

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE**  
**CAMPUS TOLEDO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**MESTRADO DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL E AGRONEGÓCIO**

**SÉRGIO LUIZ KUHN**

**A INFORMALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO  
CIVIL, NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL - PR.**

TOLEDO

2007

**SÉRGIO LUIZ KUHN**

**A INFORMALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO  
CIVIL, NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL - PR.**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná Unioeste, Campus Toledo, PR, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Alfredo Batista.

TOLEDO

2007

**SÉRGIO LUIZ KUHN**

**A INFORMALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA  
CONSTRUÇÃO CIVIL, NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL - PR.**

Dissertação apresentada à Banca Avaliadora do curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócios, pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE - Campus Toledo, PR, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Alfredo Aparecido Batista

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/TOLEDO

---

Prof. Jandir Ferrera de Lima, Ph.D.

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/TOLEDO/PR

---

Profa. Dra. Yolanda Demétrio Guerra

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Toledo, 9 de março de 2007

Dedico este trabalho dissertativo a todos os trabalhadores que, diuturnamente, trabalham incansavelmente, independente dos seus vínculos empregatícios, pela manutenção e crescimento pessoal, profissional e do país, bem como, por um mundo humano, justo e igualitário, com melhores relações e condições de trabalho e de vida, para todos.

(Sérgio Luiz Kuhn, 2007).

“A informalidade engloba o setor informal na sua totalidade, enquanto que o setor informal expressa apenas um aspecto da informalidade, no entanto, sem esgotá-lo” (MALAGUTI, 2000).

“No Brasil, aumentou o número de assalariamentos sem registro e de ocupações não assalariadas, resultando na precarização das condições e relações de trabalho” (TAVARES, 2004, p. 17).

## AGRADECIMENTOS

Quero aqui agradecer a todos, instituições e pessoas, que contribuíram, direta ou indiretamente, de uma forma ou de outra, no desenvolvimento deste trabalho de dissertação e do mestrado, pela amizade, troca de conhecimentos, experiências e sugestões efetivas na realização do mesmo, expressando a minha gratidão, destacando:

- A UNIOESTE e o Estado do Paraná, pela oportunidade de cursar o Mestrado, numa universidade pública, gratuita e de qualidade.
- Todos os professores do curso de pós-graduação; as bancas de seleção dos alunos do programa, de qualificação e de dissertação; enfim, aos mestres do programa, pelas valiosas contribuições teóricas, acadêmicas e profissionais transmitidas ao longo do curso, e pelas as exigências, que não foram poucas, que muito valorizaram toda a atividade.
- O professor orientador, Alfredo Aparecido Batista, pela sua cultura, argumentação, criticidade, paciência na caminhada conjunta, balizadas em orientações de competência e profissionalismo. Um dedicado educador, técnico e amigo, extremamente preocupado com os destinos das questões econômico-sociais, laborais e de vida das pessoas.
- O quadro funcional técnico e administrativo da Unioeste, Campus Toledo.
- O professor Célio Escher, pela revisão do texto.
- Os diretores da FAG – Faculdade Assis Gurgacz, pelo estímulo à qualificação docente.
- O professor, gerente do Sinduscon Regional Cascavel e amigo, Agnaldo Mantovani.
- Os sindicatos ligados à indústria da construção civil: SINDUSCON E SINTRIVEL - Regional de Cascavel, pelas dicas e ajustes do instrumento de coleta de dados.
- Meu sogro, Sr. Odilo Arenhardt e ao cunhado Arlindo Almeida Junior, que, quando acidentado, indiretamente colaboraram no deslocamento para as orientações no Campus de Toledo e a produção deste trabalho.
- Minha mãe e meu pai (*in memorium*), por terem proporcionado a vida e o início da caminhada.
- Minha família, que pacientemente compreendeu o motivo das ausências e preocupações.
- Deus, por ter-me iluminado e, na caminhada, proporcionado o aprendizado.

**KUHN, Sérgio Luiz. A Informalidade nas Relações de Trabalho na Construção Civil, no Município de Cascavel - PR.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

**RESUMO:**

O presente trabalho dissertativo traz como tema central a *Informalidade nas Relações de Trabalho na Construção Civil no Município de Cascavel – PR*. O estudo-pesquisa fundamentado no referencial teórico-metodológico e histórico pautou-se, enquanto objeto determinado, na compreensão e análise das variáveis e determinações na construção civil na relação capital-trabalho, apropriando as suas manifestações no âmbito da informalidade. Para perquirir a intimidade do objeto em estudo, trouxemos como problema da pesquisa – “*Se a construção civil é um segmento de atividade econômica que exige regularidade em seu processo de efetivação e compõe-se em sua totalidade de determinações e qualidades complexas, por que o crescimento progressivo, nos últimos anos da força de trabalho contratada no âmbito das relações jurídicas foi pautado na informalidade das relações do trabalho?*”. Para atender e responder ao problema desta pesquisa propôs-se como objetivo geral: *Compreender e analisar as variáveis do segmento da construção civil na relação capital e trabalho e sua manifestação no âmbito das relações pautadas na informalidade, das tendências e responsabilidades, no município de Cascavel, PR*. Este caminho levou-nos a ter, como material empírico de estudo, dados estatísticos de órgãos oficiais, relatórios da organização e da economia do trabalho do município, bem como uma pesquisa de campo que foi aplicada por meio de questionários. Estes procedimentos possibilitaram apreender o movimento do objeto e tratar suas determinações por mecanismos analíticos conforme o método que nos fundamenta. A pesquisa teve como sujeitos os trabalhadores e empregadores, estes classificados como empreiteiros pessoas físicas, construtoras pessoas jurídicas e proprietários donos de obras, em suas diferentes ocupações / profissões, durante os meses de agosto a outubro de 2006, diretamente nos canteiros de obras, de localização espacial central e nos bairros da cidade de Cascavel, perfazendo uma amostra de 130 entrevistados. O estudo levou a identificar que a informalidade nas relações de trabalho é consequência do modo de produção capitalista, que os trabalhadores, basicamente do sexo masculino, são oriundos do campo, com baixa escolaridade, sem opção profissional; e que eles, há muitos anos, estão nesta profissão / ocupação, em condições informais e precárias, à margem da lei, entre outros, motivadas por questões: “econômicas, sociais, institucionais, legais, laborais, ideológicas e pessoais”.

**PALAVRAS-CHAVE:** Economia do trabalho. Relações de Trabalho. Informalidade.  
Construção civil

KUHN, Sergio Luiz. Informality in Civil Construction Working Association in the city of Cascavel, Parana, Brazil. Dissertation (Master Degree in Agribusiness and Regional Development) – Universidade Estadual do Oeste do Parana.

## ABSTRACT

This paper central theme is focused in the Informality in Civil Construction Working Association in the city of Cascavel, Pr., Brazil. The research/study based on the historical and theoretical-methodological referential related, while determined subject, to the analysis and understanding of variables and determinations in civil construction in the capital/working relation appropriating its manifestations in the informality field. To query the object intimacy we brought up the following research problem: “If civil construction is an economical activity segment that requires guidelines in its effectual process and it is totally made of complex qualities and determinations, what is the reason for the progressive growth in the last few years in the hired workforce in the field of juridical relations guided in the working relation informality?” To mind and answer the research problem, what follows is proposed as general objective: Understand and analyze civil construction segment variables in the capital/working relation and its manifestation in the field of relations enclosed in informality, tendencies and responsibilities in the city of Cascavel, Pr. This path took us to acquire as statistical data empiric material, reports and working economy studies from municipal, state and federal departments, and also perform a field research done through an instrumental questionnaire. These procedures allowed us to learn about the subject movement and tend its determinations by analytical mechanism according to the method that guides us. The research took place downtown and in the suburbs of the city of Cascavel, right on the work site, from August to October 2006 and its subjects were employee and employers classified as entrepreneurs, construction companies in their different occupations and professions, totaling 130 interviewees. The study led us to identify that informality in working relation is a consequence of a capitalist production way. That workers, basically males, from the countryside, with almost no education, without any other professional options, and in this occupation/profession for years, find themselves in unstable conditions, according to the law, among others, motivated by economical, social, institutional, legislations, labor, ideological and personal issues.

**KEYWORDS:** Economy of the work. Work Relations. Informality. Civil Construction

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Ministério do Trabalho e Emprego
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CREA	Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EPIs	Equipamento de Proteção Individual
EPCs	Equipamento de Proteção Coletiva
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio
PREALC	Programa Regional de Emprego para a América Latina e Caribe
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho
SINDUSCON / OESTE-PR	Sindicato da Indústria da Construção Civil do Oeste do Paraná
SINTRIVEL / CASCAVEL	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil, ...de Cascavel, Paraná
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – POPULAÇÃO E MÃO-DE-OBRA REGISTRADA, COM EMPREGO FORMAL – BRASIL, TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS, DE 1996 A 2005: .....	82
QUADRO 2 – NÚMERO DE PROJETOS TÉCNICOS E TOTAL DE METRAGENS (M2) APROVADOS PELA PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, POR ANO .....	86
QUADRO 3 - ESCOLARIDADE FORMAL: .....	91
QUADRO 4 - OCUPAÇÃO / PROFISSÃO COM QUE SE IDENTIFICA ATUALMENTE: .....	93
QUADRO 5 - PRÉ-REQUISITOS PARA A CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA MANIFESTADA PELOS EMPREGADORES: .....	99
QUADRO 6 - MÉDIA DE MESES DE CADA OBRA: .....	106
QUADRO 7 - VÍNCULOS DE TRABALHO – FORMAL X INFORMAL / AUTÔNOMO: .....	109
QUADRO 8 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO: .....	111
QUADRO 9 - COMO EMPREGADOR, UTILIZA O TRABALHO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES INFORMAIS? .....	113
QUADRO 10 - MOTIVO(S) DE O TRABALHADOR ACEITAR E DE O EMPREGADOR OFERECER ESTA RELAÇÃO DE TRABALHO, SOB A INFORMALIDADE: .....	114
QUADRO 11 - TRABALHAR OU EMPREGAR NA INFORMALIDADE SIGNIFICA: .....	117
QUADRO 12 - O SINDICATO PERMITE A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CASCAVEL E REGIÃO .....	125
QUADRO 13 - O QUE VOCÊ MAIS PERDE COM A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO? .....	132
QUADRO 14 - A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL TENDE A: .....	133
QUADRO 15 - A REDUÇÃO OU O COMBATE À INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DEPENDE PRINCIPALMENTE DE QUE OU DE QUEM? .....	137

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>1      <b>RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL E SUAS MANIFESTAÇÕES .....</b></b>	<b>25</b>
1.1 <b>RELAÇÃO DE TRABALHO E VALOR TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
1.1.1   Regulação das relações de trabalho .....	32
1.1.2   Ruptura do padrão de estruturação do mercado de trabalho .....	33
1.1.3   Trabalho x emprego: relação e reflexos .....	35
1.2 <b>OCUPAÇÕES E PROFISSÕES.....</b>	<b>40</b>
1.3 <b>DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIA E CAPITAL .....</b>	<b>42</b>
1.3.1   Desenvolvimento, subdesenvolvimento e trabalho .....	42
1.3.2   Reestruturação produtiva e o impacto tecnológico.....	44
1.3.3   Elementos da dominação capitalista: o treinamento.....	47
1.3.4   Capital humano: expressão de dominação.....	49
1.3.5   Capital intelectual ou aprendizagem organizacional capitalista.....	50
<b>2      <b>RELAÇÕES DO TRABALHO INFORMAL E SUAS MANIFESTAÇÕES .....</b></b>	<b>53</b>
2.1 <b>HISTÓRICO DAS RELAÇÕES INFORMAIS DE TRABALHO .....</b>	<b>53</b>
2.1.1   Conceituações sobre as relações informais de trabalho.....	55
2.2 <b>AS MANIFESTAÇÕES DO SETOR INFORMAL.....</b>	<b>58</b>
2.2.1   Conceituações e caracterizações do setor informal .....	59
2.3 <b>INFORMAL E INFORMALIDADE EM QUESTÃO.....</b>	<b>61</b>
2.4 <b>PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>64</b>
2.5 <b>TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS.....</b>	<b>66</b>
2.6 <b>DESEMPREGO / DESEMPREGADOS.....</b>	<b>67</b>
2.7 <b>OS SINDICATOS EM QUESTÃO.....</b>	<b>70</b>
2.8 <b>O SOFRIMENTO DO TRABALHADOR NO COTIDIANO DO TRABALHO ....</b>	<b>73</b>
2.9 <b>COOPERAÇÃO NO TRABALHO .....</b>	<b>74</b>
<b>3      <b>PANORAMA DO EMPREGO NA CONSTRUÇÃO CIVIL EM GERAL E</b></b>	
<b>EM CASCAVEL, PR. ....</b>	<b>77</b>
<b>4      <b>O PROCESSO DE PESQUISA, DE EXPOSIÇÃO E ANÁLISE.....</b></b>	<b>90</b>
4.1 <b>A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: SUGESTÕES DE</b>	
<b>MUDANÇAS PARA O FUTURO EM CONSTRUÇÃO.....</b>	<b>139</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>144</b>

<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>154</b>
<b>ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO PARA O TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL: CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DO TRABALHADOR: ..</b>	<b>159</b>
<b>ANEXO 2 - QUESTIONÁRIO P/ O EMPREGADOR, CONSTRUTOR, PROPRIETÁRIO – CONSTRUÇÃO CIVIL .....</b>	<b>162</b>
<b>ANEXO 3 - MAPA DE CASCAVEL E QUANTIDADE DE ENTREVISTAS POR BAIRRO .....</b>	<b>164</b>
<b>ANEXO 4 - DELIMITAÇÃO DOS SUJEITOS DO OBJETO, POR BAIRRO.....</b>	<b>165</b>
<b>ANEXO 5 - POPULAÇÃO DOS BAIRROS DE CASCAVEL, PROJETOS E PESQUISAS POR BAIRRO .....</b>	<b>166</b>
<b>ANEXO 6 - DESPESAS DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS INDUSTRIAIS HORISTAS .....</b>	<b>167</b>
<b>APÊNDICE 1 - MÃO-DE-OBRA REGISTRADA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL – BRASIL - 2000 A 2005 .....</b>	<b>168</b>
<b>APÊNDICE 2 - POPULAÇÃO E MÃO-DE-OBRA REGISTRADA, COM EMPREGO FORMAL EM TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS – CASCAVEL, PR.....</b>	<b>168</b>
<b>APÊNDICE 3 – OCUPAÇÕES DE MAIORES CONTRATAÇÕES, ENVOLVENDO TODOS OS SEGMENTOS DE ATIVIDADES ECONÔMICOS – CASCAVEL, PR.....</b>	<b>169</b>
<b>APÊNDICE 4 – MÃO-DE-OBRA REGISTRADA NA CONSTRUÇÃO CIVIL – CASCAVEL, PR.....</b>	<b>169</b>
<b>APÊNDICE 5 – OCUPAÇÕES MAIS CONTRATADAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL – CASCAVEL, PR. ....</b>	<b>170</b>
<b>APÊNDICE 6 - NÚMERO DE CONTAS EXISTENTES DO IMPOSTO PREDIAL URBANO POR ANO – CASCAVEL .....</b>	<b>170</b>
<b>APÊNDICE 7 - QUADRO DO GÊNERO: .....</b>	<b>171</b>
<b>APÊNDICE 8 - ESTADO CIVIL:.....</b>	<b>171</b>
<b>APÊNDICE 9 - OCUPAÇÃO ANTERIOR AO DA CONSTRUÇÃO CIVIL: .....</b>	<b>171</b>
<b>APÊNDICE 10 - FAIXAS ETÁRIAS: .....</b>	<b>172</b>
<b>APÊNDICE 11 – FAIXA ETÁRIA E REGISTRO FORMAL OU NÃO DO TRABALHADOR.....</b>	<b>172</b>
<b>APÊNDICE 12 - ANOS DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL: .....</b>	<b>173</b>

APÊNDICE 13 - FILHOS, ESTUDO E INTERESSE NA CONSTRUÇÃO CIVIL: ..	173
APÊNDICE 14 - MOTIVO DA ESCOLHA PARA TRABALHAR NA CONSTR.CIVIL:.....	173
APÊNDICE 15 - MOTIVO DA ESCOLHA PARA TRABALHAR NA CONSTR. CIVIL X ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES: .....	174
APÊNDICE 16 - É SUA VONTADE DE SER UM EMPREGADO REGISTRADO? .....	174
APÊNDICE 17 - EXPECTATIVA DE REGISTRO DO VÍNCULO, EM QUANTO TEMPO? .....	174
APÊNDICE 18 - TRABALHADORES INFORMAIS - IDADE X EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO X ESCOLARIDADE.....	175
APÊNDICE 19 - CONSIDERA O SEU HORÁRIO DE TRABALHO? .....	175
APÊNDICE 20 - REFERÊNCIA DE PAGAMENTO, QUE MAIS É UTILIZADA:..	175
APÊNDICE 21 - COMO GOSTARIA QUE FOSSE O SEU SALÁRIO DE TRABALHADOR, POR:.....	176
APÊNDICE 22 - FORMA DE PAGAMENTO ATUAL DOS TRABALHADORES: .....	176
APÊNDICE 23 - O SEU SALÁRIO OU RENDIMENTO DE TRABALHADOR, É:.	176
APÊNDICE 24 - O SEU SALÁRIO OU REMUNERAÇÃO É ESTABELECIDO COM BASE EM: .....	177
APÊNDICE 25 - Nº MÉDIO DE EMPREGADOS POR CONSTRUTOR E TEMPO DA OBRA:.....	177
APÊNDICE 26 - METRAGEM CONSTRUÍDA POR TAMANHO DA OBRA, DOS TRABALHADORES, SEU REGISTRO E RECOLHIMENTO DE INSS: .....	178
APÊNDICE 27 - CONSIDERA-SE COMO UM TRABALHADOR INFORMAL, NA CONDIÇÃO E FREQUÊNCIA DE:.....	178
APÊNDICE 28 - COM A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO TEM PROPICIADO AOS TRABALHADORES: .....	179
APÊNDICE 29 - ALTERAÇÕES POSITIVAS NAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	179
QUADRO 30 - ALTERAÇÕES NEGATIVAS NAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	180

<b>APÊNDICE 31 - DAS MUDANÇAS DOS EMPREGOS ANTERIORES PARA OS ATUAIS NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES, HOUE:.....</b>	<b>180</b>
<b>APÊNDICE 32 - É TRABALHADOR SINDICALIZADO? .....</b>	<b>181</b>
<b>APÊNDICE 33 - JÁ FOI TRABALHADOR SINDICALIZADO?.....</b>	<b>181</b>
<b>APÊNDICE 34 - OS CONSTRUTORES ATUAM COM OS SINDICATOS DOS TRABALHADORES?.....</b>	<b>181</b>
<b>APÊNDICE 35 - OS SINDICATOS ESTÃO FAZENDO BEM O SEU PAPEL E ATUANDO NA DEFESA DOS INTERESSES DOS TRABALHADORES: .....</b>	<b>181</b>
<b>APÊNDICE 36 - O SINDICATO FISCALIZA AS OBRAS .....</b>	<b>182</b>
<b>APÊNDICE 37 - COMO OCORRE A RELAÇÃO ENTRE O EMPREGADOR E O SINDICATO .....</b>	<b>182</b>
<b>APÊNDICE 38 - JÁ FEZ OU PROPORCIONOU TREINAMENTO NA CONSTR. CIVIL.....</b>	<b>182</b>
<b>APÊNDICE 39 - SUGESTÕES DE TREINAMENTOS, QUALIFICAÇÕES, CURSOS:.....</b>	<b>183</b>
<b>APÊNDICE 40 - CASO PIOR A CONSTRUÇÃO CIVIL, COM MENOS OBRAS E INCENTIVOS, MAIOR USO DE TECNOLOGIA, A SUA OPÇÃO SERÁ:.....</b>	<b>184</b>
<b>APÊNDICE 41 - TENDÊNCIA DA INFORMALIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO X FAIXA ETÁRIA X ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES.....</b>	<b>184</b>
<b>APÊNDICE 42 – TENDÊNCIA DA INFORMALIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO X NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO TRABALHADOR.....</b>	<b>185</b>

## INTRODUÇÃO

A escolha do tema “*A informalidade das relações de trabalho na construção civil no município de Cascavel, PR.*” norteou-se, em sua materialização, em motivos de âmbito pessoal, profissional / acadêmico e societário, fundamentado historicamente pelo pesquisador.

Este pesquisador está vinculado a esta temática de estudo em função de sua trajetória de vida pessoal e profissional, que consta do seguinte histórico:

- Foi funcionário e responsável pela gestão dos Recursos Humanos, das políticas, processos e dos resultados por um período de 08 anos em sociedade cooperativa na região, na época com 2.800 funcionários, envolvendo equipes próprias e terceirizadas.

- Foi membro do Conselho Municipal do Trabalho por 04 anos.

- Foi docente em instituições de ensino público e privado, no ensino médio e no ensino superior em instituições privadas. Lecionou as disciplinas de Administração de Recursos Humanos, Economia, Organização de Empresas, Práticas de Escritório e Organização, Sistemas e Métodos.

- É professor de IES – Instituição de Ensino Superior da FAG – Faculdade Assis Gurgacz, na cidade de Cascavel, PR.

- Tem formação intelectual e qualificação profissional empresarial. Reúne uma experiência profissional de três décadas registradas em carteira de trabalho, bem como executou o projeto de construção civil de três residências próprias, com formatos de vínculos empregatícios e de construção diferentes nos três municípios de domicílio anterior, residindo atualmente em Cascavel, município que, sob a lógica mercantil, cresce vertiginosamente.

- A vinculação ao tema refere-se também a sua contribuição social e institucional, através da academia e da linha de pesquisa focada no desenvolvimento regional e local, com ênfase na dimensão socioeconômica e política, bem como nas suas preocupações com a economia do trabalho, o emprego e suas diversas formas e manifestações.

- Também pela crescente utilização de tecnologias em materiais, produtos, equipamentos, máquinas e serviços, as grandes mudanças nesta área e seu reflexo direto no trabalho desprotegido no âmbito legal, pautado na informalidade das relações de trabalho, que atinge aproximadamente entre 60 a 70% da força de trabalho da população economicamente ativa do país, da importância do estudo e pesquisa, com compromisso ético e político, buscando desta forma, respostas no campo acadêmico profissional e pessoal, bem como, para a sociedade.

Assim, o presente trabalho de dissertação, com o tema “*A informalidade nas relações*

*de trabalho na construção civil no Município de Cascavel, PR*”, tem significados relevantes dada a sua abrangência em relação ao movimento e às conseqüências sobre a força de trabalho e sobre a sociedade, pois descreve a metamorfose que a categoria trabalho vem sofrendo com a gradativa limitação e retirada de direitos trabalhistas, via estratégia de flexibilização da legislação frente às diferentes transformações societárias colocadas em curso no pós-1970, por meio do modelo e sistema capitalista neoliberal vigente, do Projeto Societário Burguês<sup>1</sup>, que valoriza a acumulação do capital e subordina o trabalho e a força de trabalho ao capital. Também da prevalência da negociação sobre a legislação, assim como, da imposição patronal e dos seus interesses, sobre a categoria trabalho.

Este estudo justifica-se devido ao fato de a construção civil registrar um crescimento negativo de mão-de-obra no país há muitos anos, exceto nos dois últimos, de 2004 e 2005, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (CAGED), que se assemelham com os dados de Cascavel. Por outro lado, a metragem registrada para construção aprovada junto à prefeitura municipal do município de Cascavel aumenta gradativamente, com um movimento, portanto, inversamente proporcional deste para com o registro formal dos trabalhadores, que faz refletir sobre quais agentes, na categoria trabalho, estariam produzindo / edificando esta metragem nas construções civis do próprio município.

O estudo também se justifica muito pelas repercussões da materialidade e da subjetividade, e seu íntimo inter-relacionamento, que estão afetando a classe que vive do trabalho e mudando a sua forma de ser.

O estudo ainda se justifica pelas causas e conseqüências manifestadas desta sistemática vigente na economia do trabalho, tanto nos aspectos positivos (novas competências, habilidades, talentos, polivalência / multicompetências, novas relações e vínculos) quanto nos negativos (trabalho no âmbito informal, precarizações, subemprego, sub-registro, desemprego, pobreza, exploração do trabalhador, sofrimento e miséria) para os envolvidos, seus reflexos e tendências, entre outros.

O paradoxo ou dicotomia presente na nomenclatura e sua manifestação empírica (dados dos registros constante nos quadros 1 e 2 e apêndices 1, 2, 3, 4, 5 e 6) no emprego formal – presente na população economicamente ativa do país e em particular do município de Cascavel, PR, pauta os diferentes entendimentos interpretativos, tratando dados iguais com

---

<sup>1</sup> Projeto globalizado de flexibilização e desregulação, que se assenta, no Brasil, como proposta de subordinação aos ditames do capital nacional e internacional, preconizados pelos delineamentos do Conselho de Washington. Envolve dez áreas: “disciplina fiscal, priorização dos gastos públicos, reforma tributária, liberalização financeira ao regime cambial, liberalização comercial, investimento direto estrangeiro; privatização, desregulação e propriedade intelectual” (TEIXEIRA, 1998, p. 224). Projeto que promove alterações no significado do existir humano, subordinando-o ao capital e à sua acumulação e forma.

categorias diferenciadas. E é no setor informal, não organizado, que se procedeu a presente pesquisa, setor que envolve uma população desprotegida no âmbito trabalhista e da seguridade social em escala crescente, atuando em uma economia marginal, subterrânea, à margem da legalidade,

Este estudo é uma preocupação para com esta tendência mundial, do trabalho desenvolvido através da utilização crescente da tecnologia em todas as áreas do conhecimento, nos produtos e serviços, das novas formas de vínculos e condições laborais, penalizando a classe trabalhadora, entre outros. Essa tendência consta nos títulos de diversos livros utilizados na fundamentação deste estudo, como: desenvolvimento sem emprego (1999); desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil (2004); o fim do emprego (1995); adeus trabalho (2005); da escola ao desemprego (1995); trabalho informal (2003); o mapa do trabalho informal (2001); o Brasil desempregado (2001), avesso ao trabalho (2004), entre outros.

Como problema dissertativo de pesquisa, por meio de uma questão interrogativa, coloca-se: *“Se a construção civil é um segmento de atividade econômica que exige regularidade em seu processo de efetivação e compõem-se em sua totalidade de determinações e qualidade complexas, por que o crescimento progressivo, nos últimos anos, da força de trabalho contratada no âmbito das relações jurídicas, está pautado na informalidade das relações do trabalho?”*.

Diante da problematização, as hipóteses do estudo fixam-se nas seguintes questões:

a) Devido às mudanças crescentes no pós-1970, 1980 e 1990, a implantação da reforma do Estado, no governo de Fernando Henrique Cardoso, é colocada em movimento durante a última década do século XX, a qual contribuiu para com a utilização de mecanismos de flexibilização das Leis Trabalhistas (contratos temporários de trabalho e por tempo determinado, negociações sindicais, banco de horas, comissões de conciliação prévia, seguro desemprego), e permitiu também que empresários do setor da construção civil alterassem a forma historicamente realizada de contratação funcional legal. Este mecanismo possibilitou que os custos em geral fossem reduzidos, e, associado ao desenvolvimento tecnológico, permitiu o aumento da produtividade e da lucratividade, bem como, da rotatividade da força de trabalho. b) Se a força de trabalho é a única mercadoria que, quando consumida, cria valor; e, se o trabalho formal, estável, em tempo integral, socialmente protegido, no padrão de acumulação vigente até então, está se tornando uma categoria do passado, o objetivo do processo de produção capitalista será então alcançado através de outra forma de apropriação da força de trabalho: tendencialmente, no âmbito da informalidade nas relações de trabalho,

submetido às mesmas leis econômicas que regem o sistema formal e de assalariamento?

Nestes questionamentos encontram-se dois indicadores modais do estudo. De um lado, o quantitativo de empregos formais e, do outro, da metragem construída no município, cujos percentuais de crescimento são díspares. Diante disso, evidencia-se proporcionalmente que o emprego formal não acompanhou em percentuais o número de projetos e metragens construídas aprovadas pela Secretaria de Planejamento junto a Prefeitura Municipal de Cascavel.

Aqui acreditamos residir parte do problema de estudo, a ser produzido pelo trabalho no âmbito das relações informais, pois a cidade cresce gradativamente, conforme já demonstrado em quantidades e percentuais envolvendo os indicadores de população, empregos formais, construção civil, número de projetos e m<sup>2</sup> construídos, sendo alguém o sujeito laboral, que realiza esta produção de determinações e qualidades complexas, mediante vínculos profissionais, no âmbito das relações jurídicas, pautadas na formalidade e também da prática ilegal, através da informalidade das relações de trabalho.

Para atender e responder ao problema de pesquisa propôs-se como objetivo geral: *Compreender e analisar as variáveis do segmento da construção civil na relação capital e trabalho e sua manifestação no âmbito das relações pautadas na informalidade das relações de trabalho, tendências e responsabilidades, no município de Cascavel, PR.*

Como objetivos específicos do estudo apresentam-se: a) *identificar as transformações no segmento de atividades da construção civil, que se manifestam na instabilidade e rotatividade dos trabalhadores, bem como, nas relações e condições de trabalho e sua objetivação junto às entidades representativas da categoria.* b) *verificar a relação entre empregar e aceitar o trabalho no âmbito da informalidade das relações de trabalho, na esfera econômico-social, laboral, institucional / legal e pessoal;* c) *caracterizar a população obreira da construção civil, suas expectativas e necessidades.*

Responder ao problema de pesquisa, verificar as hipóteses e dar conta em atingir os objetivos propostos, leva-nos a eleger uma escolha no que se refere ao campo dos procedimentos metodológicos adotados.

A construção desta pesquisa segue uma abordagem qualitativa e quantitativa, possibilitando a compreensão mais aprofundada da temática investigada em aspectos subjetivos, envolvendo significados, motivos, desejos, critérios, expectativas, entre outros, às vezes não quantificáveis, assim como aspectos quantitativos, em números e percentuais, incidências, possibilitando também o entendimento da sua relevância, maior ou menor, organizada e disposta nestes parâmetros, no contexto estudado.

Para a compreensão e análise do recorte do objeto, utilizou-se “os trabalhadores dos canteiros de obras e construtores da construção civil de Cascavel”, que se encontraram no labor diário neste espaço de trabalho nos respectivos canteiros de obras e ou nos escritórios de sua lotação, os quais responderam a um questionário semi-estruturado, com perguntas fechadas e abertas, observando a característica do público pesquisado.

Diante dos objetivos propostos, o movimento do objeto possibilitou-nos perceber uma tendência aproximativa nos resultados dos diferentes públicos pesquisada, quantitativa e qualitativamente. Todos estão sujeitos à ofensiva do modelo neoliberal, à reestruturação produtiva e à busca de sobrevivência no seu vínculo laboral ou na empresa onde trabalham, no mercado de trabalho, a sua manutenção e o crescimento gradativo, buscando-se perceber os reflexos nas respostas colhidas concentradas nos âmbitos: econômico, social, laboral, ideológico, institucional e pessoal, entre outros.

