional, sobretudo no período noturno.

ao cansaço provocados pelo trabalho, que sempre se estende noite adentro. Além disso, os atrasos e as irregularidades dos valores, acordados no ato do pagamento, fazem com que muitos trabalhadores se sintam desanimados para realizar tais atividades e não são raros os desentendimentos entre os empregados e a empresa devido à não concordância em relação aos valores recebidos.

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

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

A GESTÃO PERSONALIZADA DO CANTEIRO DE OBRA

A relação salarial se aproxima de uma relação personalizada de serviços. O operário não é apenas um assalariado comum, cujos deveres são definidos pela lei, mas um indivíduo permanentemente à disposição. Esta situação depende dos baixos salários e do caráter informal da contratação.

O caráter descontínuo e transitório do processo produtivo da construção civil produz um contexto de sociabilidade efêmero. A mobilidade geográfica dos locais de produção e a sucessão das etapas, cada uma delas efêmera, implicam em um constante deslocamento das equipes de trabalhadores que encontram, em outros canteiros, grupos igualmente voláteis. Nesse sentido, os canteiros possuem traços que os singularizam em relação ao mundo social e cultural de uma fábrica, na qual se estabelecem relações sociais mais duráveis. O canteiro é um espaço onde também se encontram empresas artesanais, o que favorece a progressão profissional típica de uma estrutura de ofícios. A empresa propriamente dita, enquanto uma entidade jurídica com finalidade econômica autônoma, como micro sociedade dotada de uma localização espacial delimitada e com um pessoal próprio, está longe de ser o contexto de socialização profissional mais comum dos trabalhadores da construção civil. Isso porque o canteiro de obras, com seus aspectos artesanais, faz com que as distâncias hierárquicas não sejam sinônimo de uma separação rígida em matéria de convivência cotidiana. Na empresa em pauta o superior hierárquico, representado pelo engenheiro-proprietário e por seu encarregado direto, é investido

de uma autoridade que depende de relações pessoais e negociações que envolvem argumentos eminentemente paternalistas. As “relações de trabalho” ultrapassam o caráter profissional, sendo o engenheiro-proprietário a referência principal, pois, além de ser o responsável pela construção, ele assume as funções de mestre-de-obras juntamente com o encarregado, ou seja, permanece diariamente no canteiro, confere a presença dos trabalhadores, efetua os pagamentos, contrata e demite. Mesmo que os encarregados possuam certa autonomia nas decisões cotidianas, todos sabem que a última palavra é sempre a do engenheiro-proprietário. Esta relação personalizada pode ser percebida através dos pedidos de adiantamento de salário, feitos pela maioria dos trabalhadores, envolvendo sempre justificativas pessoais.

Neilor representa, aqui, a figura do “bom patrão”, o qual possui como virtudes a autoridade e a firmeza e proteção, combinadas com a generosidade e a cordialidade, características que associam a empresa a uma grande família. Em troca, exige obediência, coesão, produtividade, lealdade e honestidade. Por outro lado, toma o absentismo dos trabalhadores como uma ingratidão inaceitável, uma vez que sua expectativa era a de uma “deferência passiva” (Sennett, 2001). O atendimento às solicitações dos trabalhadores, a garantia de estabilidade e de trabalhos futuros são sempre vistos, pelos funcionários, como uma atitude de benevolência por parte do engenheiro como bem demonstra a fala de Neilor:

Se acabou o gás na casa deles, eles vêm falar comigo... Sábado, domingo, não importa. Eles me ligam. Às vezes, já foram embora, já não estão na obra, às vezes estão em outro serviço e pedem: “Ó Neilor, tô precisando disso e disso, aconteceu isso aqui em casa.” **O dia em que eu deixar de ajudar algum deles, eu vou ser uma pessoa que não presta.** É assim mesmo. A grande maioria deles... Eu fiz uma reunião com todo mundo e falei para eles me ajudarem também, eu falei: **“você tem que me ajudar pra eu poder tá te ajudando”**. Você é bom enquanto você tá ajudando, no dia em que você não puder ajudar, você vai ser uma pessoa que não serve, que não presta. Infelizmente, é assim. E eu, como eu sou empresa pequena, eu tô na obra todo dia, o cara tem contato direto comigo. Quantos funcionários dessas empresas grandes que não conhecem o patrão? Eu tô aqui no dia-a-dia. Então, realmente, qualquer problema que tem, eles vêm atrás de mim para conversar comigo.