As relações pautadas na informalidade são para os trabalhadores em geral, uma nova e crescente materialidade de vínculo, os quais se encontram também na construção civil, por diferentes motivos, dentre eles: as migrações do campo para as cidades, provocadas pelo êxodo rural dos anos 1970 e 1980; o baixo nível de escolaridade e profissionalização; a falta de opções de trabalho. A alteração da forma de vínculo empregatício, de formal para a informal, na consciência dos trabalhadores, no campo objetivo e subjetivo, reifica expectativas e responsabilidades para mudanças inovadas deste contexto, que põe os trabalhadores em movimento diariamente.

Mudar este paradoxo ou dicotomia, do emprego formal, para com a população economicamente ativa e a população do país, de Cascavel, conforme dados dos registros do IBGE, do Ministério do Trabalho, demonstrados através da RAIS e do CAGED, (quadro 1 e apêndices 1, 2, 3 e 4) em que, grande parte da população economicamente ativa é absorvida pelas diferentes nomenclaturas, em estatísticas desconhecidas, não oficiais, sem registro oficial, como o da informalidade das relações de trabalho, subemprego, sub-registro, do trabalho terceirizado, precarizado, entre outros, dos desempregados, excluídos, pobres e miseráveis. Portanto, trata-se de um setor informal, não organizado, que envolve uma população desprotegida em escala crescente, atuando em uma economia marginal, subterrânea, à margem da legalidade, ou seja, à margem da lei vigente no país.

O procedimento metodológico concentrou-se nos seguintes itens: fundamentação teórica, perspectiva do estudo e o método de estudo, o tipo de pesquisa, os instrumentos utilizados, a população e amostra, a coleta dos dados e a tabulação, os sujeitos, a delimitação do estudo, os referenciais bibliográficos e as limitações identificadas em todo o processo de

pesquisa.

A perspectiva e o método do estudo buscaram, através da pesquisa, levantar, caracterizar e definir a categoria “emprego e trabalho”, no âmbito da informalidade das relações profissionais em Cascavel, com ênfase na construção civil, em suas diversas relações, dimensões, formas e manifestações. O estudo/pesquisa no contexto metodológico foi desenvolvido através do tipo de pesquisa exploratória e descritiva, focada em dados primários, mediante a aplicação de questionários, acompanhados de entrevistas *in loco* e, também, de dados secundários, extraídos de relatórios de órgãos oficiais, bibliografias, arquivos e pesquisas, entre outros.

Os dados primários foram colhidos diretamente pelo pesquisador através da entrevista por questionário aplicada ao público pesquisado, escalas, testes, observação, índices e relatórios escritos. Já os dados secundários são dados existentes, levantados em arquivos, banco de dados, índices ou relatórios oficiais no país e não são criados pelo pesquisador, pois já existem.

Diante de tal, a fundamentação da pesquisa amparou-se nos entendimentos de alguns autores citados. Para Gil (1999, p. 42), pesquisa é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico, e que tem como o objetivo fundamental descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos.

A pesquisa exploratória, segundo Cervo e Bervian (1996) e Gil (1999),

[...] fundamenta-se na primeira etapa de uma investigação mais ampla, isto é, com o objetivo de proporcionar uma visão geral, aproximativa, acerca de determinado fato. Pesquisas desta natureza têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias para a formulação de problemas mais precisos, sem o objetivo de resolvê-los de imediato, mas sim, caracterizá-los.

Para Richardson (1999), a pesquisa descritiva busca “[...] descobrir características de um objeto de estudo, de um grupo ou indivíduo, em uma situação específica”.

Utilizou-se de dois diferentes tipos de instrumentos sistematizados de coleta de dados, com conexões, voltados um ao trabalhador e o outro aos construtores / empregadores, com o intuito comparativo e interpretativo das percepções, entendimentos e visões de ambos.

Da população de trabalhadores e empregadores da construção civil pesquisada, constituiu-se uma amostra não probabilística, [...] cujos elementos da população são colhidos por critérios definidos pelo pesquisador, podendo ser dividida em amostra acidental, intencional ou de seleção racional. (RICHARDSON, 1999).

Compôs-se de trabalhadores sob relações informais e também de construtores / empregadores, classificados em construtoras pessoas jurídicas, empreiteiros e proprietários de

obras, os quais se encontraram nos canteiros de obras quando da visita, e ou mediante agendamento, no caso das construtoras, observando ainda aqueles trabalhadores e empreiteiros / construtores autônomos que trabalharam na informalidade das relações laborais, por mais de dois anos.

A cidade de Cascavel estima-se possuir aproximadamente uma população de 4.000 trabalhadores atuando no segmento da construção civil, construindo obras para a utilização, nas suas diversas finalidades de uso: residências, comércio, indústrias, serviços, escolas, igrejas, postos de saúde, creches, entre outras, na modalidade de construção em alvenaria, pré-moldada, madeira, mista ou outra, composta em diferentes pavimentos e executada por construtoras, empreiteiros, autônomos e proprietários.

Foram objetos de uma pesquisa criteriosa e imparcial, envolvendo uma amostra, de um público seletivo, distribuídos entre a área espacial central e a quase totalidade dos seus diferentes bairros (conforme o mapa de Cascavel), de forma a garantir uma heterogeneidade de características, uma certa proporcionalidade de participação, como também das diferentes categorias de trabalhadores e construtores, no contingente de pesquisados, pois a amostra, segundo Roesch (1999) “[...] é a construção de um subconjunto representativo nas principais áreas de interesse da pesquisa”.

A seleção da amostra foi aleatória, compreendendo obras civis de diferentes tamanhos de metragens (m<sup>2</sup>) e alguns sujeitos de pesquisa em cada bairro, observando, na sua realização, características de heterogeneidade dos sujeitos, como: faixa etária (jovens, meia idade e idosos), características de gênero (homens e mulheres), diferentes níveis de escolarização (superior/maior, média ou fundamental/menor), estado civil, ocupação / profissão, tipo de vínculo laboral, entre outros, dos sujeitos que, no ato da visita ao domicílio em construção no respectivo local/bairro, se encontravam no labor diário nas relações de informalidade e os que informaram que já atuaram sem o devido vínculo laboral do registro em carteira e contrato de trabalho, por mais de dois anos, ou seja, na informalidade das relações de trabalho, bem como, os construtores / empreiteiros.

A amostra pesquisada de obras civis foi composta pelo Centro de Cascavel e dos seus bairros, sendo: Alto Alegre, Brasmadeira, Brasília, Canadá, Coqueiral, Cancelli, Cascavel Velho, Cataratas, Centro, Country, Floresta, Jardim Esmeralda, Jardim Maria Luíza, Interlagos, Morumbi, Neva, Pacaembu, Parque São Paulo, Periolo, Pioneiros Catarinense, Região do Lago, Santa Cruz, Santa Felicidade, Santos Dumont, São Cristóvão, Tropical e Universitário, 14 de Novembro, conforme constante no mapa e na planilha de bairros de Cascavel, com o quantitativo pesquisado, em cada local, conforme anexo.

Cada obra pesquisada *in loco* no bairro foi numerada, identificada e discriminada no instrumento de pesquisa, na respectiva data de visita, que se encontrava em atividade de construção em processo normal no canteiro de obras independente do tamanho de sua metragem construída.

Deu-se preferência, na pesquisa, às construções em andamento que se encontravam na fase inicial da fundação, por possuírem uma equipe de trabalhadores já definida e normalmente é a que conclui a estrutura civil de paredes e lajes, ficando esta equipe normalmente o maior período de tempo de execução na própria obra. Salientamos também que, no dia da visita, houve bairros sem obras em andamento e ou paralisada, portanto sem trabalhadores na mesma, para a devida pesquisa.

A coleta de dados primários foi realizada através de dois tipos de instrumentos, denominados de questionários, sendo um voltado ao trabalhador sob relações informais e o outro ao construtor, entendido como construtora pessoa jurídica, empreiteiro pessoa física e o proprietário da obra.

Salientamos que toda a coleta dos dados primários foi efetuada acompanhada de entrevista, *in loco*, diretamente ao público pesquisado, quando da visita, e outros conforme o agendamento prévio programado, principalmente envolvendo as construtoras pessoas jurídicas e os proprietários das obras.

Os dados secundários foram levantados junto a bibliografias, bem como, documentais aos órgãos oficiais do governo, como: Ministério do Trabalho (RAIS E CAGED), IBGE, Prefeitura Municipal de Cascavel, Sindicato Patronal e da Categoria Profissional da construção civil, IPARDES, entre outros.

Pesquisou-se uma amostra total de 130 sujeitos, desdobrados entre 65 trabalhadores e 65 empregadores, distribuídos estes da seguinte forma: 23 empreiteiros pessoas físicas, 23 construtoras pessoas jurídicas e 19 proprietários donos de obras.

A pesquisa foi desenvolvida pelo método qualitativo, em que muitas questões fechadas foram acompanhadas de justificativas e, outras questões abertas, buscando compreender os significados, preocupações, expectativas, críticas, comentários e sugestões, pois entendemos que:

A pesquisa qualitativa “justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”. Ainda, possibilita “descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (RICHARDSON, 1999, p. 79).

Percorrendo o caminho do objeto estudado, quando da visita ao canteiro de obras e ao obreiro / construtor, num diálogo breve procedeu-se à sua identificação, envolvendo dados de caracterização do(s) trabalhador(es) e um breve histórico da obra civil, aspectos do trabalho e das suas relações, realizando-se então a finalização da seleção do pesquisado com a sua ciência e disponibilidade para a contribuição do estudo. Em confirmando a pesquisa, realizou-se então o preenchimento do questionário, com os dados citados e os demais constantes no instrumento de pesquisa, sobre a informalidade, total de trabalhadores no canteiro de obras, a situação do vínculo empregatício e período, do registro formalmente ou não, considerando, porém, o que atuou na informalidade; aspectos sobre treinamento e qualificação, atuação dos órgãos públicos, de representação laboral, instituições, tendências da informalidade das relações, bem como dos responsáveis por mudanças da realidade no segmento de atividade econômica, entre outras informações constantes no questionário (anexos 1 e 2).

Para aplicação dos questionários, salientamos que os mesmos foram numerados em ordem seqüencial crescente, para controle e análise. Após a coleta dos dados, os mesmos foram classificados e tabulados por questão, separadamente por característica do público pesquisado, em planilhas do Excel, totalizados de forma quantitativa, acompanhada de percentuais e apresentada através do formato de quadros, grande parte constante nos apêndices, construídos e apresentados como resultados de pesquisa de campo.

Então analisados e sistematizados, observando-se uma disposição em ordem cronológica e também de maior a menor incidência, com descrições e cruzamentos de dados entre diferentes categorias de pesquisados e questões, buscando unidades de forma aproximativa, entendimentos e conclusões, considerando o método dialético, bem como seguindo, no geral, os respectivos passos: seleção, codificação, tabulação e análise.

Diante do exposto, observou-se, segundo Lakatos e Marconi (2001), que a seleção é o exame minucioso dos dados, a codificação é a técnica operacional utilizada para categorizar os dados que se relacionam, e a tabulação é a disposição dos dados em tabela, quadros ou gráficos, analisando as estatísticas que nos permitem sintetizar os dados de observação conseguidos pelas diferentes categorias.

A apresentação, portanto, dos resultados da pesquisa de campo como documental, por item, foi procedida através de quadros e apêndices e das análises, conforme constante nos capítulos III, IV e apêndices.

Dentre as limitações do estudo, encontrou-se a falta de dados oficiais e recentes sobre este contexto, envolvendo censos em geral, do emprego e trabalho, formalidade e principalmente a das relações de informalidade do trabalho, em geral e, especificamente, na

construção civil, entre outros.

Houve dificuldades em relação à localização de alguns entrevistados, principalmente dos proprietários das obras com residência distante do canteiro e ou por encontrar-se também trabalhando. Outros entrevistados manifestaram indisposição, negando-se a responder o questionário, com receio quanto ao seu comprometimento e a retaliações, bem como posturas de omissão e ou a imparcialidade em algumas questões, manifestando certa preocupação quanto a eventual repreensão ou discriminação, de acordo com as respostas relativas aos questionamentos.

A extensão dos questionários, refletindo-se no tempo e na demora do preenchimento, gerou situações de abandono por alguns entrevistados, no meio de sua aplicação.

Houve limitação também quanto ao tempo necessário para aplicação dos questionários, face a extensa área e por envolver todos os bairros da cidade de Cascavel.

Neste sentido, no final, a construção do trabalho dissertativo ficou assim distribuída:

No primeiro capítulo, sob o título *Trabalho Formal e suas Manifestações*, tratou-se da categoria trabalho em suas diversas formas, assalariado, regulamentado, emprego e seu valor, horas de trabalho, reposição das energias gastas, entre outros. A ruptura do padrão legal existente, das ocupações e profissões, bem como, das mudanças ocorridas, impulsionadas pelo desenvolvimento, tecnologia e do capital, que mudou a sua forma de ser.

No segundo capítulo, sob o título *Informalidade nas Relações de Trabalho e suas Manifestações*, mostrou-se o não formal, ou seja, o informal, presente e como consequência do capital, apresentando um breve histórico, a caracterização e conceituações, bem como, do setor informal, na precarização das relações e condições de trabalho, da terceirização dos serviços, desemprego, dos representantes obreiros e patronais, do sofrimento do trabalhador e da necessidade de cooperação, para a manutenção e perpetuação da força de trabalho e do capital.

No terceiro capítulo, sob o título *Panorama da Força de Trabalho na Construção Civil e em Cascavel*, com base em dados oficiais, tratou-se de Cascavel e do emprego formal no Brasil e em Cascavel, no segmento da construção civil, da população, da mão-de-obra registrada, ocupações e profissões, dos projetos e da metragem aprovada pela prefeitura municipal, do IPU – Imposto Predial Urbano, confrontando-os, buscando assim diferenciais que correspondem a outro formato de categoria trabalho a serviço do capital, dispendida na produção da riqueza, nos canteiros de obras.

No quarto capítulo, sob o título *Resultados da Pesquisa*, realizou-se a exposição dos dados coletados, tabulados por meio dos questionários, acompanhados das suas análises e

depois as conclusões e considerações finais.

Compreender as variáveis, suas dimensões e manifestações, bem como as relações existentes entre o trabalho formal e informal, é projetar possibilidades de desenvolvimento da categoria trabalho em movimento nesta nova dinâmica do capital, mediante maior proteção e valorização do cidadão, através de um projeto teleológico emancipador, com menos sofrimento humano, mais integração e cooperação, dos diversos agentes, públicos e privados, institucionais e laborais, entre outros.

# 1 RELAÇÕES DE TRABALHO FORMAL E SUAS MANIFESTAÇÕES

Neste capítulo, apresento caracterizações e entendimentos de teóricos/metodológicos que pautam suas construções na esfera crítica, em seus diferentes enfoques, que conceituam e balizam o presente estudo sobre as determinações da categoria trabalho, contendo referenciais que fundamentam as suas afirmações nos seus questionamentos, as suas problemáticas, os seus direcionamentos, bem como, explicitando sua importância no universo socioeconômico do Brasil atual.

## 1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E VALOR TRABALHO

Diferentes determinações teóricas circunscrevem entendimentos sobre a categoria Trabalho em sua amplitude e dimensão. Apresentam-se diversas compreensões sobre o tema, notadamente de dimensões críticas na sua contextualidade junto à sociedade capitalista<sup>2</sup>, presente no meio urbano (indústria ou nos serviços), como também no campo, nas mais diversas áreas e esferas. Focam-se também muitos aspectos quanto aos seus encaminhamentos e tendências.

Constata-se que, para os economistas Viceconti e Neves (2003), no sentido econômico, o Trabalho (ou Mão-de-Obra) é considerado fator de produção, assim como os Recursos Naturais<sup>3</sup> ou Terra e o Capital. No entanto, Rosseti (1991) inclui a estes, também como fatores de produção, “a capacidade tecnológica e a capacidade gerencial”. Portanto, o trabalho como um fator, no sentido econômico, de potência, associado pelo ato a um objeto, através da atividade isolada ou integrada, transforma-se em mercadoria, gerando novas e outras mercadorias, com valores de uso, de acordo com a necessidade e a sua utilidade.

No entanto, fundamentado na teoria social de Marx, Lukács (1997, p. 57) entende “ser o trabalho a gênese e o fundamento do ser social”. Da generalidade humana, na totalidade social. Se constitui na categoria fundante do ser social. O momento predominante, do devir-

---

<sup>2</sup> São características da sociedade capitalista: interesses das classes dominantes dirigidas pelo capital, a exploração dos trabalhadores, a busca permanente do lucro, a transformação de tudo em mercadoria, o domínio ideológico, a construção de um Estado que atenda suas necessidades, como instrumento de dominação da burguesia sobre o proletariado.

<sup>3</sup> Somente os elementos da natureza suscetíveis de serem incorporados às atividades econômicas.

humano<sup>4</sup> dos homens, pois impulsiona o homem. Correspondem então a origem e a razão de ser do indivíduo, onde o ato do trabalho constitui-se o ser social, em que a entrega individual imbrica-se ao coletivo, tornando-se a socialização do singular e do genérico, do simples e do complexo.

Este conteúdo, que explicita a essência da categoria de Marx, ganha sua manifestação sob o entendimento de que

[...] por um lado, dispêndio de força de trabalho no sentido fisiológico, e nessa qualidade de trabalho humano igual ou trabalho humano abstrato gera o valor da mercadoria. Todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob forma especificamente adequada a um fim, e nessa qualidade de trabalho concreto útil produz valores de uso<sup>5</sup> (MARX, 1985, p. 53).

Contata-se que o trabalho é uma atividade em movimento que, como ocupação, ofício, profissão, coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer atividade, altera o seu estado natural (material, coisas), para possível transformação da sua utilidade e alcançar um determinado fim.

Para Lessa (Apud ONTOLOGIA DE LUKÁCS, 1997, p. 73), os atos do trabalho, por sua essência, remetem o ser social à criação de necessidades e ao desenvolvimento de meios para a satisfação dessas necessidades que vão muito além da esfera do trabalho enquanto tal.

No entanto, este processo conforme fundamentado em Marx (apud Costa, 2004, p. 10), no modo de produção capitalista, este processo – relação homem / natureza, leva-nos na maioria das situações a construir uma relação mercadológica pautada na negação do trabalho enquanto ato criador da forma social e histórica do trabalho e no modo de produção capitalista, composta:

[...] por uma substância comum de todas as outras. Esta substância inserida na mercadoria, em sua forma humana de “trabalho humano”, representa uma ação inteligente, consciente e proposital, que contém utilidade e valor. Mercadoria que cristaliza-se no trabalho social, a qual depende do maior ou menor montante necessário, dessa substância social nela contida e que variará de acordo com a profundidade do trabalho, requerida para produzi-los e ou reproduzi-los.

Neste sentido, as relações de trabalho se manifestam através dos vínculos laborais formais (contratuais) ou informais existentes entre as partes, de um lado estando o vendedor e, do outro, o comprador. O trabalhador, por sua vez, é o sujeito que vende a sua mercadoria

---

<sup>4</sup> O trabalho, por ser a categoria fundante do ser social, da reprodução social das formações sociais, é o momento predominante daquela processualidade. “Que se transpõe continuamente, da força de agitação para a de ser, da forma de movimento para a de objetividade” (MARX, 1985, p. 157).

<sup>5</sup> O trabalho gera valores de uso qualitativamente e cria valor quantitativamente.

(força de trabalho<sup>6</sup>), a fim de mantê-la, sustentá-la e reproduzi-la, dentro de limites naturais de uso e desgaste físico e psíquico, em todo ser social. É o agente efetivo de produção, de transformação e ou reprodução de novas mercadorias.

Assim, pode-se afirmar que o valor da força de trabalho é determinado pelo valor da força dos meios de subsistência (eixo biológico/necessidade de estômago e de fantasia) requeridos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho, e sociais (eixo social) envolvendo tradição, hábito social, luta de classe, conjuntura econômica.

Por outro lado, várias são as conceituações utilizadas para definir o valor da força de trabalho. Para Costa (Apud Marx, 2000, p. 10), o trabalho é a substância comum de todas as mercadorias. Para produzir uma mercadoria, um certo montante de trabalho tem de ser posto nela ou nela aplicado. E, o valor da força de trabalho ou de qualquer mercadoria é, em último lugar, fixado pela lei da oferta e da procura. Assim, os preços das mercadorias são determinados ou regulados pelos salários, e o valor do trabalho é determinado pelo valor dos meios de subsistência requeridos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho, entre outros.

O trabalhador, portanto, atua em duas pontas. De um lado, como vendedor de sua força de trabalho, do seu desgaste físico, biológico, intelectual e psicológico no processo de produção, necessitando para tal repor as suas energias gastas, e também, na outra ponta, como comprador, de bens de consumo, prioritariamente de primeira necessidade, por meios de subsistência e sobrevivência.

Já sob outro exame, conforme raciocina Dejourns (1996, p. 157), o trabalho preenche outro campo de possibilidades, no aspecto histórico e no âmbito das suas relações, ao escrever que o trabalho:

[...] oferece-lhe de alguma maneira uma ocasião suplementar de perseguir seu questionamento interior e de traçar sua história. E, pela intermediação do trabalho, o sujeito engaja-se nas relações sociais, para onde ele transfere as questões herdadas de seu passado e de sua história afetiva.

Assim, percebe-se que o trabalho manifesta-se em várias dimensões e formas, como: sendo uma mercadoria, que tem um valor e um valor de uso pela sua utilidade; uma forma de

---

<sup>6</sup> Marx (1985, p. 139) define que “força de trabalho ou capacidade de trabalho corresponde ao conjunto das faculdades físicas e espirituais que existem na corporalidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie”. Esta “a força de trabalho só se realiza, no entanto, mediante a sua exteriorização, ela só se aciona no trabalho. Por meio de sua ativação, o trabalho, é gasto, porém, determinado *quantum* de músculo, nervo, cérebro etc. humanos que precisa ser repostos” (p. 141). Por outro lado, a soma dos meios de subsistência deve, pois, ser suficiente para manter o indivíduo trabalhador em seu estado de vida normal.

inserção social; um meio de desenvolvimento de suas competências e habilidades, pois contribui, através da aplicação das forças e faculdades humanas físico-mentais e conhecimentos, na produção de bens e serviços; assim como, também, um meio de realização ampla do ser, tanto profissional quanto pessoal, dando desta forma também maior sentido e importância a sua própria vida. Manifesta-se em toda e qualquer produção dos seres sociais com as atividades na base produtiva e/ou reprodutiva.

O trabalho em si tem uma razão de ser, um significado e um valor, pois por meio do processo de trabalho, e como força útil, através da produção, se incorpora na mercadoria e no serviço. E, em função do tempo necessário despendido na sua produção, nível de complexidade, responsabilidades, matérias-primas, lei da oferta e da procura e utilidade, esta força de trabalho, que vende, tem maior ou menor valor de mercado.

Para Marx (1985, p. 48), “tempo de trabalho socialmente necessário é aquele requerido para produzir um valor de uso qualquer, nas condições dadas de produção socialmente normais, e com o grau social médio de habilidade e de intensidade de trabalho”. Isto ocorre numa determinada sociedade e em certas condições sociais e históricas, aos referidos preços que são a expressão monetária do seu valor, por um período determinado de tempo, pois sujeita-se às leis de mercado.

Ainda, para Marx (1985, p. 56), a força de trabalho do homem, em estado líquido ou trabalho humano cria valor. Ele torna-se valor em estado cristalizado, em forma concreta. É, portanto, trabalho humano nele acumulado. Valor corporificado, como corpo de valor.

Neste conflito diário e permanente entre o trabalho líquido e ou cristalizado, põe-se também a concretude do trabalho intelectual, que se reflete através do trabalho do conhecimento, que é a síntese das construções humanas em seu processo histórico, por sua vez é incorpóreo, imaterial, indolor, infinito, intangível, abstrato, que tem maior ou menor valor à medida que for real, materializado, objetivado, concreto, aplicado na produção de bens e serviços de utilidade, atendendo, enfim, às necessidades da sociedade e dos consumidores. Portanto, ter o conhecimento e não aplicá-lo é como não ter o conhecimento, ou seja, não tem valor, pois não é aplicado, quando o mesmo é efetivamente o que faz a diferença no desenvolvimento do modo de produção capitalista e da sociedade.

Para Marx (1985, p. 61), “o corpo da mercadoria que serve de equivalente figura sempre como corporificação do trabalho humano abstrato e é sempre o produto de determinado trabalho concreto, útil. Esse trabalho concreto torna-se, portanto, expressão de trabalho humano abstrato”. Percebe-se, assim, a conversão de todo o esforço físico e intelectual em produto ou serviço materializado, o qual desencadeia-se através de um

processo de atividades orientadas a um fim.

Constata-se que o processo do trabalho realiza-se através do próprio trabalho, a força de trabalho, que, utilizando-se dos instrumentos/meios, transforma a matéria-prima (recursos naturais) em bens e serviços, mediante a transferência e a agregação de valor. Um exemplo é o da madeira, onde a matéria-prima é transformada em machado, cadeira, mesa, cama, entre outros. Portanto, um trabalho produtivo obtém forma e valor à medida que se transforma do abstrato em concreto, materializa-se, atende necessidades humanas, seja qual for a sua natureza e origem, pois congrega utilidade pelo seu valor de uso e de troca / permuta.

Para Marx (1985, p. 165), o trabalhador acrescenta ao objeto do trabalho novo valor<sup>7</sup>, por meio do acréscimo de determinado *quantum* de trabalho. Sempre apenas sob a forma de seu modo peculiar de trabalho produtivo. Ainda, (p. 166) cria valor, por ser um trabalho abstrato, social geral, e agrega determinada grandeza de valor não por ter seu trabalho um conteúdo particular, útil, mas porque dura um tempo determinado, e o trabalhador conserva tanto mais valor quanto mais valor agrega, mas não conserva mais valor porque agrega mais valor, mas por agregá-lo sob condições invariáveis e independentes de seu próprio trabalho.

É neste sentido que Marx (1985, p. 185) aponta que a soma do trabalho necessário e do mais-trabalho, dos períodos em que o trabalhador produz o valor de reposição de sua força de trabalho e a *mais-valia*<sup>8</sup>, forma a grandeza absoluta de seu tempo de trabalho – a jornada de trabalho (*working day*). Ainda, o valor da força de trabalho compreende, entretanto, o valor das mercadorias necessárias para a reprodução do trabalhador ou a propagação da classe trabalhadora.

O trabalhador, ao produzir mercadorias e serviços, tem como contraprestação do trabalho o salário (preço natural<sup>9</sup> ou de mercado<sup>10</sup>) ou remuneração, a necessidade de reposição de suas energias despendidas, ou seja, de sobrevivência sua e de sua família, prioritariamente necessidades estas fisiológicas (alimentação, abrigo, descanso e biológicas), de segurança (proteção de perigos e ameaças) e sociais (participação, aceitação, interação social) e, por fim, as de *status*<sup>11</sup> (estima, prestígio, reconhecimento, respeito) e auto-realização

<sup>7</sup> O trabalho gera uma nova criação em lugar de uma aniquilada. O trabalho é visto popularmente como tarefa, obrigação, responsabilidade. E, quanto mais diferenciado, criativo e útil for a mercadoria ou o serviço, por atender necessidades, maior será o seu valor de mercado.

<sup>8</sup> Ou mais produto, como tempo de trabalho excedente, como simples mais-trabalho objetivado. Apenas a forma pela qual esse mais trabalho é extorquido do produtor direto, do trabalhador, diferencia as formações socioeconômicas, por exemplo a sociedade da escravidão do trabalho assalariado.

<sup>9</sup> É o preço que possibilita aos trabalhadores que subsistam e perpetuem sua raça. (RICARDO, 1978, p. 99).

<sup>10</sup> É aquele preço que é realmente pago por ele, como consequência da operação natural da relação entre a oferta e a demanda. (RICARDO, 1978, p. 100).

<sup>11</sup> Envolve aspectos de auto-apreciação, reconhecimento e aprovação social, auto-confiança, auto-estima positiva, a reputação, a consideração, o valor pessoal (CHIAVENATO, 2002, p. 84).

(crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e o sucesso).

Marx (1986, p. 270) alude ao resultado da quantidade e qualidade de trabalho e à produção, na forma de produtividade, salientando que “a produtividade do trabalho depende não só da virtuosidade do trabalhador, mas também da perfeição de suas ferramentas”. Acrescenta-se, também, que, com certeza, a produtividade depende de outros fatores, como: as condições de trabalho, os recursos materiais, humanos e técnicos, a infra-estrutura, o ambiente, a gestão, entre outros, que influenciam diretamente também na qualidade do trabalho. Desta forma, afirma-se que o trabalho manifesta-se através das diversas condições e instrumentos disponíveis.

Uma vez que as diferentes funções do trabalhador coletivo podem ser mais simples ou mais complexas, mais baixas ou mais elevadas, seus órgãos, as forças de trabalho individuais, exigem diferentes graus de formação, possuindo por isso valores muito diferentes (MARX, 1985, p. 276).

Diante de tais exigências, observam-se crescentemente algumas práticas do capital na esfera física e psicológica dos sujeitos trabalhadores que estão à procura de um emprego. Destaca-se a exigência de critérios de recrutamento, seleção e contratação de pessoal, requisitos de competências, habilidades, talentos, conhecimento e experiências dos candidatos, confiança/honestidade, da facilidade de relacionamento inter- e intrapessoal e com o grupo, polivalência<sup>12</sup> / multicompetência, interesse pelo trabalho, suas origens e o seu histórico, características físicas, psicológicas e do perfil, entre outros, para uma produção quantitativa e qualitativa, bem como, da valorização do trabalhador, também no sentido de sua proteção e amparo social.

Este universo, presente na relação entre capital e trabalho, coloca determinações no tempo e no espaço. É neste ínterim que a vida funcional do trabalhador é nefasta, em particular no que se refere ao mecanismo historicamente determinado, denominado de sociedade assalariada.

A rápida expansão das atividades organizadas em um contexto de crescente regulação pública favoreceu a criação de empregos assalariados tanto no setor privado, como no público, ao mesmo tempo em que destruiu os espaços econômicos em que se reproduziam às formas de inserção produtivas mais precárias, tornando-as um resíduo no funcionamento das economias nacionais. A sua pequena importância na produção e no emprego e a presença ativa da regulação pública induziram a formalização do assalariamento e do trabalho por conta própria nos pequenos negócios (DEDECA & BALTAR, 1997, p. 71).

---

<sup>12</sup> Refere-se a uma série de capacidades e competências que permitam à pessoa viver em sociedade como cidadão participante, crítico, consciente (DEFFUNE, DEPRESBITERIS, 2000, p. 74).

Ainda para os mesmos autores (p. 73), “a progressiva integração e verticalização produtiva foi conformando grandes concentrações de força de trabalho assalariada, base para a organização política e para o consumo de massa”.

Para Dedecca (1998, p. 98), a condição de ocupação pode ser realizada por meio de vários regimes de trabalho. No capitalismo moderno, o regime de trabalho dominante é o assalariamento, seguido pelo trabalho independente (por conta própria) e pela condição de empregador. Podem ser realizados formal<sup>13</sup> ou informalmente.

Explicitando com elementos teóricos, ainda para o autor (p. 99), o setor informal é composto por trabalhadores assalariados sem registro em carteira, independentes, de baixa renda, excluídos os profissionais liberais e os pequenos empregadores. Não resta dúvida de que essa classificação pode incorporar trabalhadores plenamente integrados e protegidos socialmente. Existe, no entanto, um razoável consenso de que a maior parte desse segmento de ocupados realiza sua atividade fora do amparo legal e em condições de razoável precariedade produtiva.

Para Oliveira (1998, p. 114), o mercado de trabalho brasileiro é historicamente marcado pela heterogeneidade, que reflete uma herança social. O desenvolvimento econômico, ao invés de promover a homogeneização, criou uma série de desigualdades que não foram superadas desde o período colonial.

Para Siqueira Neto (1996),

Prováveis mudanças no marco regulatório deverão possibilitar uma adequação da lei às “virtudes” de um mercado de trabalho pouco vigiado pela esfera pública, no sentido de referendar práticas de contratação que ampliam a precariedade da condição ocupacional no segmento organizado.

Esta é realmente uma constatação que está se ampliando, se generalizando ano a ano, ante um Estado, de atuação a serviço da classe burguesa, ausente, distante dos anseios da população trabalhadora, bem como, também praticada pelos seus órgãos de representação laboral e patronal, associações, conselhos e entidades que se deslocaram dos interesses da classe trabalhadora.

Existe uma expectativa dos trabalhadores e de seus dependentes, também observada através desta pesquisa, primeiro da vinculação ao emprego / trabalho, depois do mesmo estar amparado / protegido sob a legislação trabalhista e previdenciária, as suas devidas

---

<sup>13</sup> A formalidade é definida em relação ao cumprimento das normas legais que organizam a atividade econômica e o mercado de trabalho. Na experiência brasileira, a formalidade é explicada pela existência de carteira de trabalho para os assalariados, pela contribuição à Previdência Social, pelo registro municipal para os autônomos e pela constituição de uma empresa para os empregados. O cumprimento ou não das normas legais explica uma segmentação do mercado de trabalho entre formal e informal (DEDECA, 1998, p. 98).

regulamentações. Estas, porém encontram-se limitadas à regulação e à sua extensão, pois não protegem o trabalhador, assim como coíbem a alocação do fator trabalho, pois, segundo a PNAD 2003, 60% da população ocupada no Brasil labora sob condições de informalidade, revelando um dado importante da pesquisa, o qual se acredita atualmente ser em percentual ainda maior. Depende-se das iniciativas legislativas que visem regular o exercício profissional atual e das novas ocupações e profissões, assim como as suas práticas no mercado de trabalho, pois as normas de regulação são antigas, extensas e paternalistas, grande parte oriunda do governo do presidente Getúlio Vargas, desde 1940, realçando-se a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o Salário Mínimo, a Justiça do Trabalho e suas instâncias, a contratação e demissão, condições de trabalho, 13º salário, férias, entre outras.

Já os governos mais recentes, de Fernando Henrique Cardoso, que manifesta o término da era Vargas, bem como o governo Lula, este oriundo do movimento sindical metalúrgico do ABC, seguem com as contra-reformas, que podem ser traduzidas como a retirada gradativa dos direitos trabalhistas, via flexibilização da legislação, a prevalência da negociação entre as partes (K e T) sobre a legislação e as suas práticas, através de acordos e convenções coletivas e ou dissídios, entre outros.

De um lado, diante desta realidade e das expectativas de regulação, e, do outro, do excesso de regulação do mercado de trabalho, afeta as despesas das empresas e sua viabilidade, a inovação tecnológica, a abertura de empresas, seu porte e os seus níveis de formalidade e informalidade nas relações de trabalho, como sendo o discurso oficial, diante do qual destaca-se a necessidade de um equilíbrio de regulação do trabalho.

### 1.1.1 Regulação das relações de trabalho

O correto e também esperado, de uma forma geral pela grande maioria dos trabalhadores, é o vínculo laboral assalariado devidamente registrado (assalariamento legal), com carteira e contrato de trabalho assinados, com a proteção da lei, no âmbito da regulação trabalhista e previdenciária, garantidoras de direitos e deveres fundamentais.

Para Cardoso Jr. (2001), esta regulação do trabalho é entendida como a síntese de dois vetores de determinação:

De um lado, o vetor da estruturação do mercado laboral em consonância à emergência, à consolidação e ao avanço das relações capitalistas de produção no país, as quais dizem respeito, basicamente, à difusão do assalariamento da mão-de-obra pelo sistema econômico e sua concomitante aceitação pela sociedade. De outro

lado, o vetor da progressiva regulamentação desse mesmo mercado de trabalho, que se dá a partir de uma interferência pública (estatal e civil) mediadora e disciplinadora das relações e condições de trabalho.

A regulação e a reforma da regulação, bem como sua negociação, devem apreciar os custos sobre o trabalho formal, o custo Brasil, motivar as empresas a contratarem e a investirem mais na mão-de-obra para crescerem, integrando o capital e o trabalho. Avaliar a sua rigidez de regulação, para evitar que seus resultados possam ao contrário, não reverterem em maior informalidade das relações de trabalho, e sim, em crescimento das empresas, do desenvolvimento tecnológico e o aumento da produtividade.

Portanto, a regulação diz respeito ao uso do trabalho (regulamentação das condições de contratação, demissão e jornada de trabalho), sua remuneração (regulamentação das políticas e reajustes salariais em geral e do salário mínimo) e proteção ou assistência social aos ocupados e desempregados (regulamentação dos direitos sociais e trabalhistas, da política previdenciária, das práticas de formação e requalificação profissional, da ação sindical e da Justiça do Trabalho).

Por outro lado, o que se percebe no país é o afastamento e distanciamento do poder público mediante as suas políticas sociais da regulação das relações e condições de trabalho, as leis de mercado e do capitalismo, mediante a ruptura do processo legal formal protegido e da fiscalização, através dos seus respectivos órgãos constituídos e de competência.

### 1.1.2 Ruptura do padrão de estruturação do mercado de trabalho

Para Cardoso Jr. (2001), a década de 1980 representa, então, a primeira fase da desregulação das relações de trabalho no Brasil, o início do processo de desestruturação do mercado de trabalho, que se intensifica nos anos 1990, com a desarticulação do modelo de desenvolvimento industrial, que se refletiu basicamente em cinco fenômenos interligados, sendo:

(1) No perfil setorial das ocupações urbanas localizadas no terciário (comércio e serviços); (2) No alargamento dos segmentos considerados pouco estruturados no mercado de trabalho (trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, pequenos empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores não remunerados); (3) Na tendência à precarização ou perda de qualidade dos postos de trabalho (dessalariamento formal, perda de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, jornadas de trabalho mais longas, remuneração oscilante no tempo, múltiplas fontes de rendimentos, etc.); (4) Na estagnação das remunerações provenientes do trabalho, em particular dos segmentos assalariados da estrutura ocupacional; e (5) Na piora

distributiva funcional (repartição da renda entre rendimentos do capital e do trabalho) e pessoal (repartição dos rendimentos do trabalho entre os ocupados).

Um sexto elemento desestruturador do mercado de trabalho - o aumento dos níveis de desocupação e desemprego aberto – viria a se manifestar com maior intensidade somente nos anos 90, incorporando-se a partir daí ao conjunto de fatores a caracterizar empiricamente o fenômeno de destruturação do mercado de trabalho brasileiro (MEDEIROS E SALM, 1994; MATTOSO & POCHAMANN, 1998).

No conjunto de alterações postas em movimento, Cardoso Jr. (1999) afirma que, a partir de 1990, acentuaram-se as inserções ocupacionais dos assalariados sem carteira (assalariamento ilegal), trabalhadores autônomos (dessalariamento voluntário ou involuntário) e trabalhadores não remunerados. Por outro lado, para Castro e Dedecca (1998), as novas inserções ocupacionais representariam muito mais estratégias de sobrevivência dos trabalhadores diante do colapso das alternativas de empregabilidade formal com proteção social que uma livre escolha para alcançar ascensão profissional e pessoal, ainda que muitas dessas novas atividades autônomas possam redundar em certo prestígio ou mesmo em rendimentos médios mais elevados nas fases ascendentes dos ciclos profissionais.

Já o aumento da informalização das relações de trabalho parece ser mais provável em um contexto de crescente desregulamentação da legislação trabalhista e do acirramento da competição, no interior da classe trabalhadora, por uma inserção a qualquer custo no mercado de trabalho pouco estruturado no Brasil (CARDOSO JR, 2001).

Percebe-se que a ausência e a precariedade de mecanismos de regulamentação, regulação e proteção social pelo Estado, assim como as reformas estruturais liberalizantes difundidas pelo projeto societário neoliberal<sup>14</sup>, desagregador, encontram-se manifestadas principalmente nas relações laborais, com seus efeitos pautados no âmbito econômico, laboral e social, em que pese “desregulamentar é revogar as conquistas das classes trabalhadoras (BOSCO, 2003).

No entanto, o emprego e sua relação, através da categoria trabalho, se realizam na prática, no campo da formalidade/escrita e ou na informalidade / contrato psicológico tácito entre o indivíduo e a organização, envolvendo relações de vínculos laborais (direitos, privilégios e obrigações consagradas pelo uso e respeitadas pelas partes), muitas vezes

---

<sup>14</sup> Transfiguram no neoliberalismo as seguintes ideologias: reforma do Estado, desestatização da economia, privatização de empresas produtivas e lucrativas governamentais, abertura de mercados, redução de encargos sociais relativos aos assalariados por parte do poder público e das empresas ou corporações privadas, informatização de processos decisórios, produtivos, de comercialização e outros, busca da qualidade total, intensificação da produtividade e da lucratividade da empresa ou corporação nacional e transnacional. (BOSCO, 2003, p. 33).

percebida nos seus elementos, tangíveis ou intangíveis, pelos artefatos, como através da vestimenta (roupa e calçados), normas, linguagem, símbolos, rituais, instrumentos de trabalho, tecnologia, materiais e outros.

Esta forma de manifestar no emprego e a sua relação na concretude do trabalho, entre o sujeito e a organização, pode ser de possibilidades e limitações, simples ou complexas, de acomodação e ou dinâmicas, mas, acima de tudo, precisa ser produtiva, saudável, eficiente e eficaz, de preferência de reciprocidade, atendendo a objetivos organizacionais e individuais, que seja bom para ambas as partes, porém, antecipadamente, sob a análise crítica do que é esta relação, somente a classe burguesa leva vantagens neste processo.

### 1.1.3 Trabalho x emprego: relação e reflexos

O trabalho e o emprego estão ligados entre si, mas se diferenciam nos significados. O trabalho é mais antigo, existe desde que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente, produzindo utensílios e ferramentas em geral. O trabalho é tão antigo quanto o ser humano. E é mais do que um criador de riqueza, pois expressa a essência do ser humano e a sua personalidade, quando falamos do exercício de uma ocupação e ou profissão, como médico, engenheiro, administrador, mestre de obras, pedreiro, carpinteiro, ou outro.

O trabalho é essencial e necessário para a produção de bens e serviços e o funcionamento da sociedade e suas mudanças, através das ações do trabalho, intelectual e físico. Este trabalho se altera, porém, na sua forma e manifestação (manual, mecânico, elétrico, eletrônico, da informação ou outro), bem como, na sua valorização.

O emprego já é mais recente e se fortaleceu com a revolução industrial. O emprego é o espaço de uma das formas do trabalho se manifestar. Ocorre na relação entre homens em que, de um lado, há os que vendem a força de trabalho e, do outro, há alguém que a compra, por algum valor. Revela-se através de uma relação, estável ou não, mais ou menos duradoura, de compra e venda da força de trabalho, físico e intelectual, vinculada a um contrato formal ou tácito, realizado entre o possuidor dos meios de produção e o trabalhador, mediante uma contraprestação de pagamento de salário ou remuneração, através de subordinação hierárquica e ou funcional, de horário, tarefas e funções no exercício do cargo, através da ocupação e ou profissão.

A relação que existia na Antigüidade era a de escravizador/escravo e dos artesões. Na Idade Média a relação é de senhor/servo. Na Idade Moderna, a relação de empresas familiares

e, com a revolução industrial, o êxodo rural, a concentração dos meios de produção. Na Idade Contemporânea, o trabalho passou a ser moeda de troca na relação do emprego, tendo, de um lado, o empregador e, do outro, o empregado.

Esta relação se fixa no emprego. Sendo “formal”, atende aos requisitos legais da não-eventualidade, da continuidade, da subordinação hierárquica e do horário. Através do vínculo, as partes assumem responsabilidades, do empregador/capitalista pela atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços, mediante contrato bilateral, em que ambos são detentores e possuidores de direitos e obrigações, previstos na CLT, em acordos, convenções e ou dissídios coletivos de trabalho e em jurisprudências, amparadas no contrato de trabalho (art. 442 da CLT), que o define como acordo tácito ou expresso, correspondendo à relação de emprego, em que uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário) a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado. Enfim, trata-se da dependência e da onerosidade econômica em troca de remuneração e ou de salário.

Há pessoalidade, pois refere-se à pessoa física que presta serviços, tem no vínculo laboral um contrato individual de trabalho, uma relação de emprego, em que configuram, de um lado, o empregado e, do outro, o empregador, em que pelo direito do trabalho, aquele tem assegurado as garantias previstas na lei maior, a Constituição Federal Brasileira (1988).

Já na relação de trabalho, atende-se ao requisito de gênero, na prestação de serviços, sob qualquer regime jurídico subordinado, profissional autônomo ou liberal, o qual pode ser à margem da lei, ou seja, na informalidade. Esta, por sua vez, configura-se no trabalhador, sem carteira assinada, portanto sem gozo de férias, 13º salário, FGTS e nem da seguridade social.

A relação de emprego formal assalariada celetista no país, quantitativamente apresenta-se através dos dados do CAGED e da RAIS / Mte, desdobrados por municípios, regiões, mesorregiões, microrregiões, unidades da federação e acumulados no território nacional, por diferentes setores e ocupações, períodos de referência, entre outros, números estes, por sua vez, não existentes como fontes de pesquisa, no âmbito das relações de informalidade do trabalho.

Para Antunes (2005, p. 125), o trabalho mostra-se como momento fundante de outra concepção de realização do ser social, condição para a sua existência; é ponto de partida para a humanização do ser social e o “motor decisivo do processo de humanização do homem”. Ainda, para o autor, “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho”. Enfim, o trabalhador, pelo trabalho sente-se útil, importante, ocupado, produtivo, inserido na sociedade, com poder de realização pessoal e profissional. Nos aspectos sociais,

tem condições de sua manutenção, bem como, de sua família. Para muitos, o trabalho significa honra, dignidade e valorização do homem, na expressão popular: o trabalho dignifica e valoriza o homem.

No entanto, nas relações de trabalho, real e crítico, entende-se que o trabalho, assalariado na forma de emprego, manifesta-se negativamente como sendo uma forma de exploração da força de trabalho, degenerando, depreciando e desvalorizando o homem e sua espécie; como sendo aviltante, pervertido e depauperado; constituindo-se na única possibilidade de subsistência do despossuído, entre outros. É uma radical constatação de Marx (In: Antunes, 2005, p. 126): a da precariedade e perversidade do trabalho na sociedade capitalista. Desfigurado, o trabalho torna-se, portanto, meio e não primeira necessidade de realização humana. O trabalhador decai a uma mercadoria e à mais miserável mercadoria, torna-se um ser estranho a ele, um meio da sua existência individual.

Verifica-se, destarte, que o trabalho é um direito de todos, garantido pela Constituição Federal, que deveria ser de fácil acesso, como algo normal e natural, disponível de geração em geração ao obreiro, que, através da sua contribuição laboral, aufere de benefícios amparados em lei.

Problemas surgem do paradoxo da relação de disponibilidades de pessoas e empregos. De um lado, a população economicamente ativa e, do outro, dos empregos, em que, para De Masi (1999, p. 84), esta demanda pelo trabalho está ligada à conseqüente naturalização da precarização das condições de trabalho:

Aumenta porque cresce o número de seres humanos, aumenta o tempo de vida, ingressam no mercado novas forças ativas que antes não participavam (mulheres, aposentados, inválidos, etc.); além disso, a facilidade dos deslocamentos físicos faz com que cheguem aos mercados mais ricos multidões de trabalhadores oriundos de mercados pobres. Por outro lado, a disponibilidade de trabalho diminui seja porque as novas tecnologias absorvem ofícios antes desempenhados por trabalhadores e por funcionários, seja porque o progresso das ciências da organização permite maximizar sempre mais a combinação dos fatores produtivos.

Outros autores fazem um contraponto, abordando o que está acontecendo muito fortemente, como para Heilbroner (In: RIFKIN, 1995, p. XIX): “o declínio da força de trabalho global” e as vastas mudanças tecnológicas e organizacionais que estão ocorrendo nos diferentes setores da economia, na agricultura, na indústria e nos serviços, assim como nos seus diversos segmentos de atividades, estão reduzindo significativamente a necessidade da força de trabalhadores para produzir bens e serviços para a população consumidora no mundo. Isto nos faz refletir que, quanto mais o pensamento conservador e dominante regar a ideologia e os interesses de classe, maior será a sua prática.

Antunes (2002, p. 73) afirma que “houve uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, manual, especialmente nos países de capitalismo avançado. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva terceirização do trabalho, a partir do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa por meio de uma crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário. Pode-se presenciar, também, um significativo processo de subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, precário, que marca a sociedade dual do capitalismo avançado. [...] diminuição do operariado industrial tradicional e aumento da classe que vive do seu trabalho”.

Rifkin (1995, p. 7) ainda continua dizendo que “podemos ver de muitas e muitas maneiras como os empregos podem ser destruídos”, enquanto Skerritt diz “mas não conseguimos ver onde estão sendo criados”, os novos empregos, que são em proporções muito menores aos empregos destruídos ou eliminados.

Este emprego formal, protegido, com garantias, é basicamente algo do passado, conseqüência do modelo neoliberal e das políticas públicas vigentes. O trabalho formal deu lugar a outros modelos, sendo um deles o do Trabalho Informal: Realidade ou Relação de Emprego Fraudulenta, título do livro de Bosco (2003, p. 15), ao qual se refere dizendo:

Configurar-se-ia trabalho em condições precárias, ou se retrataria aquilo que se denomina de trabalho eventual, caracterizado pela prestação ocasional, esporádica e acidental, como aquela prestada pelo chapa, pelo garçom de final de semana, distribuidor de panfletos, vendedor de sucos, ambulantes, entre outros, que não qualifica a relação de emprego.

Este é um grande questionamento que se faz da relação entre capital e trabalho, quando desaparecem empregos formais e também se subtraem dos trabalhadores os seus plenos direitos garantidos pela Constituição Federal, através do qual se perde a proteção da seguridade social, verbas mensais sobre a folha de pagamento, fundo de garantia por tempo de serviço, seguro desemprego, gratificação de natal / décimo terceiro salário, férias, entre outros e manifesta-se fortemente o “Trabalho Informal”, como emprego “desprotegido”, sem vínculo formal, mas diretamente vinculado à produção capitalista. Inscreve-se no campo da ausência das relações regidas pela legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, entre os agentes econômicos.

Percebem-se fortes e profundas mudanças, de uma forma geral, em todas as áreas do conhecimento. Implementam-se ações, alterações e cortes drásticos de custos e de despesas, no âmbito de recursos humanos, materiais e técnicos, conforme o caso.

Combinam-se procedimentos e técnicas, cujo objetivo é o de ganhos de produtividade e de qualidade, redução de custos e despesas em sentido amplo, mediante enxugamentos de pessoal, terceirização e subcontratação de atividades específicas, racionalização e padronização de processos e rotinas de trabalho, bem como de produção, ajustes de máquinas, assim como a crescente inserção de tecnologias modernas. O desenvolvimento do trabalho em equipe, via incremento da educação e das oportunidades de treinamento disponíveis para os empregados, considerados como os recursos mais valiosos de qualquer corporação, a utilização dos trabalhadores em tempo parcial, temporários, de emprego casual, entre outros, como solução para uma maior e mais intensa competição no mercado nacional e internacional.

Todas essas alterações produziram novos tipos de ocupações e atividades que tiveram impacto significativo na estrutura social e no modo como as pessoas pensam e agem. Impulsionadas pelas mudanças, desapareceram muitas ocupações e profissões, visíveis no mercado de trabalho e para a população, caracterizados no contingente de excluídos, desempregados, trabalhadores informais, a exemplo dos vendedores ambulantes, entre outros.

As demandas feitas à força de trabalho são crescentes, maiores do que nunca. O trabalho hoje é mais intelectualizado, exigem-se maiores competências, habilidades e talentos, experiência, polivalência e multicompetência, confiança, conhecimento do trabalhador e, muitas vezes da sua família, um histórico, força física adequada, proximidade entre residência e local de trabalho, entre outros, como requisitos na seleção para o vínculo laboral formal e informal, na percepção do trabalhador, bem como, nas exigências dos empregadores.

Novos formatos de trabalho são incorporados à produção. Para Gorz (In: Alves, 2000, p. 59), “o trabalho imaterial diz respeito ao trabalho que produz valores de uso imateriais e que requer por isso, comunicação e inteligência. [...] considerado também o trabalho reflexivo inserido no processo de produção de mercadorias ou no trabalho industrial que se utiliza de tais atributos. [...] o trabalho em equipe (em rede) na indústria tende a exigir elementos de trabalho imaterial e o modo de organização toyotista do trabalho, para sustentação de seus dispositivos organizacionais”. Como sendo um novo saber, que influencia e muda a valorização da produção pelo conhecimento, pelo saber ser, fazer e agir, pelas idéias e experiências aplicadas no dia-a-dia no trabalho, cada vez mais incorpóreo, imaterial, inodoro, insípido, intangível e que foge das mãos e do controle do trabalhador, torna-se uma prática.

Gorz (1982) questiona: “A classe que vive do trabalho estaria desaparecendo?”

As respostas são dadas em diferentes compreensões. Inúmeras são as mudanças em todos os sentidos, que se manifestam todo dia, nos novos processos de trabalho que emergem,

nas novas formas de adequação e flexibilizações da produção, na lógica do mercado e do capital, na desproletarização do trabalho manual, industrial, fabril, na substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, na mudança quantitativa (número de operários) para qualitativa (mais qualificados), ou seja, da maior intelectualização do trabalho manual. Assim, esta passou também a exigir muito mais dos trabalhadores, entre: competências, habilidades, talentos, conhecimentos, experiências, polivalências / multicompetências, qualificações, interesses, domínios, entre outros.

Há uma ampliação considerável no que se refere ao universo denominado de mundo do trabalho e suas relações com as instâncias que se circunscrevem do emprego e trabalho na informalidade das relações do trabalho, evidenciando vários critérios e requisitos observados nas relações estabelecidas entre capital e trabalho, no momento do recrutamento e seleção de pessoal, para se efetivar o processo de contratação dos candidatos estabelecendo o vínculo laboral entre as partes, nas diferentes ocupações e profissões requeridas pelos postos de trabalho.

## 1.2 OCUPAÇÕES E PROFISSÕES

No universo das relações estabelecidas entre capital e trabalho no desenvolvimento histórico, antagônico e contraditório no modo de produção capitalista, criam-se nomenclaturas as quais chamamos de ocupações e profissões. Neste contexto, desenvolvem-se estruturas legais que determinam os procedimentos das regras gerais e particulares que colocam em movimento a produção e a reprodução social.

Destaca-se, neste íterim, a estrutura da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO. A importância do estudo das ocupações<sup>15</sup> e profissões refere-se à formação do ser social por meio do trabalho, onde o trabalhador consegue atingir um grau avançado de sociabilidade, neste momento histórico sob a lógica capitalista.

A estrutura inicial básica da CBO foi elaborada em 1977, resultado do convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas - ONU, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho - OIT, no Projeto de Planejamento de Recursos Humanos (Projeto BRA/70/550), tendo como base a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações - CIUO de 1968. Coube a responsabilidade de elaboração e atualização da CBO ao

---

<sup>15</sup> As ocupações são classificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (site:www.mte.gov.br. – CBO)

MTE, com base legal nas Portarias nº 3.654, de 24.11.1977 e nº 1.334, de 21.12.1994.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego, a “Ocupação” é um conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais. O que existe no mundo concreto são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo).

A denominação “Ocupação” é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas, agrupadas a um título ocupacional, ou seja, a uma classificação<sup>16</sup>, que surge da agregação de situações similares de emprego e/ou trabalho.

Outros dois conceitos sustentam a construção da nomenclatura da CBO 2002: a) Emprego ou Situação de Trabalho: definido como um conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício, sendo a unidade estatística da CBO; e b) Classificação enumerativa: codifica empregos e outras situações de trabalho para fins estatísticos de registros administrativos, censos populacionais e outras pesquisas domiciliares. Inclui códigos e títulos ocupacionais e a descrição sumária. Ela também é conhecida pelos nomes de nomenclatura ocupacional e estrutura ocupacional.

Ao engenheiro / arquiteto cabe a concepção técnico-científica do produto, tem o domínio da atividade concreta e das tarefas no canteiro de obras, bem como o planejamento e o acompanhamento. Ao mestre de obras a organização e supervisão das atividades dos trabalhadores, tarefas, ordens em geral e aos demais, a execução manual, simples ou complexa das atribuições ocupacionais e da produção.

Para Bonelli (Apud COLOGNESE, 2004), consideram-se como profissões aquelas que possuem alguns pré-requisitos básicos, como possuir conhecimento formal, abstrato e de nível superior. Neste sentido, segundo o autor, quem não possui esses pré-requisitos básicos não tem uma profissão, possuindo, portanto uma ocupação. No obstante, a distinção entre ocupação e profissão não é estanque e caracterizada apenas pela obtenção de título, uma vez que se poderão constituir como profissão certas ocupações, desde que esta ocupação possua alguns indicativos de profissionalização, como, por exemplo, ter ocupação em tempo integral, possuir uma associação profissional, possuir um código de ética, ter escolas para a formação, treinamento nas universidades e conquistar o reconhecimento por parte do Estado como profissão.

---

<sup>16</sup> Exemplos de Ocupações, Enquadramentos e seus Códigos segundo classificação e forma hierárquica: Engenheiro Civil - 2142 – 05; Mestre de obra - Cívica / Edificador - 7102 – 05; Pedreiro - Alvenaria / Edificações / Concreto - 7152 – 30; Carpinteiro - Estruturas, Manutenção - 7155 – 05; Servente de obras, de Pedreiro - 7170 – 20. FONTE: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). – CBO

Na prática, no mercado de trabalho, estas ocupações citadas anteriormente são conhecidas como profissões e através das quais os próprios trabalhadores se identificam, junto ao comércio, à rede bancária e à população em geral. São também as ocupações com maior frequência encontradas junto ao público pesquisado no presente estudo na construção civil em Cascavel. Portanto, neste caso, o Engenheiro Civil seria a única profissão.

A “profissão” constitui um construto<sup>17</sup>. Este constructo requer um saber especializado de práticas profissionais específicas, uma orientação ao serviço, um código deontológico (deveres, obrigações e responsabilidades ao exercício da profissão) e a vinculação a uma associação profissional respectiva, que vela pelo exercício profissional, com padrão de qualidade e ética, com vistas à resolução de problemas específicos.

Com o desenvolvimento e a contribuição das demais tecnologias somadas: informática, internet, telecomunicações, robôs, caixas eletrônicos, sistemas de código de barras, racionalização de processos, entre outros, as profissões e ocupações têm novos formatos, pautadas pelo movimento do capital, através das diferentes tecnologias em operação, conseqüentes dos estágios/níveis de desenvolvimento das diferentes economias dos países.

No entanto, o desenvolvimento está vinculado aos processos e aos níveis de industrialização, assim como das ocupações / profissões, podendo ser precárias, intermediárias e ou modernas/tecnológicas, da era da informação. Portanto, quanto maior e melhor a competência da ocupação, tendencialmente maior e melhor são a remuneração, as condições de trabalho e os benefícios.

### 1.3 DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIA E CAPITAL

#### 1.3.1 Desenvolvimento, subdesenvolvimento e trabalho

O desenvolvimento corresponde à mutação para modelos ideais, ou seja, para estágios mensuráveis de avanços gradativos de crescimento e melhorias, de variações positivas, comparativamente entre períodos, épocas, regiões, localidades, gestões, ou outras, no

---

<sup>17</sup> É uma idéia, uma informação. Os constructos são dispostos de uma forma hierárquica, de modo que alguns deles são superiores a outros, formando um sistema particular a cada indivíduo. Segundo Kelly (1955) apud. Pidd (1996), o sistema de constructos de cada pessoa se relaciona diretamente com as escolhas que faz, de como agir frente aos acontecimentos. Portanto, entender o sistema de constructos de uma dada pessoa é uma forma de entender como ela experimenta o mundo e se comporta frente aos acontecimentos.

atendimento às necessidades, no passado e no do presente com vistas ao futuro, de forma gradativa, interligada e ou interdependente, envolvendo variáveis econômicas, sociais, legais, tecnológicas, ambientais ou outras. O desenvolvimento deve ser encarado como um processo complexo de mudanças e transformações de ordem econômica, política, social e humana. Deve resultar no crescimento e melhorias, qualitativas e quantitativas, no produto, na renda, no bem-estar da vida das pessoas. Enfim, espera-se que este desenvolvimento, seja sustentável, equilibrado, garantindo melhor qualidade de vida e satisfação a todos os envolvidos direta ou indiretamente, para as gerações atuais e futuras, buscando-se promover a harmonia entre os seres humanos, as organizações, entre a humanidade e a natureza, entre outros.

O desenvolvimento como meta denuncia assim a situação inversa vivenciada: o subdesenvolvimento, que esteve sempre associado à presença de um segmento não moderno – em geral designado de setor de subsistência ou setor informal – em convivência com um segmento moderno, percebido como capitalista ou setor de mercado (SINGER, 1977).

Na verdade, o subdesenvolvimento é o produto ou o subproduto do desenvolvimento. Um tipo universal de desenvolvimento mal conduzido. Uma derivação inevitável da exploração econômica colonial ou neocolonial, com acentuadas diferenças econômicas, sociais e culturais, que continua sendo exercida sobre diversas regiões do planeta. É o capital se manifestando como força hegemônica, embora não o único. É a concentração abusiva de riqueza em detrimento de outros, normalmente constituída por uma grande maioria. O reflexo da má utilização dos recursos naturais, humanos e técnicos, de forma a não conduzir à expansão econômico-social e a impedir as mudanças sociais indispensáveis ao processo da integração dos grupos humanos, dentro de um sistema econômico integrado e equilibrado, o qual se reflete em todos os setores e segmentos econômicos, na sociedade, no trabalho, na condição de vida, entre outros.