Os trabalhadores, por sua vez, não possuem uma identificação com a empresa e quase sempre demonstram ignorância e alheamento, não só em relação ao nome da construtora - mesmo que ele esteja nos uniformes que alguns utilizam -, mas também em relação à própria localização da sede. A expressão “trabalhar para o Neilor” é a forma personalizada de identificação. O trabalho por produtividade e alguns benefícios são concebidos como favores outorgados ao trabalhador, que passa a considerar o patrão como um protetor.

Sem possuir uma estrutura burocrática formalizada, a alternativa encontrada para garantir o funcionamento desta unidade produtiva são as relações personalizadas com forte apelo a valores morais. Assim, “os favores” promovidos pelo engenheiro-proprietário parecem ser moeda de troca em relação à fidelidade e à confiança dos profissionais. Essas relações personalizadas revelam-se, sobretudo, no que diz respeito aos trabalhadores que pertencem ao “núcleo fixo”, formado por profissionais que há anos estão vinculados ao engenheiro.

A OUTRA FACE DA RELAÇÃO: O CONTROLE DOS TRABALHADORES

Insistir no aspecto negociado e eufemizado das relações não deve ocultar os conflitos latentes entre as partes. A apresentação do paternalismo brasileiro fornecida, por exemplo,

por Christian Geffray não pode ser transferida inalterada ao mundo da construção civil. Brochier (1998) havia chamado a atenção sobre o fato de que os operários não se deixam enganar pela simbologia familiar que os empregadores tentam dar às relações de trabalho. Sem entrar em considerações psicológicas, a pesquisa mostra imediatamente que os operários simplesmente aceitam a lógica patronal: eles tiram do sistema toda a vantagem que esteja ao seu alcance. Aliás, o operário é frequentemente percebido pelos empregadores em primeiro lugar como um “problemático”. A lógica social e ideológica subjacente os conduz, entretanto, a formular as coisas sob um ponto de vista cultural. De fato, os pequenos empregadores brasileiros tendem a perceber como natural o direito do empregador de não respeitar a legislação, em nome da ideologia de que são as classes médias que sustentam o país, e a classe popular que o retarda.

O controle do trabalho por parte do engenheiro proprietário e dos encarregados parte de um pressuposto básico do taylorismo: os trabalhadores fazem de tudo para enrolar o serviço, “morcegar”, ou seja, enrolar para trabalhar menos do que deveriam. Tal fato faz com que seja comum nas falas desses dirigentes a expressão “peão é foda”, dita de maneira recorrente, inclusive diretamente aos serventes. Por outro lado, os trabalhadores ressaltam que o salário é muito baixo, o que não motiva o suficiente para uma maior dedicação. O engenheiro e o gerente encarregado percebem o comportamento dos trabalhadores, bem como o do encarregado, como características naturais de comportamento e não como uma relação proveniente de um conflito velado entre eles (BROCHIER, 2000). Dentro desta concepção, a demissão constitui o limite desse controle e faz parte do imaginário dos trabalhadores, principalmente dos serventes, a ponta mais precária entre os contratados.

As formas clandestinas dos contratos, sobretudo os por produção e por empreitada, aparentemente fornecem aos trabalhadores certa flexibilidade no que diz respeito aos horários. Como cabe ao trabalhador a responsabilidade por “construir o seu salário”, o controle em relação aos horários é pequeno. Tal fato traz para esses profissionais a sensação de executar um trabalho autônomo e ter mais “liberdade”. No entanto, a “ausência de controle” por parte da empresa revela, ao mesmo tempo, um autocontrole. Claro que não são todos os trabalhadores que podem trabalhar “a metro”, afinal, tal sistema é oferecido somente a oficiais, reconhecidos como “bons de serviço”. O pedreiro de acabamento Clério, de 34 anos, expressa o sentimento de liberdade frente ao rigor dos horários estabelecidos para os trabalhadores “fichados”:

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

O interessante, nesse depoimento, reside no fato de que, durante os meses da pesquisa, este trabalhador deixou de cumprir a jornada estabelecida, das 07h00 às 17h00, por apenas dois dias, ou seja, apesar de ressaltar a liberdade que possui em relação ao cumprimento dos horários, em raríssimas ocasiões ele se utiliza de tal “benefício”. As formas de controle da empresa, no que diz respeito ao trabalho por produtividade, podem até se encontrar minimizadas em função da transferência, para o trabalhador, da responsabilidade por produzir seus ganhos. No entanto, não estão ausentes. Para a empresa, conceder certa margem de autonomia e de liberdade aos trabalhadores parece ser uma forma de manutenção das características dos trabalhos artesanais dos profissionais de ofício, ao mesmo tempo em que é compatível com a desregulamentação

dos contratos formais. Assim, apesar da liberdade proclamada pelos trabalhadores, existem regras veladas que a limitam. Os funcionários com contrato por produtividade, por exemplo, sentem receio em sair do canteiro antes do horário normal de trabalho e, quando saem mais cedo, ficam atentos à ausência dos encarregados ou do engenheiro - proprietário, pois preferem que as saídas não sejam notadas.

Frente ao controle, os trabalhadores não possuem uma reação coletivamente organizada. O mais comum são resistências dispersas, sem uma reivindicação explícita que atravessa toda a equipe de profissionais. No entanto, as formas de resistência individuais são muito comuns, revelando que o conflito também está presente nas relações sociais neste espaço de trabalho, na forma de faltas, de atrasos e do abandono do serviço como reação silenciosa às pressões impostas. Outros exemplos de resistências ficam claros através do chamado “nó cego”, o “enrolar o serviço”⁹, ou seja, a redução do ritmo do trabalho, sem que isto seja claramente identificado como sabotagem. Trabalhadores descontentes com a pressão do controle ou com a não classificação em um ofício desejado praticam pequenas contestações, como a danificação de encanamentos e conduites, fazendo com que a empresa tenha algum tipo de prejuízo. Outra forma de resistência, alertada por Brochier (2000) e observada da mesma maneira no canteiro pesquisado, é a maneira de alguns trabalhadores manifestarem sua desaprovação por uma determinada exigência da chefia sem, no entanto, provocar uma contra reação. Alguns oficiais ou serventes, quando de alguma orientação, por exemplo, para acelerar o ritmo do trabalho, optam por nunca responderem ao chefe, permanecendo calados e mantendo o mesmo ritmo. O técnico ou o encarregado, cansado de exigir, acaba por deixar o trabalhador em paz. Neste caso, não se trata de uma manifestação explícita de “nó cego”, *“mas uma maneira de fixar os limites nas formas de gerência e de relações entre pessoas”* BROCHIER (2000, p.126). Tais descontentamentos levam, geralmente, à evasão dos trabalhadores para outras empresas. A alta rotatividade na construção civil parece ser, portanto, ao menos em parte, uma reação à precariedade constitutiva do trabalho nos canteiros.

PERTINÊNCIA E LIMITES DA TESE DE ALAIN MORICE

A análise da exploração da mão de obra operária desde Marx ressaltou a passividade das populações recém proletarizadas. É evidente que em um meio social mais “plano” (com diferenças sociais menos pronunciadas), mais urbano e mais qualificado, as possibilidades de exploração são minimizadas. Na Europa, como demonstrou Jounin (2008), é uma população à parte, os imigrantes, frequentemente clandestinos, que estão sujeitos aos mecanismos mais brutais de exploração.

Esta situação é observada no nível das relações cotidianas nos universos de trabalho. Quando o ambiente social é relativamente plano (como na França), a distância hierárquica baseia-se essencialmente na organização do trabalho. Em um país de classes sociais marcadas e distantes, como no Brasil, as relações hierárquicas podem apoiar-se sobre os “abismos” de classe. É claramente o que se passa no setor da construção civil brasileira, que costumeiramente trata impiedosamente uma mão de obra pobre, rural e desprezada.