Ser subdesenvolvido significava encontrar-se em uma situação de defasagem, em uma ou mais variáveis, podendo ser em relação aos países centrais, a uma condição de subordinação e dependência ou outra. O subdesenvolvimento passa a ser percebido como um subproduto do estágio atual do desenvolvimento econômico mundial. Enquanto isso, ser moderno é ser parte do mundo globalizado. Desenvolver-se é fazer parte, integrar-se, inserir-se neste contexto, ainda que em condições subordinadas (FIORI, 1999).

Para Sampaio apud Furtado (2004, p. 119), a causa do subdesenvolvimento “[...] é uma irracionalidade, pois o modo de se organizar a nossa economia é antagônico à formação

da nação brasileira. O subdesenvolvimento deve permitir a integração do conjunto de brasileiros no desenvolvimento, no progresso”. “Junto com a profunda crise do emprego na economia, do modelo, estamos assistindo a uma crise de federação. Porque do ponto de vista social, o lastro da nacionalidade é a mobilidade do trabalho. O que distribui renda é emprego, é trabalho”. Este emprego e o trabalho estão, historicamente e de forma crescente, sendo prejudicados, pelas práticas marginais, precarizações das relações e condições de trabalho, exclusões, doenças ocupacionais, entre outros.

Partindo para outro enfoque, para De Masi (1999, p. 82),

[...] a sociedade do desenvolvimento foi também uma sociedade do trabalho. A vida dos homens era construída em torno do trabalho. A educação era orientada, como preparação para o mundo do trabalho, e o tempo livre como descanso para novo trabalho, a aposentadoria como recompensa por uma vida de trabalho.

O desenvolvimento e progresso da humanidade hoje estão focados na inexorável marcha da transformação com base na ciência e na tecnologia, aplicável aos diversos setores da economia (primário, secundário e terciário), no meio urbano e rural, ao processo do trabalho inquestionavelmente. Porém “a transformação da humanidade trabalhadora em uma força de trabalho, em fator de produção, como instrumento do capital, é um processo incessante e interminável” (BRAVERMAN, 1977, p. 124). Tudo isto ocorre aliado à crescente utilização da tecnologia, presente em todas as áreas do conhecimento. Portanto, a sua relação é direta sobre o trabalho, as ocupações e profissões, abrindo dois grandes focos, uma elitizada e culta e outra operacional e desqualificada, em maior contingente de pessoas.

Exemplos da relação do desenvolvimento está presente nos modelos de substituição do padrão tecnológico, na introdução dos sistemas automatizados, nos modelos de produção industrial em escala e pautados na qualidade e produtividade, como pontos de referência para a conquista de mercados consumidores, diante do qual quase a metade ou mais da força de trabalho não têm carteira e contrato de trabalho assinada, são trabalhadores sob relações informais, empreendedores e ou então desempregados e ou excluídos do sistema.

### 1.3.2 Reestruturação produtiva e o impacto tecnológico

A reestruturação da forma de produção em todos os segmentos e áreas, bem como má torrente de novas tecnologias racionalizadas está alterando o trabalho e o cenário da produção a cada dia, a redução de custos/despesas e desperdícios, melhoria da qualidade e do tempo de construção, entre outros, enfocada por diversos autores, conforme adiante descrito, embasa na

pesquisa.

A construção civil, segmento em que o tradicional/velho e o moderno/novo dividem o mesmo espaço no canteiro de obras, busca também processos cada vez mais econômicos de produzir e formas de organização do trabalho, de diferentes ofícios de saber, como fazer e agir, pontuais e especializados, potencializando a tônica da produção e da produtividade, tirando do canteiro os saberes complexos, aliando-a à informatização e aos novos padrões de produção e trabalho.

Para Antunes (2002, p. 75), “a introdução da automação, da robótica, da flexibilização e deste complexo de mudanças no processo de produção e de trabalho: paralelamente à redução quantitativa do operariado tradicional, dá-se uma alteração qualitativa da forma de ser do trabalho”. “[...] a possibilidade da conversão do trabalhador em supervisor e regulador do processo de produção”. Evidente que esta manifestação se dá para um pequeno contingente de trabalhadores, até certo ponto privilegiados. De uma forma geral, a criação de novos empregos significa, muitas vezes, trabalho precário, mal remunerado e mal protegido.

Para Rifkin (1995, p. 5):

Enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas, as novas tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos em toda a escala da atividade econômica.

Ela é, portanto, concomitantemente poupadora de trabalho, de tempo de produção e maximizadora de produtividade.

Ainda em Marx (Apud RIFKIN, 1995, p. 16), encontramos uma projeção preocupante, em que o autor maior prognosticou que “a maior automação acabaria por eliminar completamente o trabalhador. Previu a chamada derradeira metamorfose do trabalho, quando um sistema automático de maquinaria finalmente substituiria seres humanos no processo econômico”, em que cada salto tecnológico “[...] transforma as operações do trabalhador em operações mecanizadas, até que, em determinado ponto, o mecanismo pode tomar seu lugar”.

Por outro lado, ninguém fará carreira na profissão que aprendeu; essa profissão será transformada, simplificada, desqualificada ou meramente suprimida pela microeletrônica. (DE MASI, 1999, p. 64).

No obstante, para De Masi (1999, p. 43), a redução do trabalho humano para produzir bens e serviços não é fruto apenas da inovação tecnológica, mas também da inovação organizacional. E, “[...] graças ao impulso causado pela Segunda Guerra Mundial, pelo

desenvolvimento científico e tecnológico, pela escolarização e pelos meios de comunicação de massa, o desenvolvimento foi muito mais acelerado” (p. 52), tudo isto tornando a produção de bens e serviços com teor significativo da dimensão qualitativa e rápida, mantendo os trabalhadores disciplinados, dóceis e produtivos sob a ótica do capital e no final, com um rendimento eficiente e crescentemente competitivo.

No entanto, para tal:

As empresas utilizam métodos cruéis contra aqueles que trabalham, a fim de excluir os não aptos a combater nessa guerra, ao passo que, dos que estão aptos para o combate, exigem-se desempenhos sempre superiores em termos de produtividade e de sujeição. Essa guerra implica sacrifícios individuais e coletivos, sacrifícios consentidos pelos próprios sujeitos, em nome da razão econômica” (OCADA, 2004, p. 154).

Estes programas de descartes envolvendo cortes de potencialidades de força física e intelectual, mediante sacrifícios e sofrimentos de ordem profissional e pessoal, manifestam-se no passado, através do enxugamento / corte do quadro de funcionários de empresas que se caracterizavam em dificuldades, ou seja, em crises. Hoje, as demissões atingem as empresas que se destacam na pirâmide classificatória em seu poder de capital fixo e variável, com ótimos resultados econômico-financeiros, que, através do progresso das ciências e da organização, implementam tecnologias mais sofisticadas com a libertação da força de trabalho, mediante a redução de custos de pessoal e encargos sociais e o melhoramento dos processos de trabalho, produção e controles, entre outros. Estamos, sim, por meio do desenvolvimento e das tecnologias, avançando estágios de prosperidade de um lado, porém, de outro, com menos postos de trabalho, empregos vitalícios raros e do próprio emprego vir a faltar significativamente; quando, na verdade, a vida poderia ser de maiores e melhores oportunidades, assim como, de maior qualidade para todos.

Apesar do pano de fundo do processo de mudança em curso, na construção civil, para Trylinsky e Prado (1987, p. 165), “o processo de inovação técnica quantitativa no sentido de novos conhecimentos e habilidades passaram a ser exigidos dos profissionais da construção, ao mesmo tempo em que alguns conhecimentos e habilidades deixaram de ser necessários”.

Para Rifkin (1995, p. 51):

O mundo do amanhã ressalta a iminência da nova sociedade tecnológica, estampado no portão frontal da Feira Mundial de Nova Iorque, com os dizeres: A CIÊNCIA EXPLORA, A TECNOLOGIA REALIZA, O HOMEM CUMPRE. Sua fé e sua crença na ciência e na tecnologia seriam recompensadas com uma futura sociedade de abundância e ociosidade – a tecnologia seria o novo escravo, libertando a humanidade para brincar, desperdiçar tempo e perseguir uma vocação maior.

Destarte, esta realidade de uma ociosidade qualitativa e produtiva não aconteceu para a maioria dos trabalhadores. Seria possível? Quem sabe? Na atualidade, pelo contrário, excluiu, precarizou e comprometeu ainda mais as questões sociais e laborais dos trabalhadores.

Dentre as muitas alterações no mundo do trabalho, principalmente as de reflexo e conseqüências negativas, como é o caso do trabalho informal, o subemprego, a exploração do trabalhador, assim como o desemprego, a pobreza e a miséria, entre outras, encontra-se também no ponto cêntrico do trabalhador, muitas vezes com baixa auto-estima, desanimado, diante de diversas questões sociais comprometidas, sua e da sua família, no que se refere às necessidades que garantam a sobrevivência e subsistência, entre outras, vítima do modelo de produção capitalista vigente.

Com o enfrentamento com que a classe capitalista burguesa responde à crise estrutural que assola as bases cênicas do modo-de-produção capitalista, principalmente e especialmente no pós-1970, constituem-se alguns mecanismos de aprofundamento das relações entre capital/trabalho, porém com perdas significativas para a classe trabalhadora. Dentre os mecanismos, amplia-se diariamente o modelo de contratação funcional denominado de terceirização de serviços, para estágios até de quarteirização das atividades, no momento de contratar os trabalhadores. Amplia-se e se generalizam as relações informais de trabalho, em todos os setores de atividades econômicas, os serviços *home-work*<sup>18</sup> que misturam e confundem ambiente familiar e trabalho, entre outros.

Associado a necessidade à produção e implantação de tecnologias, está a gradativa capacitação e qualificação dos trabalhadores, tanto na área técnica, quanto administrativa, comportamental e gerencial, tanto de vínculo relacional formal quanto informal no trabalho.

Formar um novo homem, disciplinado e dócil, de saber geral e de ofício na construção civil, livre de vícios, capaz de colocar novas idéias em prática, é um dos papéis do treinamento, como um mecanismo de contribuição para a elevação da produtividade e da qualidade do produto / serviço, sendo “o canteiro de obras o *locus* do processo ensino-aprendizagem” (BARONE, 1999).

### 1.3.3 Elementos da dominação capitalista: o treinamento

Para desenvolver a força de trabalho, dentro dos diferentes cargos e áreas, são

---

<sup>18</sup> Trabalho profissional em casa, trabalho domiciliar, trabalho doméstico, dever escolar.

necessários diversos esforços, do trabalhador, das instituições de ensino, dos órgãos de representação laboral e patronal, do poder público, entre outros. O trabalhador da construção civil é um profissional prático que carece de incentivos e apoios, para melhorar seus níveis de escolarização, profissionalização e capacitação.

Para Chiavenato (2002, p. 497), “o treinamento é o processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizado, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”.

É o ato intencional de fornecer os meios para possibilitar a aprendizagem, a educação e a formação do cidadão e do profissional. Já o desenvolvimento e a formação profissional preparam o homem para a vida profissional, a profissão, a ocupação e para a carreira dentro de uma profissão ou ocupação, pois o treinamento é a educação profissional que adapta e desenvolve o homem para o exercício de um cargo ou função. Enfim, treinar é disciplinar e motivar, é impedir qualquer possibilidade de frustração.

Na perspectiva do capital, o conceito de treinamento alcança o entendimento do autor, de construir uma cultura da repetição para atingir resultados quantitativos e qualitativos esperados para aumentar o capital.

O “aprender fazendo” é o denominador comum nos processos de aprendizagem profissional, principalmente na construção civil. Trabalhadores não qualificados adquirem sua qualificação trabalhando ao lado de outros trabalhadores mais experientes, através do treinamento informal. Trabalhadores qualificados, por sua vez, fazem seu caminho por meio de empresas e tornam-se supervisores, ampliam a sua experiência. Pequenas empresas formam trabalhadores qualificados. A habilidade para aprender e absorver conhecimentos e tecnologia depende, de certa forma de um padrão de educação, de uma força de trabalho treinada e capaz de colocar novas idéias em prática (ILO, 1992).

O trabalhador da construção civil tem baixo nível de formação escolar, conforme demonstra o quadro número três (03), manifesta pela pesquisa, interesse pelo aprendizado e atualização constante, o qual deve ser oportunizado de forma contínua, preparando-o para um desempenho qualitativo, eficiente e eficaz, bem como cidadão, de plenos direitos e deveres, podendo ser nos moldes do canteiro escola, ou então através de parcerias ou outros.

Para Santos (*In*: ALVES, 2006), “o capital passou a se interessar pela educação do trabalhador e, mais amplamente, da classe trabalhadora, apenas tardiamente. [...] a dinâmica da acumulação capitalista conduziu a classe trabalhadora como momento necessário, para o capital, no sentido de produzir trabalhadores multifuncionais, portadores de um saber múltiplo, controlado e subordinado à própria lógica da acumulação, o que, em linguagem

contemporânea, se apresenta sob a denominação conceitual de polivalência”. E, “[...] educar ou socializar o trabalhador é tarefa que transcende o espaço escolar, ainda que continue a se realizar fortemente dentro deste espaço institucional” (p. 216).

Portanto, percebe-se a importância e necessidade premente do treinamento e qualificação da força de trabalho, em qualquer espaço, como um capital, que se manifesta como um diferencial competitivo e de agregação de valor as matérias-primas, na forma de mercadorias e ou de serviços, para os diferentes profissionais, tanto do segmento da construção civil como de outros, bem como para as empresas e a sociedade de uma forma geral.

Treinar é formar capital humano e intelectual do trabalhador, através de programas, para a sua sobrevivência e da empresa, em uma sociedade marcada pelas mudanças e de modernidade, sempre buscando manter o poder da classe que domina na esfera da materialidade e do espírito.

#### 1.3.4 Capital humano: expressão de dominação

Este processo tem seus referenciais falaciosos no conjunto do receituário neo-liberal<sup>19</sup>.

Este discurso, atualizado pela negação do rigor do exame das relações estabelecidas, mostra-nos enviesadamente que a maioria dos adeptos desta construção concorda com a idéia de que o capital humano abrange: capacidade, experiência e conhecimento. Outros, como Gary Becker (Apud DAVENPORT, 2001), acrescentam mais a personalidade, aparência, reputação e credenciais.

Ainda, segundo o mesmo autor, dos termos, entende-se que a capacidade<sup>20</sup> abrange os seguintes componentes: a) Conhecimento: o controle de um conjunto de fatos requeridos (pelo estudo e a prática) para executar um trabalho. Inclui-se a experiência, que é adquirida por tempo de trabalho; b) Habilidade: a destreza com os meios e métodos para realizar uma tarefa específica. Habilidade combina com conhecimento e talento; c) Talento ou aptidão: capacidade inata para realizar um trabalho específico. Inclui-se também o Comportamento, que são as formas de agir que contribuem para a realização de uma tarefa. É sinônimo de

<sup>19</sup> Nasceu logo depois da II Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte, onde imperava o capitalismo. Foi uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar. Manifesta-se contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, no sentido da liberdade não só econômica, mas também política. (p. 9) ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: Sader, Emir & GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

<sup>20</sup> Significa competência num conjunto de atividades ou formas de trabalho (DAVENPORT, 2001).

atitudes. Tudo isto multiplicado pelo Empenho: aplicação e dedicação consciente de recursos mentais e físicos para determinado fim e também multiplicado pelo Tempo cronológico, que é o recurso mais básico para o controle do indivíduo: horas do dia, anos de carreira.

A maneira pela qual o trabalhador executa uma tarefa depende da capacidade e do comportamento. A escolha de uma tarefa em vez de outra, neste ou naquele momento, exige uma decisão sobre a alocação de tempo. A combinação de capacidade, comportamento, empenho e investimento de tempo produzem desempenho, que é o resultado do investimento pessoal (DAVENPORT, 2001, p. 33, 34, 35).

Ainda na gestão deste capital incomensurável, segundo Cruz (2001, p. 27), as competências associam-se à conjugação dos diversos saberes mobilizados pelo indivíduo (saber, saber-fazer e saber-ser) na realização de uma atividade. Abrangem conhecimentos, atitudes e valores. Já as habilidades são mobilizadas pelas capacidades junto com os saberes e o saber ser para se constituírem novas competências. Deffune e Depresbiteris (2002, p. 59) incluem também o “saber-agir, como mobilização de tudo para fazer algo como deve ser feito”, com vontade e atitude.

O autor Thomas O. Davenport (2001, p. 18) nos retrata também que “o trabalhador é um patrimônio e se tornou dominante ao empresário do século XX; afinal eles são os motores, que fazem as organizações crescerem”. Por outro lado, todos estes jargões explicitam que a fonte maior do capital humano encontra sua referência e sustentabilidade no capital intelectual, como fator de desenvolvimento.

### 1.3.5 Capital intelectual ou aprendizagem organizacional capitalista

A construção civil é classificada como um segmento com a noção de “atraso”, em função da baixa ou semi-qualificação dos seus trabalhadores, dos desperdícios de diversas formas (de materiais e tempo) na construção, nos canteiros de obras, pouca utilização de maquinário, baixa produtividade, quer seja na absorção de novas tecnologias, bem como nos processos, pois muito atuam na era da manufatura, com taxas acentuadas de acidentes de trabalho, diferentes formas de rotatividade de pessoal, das resistências às mudanças, entre outros. Porém, a reestruturação produtiva vigente no mercado precisa de um movimento singular e silencioso, formando o trabalhador e a sua gestão para um novo contexto de racionalização e globalização, uma nova filosofia de trabalho e produção, de quebras de paradigmas.

Grande parte dos trabalhos desenvolvidos nos canteiros de obras requer habilidades manuais, força física e disposição. Por outro lado, o mercado sinaliza com crescentes inovações tecnológicas e organizacionais, novos processos e produtos, os quais também requerem novas qualificações e competências, mudanças da forma de gestão dos recursos humanos, da formação dos trabalhadores, com conhecimentos abstratos e concretos, com características, especificidades e especialidades do ofício do trabalho e da indústria da construção civil, de comportamentos e atitudes, para uma conseqüente melhora do tripé: aumento de produtividade, melhora da qualidade das construções e maior competitividade empresarial.

O capital intelectual compreende: conhecimento, experiência, especialização, *know-how* / tecnologia, especialidades; e mais, idéias e material intelectual bruto disperso como valiosos ativos (KLEIN, 1998).

Este capital intelectual pode ser medido pela formação escolar dos trabalhadores, tempo de vínculo empregatício (tempo de casa), projetos produzidos, trabalhos publicados, entre outros.

É crescente a substituição da força física pela intelectual, da intelectualização do trabalho manual com o avanço tecnológico. E a essência dos gestores (diretores, gerentes, supervisores) é tornar este conhecimento tecnológico intelectualizado produtivo. Uma melhor interface entre o que se ensina e a realidade prática do que se aplica.

Diante de tal, o capital intelectual é uma vantagem competitiva, que deve ser gerida de forma mais sistemática, pois compreende muitos fios (in)visíveis do capital – “pessoas, incentivos, tecnologias, processos e outros elementos” (KLEIN, 1998, p. 2). Através do trabalho inteligente e dos princípios de economia, fazendo e produzindo cada vez mais com menos recursos, reduzindo, de um lado, custos e despesas e, por outro, aumentando produtividade, qualidade e resultados.

Fazendo uma análise do exposto, percebe-se, portanto, que, nas últimas décadas e muito mais nos anos 90, muita coisa mudou nos mais diferentes âmbitos, macroeconômicos, político, educacional, social, laboral, tecnológico, entre outros. A situação se cristalizou. O país cresceu, mas se informalizou, concentrou riqueza, renda e terra, consubstanciou um quadro de desigualdades, sem uma perspectiva imediata de solução. Um projeto de país de fato mais inclusivo, ou seja, de inclusão social e democrático, deverá, portanto, enfrentar estes problemas seculares, do trabalho e da terra, além de remontar um ideário de desenvolvimento que ultrapasse a visão modernizante-progressista, restrita e excludente, que tem pautado a história brasileira. O emprego continua sendo um meio essencial de inserção e valorização de

uma das significativas manifestações da questão social.

O mundo do trabalho que está se desenhando exigirá uma capacidade grande de concepção, projeção e direcionamento e atuação, adaptabilidade e flexibilidade, novos quesitos de valorização, pelo poder público, representantes de categorias laborais e patronais, das entidades de classe e dos próprios dos trabalhadores. As relações de trabalho, neste mundo globalizado, deverão acentuar paulatinamente mais as mudanças de atitudes, posturas, comportamentos e as negociações, e, quem sabe, para um novo modelo de trabalho, de gestão e de produção, de agregação de valor, criados por novas idéias incorporadas aos diferentes bens materiais e imateriais.

|

## 2 RELAÇÕES DO TRABALHO INFORMAL E SUAS MANIFESTAÇÕES

Este capítulo está fundamentado em diversas bibliografias, aqui estudadas e destacadas, como: “Desenvolvimento sem Trabalho” (1999), “O Fim dos Empregos” (1999), “Adeus ao Trabalho” (2005), “Trabalho Informal” (2003), “Canteiro-Escola” (1999), “Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil” (2001), “Crise de Trabalho e Flexibilidade no Brasil”, “Crise Contemporânea e Mercado de Trabalho no Brasil” (1998), “Mercado de Trabalho e Informalidade nos anos 90” (1997), “Mapa do Trabalho Informal” (2001), “O Brasil Desempregado” (2001), entre outros. Todas essas obras apontam para diversos fatores, que contribuíram na leitura das mudanças do cenário, como: a reestruturação produtiva, a introdução crescente de novas tecnologias, a racionalização de processos e sistemas, inovações, produtividade, novos produtos prontos e semi-prontos, bem como a abertura econômica, a globalização, a necessidade de viabilidade econômica, baixo investimento em obras pelo setor público, linhas de crédito limitadas tanto públicas como da iniciativa privada, custos dos encargos sociais, precarizações em geral, novos formatos de vínculos, sofrimentos, etc., como responsáveis pela redução do emprego formal, entre outros, conforme veremos.

### 2.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES INFORMAIS DE TRABALHO

O trabalho informal tem raízes desde os primórdios da experiência concreta do modo de produção capitalista, datando com maior intensidade dos primórdios da Revolução Industrial. Marx, no O Capital (vol. 1), trata das “diversas formas de existência de população relativamente excedente”, ou seja, não desnecessária à economia como um todo, mas momentaneamente ao modo de produção capitalista. É uma reserva móvel de trabalho, sempre disponível ao mercado de trabalho, às empresas quando estas querem expandir rapidamente a produção necessitando de maior número de empregados.

Pelo levantamento histórico do assunto, têm-se, nos escritos de Jakobsen (2001, p. 14), que:

A origem do trabalho informal na América Latina e no Caribe estaria relacionada à forte migração de trabalhadores do campo para a cidade após a Segunda Guerra Mundial, devido às transformações nos atrasados meios de produção agrícolas, que dispensaram mão-de-obra neste setor, somadas à busca de melhores condições de trabalho na nascente indústria urbana. No entanto, esta não foi capaz, em nenhum momento, de oferecer empregos suficientes e bem remunerados a todos. Isto levou uma parcela expressiva destes migrantes a constituir um excedente de mão-de-obra, que foi obrigado a “inventar” seu próprio trabalho – principalmente no comércio e no setor de serviços – como meio de sobrevivência.

No Brasil, não foi diferente. Com a mecanização do campo, utilizando novas tecnologias, em máquinas, equipamentos, genética de produtos, insumos modernos, ganhos de produtividade e serviços, provocou o êxodo rural dos trabalhadores, que se dirigiram ao meio urbano, alocando-se aos mais diversos segmentos de atividades econômicas, muitos deles encontram-se na informalidade, inclusive na construção civil em grande parte. Sendo classificados pela baixa escolaridade, pela falta de opção profissional e por questões sociais e laborais, bem como, por influência da família e amigos, vontade e poder em ser autônomo, empreendedor, entre outras, os influenciou para a fixação no meio urbano e, em especial, no segmento de atividades da construção civil.

Para ilustrar esta constatação empírica no Brasil, de acordo com a pesquisa realizada sobre o trabalho no âmbito informal no município de São Paulo nos anos 90, JAKOBSEN et alii (1996, p. 9) verificaram a seguinte caracterização: a) Os trabalhadores informais têm um lugar na cadeia produtiva, seja atuando no escoamento de produtos em todo tipo, realizado pelos vendedores ambulantes e de ponto fixo, seja na apropriação e na reciclagem dos restos advindos da produção, por meio de catadores de papel, papelão, metais, lixo ou ainda na prestação de serviços diversos para o público ou para as empresas; b) ela é extremamente precária e, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos, para a maioria dos trabalhadores informais ela se caracteriza por uma renda muito baixa; c) o crescimento da informalidade é acompanhado pelo declínio do número de trabalhadores com carteira de trabalho assinada e pelo crescimento dos que trabalham sem registro, tanto nas pequenas empresas como nas empresas com mais de 5 empregados, e e) há muitos trabalhadores inseridos na chamada economia moderna, como a produção de vestuário e outros trabalhos descentralizados em domicílio ou diferentes esquemas terceirizados.

Pinheiro (2004), no âmbito dos reflexos da informalidade, conclui que “a tolerância com a sonegação e com o desrespeito à lei tem implicações sociais importantes”, fatores diante dos quais deveria haver uma atuação forte do Estado, dos órgãos institucionais e de representação.

Esta prática da tolerância reduz a segurança jurídica, facilita a lavagem de dinheiro, estimula a corrupção, nas suas diferentes formas, e torna as atividades ilegais mais socialmente aceitáveis, levando à deterioração de valores, o que ajuda a fomentar também a criminalidade. Assim, se os mais prejudicados diretamente pela informalidade são o Estado, o contribuinte e, em vários casos, o consumidor, indiretamente essa causa danos ao cidadão de uma forma geral.

### 2.1.1 Conceituações sobre as relações informais de trabalho

Diversas são as denominações dadas pelos diferentes autores às relações de trabalho no âmbito informal, registrados em documentos. Dentre estes, matiza-se, em Jakobsen (2001), que o trabalho informal é também chamado de “subemprego, desemprego disfarçado, estratégia de sobrevivência”. Também são utilizadas nomenclaturas como: reserva móvel de trabalho, como trabalho não organizado, atividade não estruturada, economia subterrânea, trabalho clandestino, trabalho marginal, entre outros.

Configurar-se o em trabalho em condições precárias, ou se retrataria aquilo que se denomina de trabalho eventual, caracterizado pela prestação ocasional, esporádica e acidental, como aquela prestada pelo chapa, pelo garçom de final de semana, distribuidor de panfletos, vendedor de sucos, ambulantes, entre outros, que não qualifica a relação de emprego (BOSCO, 2003).

Conceitualmente, para Bosco (2003, p. 15), informal traduz-se por algo “não convencional”, “não genuíno”. Com fundamento nessa básica premissa, tem-se que ressaltar, justamente, que o trabalho informal é aquele prestado de forma não convencional e não genuíno. Ainda, conforme o autor, é realmente “informal” porque mascara a verdadeira relação de emprego, no sentido de se subtrair dos trabalhadores os seus direitos, garantidos inclusive pela Constituição Federal Brasileira, promulgada através da Assembléia Nacional Constituinte (1988).

Para Mattoso (2001, p. 15, 16), é o trabalho classificado hoje como “crescentemente informal, precário, sendo o trabalho e o salário descontínuos, de curta duração e sem contribuir para a Previdência Social”. Assim como, em geral, são ignorados, desprotegidos e desregulamentados.

No entanto, o trabalho informal constitui-se numa forma de inserção do trabalhador no mercado de trabalho, mesmo não oficial, em que, para Tavares (2004, p. 21), há “a coexistência do trabalho informal com o formal, sob mediações que ocorrem nas esferas da circulação e da produção, cumpre o papel de alcançar o objetivo capitalista”, e em que “o trabalhador desempenha a mesma função para o capital, embora em condições precárias e sem nenhuma proteção social” (p. 23).

Para Souza (2004, p. 11), “é o movimento de acumulação de capital que cria, destrói e recria espaços econômicos nos quais atuam formas de produção não eminentemente capitalistas, ou seja, como uma produção e reprodução do movimento de valorização do capital”. Isto quer dizer que o sistema vigente propicia toda esta movimentação no mercado,

em todas as áreas, em que “o trabalho informal corresponderia à estratégia de acumulação de capital das empresas formais modernas”(JAKOBSEN, 2001, p. 15).

As atividades informais pouco se articulavam produtivamente com o segmento moderno, sendo as vinculações existentes realizadas por meio dos segmentos menos avançados tecnologicamente, como o setor da construção civil, que lançava mão de força de trabalho, ou o setor de confecções de têxteis, que continuava a utilizar o trabalho no domicílio como forma de baixar custos. Assim, os trabalhadores da produção, de manutenção e de apoio às atividades fins eram contratados, na sua quase totalidade, diretamente pela empresa responsável. A subcontratação de produção e de força de trabalho era praticamente inexistente e a de serviços bastante limitada (DEDECCA & BALTAR, 1997, p. 73).

É possível encontrar dentre as diversas formas contemporâneas do trabalho informal, muitas ocupações que se inscrevem nas categorias do trabalho produtivo e do improdutivo, indivíduos que trabalham sem vínculo empregatício a jusante<sup>21</sup> e a montante<sup>22</sup> da indústria imprimindo uma maior velocidade ao processo de reprodução do capital. (TAVARES, 2004, p. 25).

Porém, Antunes (1999, p. 119) defende que o capital necessita “[...]cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais de diversificadas formas de trabalho parcial ou *part-time*, terceirizado, que são, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista”.

Neste sentido, o trabalho informal, enquanto forma que cumpre determinações do atual modelo de acumulação, não pode mais ser tratado como suplementar ou intersticial, pois todos os movimentos do capital, neste momento histórico, sugerem que a informalidade tende a se generalizar e pela sua funcionalidade ao capital (TAVARES, 2004, p. 25).

É uma tendência que a maioria dos trabalhadores não gostaria que acontecesse, pois os mesmos buscam garantias, estabilidade, proteção, segurança.

Junto com as diversas formas de trabalho informal manifestadas encontramos também algumas células de trabalho desenvolvido sob a lógica domiciliar, que foi por alguns anos, uma alternativa para aumentar o volume de produção, sem precisar aumentar as plantas industriais, o que, apesar de transferir atribuições do capital para o trabalho, era menos predatório que o atual padrão de terceirização. Assim, o trabalho domiciliar era e continua sendo utilizado pelas empresas maiores, em vários segmentos de atividades, na produção “quando o volume de pedidos excedia sua capacidade instalada”.

---

<sup>21</sup> Envolve os insumos e os bens de produção, antes da porteira, no campo ou fazenda.

<sup>22</sup> Envolve a distribuição, processamento e consumo final, depois da porteira no campo / fazenda.

O tema do trabalho informal coloca-se como um problema cêntrico à classe trabalhadora. Como em todas as atividades existem limites e possibilidades, ressalta-se neste os diversos danos do mesmo ao trabalhador e à sua família, como:

[...] perdas de proteção ao trabalho, o aviltamento do salário provocado pela figura do intermediário entre empresa e trabalhador, o ambiente propício ao trabalho clandestino, incorporando inclusive trabalho infantil e a redução do quadro de associados ao sindicato” (TAVARES, 2004, p. 177).

Inclui-se a gratificação de natal, o depósito mensal do fundo de garantia por tempo de serviço, benefícios previdenciários (auxílio saúde, acidente de trabalho e a aposentadoria), a identificação como trabalhador junto ao comércio e agentes financeiros, entre outras.

Estas ocorrências discriminadas passam a ser constituídas pela atuação ocupacional e profissional do trabalhador no âmbito das relações informais. Mesmo com estas significativas perdas, atuais e futuras, e diante de questões sociais, como a fome, miséria e pobreza, encontrar um emprego, mesmo precário, passou a ser a única saída para uma grande massa de trabalhadores e seus familiares.

Enfim, são muitas as manifestações da informalidade das relações de trabalho no Brasil, presentes em um grande contingente de trabalhadores qualificados ou não, resultantes de diferentes motivos, dentre os quais se enumeram: perda do dinamismo econômico, a destruição da base de trabalho assalariado, os baixos incentivos do sistema de seguridade social, a legislação trabalhista e previdenciária, as peculiaridades das pequenas e microempresas, as novas formas de produção e de relações de trabalho, bem como os sub-registros, os processos de terceirizações, os avanços tecnológicos, os ganhos de produtividade, o caráter de sazonalidade de produção, o trabalho autônomo, os altos custos do emprego formal impostos pelo sistema nacional de relações de trabalho, dentre outros, os quais concentram muitos dos motivos socioeconômicos, laborais, institucionais, profissionais e pessoais, da prática da informalidade nas relações de trabalho, dentre outros.

A informalidade das relações de trabalho está presente no setor informal, como nos diferentes segmentos de atividades e setores da economia. Para Manoley (2003), o setor informal “abriga grande parcela dos empregos, tanto de países menos desenvolvidos como em países industrializados, representando 30 a 70% da mão-de-obra urbana na América Latina”, resultante de desajustes e “tensões entre o controle do estado e a sociedade civil, como também, uma resposta construída pela sociedade civil para uma interferência indesejada do Estado” (PORTES, 1995). O setor informal visto inicialmente como pequena parte atingida,

ora tomou novas formas e movimentos e espalhou-se.

## 2.2 AS MANIFESTAÇÕES DO SETOR INFORMAL

O termo “Setor Informal” foi cunhado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e utilizado pela primeira vez nos relatórios sobre Gana e Quênia, elaborados no âmbito do Programa Mundial de Emprego, em 1972. Enfatiza-se que os pesquisadores da OIT por sua vez, formularam o conceito de setor informal para classificar aquelas atividades desenvolvidas a margem da produção moderna, isto é a margem da produção capitalista.

Tomando em conta os resultados do estudo da OIT sobre o Quênia, em 1972, V. Tokman afirmou que

O principal argumento sobre a origem deste setor foi o excedente de mão-de-obra, em sua maioria formado por indivíduos que imigravam das zonas rurais e que não podiam encontrar trabalho nos setores modernos. Dada a necessidade de sobrevivência, estes indivíduos tinham que desempenhar algumas atividades que lhes permitissem obter um rendimento (TOKMAN, 1987, p. 515).

Os mecanismos de excedente de mão-de-obra são de mesmo teor em quase todo o mundo capitalista, isto é, a expulsão dos trabalhadores a uma dada atividade de trabalho na área primária.

No Brasil, em seu particular, o mercado de trabalho constituiu-se no sentido clássico do termo, que pressupõe a existência do trabalho livre,

‘criado’ por intermédio de uma ação estatal, através da abolição da escravidão, e foi moldada por intermédio de uma política de imigração, favorecida por taxas e subvenções, em detrimento da mão-de-obra nacional. Esse mercado de trabalho nasceu, assim, dentro de um ambiente de exclusão para uma parte significativa da força de trabalho. Implantando dessa maneira o trabalho livre, o Estado criou também as condições para que se consolidasse a existência de um excedente estrutural de trabalhadores, aqueles que serão o germe do que se chama hoje “setor informal”. (THEODORO, 2004, p. 94).

Ainda segundo o autor, “a ascensão do trabalho livre, como base da economia, foi acompanhada pela entrada crescente de população trabalhadora no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas”. Esse processo vai dar origem ao que será denominado, posteriormente de o “setor informal”.

Pode se dizer portanto que o setor informal urbano passou a ser uma extensão imediata da pobreza dominante no meio rural, bem como a informalidade termina aparecendo como

resultado da perda de dinamismo econômico e como reflexo da insuficiência de geração de empregos pelo setor formal, diante de um contexto de grande crescimento da população brasileira.

Outros termos passaram também a ser utilizados para identificar as ocupações informais, como “setor não-estruturado“, “setor não-organizado” ou “setor não-protégido”, conforme aponta Jakobsen (2001, p. 13), para delimitar uma parte da força de trabalho que engloba os trabalhadores não inseridos nas relações assalariadas, ou seja, aqueles que se dedicam ao trabalho autônomo e a atividades de pequena escala organizados em microunidades de produção de bens ou de serviços, assim como os assalariados não declarados e aqueles trabalhadores sem remuneração. Esse é um universo mais ou menos consensual. (THEODORO, 2004, p. 78).

Para Dedecca & Baltar (1997), a ausência de uma tradição de trabalho assalariado da população que migrava do campo facilitava a sua inserção direta no setor informal. Essa população sobrando que chegava ao espaço urbano não colocava maiores resistências em aceitar qualquer ocupação que lhe gerasse alguma renda. Já para Souza (1980), foi nesse sentido que se considerou o setor informal como a porta de entrada dos novos contingentes de força de trabalho que chegavam aos grandes centros urbanos. E ainda, para o mesmo autor, o setor informal se reproduzia principalmente por meio da transferência de renda do setor moderno.

No entanto, já para Theodoro (2004), o Estado criou também as condições para que se consolidasse a existência de um excedente estrutural de trabalhadores, aqueles que serão o germe do que se chama hoje “setor informal”<sup>23</sup>.

### 2.2.1 Conceituações e caracterizações do setor informal

Segundo o Programa Regional de Emprego para a América Latina e Caribe (PREALC) da OIT, o “setor informal”

[...] é composto por pequenas atividades urbanas, geradoras de renda, que se desenvolvem fora do âmbito normativo oficial, em mercados desregulamentados e competitivos, em que é difícil distinguir entre capital e trabalho. Estas atividades se utilizam de pouco capital, técnicas rudimentares e mão-de-obra pouco qualificada, que proporcionam emprego instável de reduzida produtividade e baixa renda. O

<sup>23</sup> Neste quadro de relação, couberam ao trabalhador nacional das zonas urbanas de São Paulo os serviços aviltados, como o emprego doméstico e outras atividades classificadas como “mal definidas” e “não declaradas”, nas quais certamente estavam incluídos o trabalho pesado e ocasional que tarefeiros de todo tipo praticavam na cidade nos primórdios da industrialização (KOWARICK, 1994, p. 108).

setor também se caracteriza pela falta de acesso aos financiamentos e créditos, normalmente disponíveis ao setor formal e pela baixa capacidade de acumulação de capital e riqueza (JAKOBSEN, 2001, p. 13 e 14).

Uma perspectiva “estruturalista” define o “setor informal” como o conjunto de atividades geradoras de renda desregulamentadas pelo Estado, em ambientes sociais em que as atividades similares são regulamentadas, procedimento para o qual se responsabilizam muitos sujeitos, gestores públicos e privados, para a sua reversão.

Cacciamali (1989, p. 165) defende, no entanto, que o setor informal estaria associado a “atividades ilegais, invisíveis para efeitos de tributação e em que as relações de trabalho não se inserem na legislação trabalhista”. Desta forma, uma parcela da força de trabalho estaria à margem da previdência social, bem como estaria realizando uma prática de sonegação fiscal, que estaria prejudicando o desempenho da economia e os beneficiários do sistema de seguridade social.

Carvalho (1986, p. 6) compreende o setor informal como constituído por “um conjunto de indivíduos ou pequenas empresas que se dedicam a atividades não regulamentadas, de fácil acesso e baixo nível de capitalização, tecnologia e produtividade, oferecendo precárias condições de estabilidade, ocupação e renda de seus trabalhadores”. Compreendido como atividades de sobrevivência para os extremamente pobres. Para o mesmo autor, “Setor informal, empregos informais, são expressões da flexibilidade, da precarização e da ilimitada exploração do trabalho na sociedade contemporânea”.

Para Souza, (1999) o setor informal não é uma forma isolada, mas sim uma forma de produção integrada e subordinada à produção capitalista. No entanto, Cacciamalli (1991, p. 121) entende que o setor informal representa “o conjunto das atividades econômicas em que não há uma separação nítida entre capital e trabalho”. Enquanto isso, Castaño apud Salama e Valier (1997) já divide o setor informal em três segmentos. O primeiro diz respeito aos trabalhadores assalariados das pequenas empresas industriais e de serviços. O segundo segmento aos empregados domésticos e o terceiro é o segmento dos ambulantes.

Portanto, em função da limitada capacidade de absorção da mão-de-obra pelos setores modernos, presentes principalmente nos grandes centros urbanos, uma grande parte da força de trabalho disponível no mercado de trabalho foi obrigada a buscar a sua inserção em atividades classificadas como atrasadas, como o comércio ambulante, o serviço doméstico, os serviços de reparação e conservação domiciliar, a própria construção civil, o agronegócio, entre outros serviços.

O setor informal aparecia como reflexo da insuficiência da criação de empregos pelo setor formal em um contexto de grande crescimento da população potencializado pela migração. A reversão dessa tendência definitiva para muitos dos trabalhadores jovens e ou migrantes é uma alternativa de ocupação, mesmo que precária, para os assalariados expulsos pelo setor organizado, após um eventual período de desemprego (DEDECA & BALTAR, 1997, p. 78).

A nova dinâmica econômica alimenta o crescimento do setor informal, seja ao forçá-lo a absorver ex-assalariados de baixa qualificação em atividades bastante precárias, como o comércio ambulante ou o serviço doméstico, seja ao estimular a formação de pequenos negócios sob a responsabilidade de ex-assalariados de melhor qualificação, cuja atividade fim é a prestação de serviços ou o fornecimento de produção ao setor organizado ou o desenvolvimento de atividades voltadas para os serviços que emergem do novo estilo de vida que vai estabelecendo a configuração produtiva (*fast-food*, assistência técnica na área de informática...). (DEDECA & BALTAR, 1997, p. 74).

Portanto, também vê-se neste sentido que:

A reorganização econômica associa-se a um rápido processo de informalização, cuja velocidade é potencializada pela abertura econômica, que não somente desarticula a produtiva existente, impondo contração no nível de emprego assalariado, como estimula as relações do setor organizado com o setor informal, com o primeiro se apropriando das vantagens criadas pelo segundo (Leite *et alli*, 1997).

Salama e Valier (1997, p. 76) já vê o setor informal como “a última etapa antes da criminalização, constitui de certa forma uma válvula de escape, uma última possibilidade de sobrevivência”.

Por outro lado, o setor informal é como uma conseqüência dessa situação em que há “a incapacidade da economia urbana de não absorver uma crescente força de trabalho, bem como a precariedade das condições de ocupação e a baixa produtividade e remuneração de amplos segmentos de mão-de-obra” (TAVARES, 2004, p. 30).

As diferentes interpretações dão vazão na literatura vigente, criando um debate às vezes pluralista, mas o predomínio é da construção eclética no que tange ao entendimento sobre o que são as relações envolvendo o informal e a informalidade.

### 2.3 INFORMAL E INFORMALIDADE EM QUESTÃO

Malaguti (2000) converge com Souza (1999), na apreensão da informalidade como “um fenômeno que faz parte da dinâmica social e econômica, podendo se manifestar,

inclusive, nas sociedades de capitalismo mais desenvolvido”. Assim, no interior da produção capitalista, “a formalidade e a informalidade coexistem, subsidiam-se, interpenetram-se e são dissociáveis”.

Pinheiro (2004) define a informalidade como “a execução de atividades lícitas de forma irregular, através do não cumprimento das regulamentações que implicam custo significativo”.

Para Alves (2001), ocorrem diferentes formas de informalidade, referindo-se aos trabalhadores informais tradicionais, subdividindo-os em estáveis, instáveis e ocasionais. Trabalhadores informais estáveis são aqueles que realizam seu trabalho em sua própria casa, inseridos no setor de serviços. Os informais instáveis são os que trabalham por empreitada e são recrutados dependendo do ciclo econômico da produção. Os trabalhadores informais ocasionais são aqueles que têm suas atividades informais temporariamente. É um procedimento que ocorre com frequência na construção civil, cujo período de vínculo laboral se estende basicamente até o término da obra, que, na maioria das vezes, é até seis meses de trabalho, portanto curto no seu prazo de duração, instável e ocasional.

Ainda o autor divide as formas de informalidade em trabalhadores assalariados sem registro (são aqueles contratados à margem da regulamentação e legislação trabalhista), trabalhadores autônomos ou por conta própria (geralmente por possuírem melhores qualificações e que possuem seus meios de trabalho, utilizando-se de força de trabalho própria ou familiar) e o pequeno proprietário informal (que utiliza a sua força de trabalho e emprega trabalhadores em condições precárias, porém com registro empregatício em carteira).

Entende-se também como “atrasado (informal) e desenvolvido (formal)” que coexistem na unidade do capital. E, o informal e o subsistente fazem parte cada vez mais do cenário. Antes de se constituírem como expressões do atraso (ou do não desenvolvimento), devem ser vistas como formas de organização e de resistência a um dado tipo de modernidade. A modernidade brasileira está associada à reprodução da desigualdade, gerada inclusive pela existência de formas institucionais excludentes. Em uma palavra, é a modernização sem mudança (EISENBERG, 1977), a gestão da miséria (PROCACCI, 1993), o desenvolvimento como unidade de discurso que “protege” a realidade iníqua. O porvir desenvolvido é (e estará) sempre por vir.

Para Castro (2004, p. 9) a informalidade engloba:

[...] não apenas os aspectos associados ao mercado de trabalho – como subemprego, por exemplo – mas toda a gama de situações relacionadas à ausência de regulação e/ou em última análise a ausência do Estado. Situações que contribuem para a

proliferação e consolidação das relações sociais “desprotegidas” e, sobretudo, destituídas de marco legal. [...] a realidade que se consolida nos últimos anos é de uma sociedade em que o “moderno”, o “arcaico” e o “informal” sobrevivem em convivência até funcional em muitos aspectos.

Desta forma, a relação informal é uma relação laboral sem carteira de trabalho assinada, à margem das leis trabalhistas, previdenciárias e fiscais, sendo obstáculo ao desenvolvimento.

Este aumento recente da informalidade tem seus determinantes focados em: “perda do dinamismo econômico, destruição da base de trabalho assalariado e os elevados custos do emprego formal impostos pelo sistema nacional de relações de trabalho” (DECECA & BALTAR, 1997, p. 79).

A informalidade prejudica tanto o trabalhador como a economia do país pelos seus efeitos negativos sobre a produtividade do trabalho, seja por não haver investimento no ser humano (nas suas competências, habilidades e talentos), seja pelas restrições às contratações e pelas demissões, seja também pelo não recolhimento de tributos/encargos sociais ao erário público, às receitas da União, seja ainda pela disseminação da informalidade como algo normal, o que impõe um ônus desproporcional, econômico e concorrencial, para com as empresas que operam na legalidade.

O aumento da informalidade – e, nos anos 1990, também do desemprego -, a redução percentual da força de trabalho protegida pela legislação trabalhista e previdenciária e a chamada precarização do trabalho aparecem como características mais importantes do mercado de trabalho brasileiro. Alguns estudos têm mostrado que a grande maioria dos postos de trabalho atualmente são informais, o que se verifica na construção civil, e o quadro tende a aumentar, ampliar-se, generalizar-se e ou se manter nestes níveis.

Já em outro sentido, Malaguti (2000), fazendo uma analogia entre o sistema imunológico do corpo humano e a sociedade, entende que a “sociedade (corpo humano) está doente quando a informalidade (anticorpo) prolifera além de certos limites”, e que nós poderíamos dizer e classificar então como muito doente. Para o mesmo autor, “sob este ponto de vista - a sociedade brasileira entrou em sua fase terminal no início dos anos 90”. E mais: “hoje o progressivo aumento da informalidade reflete uma infecção generalizada, cujo combate eficaz (a manutenção dos anticorpos em níveis normais) é necessário para evitar a morte do corpo social”.

Muitos são os responsáveis para que ocorram mudanças e neste sentido para melhor, sendo prioritariamente o Estado, através de políticas de emprego e renda, fiscalizações que continuem balizando, tendo como norte, a parcela da força de trabalho engajada no setor

formal, o que de resto constitui um fator de ampliação das desigualdades entre a mão-de-obra “protegida” e aquela afeita à informalidade. Portanto, há necessidade de uma ação estatal efetiva para enfrentar (e reverter) esses problemas cada vez mais prementes, sob responsabilidade dos seus respectivos órgãos competentes, a saber: Ministério do Trabalho, Previdência Social, Ministério Público, Receita Federal, Estado e Prefeitura, dentre outros órgãos. Incluem-se nesta ação também os órgãos de representação de categoria profissional e patronal (sindicatos); associações e conselhos, profissionais de engenharia, arquitetura, técnicos, empresários e trabalhadores, entre outros.

Neste universo das relações estabelecidas, tanto no âmbito formal como informal, no setor informal, deparamo-nos com um forte movimento, o da precarização das relações e das condições de trabalho, como sendo um meio de prática avassaladora do capital, nas relações entre capital e trabalho.

#### 2.4 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para Teixeira (2004, p. 9), precarização “numa economia como a brasileira, são relações de trabalho à margem da proteção legal, baixo valor de compra e venda da força de trabalho, entre outras coisas, é uma realidade que salta à vista de qualquer observador”.

Mattoso (2001, p. 8) define e caracteriza como precarização das condições e relações de trabalho, sendo:

[...] nas condições de trabalho o aumento do caráter precário das condições de trabalho, a ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho independente (por conta própria). Esta precarização pode ser identificada pelo aumento do trabalho por tempo determinado, sem renda fixa, em tempo parcial, enfim pelo que se costuma chamar de bico<sup>24</sup>. Em geral, a precarização é identificada com a ausência de contribuição à Previdência Social e, portanto, sem direito à aposentadoria”. Enquanto que, a Precarização das Relações de Trabalho – “é o processo de determinação das relações de trabalho, com a ampliação da desregulamentação, dos contratos temporários, de falsas cooperativas de trabalho, de contratos por empresa ou mesmo unilaterais”.

Nesta precarização, estão presentes as mais variadas formas de vínculos, relações e condições de trabalho, como: ampliação de jornadas de trabalho; redução de salários,

---

<sup>24</sup>Denominação popular que se caracteriza como trabalho temporário, provisório, descontínuo, irregular; um quebra-galho; na expectativa de voltar ao trabalho regular. Esse tipo se tem tornado uma atividade cada vez mais presente no mercado de trabalho. Possui um padrão de distribuição característico para realização de atividades.

remuneração e benefícios; sub-registros, falta de condições de segurança e medicina do trabalho, de acordo com as Normas Regulamentadoras – N.Rs, Equipamentos de Proteção Individuais e Coletivos; falta de instalações adequadas de higiene, alimentação e estadia; da proteção quanto à seguridade social; os reflexos dos direitos trabalhistas sobre a folha de pagamento mensal; o baixo ou não investimento em treinamento e qualificação profissional, pois normalmente aprendem só na prática, a terceirização e a quarteirização de serviços, que atingem diretamente as atividades secundárias, que podem ser executadas por pequenas empresas subcontratadas, entre outros.

Ainda, para o mesmo autor: desregulamentação, flexibilidade, redução de custos e empregabilidade, submetem-se a “novos mecanismos por meio do qual o grande capital busca maximizar a extração do excedente, ao mesmo tempo em que debilita a produção e o emprego nacional e coloca o trabalho – que nunca havia alcançado os níveis de integração dos países avançados – em condições de intensa desestruturação e anomia” (p. 19), atingindo a classe trabalhadora, porém com ênfase direta aos trabalhadores também empregados na esfera da formalidade.

Para Cardoso Jr. (2001), intimamente associada à informalização e ao crescimento e diversificação dos tipos de desemprego (estrutural, oculto, de inserção, de exclusão, etc.), constata-se nos anos 1990 uma “precarização” crescente das relações e condições de trabalho, com aumento da assimetria já existente entre capital e trabalho, especialmente para as categorias ocupacionais tidas como informais, no interior das quais parecem residir as atividades mais precárias, do ponto de vista da qualidade da ocupação – caso claro dos trabalhadores por conta própria – e de mais frágil inserção profissional, do ponto de vista das relações de trabalho – caso evidente dos trabalhadores sem registro em carteira e contrato de trabalho.

Com a precarização, ocorrem níveis altos de rotatividade de pessoal, que produzem, de um lado, postos de trabalho de baixa qualidade e praticamente nenhum investimento em recursos humanos e, de outro, trabalhadores sem especialização definida, que rodam intensamente por ocupações distintas, sem perspectivas de ascensão profissional nem salarial. [BALTAR & PRONI, 1995].

Para Silva (2004, p. 44), o aumento da precariedade do trabalho é manifestado pela diminuição dos salários, atrasos constantes no pagamento dos mesmos e na presença das cooperativas de trabalhadores, que correspondem ao fim dos direitos adquiridos ao longo de várias décadas de lutas.

Sob o véu da proliferação de pequenos negócios vai se estabelecendo uma rede de produtores ou prestadores de serviços amparada em relações de trabalho fortemente precárias. E sob o manto da modernidade fundada na produção enxuta, vai se difundindo todo um conjunto de formas de ocupação marcadas por relações de trabalho fortemente precárias (DEDECA & BALTAR, 1997, p. 76).

De Masi (1999, p. 47) refere-se a uma grande realidade, qual seja a de que “as empresas preferiram reduzir o número de funcionários, criando o supertrabalho para uns poucos e do desemprego para muitos, em vez de reduzir a jornada”. Quem sobrevive permanecendo no seu emprego absorve o trabalho dos seus colegas, através do chamado enriquecimento e ou ampliação do cargo, assumindo as tarefas de mesmo nível e ou de maior complexidade e responsabilidade, com novas tecnologias. Os outros, a grande maioria, motivados por aspectos sociais, econômicos, laborais e pessoais, submetem-se a aceitar as condições impostas pela oferta de emprego pelo capitalista empregador.

Ainda De Masi (1999, p. 70), afirma que “a maioria dos novos postos de trabalho consiste naquilo que os americanos sarcasticamente chamaram de *hamburger-flipping job*, isto é, trabalhos de meio período, de baixa qualidade e baixo salário, feitos na sua maioria por imigrantes e *part-times*”, referindo-se também a um grande contingente de força de trabalho no país e, principalmente, no exterior, que se dedica a atividades simples e de rotina, a que se sujeitam os trabalhadores, na maioria dos casos, à margem da lei.

Nesta linha da precarização das relações de trabalho, inclui-se a terceirização de serviços, muito presente nas relações de trabalho entre os capitalistas, de um lado grandes empresas, co-responsáveis, e do outro, empresas menores, interpostas, normalmente envolvidas nas atividades meio, que firmam esta condição de vínculo contratual, sacrificando a força de trabalho, visando, no âmbito econômico, de um lado, reduzir custos e, do outro, obter ganhos de produtividade e qualidade, para a viabilização do negócio, mesmo com o sacrifício e sofrimento do trabalhador.

## 2.5 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Segundo Martins (2003), a terceirização refere-se “à atividade de compra e venda de bens e serviços de fontes externas, ou seja, contratação de fornecimento de serviços ou produtos de outras empresas”. É uma modalidade que muitas empresas vêm utilizando em serviços como: limpeza e conservação, segurança, fornecimento de alimentos, manutenção, assessorias técnicas especializadas (jurídica, contábil, tributária), entre outros. Existem

empresas que terceirizam até mesmo a tecnologia de informação, visando diminuir custos, obter ganhos em qualidade e produtividade, focando suas atenções não mais nas suas atividades periféricas ou atividades meio, e sim às suas atividades fim, a administração da produção e comercialização.

Para Giosa (2003), a terceirização pode ser definida como sendo “o processo de relação de trabalho”. De um lado, aquele que presta serviços, o contratado, a empresa interposta, e, de outro, aquele que se beneficia desse labor, o contratante e co-responsável, normalmente a empresa maior, que, em contrapartida, efetua o pagamento equivalente aos serviços prestados pelo tomador, objeto do contratado.

Jinkings (Apud SEGNINI,1998), destaca os fenômenos da terceirização e precarização do trabalho, como:

[...] estratégia de redução de custos e elevação da produtividade expressa em condições de trabalho caracterizadas por jornadas laborais mais longas, salários relativamente inferiores e maior exploração do trabalho, quando comparadas às condições regularmente contratadas nos bancos. E, a intensificação do trabalho, em decorrência da fusão de postos de trabalho e da redução de níveis hierárquicos, de um lado, e, de outro, das políticas de gestão e controle do trabalho que visam à maximização dos resultados.

A terceirização “à brasileira” é um processo que vem reduzindo não apenas o emprego no conjunto da economia, mas também leva à eliminação exatamente de postos de trabalho melhor remunerados (salários e benefícios) nas grandes empresas e a sua substituição por empregos menos importantes ou de pior qualidade nas terceiras (BORGES & DRUCK, p. 25).

Para a empresa de uma formal geral, o objetivo da terceirização é o de concentrar-se em sua atividade principal e de negócios, a sua atividade fim. Por outro lado, a terceirização realiza um duplo movimento: econômico, ou seja, redução de custos de produção; e outro ideológico, na medida em que fragiliza a luta da categoria profissional dos trabalhadores.

Motivado por diferentes movimentos do capital, destacando a tecnologia e as precarizações em geral, o desemprego tornou-se um problema social, de aflições e sofrimentos, da força de trabalho, bem como da família, cujos efeitos avançam ano a ano a proporções crescentes.

## 2.6 DESEMPREGO / DESEMPREGADOS

Vítima do modelo de produção capitalista, o desemprego “é um problema de

desajustes entre quantidades, mas também entre qualidades” (SANCHIS, 1997, p. 81), pois, “desempregadas são aquelas pessoas que não têm um emprego e que assim se manifestam inscrevendo-se em suas repartições” (INEM, SANCHIS, p. 41). Mas, que precisam de ocupação e sobrevivência, mesmo que no campo da informalidade.

Para Dedecca (1998, p. 100), o desemprego ocorre quando “a pessoa não desenvolve uma atividade produtiva, mas está procurando uma oportunidade de trabalho”. A princípio, a pessoa ociosa aceita qualquer condição de emprego em suas determinações de vínculos, tornando-se mais um problema social.

Já Marx (In SANCHIS, 1995, p. 40) “[...] entendia o desemprego como um instrumento imprescindível para assegurar o funcionamento do processo de acumulação capitalista, de maneira que a sua redução abaixo de certo nível podia supor a detenção ou ao menos a desaceleração do processo de reprodução do capital”.

O trabalho humano está sendo sistematicamente eliminado do processo de produção. Máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritório e operários às filas do desemprego ou, pior, para as filas do auxílio desemprego. Cada semana mais trabalhadores são demitidos. Como uma epidemia mortal infiltrando-se inexoravelmente no mercado de trabalho, a estranha e aparentemente inexplicável nova doença econômica se espalha, destruindo vidas e desequilibrando comunidades inteiras no seu rastro (RIFKIN, 1995, p. 3).

De Masi (1999, p. 49), com base em texto apresentado por Keynes na Conferência de Madrid, escreve que “o desemprego é um mal que precisa ser combatido com o aumento de investimentos”. O mesmo é consequência das descobertas aceleradas de instrumentos de produção que economizam mão-de-obra, em intensidades maiores do que os empregos novos que se criam, porém em percentuais muito menores.

Já os trabalhadores da construção civil, em sua maioria, também expulsos ou desempregados pela tecnologia aplicada no campo, vieram para o meio urbano na busca de melhores condições de vida e de trabalho, por sua vez, para o trabalho na construção civil, predominantemente por falta de uma ocupação ou profissão, por gostar da profissão, por vocação e ou, por questões econômico-sociais. Porém, os mesmos também vêm sentido os mesmos princípios e processos ora no campo, sendo aplicados concomitantemente aos produtos e serviços, no mesmo segmento de produção junto à construção civil.

Para Cardoso Jr. (2001), as causas do desemprego recente na economia brasileira referem-se:

Ao conjunto de transformações estruturais em âmbito mundial, que resulta, portanto, dos processos de reorganização produtiva e tecnológica e das novas formas de gestão empresarial, com rebatimentos inexoráveis no país, em sua fase atual de crescente abertura e integração junto aos mercados centrais” [FRANCO, 1999; AMADEO & CAMARGO, 1996].

Já Sachis (1995, p. 152) aponta para outros sentidos mais específicos, como para esta de que “a causa fundamental do desemprego juvenil é a mesma que a do desemprego adulto: a escassez de empregos” e (p. 127) pela desaceleração do ritmo do crescimento e pela debilidade da demanda de trabalho. Dentre estas abordagens, podem-se assinalar outras que também influenciam o desemprego, “a existência de mercados de trabalhos internos, o recurso à economia informal ou a expansão da franja de empregos precários, as práticas discriminatórias – justificadas ou não – das empresas, a menor produtividade dos jovens ou seu custo mais elevado, a excessiva proteção legal e sindical de que gozam os trabalhadores já instalados ou a escassa proteção de que desfrutam aqueles que buscam seu primeiro emprego” (p. 151).

Para Gorz (1990), aproximadamente 35% a 50% da população ativa britânica, francesa, alemã e americana encontra-se desempregada ou desenvolvendo trabalhos precários, parciais, dando a dimensão daquilo que correntemente se chama de sociedade dual.

O desemprego decorre muito mais da configuração da economia do que do sistema de formação dos jovens. (SACHIS, 1995, p. 201). Por outro lado, as diversas variáveis macro-econômicas, estruturais, institucionais, de fiscalizações, exercem forte influência no desempenho da economia e no mercado de trabalho. Além disso, a incorporação de tecnologias, mudanças de processos e sistemas, bem como novos tipos de vínculos (terceirizações, *home-work* ou outros), interferem sobremaneira no contexto laboral.

Moncada (1983) destacou que “muitos empregos e, todos nós sabemos, são pura repetição de rotinas que se aprendem facilmente. De fato, 80% dos trabalhos inventariados na classificação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) são exatamente isso, “rotinas processuais” em que só se precisa prestar atenção para repetir bem, sem que a tarefa em si desenvolva algum outro desafio à inteligência do trabalhador” (SANCHIS, 1995, p. 242). Aí entra a tecnologia, o software, a máquina fazendo o trabalho de rotina, repetitivo, simples, substituindo o trabalho vivo do homem pelo trabalho morto, da máquina, dos equipamentos, da tecnologia, dos sistemas.