Esta situação combina-se às características culturais do trabalho na construção civil: mundo de homens, mundo viril, do trabalho intenso. A dureza do trabalho, o perigo, são

⁹ Este fenômeno também foi observado por Morice (1992).

facilmente atrelados ao nível dos símbolos com a ideia de que o empregador não deve “mimar” seus funcionários. Todo tratamento conciliador é facilmente apresentado como um favor. É, portanto, sob este ângulo que são apresentados pelos empreendedores os gestos patronais suscetíveis de suavizar as relações de trabalho tradicionais. Alain Morice (1992), a fim de levar em consideração essas configurações particulares, desenvolveu a tese de um paternalismo forte na construção civil brasileira.

O paternalismo é clássico nas relações de trabalho em um contexto de abismos entre classes sociais. Quando o empregador quer se aproveitar de todos os recursos de exploração que a sociedade lhe fornece, ele é obrigado a atenuar a dureza das relações face a face, que seriam uma consequência, através de serviços apresentados sob o ângulo das relações humanas amigáveis ou familiares. Da nossa parte, simplesmente mostramos neste texto que a dureza das formas de exploração é compensada por táticas clássicas no Brasil de pacificação das relações sociais que mobilizam a imagem de um grupo coeso, da família e da confiança.

A manutenção de tais práticas ao longo de tempo está atrelada às vantagens que os operários sabem tirar dessas situações. Assim, é preciso salientar que os assalariados não têm interesse em se privar deste recurso de troca de favores enquanto a estrutura das relações não evoluir. A acusação de desumanidade ou de maldade é um recurso contra aqueles que se utilizam cinicamente de todas as maneiras de exploração que a sociedade oferece. O mesmo é observado inclusive em outros setores, como mostraram os trabalhos de Vidal (2007) sobre as empregadas domésticas no Rio de Janeiro. Mas ao mesmo tempo, isto mantém uma espécie de status quo: é o empregador que determina nível de dureza que ele vai imprimir.

Um outro ponto é fundamental, embora aqui levantado rapidamente: na construção civil, a exploração deve-se em grande parte à negação da qualificação que foi estudada por Morice (1992) e Brochier (1998). Retardar a qualificação corresponde às necessidades técnicas, mas também às sociais. Ao não reconhecer as capacidades dos operários, ao considerar o seu *know-how* como acessível a todos, minam-se as possibilidades de recurso. Além disso, provoca efeitos de concorrência e tensão dentro do mundo operário, especialmente entre os “profissionais” e os outros. Esta situação está relacionada com o desprezo, solidamente enraizado na mentalidade brasileira, pelo trabalho manual, do qual a cisão entre a profissão de engenheiro e a de mestre de obras é um indício.

As relações entre empregadores e operários são dependentes de um outro elemento do contexto: a figura implícita do assalariado como estando “ao serviço de”, isto é, a permanência de um ideal do assalariado como funcionário dependente, como foi bem descrito por Vidal. Pode-se pedir serviços a este assalariado/dependente, ele deve de aceitar uma forma mais personalizada de relação, que não se limita ao que é permitido por lei. A base desta ideologia foi por muito tempo o baixo status dos trabalhadores manuais em um mundo moldado pela escravidão, que se mantém atualmente devido ao desemprego e aos baixos salários. Os operários de canteiros de obras precisam trabalhar bastante, porque ganham pouco. Para isso, eles devem cultivar relações personalizadas, marcadas pela regra do favor, com o engenheiro. Este se serve da referência no cerne da empresa para solicitar aos operários estáveis que se responsabilizem pelos novos contratados. A negação das garantias legais do emprego formal e da estabilidade permite transferir aos assalariados algumas das restrições e limitações da gestão de recursos humanos. Quanto mais o sistema das relações de trabalho priva os assalariados das exigências de base (direitos sociais,

estabilidade, indenizações, etc.), mais o acesso a essas exigências pode ser usado como moeda de troca para um serviço concedido aos indivíduos explorados.