Para Araújo (2006, p. 288),

As metamorfoses do mundo do trabalho, particularmente no processo de reestruturação produtiva e de seu novo corolário técnico-organizacional flexível, ao excluir um contingente expressivo do mercado de trabalho formal, dissemina

sentimentos de fracasso, impotência, um conjunto de sofrimentos que, ao reforçar a sensação de inutilidade, gera vergonha e baixa auto-estima.

Destarte, a exclusão dos empregos, tendencialmente de longa duração e em todas as áreas, independente da relação de gênero, idade, classe social, nível cultural, etnia, credo, entre outros, provoca diferentes malefícios pessoais, profissionais e a saúde. Requer a compreensão do fenômeno e a descoberta de novas formas de carreira e profissionalização, impulsionados pelos órgãos institucionais e representativos de classe, dentre eles destaca-se o papel e a atuação exemplar dos sindicatos laborais/obreiros e patronais.

## 2.7 OS SINDICATOS EM QUESTÃO

Nesta abordagem, que envolve as organizações de representação profissional e também patronal, no âmbito das classes obreiras, percebe-se uma grande mudança ao longo da história, conforme se aponta a seguir, fundamentado em diversos autores.

Em Marx (Apud COSTA, 2004, p. 94),

Os sindicatos funcionam bem como centros de resistência contra investidas do capital. Fracassam parcialmente por um uso não judicioso do seu poder. Fracassam geralmente por se limitarem a uma guerrilha contra os efeitos do sistema existente, em vez de simultaneamente o tentarem mudar, em vez de usarem as suas forças organizadas como uma alavanca para a emancipação final da classe operária.

Nesta abordagem, alude-se ao que era a ação sindical muitos anos atrás, principalmente no tocante à força do movimento de representação profissional. Não obstante, a uma avaliação ideológica<sup>25</sup>, crítica e firme, percebem-se uma postura e atuação crescentemente tímida, muito diferente e ao que parece, cada vez mais distante dos reais anseios dos seus representados e associados.

Mas, neste horizonte sem qualquer possibilidade concreta de mudanças profundas na vida dos trabalhadores, a ação sindical está restringida pela profunda transformação regressiva da estrutura produtiva, pelo crescimento econômico medíocre, pela

---

<sup>25</sup>A ideologia, segundo Lukács, é, acima de tudo, aquela forma de elaboração ideal da realidade que serve para tornar consciente e operativa a práxis social dos homens. [...] a ideologia é também, indissociável do primeiro aspecto, um instrumento de luta social que caracteriza toda sociedade, ao menos aquelas da pré-história da sociedade. A ideologia é uma forma específica de resposta às demandas e aos dilemas colocados pelo desenvolvimento da sociabilidade. [...] Cabe à ideologia uma função mais restrita, política. A ideologia é uma função social. O fenômeno da ideologia corresponde a uma necessidade social concreta, específica. A cada momento as sociedades necessitam ordenar a práxis coletiva dentro de parâmetros compatíveis com a sua reprodução. Fonte: LESSA, Sérgio. A Ontologia de Lukács, 1997.

redução dos espaços de negociação setoriais e nacionais, pelo aumento do desemprego, pela redução da precarização das condições e relações de trabalho (MATTOSO, 1999, p. 19).

Também contribuem neste sentido os aspectos de desregulamentação do mercado de trabalho, diminuição da proteção ao emprego, debilitação da organização sindical, acordos de adesão ao sindicato e a extensão da negociação coletiva, em vigor desde os anos 1970, foram retirados. Proíbem-se greves de solidariedade, piquetes de apoio e ações não-oficiais, assim como, os sindicatos foram indiretamente responsabilizados por infrações à lei por parte de seus associados (BEYNON, 1997, p. 47).

Para Haddad (Apud TAVARES, 2004, p. 178), o sindicato é,

[...] correlativamente, o alvo prioritário do poder político que o enfrenta diretamente, e do poder das empresas que, pela mobilidade conquistada, dele se esquivam. A luta sindical estreita-se a ponto de contemplar apenas a reivindicação de mais empregos enquanto se presencia o corte ininterrupto de postos de trabalho e a transformação de parte das forças produtivas em forças destrutivas: o lúmpem moderno.

Segundo Jinkings (2004, p. 240), “a ação sindical nos ambientes laborais não tem sido capaz de impedir seus efeitos lesivos para as condições de vida e trabalho dos bancários. [...] a luta coletiva dos anos de 1980, que mobilizou grande quantidade de bancários em assembleias, passeatas e greves, em todas as regiões do país, dá lugar a atividades e manifestações com participação mais restrita de uma base sindical tolhida pelo medo do desemprego ou integrada ideologicamente às estratégias patronais”.

Os sindicatos de trabalhadores, em sua maioria ficaram enfraquecidos pela sua inadaptabilidade à representação de novos padrões impostos pelo mercado e pelo governo, pelo tipo de trabalhadores (mulheres, jovens, imigrantes, trabalhadores informais, aposentados), à atuação de novos locais de trabalho (escritórios do setor privado, indústrias de alta tecnologia, terceirizações e quarteirizações) e ao funcionamento das novas formas de organização (a empresa em rede em escala global).

Os sindicatos realmente assumiram um papel defensivo, regredindo em muitos aspectos na defesa dos interesses de sua categoria profissional, tornando-se órgãos limitados quanto aos seus objetivos e ações. Deixam a desejar, no seu papel de apoio, suporte e defesa dos seus associados, nas fiscalizações das obras, dos registros formais dos trabalhadores, das condições de segurança e medicina do trabalho, dos treinamentos e qualificações dos trabalhadores em relação a parcerias, entre outros, atuando muitas vezes em defesa de interesses pessoais e administrativos e não dos coletivo-profissionais, o que o estudo também

pretende mostrar.

Antunes (2002, p. 71) nos relata que, “a partir do final dos anos 70, particularmente na década de 1980, presenciou-se, nos países do capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política”. E aponta também para a inserção do “sindicalismo da Força Sindical, com forte dimensão política e ideológica, preenche o campo sindical da nova direita, da preservação da ordem, da sintonia com o desenho do capital globalizado, que nos reserva o papel de país montador, sem tecnologia própria, sem capacitação científica, dependente totalmente dos recursos forâneos”. Percebe-se uma postura de abandono de concepções socialistas e anti-capitalistas, em nome de uma acomodação dentro da ordem (p. 81). O mundo do trabalho não encontra, enquanto tendência dominante, nos seus órgãos de representação sindicais e partidários, disposição de luta anti-capitalista (p. 73).

Para Beynon (1997, p. 35), “os sindicatos deveriam cessar de se comportar como (supostas e imperfeitas) organizações de classe e que, antes, deveriam enfatizar seu papel como organizações de serviços, capazes de fornecer atendimento individual para seus membros”.

Ocorre, portanto, um deslocamento do sindicalismo forte para um sindicalismo fraco. Tem-se também que o sindicalismo se dissolveu, pois ocorreu um declínio na sua dinâmica própria, da taxa de sindicalização, sucessos de legislações, lideranças leigas, morte de trabalhadores nas greves e demissões, mudanças verificadas nos locais e nos processos de trabalho, alto desemprego em áreas até então consideradas importantes, ampliação das negociações coletivas, entre outros.

Enfim, os sindicatos e seus líderes tendem a continuar enfrentando um ambiente econômico hostil, bem como um mercado de trabalho desfavorável. Os seus líderes aceitaram e timidamente aderem ao coro de aprovação do mercado, assim como, a esquerda está mais fraca do que nunca. E, por que não dizer, que permitem ou em parte, o trabalho no âmbito das relações informais, presente na economia e no mercado de trabalho, em especial na construção civil.

Assim sendo, Santos (2006, p. 220) entende que o “principal objetivo da administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, ao empregado”. Prática que não tem acontecido na mesma proporção ao trabalhador, motivado pelo enfraquecimento da representatividade e força sindical, da redução crescente dos postos de trabalho, da precarização das relações e condições de trabalho, entre outros.

No segmento da construção civil de Cascavel e região, o SINTRIVEL - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção de Cascavel e Região - é o sindicato que representa a classe trabalhadora - e a classe patronal está representada por meio do SINDUSCON / OESTE-PR - Sindicato da Indústria da Construção Civil do Oeste do Paraná. Ambas as entidades sindicais dispõem inúmeros esforços para a ampliação e manutenção do seu quadro social, bem como, da atuação mediante contribuições e a contraprestação de serviços.

Ocorre, porém, na avaliação dos pesquisados junto ao segmento da construção civil, trabalhadores e construtores, tanto as construtoras, pessoas jurídicas, empreiteiros e proprietários donos das obras, têm demonstrado uma distinção clara para com os seus interesses. Um distanciamento, uma certa reserva para com os sindicatos, motivado pelos aspectos econômicos, sociais, legais, tecnológicos, laborais e pessoais, em que a própria “informalidade das relações de trabalho” configura-se também como uma consequência da ação econômica do capital sobre o trabalho, bem como, para com o “trabalhador”, que aceita esta condição de trabalho por motivos econômico-sociais, ocupacionais, laborais e pessoais, entre outros, contribuindo assim para o enfraquecimento da categoria e dos mesmos, principalmente no âmbito laboral.

Esta situação de exclusão do mercado formal de trabalho, da fragilidade de representação laboral, das precarizações em geral do trabalho sob relações informais de trabalho, reflete-se na auto-estima e no sofrimento do trabalhador e de sua família da qual constitui o arrimo.

## 2.8 O SOFRIMENTO DO TRABALHADOR NO COTIDIANO DO TRABALHO

Como consequência das crescentes exigências e instabilidades do modelo vigente, o dia-a-dia do trabalho, retrata um outro lado da vida profissional, que atinge e vitima o ser social trabalhador da construção civil, independente do local e área de trabalho.

Jinkings (2004, p. 239), no contexto da precarização social e da desregulamentação da economia, afirma que o cotidiano laboral de grandes contingentes de bancários é marcado pela insegurança, pela ansiedade e pelo medo. O sofrimento psíquico de muitos desses trabalhadores, derivado do controle, da pressão, da intensidade do trabalho, do medo de erro e da demissão, das relações tensas e competitivas nos ambientes laborais, desgasta a saúde mental contaminando o tempo livre. As lesões por esforços repetitivos (LERs) – síndrome do mundo produtivo na era da eletrônica – atingem grande número de bancários, degradando

suas condições físicas e repercutindo sobre a vida psíquica e social. Enfim, atingem a todos os trabalhadores, diferenciando apenas na dosagem.

Na construção civil são problemas conhecidos, manifestações do sofrimento, as questões de saúde: vícios envolvendo alcoolismo, tabagismo e drogas; doenças orgânicas e infecto-contagiosas; a exposição aos riscos e os acidentes de trabalho; as precárias condições de higiene do canteiro de obras, o absenteísmo, a baixa produtividade e a qualidade, os níveis instrucionais do trabalhador, os constrangimentos, entre outros.

Santos afirma que (2004, p. 304), na tentativa de neutralizar o “sofrimento psíquico”, o trabalhador utiliza-se de mecanismos que o colocam efetivamente em risco, como dirigir em alta velocidade, trabalhar por longos períodos sem descanso e fazer ultrapassagens em locais perigosos da estrada. A resistência física revela, ao mesmo tempo, a depreciação da força de trabalho (p. 305).

Para Dejours (1996, p. 152),

A maioria dos trabalhadores está no limite da normalidade”. As pressões do trabalho que põem particularmente em causa o equilíbrio psíquico e a saúde mental derivam da organização do trabalho. O equilíbrio seria o resultado da regulação, que requer estratégias defensivas especiais elaboradas pelos próprios trabalhadores (p. 153). [...] As defesas construídas pelo coletivo de trabalhadores que, para funcionar requerem a participação de todos os membros do coletivo (p. 154).

Ainda para o autor (p. 160), o prazer no trabalho é um produto derivado do sofrimento. A criatividade confere sentido porque ela traz, em contrapartida ao sofrimento, reconhecimento e identidade. Já, “o desafio aqui seria reconciliar saúde mental e trabalho, assim como, segurança e produtividade” (SIMARD, 1988). A transformação do sofrimento em iniciativa e em mobilização criativa, buscando um bem-estar maior e certa qualidade de vida, está posta como contraponto entre o que melhorou, se manteve e piorou na construção civil, ao longo dos anos, nas relações de trabalho, na segurança e medicina do trabalho, no treinamento e qualificação, na remuneração, nas jornadas laborais, entre outros, objetos de pesquisa, em que deve haver a colaboração e cooperação do empregador e do trabalhador na busca de objetivos comuns.

## 2.9 COOPERAÇÃO NO TRABALHO

A cooperação é um item cada vez mais importante e necessário nos processos de trabalho, na produção e na sociedade de uma forma geral. Foca-se em si no coletivo, a união,

o espírito de times, equipes / grupos, células de trabalho, força tarefa, independente da relação de vinculação, formal ou informal. São envolvidos todos os trabalhadores como sendo massa crítica, como cabeças pensantes, como diferenciais competitivos. Isto da função mais simples à função mais graduada e complexa.

Para Marx (1985, p. 259; 262), a cooperação é

A forma de trabalho em que muitos trabalham planejadamente lado a lado e conjuntamente, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos”. Ainda, “ao cooperar com outros de um modo planejado, o trabalhador se desfaz de suas limitações individuais e desenvolve a capacidade de sua espécie”<sup>26</sup>, gerando uma força total que é maior que a soma de todas as forças parciais, de modo que a mera união das forças pode diminuir o tempo e alargar o âmbito de suas atividades.

Assim, por exemplo, quando pedreiros formam uma fila de mãos para levar tijolos do pé ao alto do andaime, cada um deles faz o mesmo, mas não obstante as operações individuais formam partes contínuas de uma operação global, fases específicas, que cada tijolo tem de percorrer no processo do trabalho, e pelas quais, digamos, as 24 mãos do trabalhador coletivo o transportam mais rapidamente do que as 2 mãos de cada trabalhador individual que subisse e descesse o andaime. O objeto do trabalho percorre o mesmo espaço em menos tempo. Por outro lado, ocorre combinação de trabalho quando, por exemplo, uma construção é iniciada, ao mesmo tempo, de vários lados, embora os que cooperam façam o mesmo ou algo da mesma espécie.

Como cooperadores e como membros de um organismo que trabalha, eles não são mais do que um modo específico de existência do capital. A força produtiva que o trabalhador desenvolve como trabalhador social é, portanto, força produtiva do capital. A força produtiva social do trabalho desenvolve-se gratuitamente tão logo os trabalhadores são colocados sob determinadas condições, e o capital os coloca sob estas condições (MARX, 1996, p. 264).

Dejours (1996, p. 168) coloca a questão da “cooperação entre os trabalhadores – cooperação horizontal – e a cooperação entre trabalhadores e gerência – cooperação vertical. Porque, freqüentemente, é útil obter o consenso e ter o apoio do chefe. Ou então, referir-se à decisão do chefe, nos casos em que o consenso não é possível”. Os trabalhadores de relações formais e informais convivem lado a lado no mesmo canteiro de obras. Trabalham em prol de objetivos comuns. Necessitam conviver em harmonia e produzem, quantitativa e qualitativamente, dando retorno máximo ao capital.

<sup>26</sup> “A força do homem isolado é mínima, mas a união dessas forças tão mínimas gera uma força que é maior que a soma de todas as forças parciais, de modo que a mera união das forças pode diminuir o tempo e alargar o âmbito de suas atividades”. (CARLI, G. R. Nota a VERRI. P. Op. Cit., t. XV, p. 196.)

Todo trabalho diretamente social ou coletivo executado em maior escala requer em maior ou menor medida uma direção, que estabelece a harmonia entre as atividades individuais e executa funções gerais que decorrem do movimento do corpo total, em contraste com o movimento de seus órgãos autônomos. Um violinista isolado dirige a si mesmo, uma orquestra exige um maestro. Essa função de dirigir, superintender e mediar torna-se função do capital, tão logo o trabalho a ele subordinado torna-se cooperativo (MARX,1996, p. 263).

Portanto, temos aí uma função específica do capital, a função de dirigir, seja como: engenheiro, mestre-de-obras, pedreiro, carpinteiro ou outra atribuição na construção civil, assume características específicas, de gestão e ou de execução, buscando resultados alavancadores e efetivos para a produção desmedida do valor.

Com base nestes diferentes autores e enfoques, desta fundamentação teórica apresentada, pretende-se focalizar o panorama do emprego em Cascavel, e especificamente no objeto de estudo, para então avaliar suas implicações, manifestações e tendências no âmbito das relações informais e a proposição de ações, conforme segue.

### **3 PANORAMA DO EMPREGO NA CONSTRUÇÃO CIVIL EM GERAL E EM CASCAVEL, PR.**

A palavra “Cascaavel” origina-se de uma variação do latim clássico “*caccabus*”, cujo significado é “*borbulhar d’agua fervendo*”. O nome surgiu de um grupo de colonos que, pernoitando, nos arredores de um rio, descobriram um grande ninho de cobras cascavéis, denominando-o Cascaavel. A sonoridade do guizo originou o nome da serpente: do latim “*tintinnabulum*”, literalmente “*o badalar do chocalho*”. A serpente, cultuada desde a Antigüidade, é símbolo de poder e sabedoria.

Cascaavel é um município localizado no Oeste do Estado do Paraná. Fundado em 28 de março de 1930, por José Silvério dos Reis de Oliveira, porém emancipado política e administrativamente em 14 de novembro de 1951, pelo então governador Bento Munhoz da Rocha Neto, através da Lei nº 790/51, criando-se então o município, que depois sofreu subdivisões com a criação de novos municípios limítrofes.

Cascaavel, atualmente, é a metrópole da oeste do Estado. Possui aproximadamente 300.000 habitantes. Destaca-se, na educação, como pólo universitário, com cerca de 21 mil estudantes de 3º grau, através de universidades pública e várias particulares. É excelência na saúde e medicina, contando com uma qualitativa estrutura de hospitais, clínicas e postos de saúde, bem como de profissionais de diferentes especialidades, que atendem toda a região.

Distingue-se, também, pelo comércio, pela grande infra-estrutura industrial e de serviços em diferentes áreas, que transparecem toda a grandiosidade da cidade.

As forças que tornaram Cascaavel um pólo regional também estão ligadas ao agronegócio, desde a presença de culturas agroindustriais da soja, milho, trigo, aveia, entre outras, como da produção e o abate de frangos, suínos e bovinos, passando pela sua comercialização, até o desenvolvimento da oferta de serviços cada vez mais especializados.

Todo este crescimento e expansão do município geram, por sua vez, diferentes oportunidades e, por outro lado, ameaças nos diversos setores e segmentos de atividades da economia, assim como do emprego e da renda, tanto formais quanto informais. Situações que refletem também o contexto do Estado e do país.

O Brasil passou e passa por um período de profundas transformações em diferentes

áreas, impulsionadas pela diversidade de demandas da sociedade, pelas respostas dadas pelo capital em relação à crise do mercado, especificamente do trabalho, instaurado no pós-1970, pelas crescentes transformações da economia mundial, do avanço tecnológico em todas as áreas do conhecimento e da produção, do mercado em geral, da globalização, entre outras.

O mercado de trabalho brasileiro, como qualquer outro mercado, apresenta oscilações, ora de aquecimento e crescimento e ora de retração e em outros, de equilíbrio. Historicamente, nas últimas décadas a nossa economia está estagnada, sendo nos últimos anos com crescimento em níveis inferiores a 3%. É marcada pela heterogeneidade de relações, vínculos formais e informais e pelas diversas formas de trabalho, além da regressividade da distribuição da renda e da negação do ser social, tanto no setor tradicional quanto no moderno, refletindo uma herança social.

O desenvolvimento econômico, ao invés de promover avanços com homogeneização de condições, criou uma série de desigualdades, que estão presentes, desde o período colonial. Também, no Brasil, o movimento de migração, da população do campo para a cidade, forte nos anos de 1970, com a mecanização e modernização da produção no campo, fez parte do forte processo de formação do mercado de trabalho urbano, inclusive o da construção civil.

Segundo Baltar (1998, p. 129), a estagnação da economia brasileira, desde o início dos anos 1980, refletiu-se na geração insuficiente de empregos, o que não permitiu o desenvolvimento profissional e a ascensão socioeconômica da população.

Ainda conforme Baltar (p. 131), o melhor indicador do impacto da estagnação econômica sobre o mercado de trabalho foi o comportamento do emprego formal. Diminuiu muito entre 1980 e 1983 e aumentou bastante entre 1984 e 1986, passando a flutuar até o final da década. O resultado foi o aumento do emprego formal, mas muito aquém do ritmo de crescimento da população urbana com idade para trabalhar.

O mau desempenho do emprego formal não se limitou à indústria manufatureira. A violência que decepcionou inúmeras vagas na indústria manufatureira chegou na mesma proporção nos outros setores de atividade com intensa diminuição do emprego formal, foram a construção civil e os serviços de crédito, financiamento, seguro e capitalização. Em menor proporção o emprego formal também foi reduzido no comércio, em serviços técnicos e de apoio à atividade econômica e em transporte e comunicação. (BALTAR, 1998, p. 138).

O Brasil registrou, no nível de empregos formais, somando todos os setores de atividades econômicas, conforme demonstrado no Quadro 1 adiante, de 1996 a 1999, um crescimento negativo, ou seja, demitiu/desligou mais trabalhadores do que admitiu/contratou. De 2001 a 2005 já apresentou um pequeno crescimento. Na cidade de Cascavel, PR, os

índices também se elevaram.

No segmento da construção civil no país, há muitos anos, conforme Apêndice 1, revela uma queda na mão-de-obra registrada, demitindo mais trabalhadores do que contratando, exceto nos anos 2004 e 2005, concentrada em um longo período de instabilidade e estagnação econômica, presença da inflação, baixos níveis de financiamento públicos em infra-estrutura, habitações para a população, cidade até então muito caracterizada pelo agronegócio, entre outros. O município de Cascavel, por sua vez, registrou um ritmo de forte oscilação no seu crescimento, entre índices negativos e positivos do emprego formal na construção civil, conforme o Apêndice 4, já apresentando novos fatores ligados ao crescimento, atribuíveis à demanda reprimida de residências, à construção da rodovia PR Cascavel/Toledo, à formação do pólo universitário e da saúde, entre outros.

O contingente da população com seus empregos através de vínculos formais está, no entanto, muito aquém da população economicamente ativa existente, situação evidente tanto em nível de país como de município, bem como por atividade econômica. A situação é preocupante, carece de esforços no sentido de mapeamento, leitura e análises das relações e do contexto, envolvendo as relações da informalidade do trabalho, que para Pinheiro (2004), “é maior e pior do que parece”, porque aproximadamente 2/3 do que se constrói é no âmbito das relações de informalidade do trabalho.

Relevantes são as conseqüências para os trabalhadores e a União, com o aumento do emprego nas relações informais, da forte e crescente presença do trabalho nas relações informais, da economia subterrânea, da terceirização de serviços, das precarizações em geral, entre outros, contribuindo sobremaneira para a deterioração do mercado de emprego e a precarização das relações e condições de trabalho, o desemprego e a miséria, da redução da renda, entre outros.

Por outro lado, muitos segmentos de atividades da economia brasileira oscilaram no seu crescimento, outros efetivamente cresceram ao longo dos anos. Na Construção Civil, no emprego formal não se verificou o mesmo, exceto 2004 e 2005, conforme Apêndices 1 e 4. No entanto, essa falta de correlação do nível de atividade econômica com o nível de empregos demonstra um aumento dos postos de trabalho no setor informal, no âmbito das relações informais de trabalho, ou desempregada nas mais diferentes áreas e segmentos econômicos, inclusive na construção civil e a pergunta é: O que fazer para reverter o quadro?

Das políticas econômicas empregadas nos últimos anos, bem sucedidas a partir dos governos Fernando Henrique Cardoso e depois pelo governo Lula, muito se direcionaram para a estabilização da economia, de políticas recessivas a qualquer custo para a contenção da

inflação próximo de zero, ao ano, do controle do consumo, da gestão das taxas de juros, entre outras. Foram prioridades, mesmo com baixos níveis de remuneração a quem produz, sendo reflexo na agricultura, pois a mesma sustentou a população brasileira e os governos a preços módicos, bem como a indústria e os serviços em geral, que muito cresceram no campo da informalidade.

Robusti (2004), presidente do Sinduscon de São Paulo, em artigo publicado no Jornal Valor Econômico, escreve apontando diferentes aspectos preocupantes:

A construção civil formal é responsável pela infra-estrutura, habitação, saneamento básico e edificação. [...] 55% da força de trabalho, incluindo-se neste total o setor público, são informais. [...] Já a maioria que está na informalidade atua na autoconstrução. [...] Aproximadamente 65% das empresas brasileiras que atuam na construção civil estão na informalidade. [...] Dois terços do que se construiu no Brasil, em 2002, foi produzido pela informalidade.

Por outro lado, o Brasil cresce populacionalmente (Quadro 1) e gradativamente vem deixando de ser um país de população jovem. Vem formando *pari passu* uma mão-de-obra economicamente ativa maior, em face da idade dos cidadãos, a expectativa de vida e o tempo de contribuição do trabalhador para fins de seguridade social. No entanto, está formando um contingente de força de trabalho, que quer e precisa de trabalho e emprego, por questões econômicas, sociais, profissionais, ideológicos e pessoais, bem como de inserção no mercado de trabalho, assim como de sua ocupação, valorização e realização.

Pretende-se assim caracterizar e demonstrar a realidade do trabalho que cerca a cidade de Cascavel, PR, através dos levantamentos<sup>27</sup>, analisar os mesmos, o segmento de atividade econômica da construção civil, destacando as diferenças, potencialidades e deficiências.

Ao tratarmos os dados apresentados e examinados do Quadro 1, que possuem como fonte a população e o registro formal de empregos no país, percebemos que indicam que o índice de desemprego ganha dimensões reais que colocam em questão o crescimento da força de trabalho em desemprego, em subempregos e no trabalho sob relações de informalidade.

No Quadro 1, apresentamos a população brasileira, o registro formal de empregos na RAIS, as contratações e demissões de trabalhadores no ano com o saldo e o percentual de crescimento por ano. Verifica-se que a população e os empregos cresceram.

---

<sup>27</sup> Os levantamentos neste capítulo, adiante apresentados, são resultados de pesquisa bibliográfica e documental, de fontes secundárias, oficiais, iniciando-se com dados populacionais, registros do emprego formal através do CAGED – Cadastro Geral de Admitidos e Demitidos e da RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, que se compõem da população com vínculo empregatício, ou seja, com carteira e contrato de trabalho assinados entre as partes, empregador e empregado, dados do IPARDES, da Prefeitura Municipal de Cascavel, etc.

Totalizados todos os segmentos de atividades da economia brasileira (indústria de transformação, serviços, comércio, construção civil, agropecuária, administração pública, extrativa mineral e outros) no período compreendido de 1996 a 1999, houve uma queda com um crescimento negativo do emprego formal, ou seja, demitiu-se mais trabalhadores ano a ano do que se contratou, passando o mesmo a ser positivo a partir do ano 2000 em diante até 2005, com maior destaque nestes dois últimos anos, fechando, respectivamente, com elevação entre 6,5% e 5,9% de contratações sobre as rescisões de contratos de trabalho para com os trabalhadores, o que revela a retomada dos níveis de crescimento do emprego formal e por sua vez da economia.

Tomando por base o ano de 2005, de acordo com a análise do Ministério do Trabalho, da participação relativa de cada subconjunto estável de atividades no universo dos regimes de vínculos formais, 79%, ou seja, 26,2 milhões de trabalhadores correspondem ao estoque de empregos preponderantemente celetistas (CLT), de demanda das firmas, requeridos pelo processo produtivo, do crescimento da economia, do dinamismo da demanda por serviços pelas firmas do setor terciário, das exportações e da ação de fiscalização, entre outros, enquanto que 21%, ou seja, 7 milhões de trabalhadores pertencem ao regime estatutário, normalmente dependentes de implementações de políticas públicas e de receitas de manutenção do setor público.

Considerando estes dados ora apresentados, gerados e controlados pelos órgãos oficiais públicos, envolvendo especificamente a população brasileira e sua relação com o estoque de empregos, e até para com a população economicamente ativa e ocupada, percebe-se uma enorme lacuna, um interregno, para com a população empregada, formalmente contratada, ano a ano no país. Diante disso é que se questiona: Onde se encontram os trabalhadores brasileiros, no exterior, na ociosidade, desempregados ou será no âmbito das relações de informalidade?

QUADRO 1 – POPULAÇÃO E MÃO-DE-OBRA REGISTRADA, COM EMPREGO FORMAL – BRASIL, TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS, DE 1996 A 2005:

ANOS										
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BRASIL – TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS										
POPULAÇÃO BRASILEIRA - IBGE	*158.312.322	*161.184.034	*164.055.746	*166.927.458	*169.799.170	172.385.826	174.632.960	176.871.437	181.581.024	184.184.264
ESTOQUE DE EMPREGOS - RAIS	23.823.307	24.100.664	24.489.205	24.993.052	26.228.629	27.189.614	28.683.913	29.544.927	31.407.576	33.238.637
ADMISSÕES - CAGED	8.225.513	8.554.072	8.067.391	8.181.425	9.668.132	10.351.643	9.812.379	9.809.343	11.296.496	12.179.001
DEMISSÕES - CAGED	8.530.463	8.589.803	8.649.144	8.377.426	9.010.536	9.760.564	9.049.965	9.163.910	9.773.220	10.925.020
SALDO	(-304.950)	(-35.731)	(-581.753)	(-196.001)	657.596	591.079	762.414	645.433	1.523.276	1.253.981
% CRESCIMENTO	(-1,22 %)	(-0,18 %)	(-2,8 %)	(-0,96 %)	3,2 %	2,72 %	3,59 %	2,89 %	6,55 %	5,09%

FONTE: IBGE, MTE.GOV.BR – RAIS e CAGED;  
População Censo 1991 = 146.825.475 \*Projeções

O estoque de empregos formais constante na RAIS é baixo em relação à população do país e em idade laboral, prevista entre 16 a 65 anos principalmente. Isto pode revelar que os dados não correspondem à realidade, ou então, que é crescente e assustadora a presença das relações de informalidade na economia do trabalho, entre outros modos de sobrevivência.

Destaca-se, conforme Apêndice 1, que o segmento da construção civil brasileira registrou, ao longo dos últimos anos, uma queda verificada no crescimento negativo do nível de emprego formal, desligando mais trabalhadores do que efetivamente contratando, exceto nos anos de 2004 e 2005, nos quais o crescimento foi positivo em função de inúmeras obras atribuídas a diversos fatores, como: a) a demanda reprimida / falta de imóveis em Cascavel, principalmente de residências, resultante de um longo período de estagnação, de aproximadamente 10 anos; b) certa estabilidade econômica do país e de Cascavel; c) investimento público de estradas e viadutos envolvendo Cascavel e Toledo, o que injeta recursos financeiros na economia, gera empregos, assim como melhorias na infra-estrutura de estradas, asfaltos, saneamento de água e esgotos, luz elétrica, entre outros; d) tendência da cidade, pólo universitário e de saúde, a exemplo da FAG – Faculdade Assis Gurgacz, localizada no bairro Santa Cruz, em que o vazio urbano entre a cidade e a Instituição de Ensino Superior - IES, está sendo preenchida por edificações e toda a sua infra-estrutura básica, entre outros.