Os elementos de análise que propomos vão no sentido da tese de Morice, segundo a qual as relações de trabalho não podem ser compreendidas somente por explicações técnicas e econômicas. Paralelamente, não é possível explicar todas as relações de trabalho referindo-se somente à textura social geral. Como discute Zaluar (1985), se os grupos dominantes encontram um terreno fértil para inúmeras estratégias de dominação, isso não significa que a massa de trabalhadores possa ser exclusivamente apresentada como “manipulada”, “passiva”, desinteressada e imediatista. Nos canteiros pesquisados, as relações pessoais não anulam os conflitos e as resistências praticadas no dia a dia. Não se trata, portanto, de uma “opção” cultural cristalizada, uma característica distintiva dos hábitos da população pobre brasileira. Contra esta perspectiva rígida em que tudo parece ser determinado em um nível superior de onde parte a manipulação, acreditamos que no caso dos trabalhadores dos canteiros as relações personalizadas são permeadas pela estratégia de canalizar recursos.

A explicação pelas classes sociais corre o risco de desviar o foco dos modos de intervenção dos trabalhadores. Eles também têm estratégias que combinam seus planos de carreira, suas necessidades, as solidariedades familiares ou de vizinhança. Os trabalhadores procuram “fazer seu caminho” em um universo moldado pelos modos de ação do Estado, pelas ideologias patronais, pela legislação e as relações de classe gerais. Estas práticas operárias não são no momento capazes de questionar o edifício estrutural. Mas nem por isso refletem uma adesão incondicional à ordem social estabelecida. Esta pode ser uma tendência atual na sociedade brasileira: as relações sociais não sofrem revoluções brutais. Cada parte procura satisfazer seus interesses limitando as formas violentas de confronto, utilizando-se da melhor maneira possível do contexto macrossocial. É à medida que este próprio contexto evolui, por exemplo, em decorrência da urbanização ou do reforço da ação do Estado, que as partes se ajustam sem colocar em questão o imaginário social brasileiro, que distribui de maneira desigual os privilégios e as obrigações.

REFERÊNCIAS

BOURRICAUD, François. *Quelques caractères originaux d'une culture métisse en Amérique latino-indienne*. *Problèmes d'Amérique latine* 2/ 2009 (N° 72), p. 37-49 [original, 1954]

BROCHIER, Christophe. Relations de classe et négociation dans le travail sur les chantiers du bâtiment au Brésil. **Sociétés Contemporaines**. 2000. n° 40 p. 99-133.

BROCHIER, Christophe. O aprendizado in loco nos canteiros de obra brasileiros. In: COSTA, Luciano Rodrigues (Org.); BARONE, R. E. M. (Org.) **Qualificação profissional em construção: formação e aprendizagem na construção civil**. Curitiba: Editora CRV, 2014.

BROCHIER, Christophe. **Les travailleurs du bâtiment au Brésil: étude d'entreprises à Rio de Janeiro**. Thèse de doctorat, Université Paris 8, 1998.

COCKELL, Fernanda. **Da enxada a colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil**. Tese (doutorado em Engenharia de produção) Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

DURHAM, Eunice. **A caminho da cidade**. São Paulo, Editora Perspectiva, 1978.

JOUNIN, Nicolas. **Chantier interdit au public**. Paris, La découverte, 2008.

MORICE, Alain. Os peões da construção civil em João Pessoa. In: COSTA, Luciano Rodrigues (Org.); BARONE, R. E. M. (Org.) **Qualificação profissional em construção: formação e aprendizagem na construção civil**. Curitiba: Editora CRV, 2014.

MORICE, Alain. *Une légende à revoir : l'ouvrier du bâtiment brésilien sans feu ni lieu*. **Cahiers des Sciences humaines**, 2-3, Vol. 29 (1993)

SENNETT, Richard. **Autoridade**. Record, Rio de Janeiro, 2001.

VIDAL, Dominique. **Les bonnes de Rio: emploi domestique et société démocratique au Brésil**. Presses Universitaires du Septentrion, 2007.

Data da submissão: 07/09/2022

Data da aprovação: 28/11/2022