Especificamente no ano de 2005, ocorreu o melhor desempenho histórico na construção civil. Um segmento que, em toda década de 1990 e quase metade desta atual estava em declínio, superou a crise estrutural, ressaltando aspectos de mudanças macroeconômicas, estabilidade de preços, aquecimento do nível de atividades da construção civil, de variáveis que dinamizaram a demanda por emprego, mudanças no marco legal e institucional, que regulam as atividades da construção civil, geraram também para o segmento de atividades, uma enorme contribuição social, para a sua mão-de-obra, que é eminentemente de baixa escolaridade e qualificação, oriunda do campo e que escolheu esta profissão, para muitos dos casos, por falta de opção profissional.

Avaliando os números do quadro em si, percebe-se que existe certa estabilidade em cada indicador, pois as variações não são significativas. Por outro lado, ante certo pessimismo: pergunta-se, Para construir tudo o que se construiu e se constrói neste país, será somente com este contingente de força de trabalho registrado? Não será por uma outra nova e crescente forma de vinculação laboral e precária que se fez, se faz tudo isto e se fará ainda mais? Estas indagações servem para retratar e contrastar com a realidade pesquisada e presente em todos os segmentos de atividades.

Constatamos, conforme Apêndice 2, que, somados todos os segmentos de atividades econômicas, Cascavel apresenta, no geral, motivado por diferentes fatores, priorizando a demanda reprimida de residências, os investimentos públicos de estradas e asfalto, principalmente Cascavel e Toledo, bem como, em alguns bairros, o pólo universitário e de saúde de Cascavel, o fortalecimento do agronegócio, entre outros, uma evolução percentual significativa atípica, ano a ano nos seus níveis de emprego, ou seja, cresceu mais na quantidade de empregos formais do que os índices gerais do Brasil, principalmente nos anos de 2002 e 2004, fechando em 2005 em 6,84% contra 5,09% do país.

Por outro lado, em relação à sua população economicamente ativa e ocupada, também revela a presença do baixo nível de registro de empregos formais, girando numa média estimada em aproximadamente 45% dos seus trabalhadores. Porém, comparada ao estoque de empregos, bem como, com as suas contratações, revela um grande interregno, ou seja, um vazio que possivelmente se encontra realmente no campo do desemprego ou na informalidade ou outra.

Das ocupações de maiores quantitativos de contratações, envolvendo todos os segmentos e setores de atividades econômicas em Cascavel, PR, conforme Apêndice 3, constata-se que, de todas as ocupações existentes, registradas formalmente em carteira de trabalho no município, a maior incidência concentra-se em alimentador de linha de produção, existente principalmente nos frigoríficos / abatedouros de aves, suínos, bovinos e em vendedor de comércio varejista, incluso na área de vendas dos diversos estabelecimentos comerciais do município. Próximo está também o trabalhador na avicultura, na área rural; o auxiliar de escritório ou administrativo burocrático e o cargo de servente ou ajudante de obras, o primeiro e maior encontrado entre as diversas ocupações da construção civil.

Já num nível mais intermediário encontram-se os cargos de faxineiro, que atua na limpeza em geral, depois o embalador a mão, existente nos frigoríficos e abatedouros também. Seguido do motorista de caminhão, da área de transporte e logística, e novamente sucedido por outros dois cargos na construção civil, envolvendo o trabalhador de manutenção de edificações e o pedreiro, e os demais em escala cada vez menor, nas mais diferentes áreas.

Diante do exposto, percebe-se que a maioria dos cargos, são de enquadramento no grupo operacional, seguidos pelos administrativos, ou seja, de escritório, burocráticos, o que é uma realidade prática e depois pelos cargos técnicos e no final de gestão / direção.

Salienta-se que, destas ocupações / cargos citados, encontram-se em maior ou menor frequência as ocupações no âmbito das relações informais do trabalho. O que muda basicamente é a modalidade do vínculo laboral e a forma de pagamento, sendo este

predominantemente atrelado ao desempenho, a produção e ou então ao salário fixo, tendo como base a diária / diarista.

Quanto à mão-de-obra registrada na construção civil em Cascavel, PR, conforme Apêndice 4, observa-se que o município apresentou razoáveis oscilações nos seus índices de emprego formal no segmento da construção civil especificamente, de queda, estagnação e crescimento, confrontando por exercício social as admissões sobre as demissões em percentuais, tanto negativos em 2000 (-13,2%), 2001 (-11,2%), e em 2004 (-5,83%), como positivos por sua vez em 2002 (6,0%), 2003 (2,4%) e 2005 (37,31%). Em aspectos gerais, os índices negativos em Cascavel por exercício social e os positivos principalmente em 2005 foram maiores do que os índices nacionais, envolvendo todos os segmentos de atividades econômicas, constantes do Quadro 1 e mesmo do segmento da construção civil, Apêndice 1, aqui atribuídos em termos gerais à demanda reprimida de residências, aos investimentos públicos em infra-estrutura (estradas, asfalto e saneamento básico), ao fortalecimento do município como pólo em educação, saúde e o destaque no agronegócio, entre outros.

No Apêndice 4, comparando especificamente as contratações e os desligamentos realizados ano a ano na construção civil em Cascavel, percebe-se uma certa estabilidade na quantidade de empregos formais, exceto em 2005.

Comparando-se os números acumulados no período de 2000 a 2005 na construção civil no município, verifica-se, porém, que o total das demissões (20.017 trabalhadores) é menor do que o de admissões (20.167 trabalhadores), portanto registra-se um pequeno crescimento acumulado de mão-de-obra na construção civil em Cascavel, na ordem de apenas 0,7% nos últimos cinco anos, percentual realmente insignificante ou inexpressivo, quando comparado em sua totalidade e o seu cruzamento com o crescimento populacional e a metragem construída no município.

Das ocupações e profissões em que mais se contratou mão-de-obra formalmente e especificamente no segmento da construção civil, no município de Cascavel, PR, de acordo com o Apêndice 5, de consulta à fonte do CAGED, constata-se, em maior escala, o servente e ou ajudante de obras, sucedido pelo pedreiro, também considerando o de edificações e instalações, depois do eletricitista, e, em escalas menores, o carpinteiro e de obras, o leiturista, o coletor de lixo e faxineiro, mestre de obras, o motorista, entre outros.

As demais ocupações aparecem na seqüência, em intensidades menores, que são especificamente: o alimentador de linha de produção, mecânico de manutenção e maquinaria, pintor de obras, auxiliar de escritório ou administrativo, e assim por diante.

As duas primeiras ocupações, de servente e ou ajudante e de pedreiro, são também as

ocupações mais encontradas na prática nos canteiros de obras visitados durante a pesquisa, sucedidos pelo mestre de obras, sendo este muitas vezes o empreiteiro ou construtor autônomo pessoa física, o gestor *in loco* da obra, entre outros. Estes trabalhadores e os demais, assim também se identificam no comércio, nas instituições financeiras e nos serviços em geral, mesmo atuando no âmbito das relações informais de trabalho.

Por outro lado, ressalta-se que esta condição informal distorce quantitativamente esta estatística, em que, alocados a execução das obras e acordo com os projetos técnicos aprovados pelos órgãos competentes, efetivamente constroem a metragem especificada nos quadros levantados, por exercício social.

QUADRO 2 – NÚMERO DE PROJETOS TÉCNICOS E TOTAL DE METRAGENS (M2) APROVADOS PELA PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL, POR ANO

ESPECIFICAÇÃO	ANOS	2000	2001	2002	2003	2004	2005
N. PROJETOS TÉCNICOS		1284	1230	1177	1243	1320	1582
% DE CRESCIMENTO. EM PROJETOS SOBRE O ANO DE 2000		-	(4,2%)	(8,3%)	(3,1%)	2,8%	23,2%
M2 APROVADOS NA PREFEITURA		320.896	271.781	337.823	310.487	371.465	422.027
% DE CRESCIMENTO EM M2 SOBRE O ANO ANTERIOR		-	( 15,3 % )	24,3 %	( 8 % )	19,6 %	13,61%
% DE CRESCIMENTO EM M2 SOBRE O ANO DE 2000		-	( 15,3 % )	5,3 %	( 3,2 % )	15,7 %	31,5%

FONTE: PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL

Neste Quadro 2, verificam-se oscilações na quantidade de projetos técnicos e na metragem construída nos últimos cinco anos. Ocorre certa estabilidade no número de projetos técnicos aprovados, exceto no ano de 2005, em que houve um salto quantitativo. Neste ano, porém, o maior crescimento também sucedeu-se na metragem construída em m2, ou seja, com um elevado crescimento, registrando-se de forma acumulada sobre o ano de 2000 um índice de 31,5% para um concomitante crescimento de 23,2% de projetos técnicos.

Nestes dois indicadores encontra-se a maior disparidade existente na relação do emprego formal para com a metragem construída, onde esta cresceu acentuadamente não acompanhada do registro do trabalhador na obra, onde reside parte do problema do nosso estudo. Assim evidencia-se proporcionalmente por dedução que

Diante desta realidade e amparado em Alves (2006, p. 55), refuta-se a idéia de que “o crescimento econômico da economia produtora de mercadorias não significa, no plano da

reprodução social, desenvolvimento social”. Manifesta-se, neste sentido, que o crescimento da metragem construída no município não reflete na mesma proporção o registro formal do vínculo da mão-de-obra no âmbito da formalidade, bem como, da garantia da proteção social, mesmo considerando a incorporação das mais diversas tecnologias ao processo de trabalho e da produção.

Também, para se certificar da evolução do crescimento, baseado no Apêndice 6, relativo ao número de contas existentes do Imposto Predial Urbano por ano em Cascavel, verifica-se no município um crescimento da quantidade de contas cadastradas de IPU, através da comparação ano a ano e conseqüentemente acumulada de 28,6% de 2000 a 2005 em epígrafe. Comparando também ano a ano, o município de Cascavel apresenta percentualmente um crescimento gradativo decrescente na quantidade de contas, reduzindo-se proporcionalmente a partir de 2001 de 8,9% para percentuais menores nos anos seguintes, exceto no ano de 2004 (6,8%), em que ficou próximo.

Esta grande quantidade de imóveis construídos no município, na média geral e acumulada, entre 2000 a 2005, concentra-se na finalidade de uso de residências em 86% das obras, sucedido pelo comércio em 7,8%, pelos serviços em 4,5%, pela indústria em 0,6%, pelos motivos de religião 0,4%, entre outros.

Este quadro de contas envolvendo os imóveis existentes em Cascavel também se amarra ao objeto, na medida em que mostra, comprovadamente e quantitativamente, as alterações formais do registro dos bens construídos, efetivamente incorporados documentalmente e oficialmente à sua finalidade de uso junto ao paço municipal.

Ao tratar-se dos dados até aqui mencionados, constantes dos Quadros 1 e 2 e Apêndices 1 a 6, e realizando confrontações em percentuais, no período compreendido de 2000 a 2005, é possível elencar alguns pontos modais que implicam constatações formais, bem como levam a algumas reflexões, a saber:

a) No que se refere ao crescimento populacional, verifica-se que o mesmo é de 8,4% no Brasil (Quadro 1) e de 13,3% em Cascavel (Apêndice 2). No município de Cascavel, segundo o IPARDES, projetou-se também o mesmo crescimento percentual de população economicamente ativa e ocupada. Assim sendo, se existe crescimento, concomitantemente espera-se também que haja construção e empregos, formais e informais; b) nas contratações de trabalhadores na modalidade de vínculo formal de emprego no ano, no mesmo período de 2000 a 2005, segundo os dados acumulados do CAGED – Ministério do Trabalho, constata-se um crescimento em contratações no país de 25,9% (Quadro 1), enquanto que em Cascavel o mesmo é de 58,3% (Apêndice 2). Já no segmento da construção civil, enquanto no país as

admissões cresceram de 3,7% (Apêndice 1), em Cascavel o mesmo foi de 14,8% (Apêndice 4), revelando assim que Cascavel cresceu percentualmente mais em relação ao país e por sua vez em construções e em empregos, nas relações formais e informais do trabalho; c) analisando a quantidade de projetos e metragens de obras civis aprovadas em Cascavel no mesmo período de 2000 a 2005, percebe-se que os projetos técnicos cresceram na ordem de 23,2% e a metragem em metros quadrados para construção de 31,5% (Quadro 2). Neste quadro pairam paradoxos do processo de trabalho demonstrados em percentuais, objetos de relevantes estudos. As relações de trabalho na construção civil, de um lado manifestam-se na metragem construída, que apresentou um crescimento de 31,5% (Quadro 2), o dobro em relação ao do registro do emprego formal, de 14,8% (Apêndice 4); d) na quantidade de contas do IPU, este crescimento de 2000 a 2005 é de 28,6% (Apêndice 6), percentual também que quase acompanha aos constantes no item c, o crescimento da metragem construída (31,5%). Isso tudo demonstra concomitância em relação ao objeto, apresentando crescimento e que são resultantes da construção finalizada e que realizaram através das relações de trabalho, tanto formais quanto informais; e) quanto às ocupações e profissões levantadas no CAGED - Mte, de acordo com o CBO, envolvendo Cascavel e o segmento da construção civil, bem como a pesquisa de campo realizada junto aos trabalhadores e construtores, constata-se que as mesmas encontram-se tanto no âmbito das relações da formalidade, bem como da informalidade do trabalho, assim como são também as mesmas, as formas utilizadas de identificação profissional e pessoal, junto às organizações e instituições em geral.

Diante dos dados apresentados, percebe-se, nos últimos seis anos, de 2000 a 2005, um desempenho positivo e superior do município de Cascavel em relação aos dados de desempenho do país, demonstrados no Quadro 1 e nos Apêndices 1, 2, 4.

Da mesma forma, registra-se no município de Cascavel, no período em estudo, um forte descompasso entre o crescimento da metragem construída (31,5%) e do número de projetos técnicos (23,2%) constantes no Quadro 2, em relação ao crescimento das admissões / contratações de pessoal na construção civil no período, de 14,8% e que cumulativamente, representam 0,7%, comparando este especificamente para com as demissões / rescisões de contrato de trabalho, constantes no Apêndice 4, o que revela que este diferencial em percentual, no mínimo aproximado de 15%, faz concluir que as obras então aconteceram fora do campo das relações jurídico-laborais da formalidade, ou seja, através das relações no âmbito da informalidade do trabalho.

Por outro lado, se somarmos comparando todas as admissões para com as demissões realizadas em Cascavel na construção civil de 2000 a 2005 (Apêndice 4), verifica-se que este

crescimento e manutenção de pessoal no segmento foi de apenas 0,7%, o que está muito distante da realidade desejada, que se espera seja no mínimo acompanhada pelo critério da “proporcionalidade”, através dos índices ora avaliados.

É neste conjunto de materialidades presentes na construção civil no Brasil e, em particular, em Cascavel, que realizamos esta nossa pesquisa, sua apreensão empírica e suas possíveis análises.

#### 4 O PROCESSO DE PESQUISA, DE EXPOSIÇÃO E ANÁLISE

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa empírica<sup>28</sup> e seu movimento, bem como, faz sua articulação com o referencial teórico-metodológico que subsidia esta construção dissertativa, explicitando o pensar e o fazer, em diferentes dimensões e determinações.

Ao trazermos a nossa discussão até este capítulo, passamos à identificação em que se consubstancia o objeto de estudo. Neste sentido, caracterizando os sujeitos, nos deparamos com a presença de uma população trabalhadora (Apêndice 7) constituída predominantemente pelo sexo masculino (95%). Já os trabalhadores e os empreiteiros nos canteiros de obras compreendem a totalidade do gênero, 100% são de homens, enquanto que o gênero feminino se encontra nos escritórios em trabalhos administrativos e ou de gestão, bem como, há ocorrência nas próprias obras, porém neste caso no papel de proprietárias das obras (5%).

A ocupação e as profissões ligadas à construção civil têm relação direta com o modelo de produção final, que se caracteriza na própria divisão do trabalho<sup>29</sup>. Merecem atenção, pela influência, as questões quanto à própria característica do trabalho, apontados pelo público pesquisado, que envolve um serviço “bruto, sujo, exposto às intempéries do tempo, a condições insalubres, perigosas, penosas e a exigência de força física, bem como, a questões culturais”. É uma atividade voltada mais para o gênero masculino.

Para Salgado (2004, p. 10), “as diferenças de gênero, entre homens e mulheres que trabalham, acrescidos da diversidade étnica, geracional e etária, tornam-se também imprescindíveis à compreensão da situação da classe dos trabalhadores”, que influenciam na divisão do trabalho e na seleção dos trabalhadores, os quais são e devem ser observados.

De acordo com a característica do trabalho na esfera da construção civil, segundo a reflexão apropriada de De Masi (1999, p. 79), o corpo “forte” da produção, confiado sobretudo aos homens, é aquele onde é necessário personalidade, agressividade, competitividade, autoritarismo; em que se desenvolvem ofícios especializados, se exige a tomada de decisões responsáveis, se acumulam experiências, se faz carreira, se é mais gratificado, mais bem pago e mais seguro.

Estas características põem-nos elementos diversos para análise. Quanto aos sujeitos,

---

<sup>28</sup> A pesquisa tabulada e analisada trata da caracterização/perfil do público, exigências do mercado, obras civis e metragens, compreensões sobre o trabalho, modalidade formal e informal, informalidade, garantias, treinamento, sindicatos, alterações no segmento, mudanças, tendências e responsáveis.

<sup>29</sup> A destreza do trabalhador aumenta necessariamente a quantidade de trabalho que ele pode executar. (SMITH, 1978, p. 12)

no que se refere à situação em que se encontram, verificamos: enquanto estado civil (Apêndice 8), predominantemente casados (80%), principalmente os empreiteiros, sucedidos pelos proprietários das obras e depois pelos trabalhadores da construção civil. Já em percentuais bem menores, enquadram-se os solteiros (12%), amasiados (5%), viúvos (2%) e divorciados (2%).

O estado civil casado e amasiado explicita que os trabalhadores e construtores da construção civil são chefes de família, com relação constituída, portanto são responsáveis por si e pelos seus, no que tange às necessidades básicas, fisiológicas, de segurança, sociais e de realização.

Mas, conforme os dados apresentados no Quadro 3, indaga-nos o perfil do trabalhador quando deparamos com a sua escolaridade.

QUADRO 3 - ESCOLARIDADE FORMAL:

ESCOLARIDADE:	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRI- ETÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO	% ACU- MULADO
NÃO ALFABETIZADO	1		1		2	2%	2%
1ª A 4ª SÉRIE INCOMPLETA	10	2	2		14	11%	13%
1ª A 4ª SÉRIE COMPLETA	29	5	3	3	40	31%	44%
5ª A 8ª SÉRIE INCOMPLETA	12	14	1	3	30	23%	67%
5ª A 8ª SÉRIE COMPLETA	6				6	5%	72%
2º GRAU INCOMPLETO	1	1		3	5	4%	76%
2º GRAU COMPLETO	4	1		7	12	9%	85%
SUPERIOR INCOMPLETO	2		5	1	8	6%	91%
SUPERIOR COMPLETO			3	1	4	3%	94%
PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA			1	0	1	1%	95
PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA			7	1	7	5%	100%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%	---

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

Verificamos, de forma geral, que a formação escolar foi interrompida precocemente, pois a mesma é condicionada ao mínimo de frequência no processo de formação, concentrando-se entre os trabalhadores e empreiteiros, sendo de não alfabetizado até o primeiro grau concluído na faixa de 90% da população pesquisada. Porém, considerando todo público pesquisado, este percentual fixa-se em 72%.

As construtoras apresentam situações extremas, ou centrando-se no ensino fundamental e ou então, no superior com pós-graduação.

O alcance em frequência de nível escolar quantitativamente é melhor distribuído basicamente entre os proprietários das obras, que começa a partir do antigo ensino primário concluído, chegando até a cursar os bancos escolares na instância da pós-graduação.

A situação concreta que demarca a escolaridade revela uma outra questão cêntrica, qual seja a diferença de classe social visível na relação no trabalho entre o trabalhador, o empreiteiro e o construtor (expressão do capitalista) no âmbito da escolaridade. Verifica-se que o trabalhador iniciou sua vida produtiva mais cedo, na adolescência, ficando a escola em segundo plano. Neste caso, o próprio canteiro de obras passou a ser uma escola, um local de aprendizado, de laboratório técnico e prático. No decorrer das décadas, esse é um modelo de aprendizado que pouco mudou e ainda continua se perpetuando na construção civil.

A força de trabalho é fortemente marcada na sociedade pela ausência ou baixa formação escolar, bem como, pela baixa de profissionalização. Assim, é um segmento absorvedor de mão-de-obra e, para quem não consegue outra colocação, ela é uma alternativa de trabalho quando todas as demais se esgotaram. Por outro lado, grande parte destes trabalhadores está ficando mais exigente, bem mais informada e procura estar, por necessidade própria e porque o próprio construtor também exige e assim o quer.

Por outro lado, Rifkin (1995, p. 13) aponta para outro problema: “trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem declarados excedentes pelas novas forças da automação e informação”.

Vale ressaltar que, com a redução dos níveis de emprego, o mercado informal está registrando um aumento de pessoas com mais qualificação que se distancia cada vez mais do mundo do emprego e se instala no mundo do trabalho, com pouca chance de reversão. São engenheiros, consultores, analistas, professores, *personal trainers*, e outros que trabalham na condição de "temporários permanentes" (BECK, 2000).

As firmas, representadas aqui pelos construtores pesquisados, estão requerendo recursos humanos mais qualificados, situação diante da qual devem depositar na educação maiores esperanças, tanto para a valorização do cidadão e do trabalhador, tanto para o crescimento macroeconômico, da qualidade e da produtividade do trabalho, bem como do emprego e da renda.

A população de trabalhadores e empreiteiros da construção civil, de acordo com o Apêndice 9, é de fluxo migratório proveniente do setor primário da economia, destacando-se em 68% oriunda, portanto, de atividades ligadas ao campo/agropecuária. Destes, iniciou e continua ainda hoje na própria construção civil um percentual de 14%. Porém, provenientes do comércio atingem 4,5%, serviços gerais 3,5%, e os demais em percentuais menores,

vieram dos serviços operacionais e técnicos em geral.

Desse movimento migratório do campo para a cidade, para Oliveira (1998, p. 118), resultou um processo de urbanização que se caracterizou pela alta velocidade. Em três ou quatro décadas, inverteu-se a proporção entre a população urbana e rural. Ou seja, a urbanização do país se processou num curto período de tempo, com rapidez sem paralelo na história de outras nações. A velocidade dos processos migratórios também determinou a conformação de um mercado de trabalho urbano extremamente desfavorável aos trabalhadores (p. 119), sendo que a construção civil absorveu grande parcela desta população migrante, desqualificada, de baixa escolaridade e sem opção profissional, a qual se identifica com as seguintes ocupações e profissões, a saber:

QUADRO 4 - OCUPAÇÃO / PROFISSÃO COM QUE SE IDENTIFICA ATUALMENTE:

PROFISSÃO COM QUE SE IDENTIFICA(M):	TRABA- LHADOR	% DE PAR- TICIPAÇÃO	EMPRES- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL GERAL	% PARTI- CIPAÇÃO
PEDREIRO	35	54%	6	1	2	44	34%
MESTRE DE OBRAS	4	6%	14	2	3	23	18%
AJUDANTE / SERVENTE	22	34%				22	17%
ENGENHEIRO CIVIL / ENGENHEIRO				11		11	8%
CONSTRUTOR / CONTRUTOR AUTÔNOMO			3	3		6	5%
EMPRESÁRIO / ADMINISTRADOR / DIRETOR				1	4	5	4%
PROPRIETÁRIO (A) / DO LAR					3	3	2%
GERENTE ADMINISTRATIVO				2		2	2%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				2		2	2%
ARMADOR	1	1,5%				1	1%
AZULEJISTA	1	1,5%				1	1%
ENCANADOR	1	1,5%				1	1%
MEIO OFICIAL	1	1,5%				1	1%
ENCARREGADA RH				1		1	1%
CONTADOR					1	1	1%
OPERADOR DE MÁQUINAS					1	1	1%
MOTORISTA DE ÔNIBUS					1	1	1%
VENDEDOR					1	1	1%
COMÉRCIO					1	1	1%
APOSENTADO					1	1	1%
MILITAR					1	1	1%
TOTAL	65	100%	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com os dados presentes no Quadro 4, verificamos a existência de uma grande diversidade de ocupações e profissões dentro da própria construção civil, envolvendo uma maioria dos pesquisados que se identificam como tendo a ocupação de pedreiros, mestres-de-obras, ajudantes e ou serventes.

Especificamente, entre a categoria dos trabalhadores o maior público está nos pedreiros e ajudantes / serventes (88%); nos empreiteiros o mestre-de-obras (61%), enquanto nas construtoras pessoas jurídicas e nos construtores autônomos ocorre a presença do engenheiro civil (48%). Nos proprietários das obras, há uma grande variedade de profissões, normalmente fora do segmento da construção civil.

Grande parte das ocupações são desenvolvidas mediante o conhecimento fragmentado, enquanto o engenheiro por exemplo, detém o conhecimento técnico-científico e de gestão amplo, das atividades e tarefas do canteiro de obras, realizando o planejamento e o acompanhamento. O mestre-de-obras, por sua vez, detém o conhecimento técnico operacional e de execução de todas as ocupações, realizando o ensino e o controle da produção, mediante a divisão e supervisão das atividades dos trabalhadores *in loco*, das tarefas, ordens e as demais atribuições, atuando como gerente, capataz, mestre, por possuir o *skill*<sup>30</sup>, ou seja, o conhecimento de todas as ocupações.

Quanto às faixas etárias da população pesquisada, de acordo com o Apêndice 10, demonstra-se que a grande massa trabalhadora e empreendedora concentra-se entre os 36 e os 55 anos de idade, correspondendo, no geral, a 70% da amostra laboral. Já especificamente envolvendo os trabalhadores e empreiteiros, este percentual passa para 78% da amostra.

A idade média geral calculada individualmente entre todos os trabalhadores e empreiteiros é de 45 anos de idade e de 42 para as construtoras e proprietários das obras. Salientamos que, dentre as idades extremas pesquisadas, encontrou-se, entre os mais jovens 2 trabalhadores com 20 anos de idade, e, na outra ponta, um trabalhador com 69 anos e um construtor com 70 anos de idade.

Estes resultados apresentados revelam que a mão-de-obra que labora no segmento da construção civil não é jovem e nem idosa, mas que vai envelhecendo na sua respectiva ocupação / profissão. Não é substituída com frequência e que sofre do envelhecimento natural do processo cronológico da vida, o que redundará no futuro em um problema de força de trabalho para o segmento da construção civil.

O jovem, porém, é o que se encontra muitas vezes em ocupação de algum posto de trabalho precário, no setor informal, ou desempregado, por falta de experiência, ausência de

---

<sup>30</sup> Perícia, habilidade, criatividade.

formação escolar e profissional, etc. No entanto, dispõe de juventude e energia física e espiritual na sua força de trabalho. Pelo estudo realizado, observou-se que o patamar do trabalho informal situa-se mais nas pontas da faixa etária laboral, ou seja, mais no início da vida ativa e ou então no seu final.

Por outro lado, todos os pesquisados, desde os mais jovens aos mais idosos, constituem-se em sua maioria chefes de família, os quais, predominantemente casados, amasiados e viúvos, conforme Apêndice 8, revelam no campo da renda, uma questão cêntrica, pois são responsáveis pela manutenção das famílias e os que os cercam no seu âmbito, em que, numa condição de desempregados e ou nas relações de informalidade, eventual e ou freqüente, defrontam-se diretamente com um problema nas manifestações da “questão social”<sup>31</sup>.

Quanto à faixa etária dos trabalhadores e seu registro empregatício formal, de acordo com o Apêndice 11, constatamos que os trabalhadores da construção civil, classificados como empregados ou autônomos, os quais detêm o registro formal das relações de trabalho e contribuem mensalmente ao INSS, via carnê, são poucos, representando apenas 9% da população pesquisada.

Destes, a faixa que contribui para com o INSS envolve os jovens na faixa de 20 anos e depois em percentual maior até os 50 anos de idade, os quais se preocupam com os riscos da instabilidade diária de acidentes de trabalho, auxílio-saúde, aposentadoria, invalidez ou morte, pois mantêm o cadastro e a contribuição para a Seguridade Social.

Os demais trabalhadores, que compreendem 91% da população, são trabalhadores todos de relações informais, bem como não contribuintes também para a seguridade social. Portanto, estão expostos às facilidades do capital, tanto na contratação como na hora da demissão, dentro do tempo de construção necessário, no âmbito das relações informais de trabalho.

No tocante aos anos de trabalho no segmento da construção civil, de acordo com o Apêndice 12, constata-se que, somando independentemente todo o período de trabalho em anos, percebe-se que os trabalhadores trabalham, na média geral, aproximadamente 16,4 anos na construção civil, sendo 5,8 anos com vínculo formal de registro, ou seja, com carteira e contrato de trabalho devidamente assinados e 10,6 anos, praticamente o dobro do seu período de trabalho, sem registro, ou seja, nas relações de informalidade do trabalho.

Demonstra também que 65% do tempo de trabalho foi realizado sem vínculo

---

<sup>31</sup> A “Questão Social” é a expressão concreta da relação contraditória entre capital-trabalho no interior da sociedade capitalista (BATISTA, 2004).

empregatício, ou seja, sem o registro da carteira de trabalho e previdência social, portanto precário nas suas relações de vínculo laboral assalariado e do trabalho independente (por conta própria), desregulamentado de contratos. Esta é uma situação que determina o processo de deterioração das relações de trabalho, não garantindo os direitos trabalhistas e sociais e, por outro, muitas vezes sendo de renda baixa e inconstante, enquanto que possuem somente 35% do seu tempo de trabalho devidamente registrado formalmente.

Esta precarização na maior parte do tempo de trabalho é mantida pelo sub-registro, sem renda fixa, pelo trabalho em tempo parcial, como quebra-galho, bico ou outro. De uma forma geral, a precarização manifesta-se pela ausência de contribuição para a Previdência Social e, portanto, sem direito à aposentadoria, bem como, sem direito aos benefícios de auxílio-acidente de trabalho ou de saúde, quando de afastamentos, entre outros.

Já para os empreiteiros, o período de trabalho nesta área da construção civil é de 22 anos e de 20 anos para as construtoras, revelando assim, para ambos os casos, um significativo período de trabalho, na própria construção civil.

Vale destacar que diversos são os motivos da permanência na ocupação e profissão na construção civil, como: aprender a ocupação e poder torná-la uma profissão; dificuldade de mudar de emprego em função das exigências em competências, habilidades, talentos e experiência; possibilidade de criação e inovação; percepção da remuneração diária, semanal e ou quinzenal e talvez maior; desfrutar de diferentes ambientes e locais de trabalho, bem como de convivência social, pessoal e profissional, entre outros.

Porém, na vida cotidiana de qualquer trabalhador é de sua responsabilidade, além de vender a sua força de trabalho a um determinado empregador, repor também no mercado outras forças de trabalho que irão substituí-lo profissionalmente, a medida que suas energias físicas e psíquicas vão se debilitando. Quero com isto dizer, que os pais são, no modelo atual de produção capitalista, os responsáveis em preparar os filhos, sua força de trabalho para o mercado de trabalho.

Esse compromisso legado pela lógica capitalista cria um grau de responsabilidade nos pais que, conscientes ou não, avaliam se a profissão e ou ocupação que exercem é desejável que seus filhos a ela dêem continuidade.

Assim, de acordo com os dados presentes no Apêndice 13, verifica-se que 90% dos trabalhadores são pais de família e têm filhos. Destes, 40% dos filhos são do sexo masculino, dos quais 95% estudam em escola pública e 5% em escola particular, mostrando, pelo local de estudo a classe social também a que pertencem.

Do total de filhos, do gênero masculino, 12% já acompanharam os pais no trabalho

junto ao segmento da construção civil, porém efetivamente têm interesse em trabalhar neste segmento e área, ou seja, nesta ocupação / profissão em estudo, na respostas dadas pelos pais, apenas 6% dos filhos.

Estes dados demonstram, na escolha da ocupação ou profissão, que a lógica da reprodução da força de trabalho de pai para filho, de os filhos realmente não terem vontade de seguirem a profissão dos pais na construção civil, pois somente 6% manifestaram este interesse. Por outro lado, os filhos dos operários, diferente dos demais, relutam sobremaneira para vincular-se ao segmento da construção civil. Diante disso questiona-se: Por que os filhos não querem trabalhar na construção civil, será: a) Por que os pais não incentivam os filhos? b) Por que o salário é baixo? c) Por que o trabalho é precário em sua totalidade e é uma ofensa à força de trabalho? d) Devido ao fato de os pais não conseguirem ver um futuro estável para os seus respectivos filhos? e) Ou ainda, os pais não gostaram da ocupação e ou profissão e negarem esta mesma aos seus filhos, ou outro?

Estas questões ganharam materialidade na percepção dos pais sob as seguintes determinações: Entendem eles e desejam para seus filhos atividades que possam ser desenvolvidas de forma mais leve, que se realize no(s) escritório(s), com computador, trabalhos em ambientes limpos e não sujos, arejados, de menor exposição a riscos de acidentes e às intempéries do tempo, de menor desgaste físico, mais segurança, durabilidade e estabilidade no emprego, de maiores expectativas profissionais, entre outros.

Para Santos (2006, p. 215), “a dinâmica da acumulação capitalista conduziu à incorporação da educação básica para os filhos da classe trabalhadora como momento necessário, para o capital, no sentido de produzir trabalhadores multifuncionais, portadores de um saber múltiplo, controlado e subordinado à própria lógica da acumulação, o que, em linguagem contemporânea, se apresenta sob a denominação conceitual de polivalência”. E, esta condição também o afasta do segmento da construção civil, optando por outras profissões e ocupações.

Esta compreensão construída por Santos (2006) é presente na vida dos sujeitos desta pesquisa.

Com base no Apêndice 14, constata-se que o grande motivo que faz com que o trabalhador da construção civil escolha a profissão e/ou ocupação para o seu exercício profissional, em 61% dos casos, é a falta de opção profissional, isto associado à baixa formação escolar, de não possuir uma escolarização e qualificação adequada, de formação escolar básica (ensino fundamental e médio), nem possuir cursos e ou treinamentos, que o certifiquem para uma outra e melhor ocupação, optando assim pela construção civil por uma

manifesta “questão social”, de necessidade de sobrevivência e subsistência, apoiado muitas vezes por influência da família, amigos e conhecidos para esta ocupação/profissão.

Outra linha de motivos manifestada já é o gostar da ocupação ou profissão para 15% dos trabalhadores, índice baixo, que automaticamente influencia no afastamento dos filhos desta ocupação ou profissão, acompanhada de outros motivos, como vocação e ou ser autônomo, independente, livre, ser um empreendedor do seu próprio negócio, entre outros.

O trabalhador da construção civil, como já apresentamos, é oriundo, em sua maioria, principalmente do campo, impulsionado pelo êxodo rural iniciando na construção civil a sua nova ocupação. Ao mesmo tempo, outra característica determinante é sua situação em que se apresenta com baixa escolaridade, o que realmente não o credencia a profissões mais técnicas, as quais têm exigências por novas competências, habilidades, talentos e experiências. Desta forma, não lhe restam muitas alternativas, vendo-se obrigado a aceitar esta ocupação de trabalho, não por opção profissional e muito mais devido às condições objetivas em que encontra socialmente. É uma ocupação que afasta o trabalhador e os seus filhos do campo da escolha. Não há opção em obter outra ocupação e/ou profissão.

A explicação para o trabalhador e os seus filhos fundamenta-se principalmente na preferência, como já comentado, por trabalhos “mais leves e não pesados”, no escritório, com computador, trabalhos em ambientes “limpos e não sujos”, arejados, de menor exposição a riscos de acidentes e às intempéries do tempo, menor desgaste físico, mais segurança e estabilidade no emprego, de maiores expectativas profissionais, entre outros.

Quanto ao motivo da escolha para trabalhar na construção civil *versus* a escolaridade dos trabalhadores, conforme apresenta o Apêndice 15, constatamos que a falta de ocupação profissional manifestada pela maioria dos trabalhadores, em 60%, atribuem-na à baixa escolaridade, que se comprova, pois 68% destes trabalhadores estão entre o nível não alfabetizado, 1ª a 4ª série incompleta e completa, e mais 28% estão entre a 5ª e 8ª série incompleta e completa, totalizando, dentro deste motivo, 96% da população pesquisada, que está inclusa na escolaridade do ensino fundamental. Manifestam também que, dentre os diversos motivos elencados de atuarem na construção civil, concentram-se em um meio de subsistência e sobrevivência e de necessidades múltiplas, totalizando assim 73% dos trabalhadores pesquisados.

Ressalta-se que o segmento da construção civil é uma área de trabalho que se exerce pela repetição das regras e procedimentos. Em qualquer obra as determinações são basicamente as mesmas, em que a prática do dia-a-dia do canteiro de obras passa a ser a escola (BARONI, 1999). E, quando há algo novo e diferente, normalmente o engenheiro é

que orienta, dá a direção, bem como o mestre-de-obras, assim como nas questões de seleção e contratação de mão-de-obra.

Este conjunto descrito de situações presentes no canteiro de obras demonstra a separação existente entre o planejamento do trabalho e a execução, o que reflete a alienação do processo de trabalho, a não noção do todo, pela sua fragmentação em partes, na parcialização que atinge a força de trabalho, torna-se expressão na voz dos sujeitos da pesquisa no momento que remetemos nossa reflexão neste caso, de um lado aos planejadores e gestores do processo maior, aos profissionais engenheiros, mestres-de-obras e, às vezes, aos pedreiros, e, do outro lado, aos executores, os operários, os quais não têm o domínio de toda a linha de produção e montagem, bem como, da sua classe social, a que pertencem.

O cenário deste conteúdo manifesta-se na sintetização presente no Quadro 5, momento em que se verificam os critérios considerados na seleção e contratação dos trabalhadores, formais e informais, de uma forma geral no segmento da construção civil.

**QUADRO 5 - PRÉ-REQUISITOS PARA A CONTRATAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA MANIFESTADA PELOS EMPREGADORES:**

<b>PRÉ-REQUISITOS</b>	<b>EMPRES- TEIRO</b>	<b>CONSTRU- TORA</b>	<b>PROPRIE- TÁRIO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% PARTI- CIPAÇÃO</b>
CONFIANÇA / HONESTIDADE	18	13	15	46	<b>24%</b>
EXPERIENTES / PRÁTICA NO RAMO	15	9	11	35	<b>18%</b>
MAIOR COMPETÊNCIA, HABILIDADE, TALENTO	6	13	8	27	<b>14%</b>
CONHECIMENTO DO TRABALHADOR, SEU HISTÓRICO, FAMÍLIA	6	15	4	25	<b>13%</b>
FORÇA DO TRABALHADOR QUE MELHOR SE ADAPTA AO TRAB.	6	8	2	16	<b>8%</b>
DISPONIBILIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO LOCAL / PRÓXIMO DA OBRA	1	7	5	13	<b>7%</b>
FORÇA FÍSICA	5	5		10	<b>5%</b>
MAIS ESCOLARIZADOS, ESTUDADOS	1	5	1	7	<b>4%</b>
FAMILIARES / CONHECIDOS	3			3	<b>2%</b>
VONTADE / DEDICAÇÃO, EMPENHO, INTERESSE P/ TRABALHAR	1		1	2	<b>1%</b>
MENOS ESTRANHOS	2			2	<b>1%</b>
RESPONSABILIDADE	1	1		2	<b>1%</b>
ANÁLISE DA CARTEIRA DE TRABALHO		1		1	<b>1%</b>
CADASTRO E HISTÓRICO NA EMPRESA		1		1	<b>1%</b>
TRABALHADOR ORIUNDO DA AGRICULTURA / CAMPO		1		1	<b>1%</b>
CASADO, PAI DE FAMÍLIA		1		1	<b>1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>47</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o quadro, verifica-se que os construtores, quando procedem em

recrutamento, seleção e contratação da sua mão-de-obra, observam e priorizam no perfil do trabalhador, dentro de uma escala, em 24% dos casos, aspectos de confiança e honestidade, de não terem riscos trabalhistas junto aos órgãos do Ministério e da Justiça do Trabalho, em função do “o alto nível de desavenças trabalhistas que se traduz em cerca de 2 milhões de processos que tramitam na Justiça do Trabalho”. Assim destaca, “o Brasil é um país de poucos empregos, trabalho precário e conflito elevado”( PASTORE, 2006).

Em segundo lugar, valorizam a experiência profissional, ou seja, a vivência e qualificação alcançada pela prática diária na atividade, em 18% do público. Em terceiro lugar, a maior competência, habilidade e o talento, com 14%. Em quarto lugar, o conhecimento do trabalhador, seu histórico e da família, em 13% do público.

Já numa condição intermediária, integram também os critérios de seleção e contratação os aspectos da força e energia do trabalhador que melhor se adapta ao trabalho e a profissão, bem como a força física em sentido literal. Sucedido pela disponibilidade da mão-de-obra próxima ao local do canteiro de obras, o que reduz custos e tempo de deslocamento, assim como, valoriza a mão-de-obra local, exigida muitas vezes pelos órgãos contratantes, principalmente quando públicos (prefeituras municipais).

Outro determinante encontra-se na valorização dos trabalhadores com maior grau de formação escolar, bem como ter conhecimento prévio dos seus familiares e conhecidos, entre outros.

Constata-se uma crescente exigência de pré-requisitos na seleção dos recursos humanos para o canteiro de obras e ou serviços administrativos, observando-se necessidades de qualificação básico-profissionais, físico-intelectuais, relacionais, tecnológicas e de diferenciais de competitividade, entre outros. Mesmo assim, realizando atividades de determinações e qualidade complexas, questiona-se por que não mantém o trabalhador no seu vínculo empregatício?

Igualmente, ressaltam-se outros itens significativos, enquanto dimensão humana e de valorização do sujeito, os quais ficam em relevância secundária, na ótica dos entrevistadores selecionadores da força de trabalho.

Conforme Rifkin (1995, p.13), “trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem declarados excedentes pelas novas forças da automação e informação”. Ou seja, o desemprego resultante de um modelo tecnológico emergirá ainda mais para um mundo sem empregos, sinalizando para uma nova era na história, em que se produzirá um número cada vez maior de bens e serviços, com um número cada vez menor de força de trabalho, o qual manifesta vontade e necessidade de

trabalhar, ser registrado formalmente em seu vínculo empregatício, ter a sua renda, entre outros.

No entanto, o trabalhador com vínculo na construção civil, de acordo com os dados do Apêndice 16, demonstra interesse pelo registro formal do seu vínculo empregatício, representado em 85% dos trabalhadores pesquisados. Demonstra que, frente a um quadro desestruturante do capital, a maioria dos trabalhadores quer certa segurança e estabilidade no emprego e usufruir dos seus direitos trabalhistas, previdenciários e de cidadão. Enquanto que 15% dos trabalhadores não esperam pelo registro.

Dos trabalhadores com efetivamente expectativa pelo registro em carteira/contrato de trabalho, constatamos que classificam-no em sua maioria num grau de expectativa média, por 68% dos trabalhadores, grande / alto por 16% e pequena ou baixa expectativa pelos demais 16% dos trabalhadores, tudo isto a acontecer num determinado tempo, do mais rápido possível até mesmo o sem perspectiva.

Questionados quanto à expectativa de tempo de duração para o registro do vínculo empregatício, ainda de acordo com o Apêndice 17, observamos que há uma real expectativa pela formalização do registro do vínculo para a maioria dos trabalhadores, não tão de imediato, mas até um prazo médio de tempo, que se classifica do mais breve possível até basicamente meio ano de duração, revelada em aproximadamente 40% dos trabalhadores. Portanto, grande parte dos operários alimenta a possibilidade concreta de efetivar-se no emprego, o que não deixa de ser também mais uma forma de dominação do capital sobre a força de trabalho, de dependência e subordinação, assim como, um importante mecanismo psicológico para permanência e controle da força de trabalho, enquanto que outros manifestam-se descrentes, não sabem e, aqueles que não responderam ao questionamento.

Vale ressaltar que há efetivamente uma expectativa e preocupação por garantias mínimas de emprego, amparadas pela legislação trabalhista e previdenciária vigente no país.

Cruzando mais as informações, entre trabalhadores informais, a sua idade, expectativa de contratação e escolaridade, de acordo com o Apêndice 18, identificamos nos trabalhadores a expectativa de contratação classificada entre “média em maior escala, grande/alta e pequena/baixa”, concentrada na faixa de idade intermediária, entre os 36 a 55 anos, em 78% dos trabalhadores. Isto se explica porque a população trabalhadora nesta faixa etária já possui certa experiência profissional, tem família e filhos, busca segurança e estabilidade profissional e de vida. Depois numa escala menor e idade mais jovem, têm expectativa de contratação os trabalhadores entre 20 e 30 anos de idade, que correspondem a 15%, faixa que se sujeita a maiores condições de subordinação, tem espírito um pouco aventureiro, mas que também

busca garantias, diferente dos de idade mais avançada.

Comparado ao nível de escolaridade, a expectativa maior de contratação formal no emprego fixa-se no ensino fundamental, sendo até a 4ª série, para 56% do quadro de trabalhadores e até a 8ª série, para 87% dos trabalhadores. Já à medida do avanço da escolaridade e da qualificação, o trabalhador passa a ter maior empregabilidade e ser também mais empreendedor.

Os trabalhadores questionados sobre o seu horário diário de jornada de trabalho, conforme o Apêndice 19, manifestaram-no satisfatório, classificando-o dentro da normalidade, a contento, flexível e móvel em 98% dos pesquisados. Já os outros 2% do público, consideraram-no razoável e rígido.

Estes resultados revelam que a Constituição Federal de 1988, que reduziu a carga horária semanal de 48 para 44 horas semanais, trouxe uma satisfação maior com a jornada diária e o que se percebeu também pela pesquisa, que esta jornada praticada obedece ao estabelecido na legislação brasileira, diante do qual, os empregadores de uma forma geral, evitam as horas extras, principalmente pelos seus custos e reflexos, bem como, as compensações de horas, seguindo e praticando basicamente o constante na lei e nos acordos e convenções coletivas firmados entre as categorias laborais e patronais.

Quanto ao item referência de pagamento, que mais é utilizada, conforme o Apêndice 20, verificamos que as maiores referências para pagamento da contraprestação do trabalho, na forma de salário, remuneração ou outro, por todos os pesquisados, são realizadas utilizando-se a referência de salário fixo atrelada a hora, sucedido pela do dia, semana e mês em 77% dos casos, depois por desempenho pautado em metro quadrado e também por empreita em 23% dos casos.

Vale ressaltar que as bases de contraprestação do serviço em vigência são amparadas predominantemente ao modelo tradicional de pagamento, sendo na modalidade de salário fixo (hora, dia, semana, quinzena e mês) e pouco por desempenho (m<sup>2</sup>, por empreita, tarefa). Assim, estão atreladas as formas de pagamento predominantes, de centralização e padronização dos mesmos e ao tempo de execução de cada obra civil.

Marx (1985, p. 144) aponta que “o preço da força de trabalho está fixado contratualmente, ainda que ele só venha a ser realizado depois, como o preço do aluguel de uma casa. A força de trabalho está vendida, ainda que ela só seja paga posteriormente”. Assim é o que acontece na prática, em que o pagamento normalmente se dá no final do período estabelecido, da produção ou do serviço.

Para Marx (1985, p. 75), o dispêndio das forças individuais de trabalho, medido pela

sua duração, aparece aqui, porém, desde a sua origem, como determinação social dos próprios trabalhos individuais a partir de sua origem só atua como órgãos da força comum de trabalho da família.

Questionados os trabalhadores como gostariam que fosse o seu salário ou a sua contraprestação pelo trabalho, conforme o Apêndice 21, constatamos que, entre os trabalhadores, existe ainda uma pretensão, revelada por uma pequena maioria, pela manutenção do modelo tradicional de pagamento atrelado ao salário fixo, manifestada por 55% dos trabalhadores, enquanto que a modalidade por desempenho se reflete nos demais 45% de trabalhadores, sendo esta, portanto, em maior grau vinculada à produção, por metragem construída, sucedidos por empreita do serviço e também por tarefa.

Salienta-se, assim, que ocorre uma nova forma crescente de remuneração no mercado de trabalho, vinculada à produção e ou a resultados, que vem fazendo parte da sistemática de compensação pelo trabalho realizado, correspondendo a modalidade de remuneração denominada de variável ou flexível, que se revela gradativamente presente na expectativa do trabalhador.

A forma de pagamento vigente, no entanto, e mais utilizada na atualidade pelos empregadores / construtores, na construção civil, conforme Apêndice 22, respondida pelos trabalhadores, em 95% dos casos é em dinheiro/espécie, paga diretamente ao mesmo junto ao canteiro de obras, sucedido pelos demais 5%, que realizam-no mediante crédito em conta corrente no banco, utilizam cartão salário e ou o chamado escambo, pagamento em mercadoria (um caso de veículo).

A modalidade de pagamento predominante pesquisada, “em dinheiro” em mãos, é a modalidade normalmente mais utilizada pelos empregadores da construção civil, pois envolve pequenas empresas e pequenos públicos de trabalhadores, mantendo-os também no canteiro de obras. Confirma-se, neste caso, o escrito por Dedeca (1998, p.106): “[...] em geral, os ocupados auferem sua renda sob a forma de dinheiro”, ou seja, em espécie.

Não obstante, diferente do pesquisado na construção civil, as grandes e médias empresas, principalmente o fazem via agentes financeiros (bancos ou cartões), mediante o crédito do valor devido direto na conta corrente do trabalhador junto à agência da rede bancária conveniada pelo empregador, em função da praticidade e da segurança, reduzindo riscos e problemas.

O pagamento em espécie / dinheiro ou em conta corrente no banco é a contraprestação pecuniária do preço equivalente contratado entre as partes, devido ao trabalhador nas datas fixadas, respeitadas as formalidades legais.

Dentre os muitos trabalhadores pesquisados, que labutam nos moldes sob relações informais, grande parte recebe o seu pagamento fixado por diária. O pagamento pelo serviço normalmente é realizado por “Recibo Comum”, e em alguns casos por “Recibo Pagamento Autônomo” e noutros, por Nota Fiscal, de prestador de serviço, quando da contratação de serviços por pessoa jurídica e ou necessidades de contabilização, obedecendo-se ao cronograma de execução da obra, a realização dos pagamentos, bem como, das formalidades legais.

A referência salarial está atrelada a diversas variáveis, como convenções, acordos coletivos de trabalho, a jornada de trabalho, seus custos e compensações, aos níveis salariais das ocupações / profissões da região e seus reflexos, bem como aos critérios de adicionais, produtividade, pisos salariais, planos de carreira e benefícios sociais, entre outros.

Questionados os trabalhadores sobre o sentimento quanto à contraprestação/recompensa pelo trabalho, na forma de salário ou remuneração, de acordo com o Apêndice 23, verificamos que o salário, para a maioria dos trabalhadores, é percebido do ponto de vista de possibilidades, no aspecto positivo, como sendo justo e real, para 70% do público pesquisado, manifestando que o salário “está bom, dentro de um padrão, numa média e de mercado, é compatível, em que se paga o valor combinado”, enfim, estão satisfeitos. Para outros, “é o próprio trabalhador que faz o seu salário, a cobrança do que é conveniente, por produção e ou o rendimento, ou porque recebe mais do que o valor constante na convenção coletiva de trabalho, pela experiência e ou pelo tempo de trabalho, bem como sendo para alguns uma forma conformativa, melhor receber pouco do que nada”.

Por outro lado, de limitações para 30% dos trabalhadores, que classificam-no como injusto e irreal, manifestando nas suas respostas nos questionários que “é pouco ou muito pouco, pelo trabalho que desenvolvem/fazem, pelo tipo do serviço, que é pesado, sujo, arriscado, de muito esforço físico, pela responsabilidade que possuem, bem como a exposição às intempéries do tempo e de insegurança”. “Quando chove, não têm trabalho, então não recebem pagamento. Que os valores praticados dão apenas para se manter, comer, sobreviver, viver”. Também pelos valores aquém, pagos por dia ou na condição do tipo de profissional, como ajudante / servente e ou mesmo pedreiro.

Esta manifestação de insatisfação refletida no salário se referencia, segundo Ricardo (1978, p. 99) no preço natural do trabalho, como “aquele necessário para possibilitar aos trabalhadores que subsistam e perpetuem a sua raça. Depende do preço dos alimentos e outros bens necessários e convenientes requeridos para o sustento do trabalhador e de sua família”. Isto diria, numa primeira instância. No entanto, vale ressaltar, que o trabalhador almeja por

muito mais, quer algo melhor para si e para a sua família, do que suas necessidades básicas.

Percebem também que o número crescente de desempregados tecnológicos e outros forçarão a redução de salários, resultantes do princípio da lei da oferta e da procura e das precarizações em curso. O ideal seria a concomitância de “um salário diário justo para um trabalho diário justo”, cuja justiça e equidade é difícil de se estabelecer, mas que deve levar em conta: o tempo de sua duração, a intensidade e complexidade do trabalho, os meios de subsistência e de propagação da sua espécie, as flutuações e as leis de mercado, entre outros.

Perguntados sobre quais parâmetros ou indicadores é estabelecido o salário ou remuneração, as respostas dos pesquisados, de acordo com o Apêndice 24, concentraram-se na convenção coletiva de trabalho, firmada entre o sindicato obreiro e patronal, para 41% dos trabalhadores e empregadores. Percebem que há uma organização na categoria, mesmo fragilizada, que busca se manter, bem como, os trabalhadores e os seus associados.

Destacam também outras formas de remuneração, fundamentadas nas seguintes bases: produção por hora, dia, semana, quinzena ou mês, para 19% da população pesquisada; pelo nível de competências, habilidades, talentos e experiência para 14%, e pelo valor do mercado, para 10%, entre outros.

Alguns dos diferentes tipos de empregadores alegam que pagam um pouco a mais, para compensar aspectos como: direitos trabalhistas, situações de trabalho sob relação informal, profissionalização do trabalhador, pelo desempenho ou desenvolvimento no trabalho, com base na criação de níveis de competências, pela qualidade do trabalhador, pela diária para estimular e valorizar o trabalhador, entre outros.

Da mesma forma, há também aqueles que se manifestam insatisfeitos, mesmo atuando com o vínculo empregatício registrado na firma. Alegam não conseguirem fazer muita coisa, quase nada ou nada com o respectivo salário ou remuneração que percebem mensalmente, classificando-o como insatisfatório.

Para Marx (In Costa, 2001, p. 79), “o valor da força de trabalho ou, numa linguagem mais popular, o valor do trabalho é determinado pelo valor dos meios de subsistência ou quantidade de trabalho requerida para os produzir”, o qual tomou novos formatos ora descritos e mais, depende do tipo e tamanho da obra, tempo de permanência no canteiro de obras, ocupação / profissão, entre outros.

No entanto, o tempo mensurável de duração de cada obra, fixada em meses, compreende um planejamento de etapas, com necessidades de recursos, quer humanos, materiais e técnicos. Leva em conta disponibilidades e carências, que se reflete nos contratos, inclusive laborais, aqui referendados de curta duração, impactando na rotatividade dos

trabalhadores no segmento, conforme Quadro 6.

QUADRO 6 - MÉDIA DE MESES DE CADA OBRA:

MESES	TRABALHADORES	EMPRES- TEIROS	CONSTRUTORAS	PROPRIE- TÁRIOS	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
0 A 6 MESES	47	19	10	11	87	67%
7 A 12 MESES	13	3	10	6	32	25%
ACIMA DE 01 ANO	5	1	3	2	11	8%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

Verificamos, entre todos os tipos de pesquisados, que o período de duração dos trabalhos, em sua maioria, inicia e encerra-se dentro de um prazo de seis meses, ou seja, meio ano de trabalho, respondido por 67% dos pesquisados. Outros, principalmente as construtoras pessoas jurídicas, revelam que este prazo estende-se até um ano de trabalho. Desta forma, conclui-se que, no geral 92%, das obras encerram seu vínculo empregatício dentro de um prazo máximo de um ano de trabalho, o que revela um alto índice de rotatividade de pessoal, muito superior à maioria dos outros ramos ou segmentos de atividades / produção dos diferentes setores e áreas da economia.

Vale ressaltar também que o tempo na obra tem uma relação direta com a metragem construída e que, mesmo assim, muitos trabalhadores ficam por um período ainda menor do que o do tempo de execução da obra, em função da sua ocupação e das competências e habilidades requeridas, necessidades, disponibilidades de recursos financeiros do empregador, e ou, por interesse do próprio trabalhador que manifesta a sua saída.

Encerrado o serviço contratado, neste meio ou um ano de duração, questiona-se o que ocorre depois com o vínculo empregatício? Boa parte é demitida, outros são remanejados para novas obras, quando as tem na mesma localidade e os mesmos manifestem interesse e aceitem as condições de trabalho propostas, entre outros.

A rotatividade no sentido da temporalidade do processo produtivo da construção ocorre intra e inter-construtores e setores e é intermitente quanto à sua natureza do canteiro de obras.

O cenário revela também que a rotatividade é resultante de outros fenômenos / motivos externos e ou internos, como o das leis vigentes no país, regras, costumes do empregador, do mercado de trabalho, da oferta e da procura, da conjuntura macroeconômica,

de políticas salariais e benefícios sociais, dos modelos de gestão e supervisão, das oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, das condições físicas do ambiente de trabalho, do clima organizacional e relacionamento interpessoal, entre outros.

Do levantamento realizado e confrontando a quantidade média de trabalhadores por empregador, o registro laboral e o tempo em cada canteiro de obras, constatamos, de acordo com o Apêndice 25, que as construtoras pessoas jurídicas apresentam o maior quadro funcional. A empresa quantitativamente com maior número de empregados das pesquisadas tem 381 trabalhadores, enquanto que a média geral gira em torno de 78 trabalhadores. As construtoras em 86% dos casos encerram a obra contratada em um ano de duração do trabalho.

Por outro lado, os empreiteiros e proprietários das obras apresentam médias próximas entre 4 e 5 trabalhadores por canteiro de obras. Destes, a maior parte são realmente trabalhadores sob relações informais, os quais permanecem a maior parte do tempo com o empreiteiro no canteiro da obras.

Verificamos também que existem empreiteiros ou construtores autônomos que preferem trabalhar sozinhos, tendo auxílio apenas em trabalhos específicos, como para realização de valetas, concretagens, lajes, trabalhos eventuais e se possível ainda que estes trabalhadores tenham ligações com a sua família, face aos riscos no âmbito da legislação trabalhista.

A rotatividade da mão-de-obra ou *turn-over* está relacionada ao período de construção da obra, sendo a flutuação de mão-de-obra maior entre os construtores proprietários de obras e nos empreiteiros e mais efetiva e duradoura nas construtoras pessoas jurídicas, onde a mesma é superior a meio ano.

Diante de muitas obras desenvolvidas por pequenas equipes de trabalho, principalmente envolvendo os empreiteiros e donos de obras, utilizando de trabalho sob relações informais e terceirizado, destaca-se, portanto a fragmentação do conhecimento do construtor ao todo de sua construção como sendo uma obra-prima sua, única, a exemplo do mestre artesão, que tem consciência de trabalhador, se renova constantemente no campo do reflexo, da sua criação, do seu conhecimento e que trabalha também o estético, através das experiências práticas vividas, se sente construtor, engenheiro, artista e dono da obra, para a sua história e posteridade.

Olhar para a obra é olhar para o seu tamanho, sua estética, a beleza e utilidade, é olhar para seu significado para o proprietário, para os construtores, a cidade e região, para o desenvolvimento, para sua estrutura e complexidade, seus obstáculos, na falta de mão-de-

obra, nos tipos de vínculos/registros e recolhimentos de encargos sociais, que com certeza estão relacionados ao tamanho e tipo da obra.

De acordo com o Apêndice 26, da metragem construída<sup>32</sup>, constatamos que as obras em que os trabalhadores se encontravam no trabalho, quando da visita de pesquisa, diferenciam na totalidade a população objeto de estudo, pois as obras são compostas de diversos tamanhos de construção. Destes, até 70 m<sup>2</sup>, metragem limite de maior incentivo de descontos de encargos do poder público municipal, compreendem 18% das obras, até 100 m<sup>2</sup> de 30% das obras e até 200 m<sup>2</sup> o mesmo concentra-se em 62% das obras construídas, sendo que o restante acima corresponde a 38% das metragens das obras civis.

Destaca-se, assim, que grande parte das construções em andamento, que tem predominante finalidade de uso de residências, do seu tamanho pela metragem construída, bem como pela quantidade de obras, revela que as mesmas atendem a uma população mais carente, de menor renda, portanto as obras destinam-se mais para a classe social baixa e média também.

Avaliando as construções com base na “renda per capita” do município de Cascavel, que é de R\$ 347,01 – (ano 2000) CELEPAR – 06/2004, como média geral e mesmo corrigindo o valor para o exercício social atual, conclui-se que estas obras, de uma forma geral, não são da população desta renda, que é muito baixa.

Dos 100% dos operários da construção civil pesquisados, quanto ao vínculo das relações jurídico-trabalhistas, 92% encontram-se como não registrados (informais) e 8% registrados (formais), ou seja, com carteira e contrato de trabalho assinados. Constatamos, quase na sua totalidade, que os trabalhadores de relações laborais informais não contribuem para a sua seguridade social (INSS), portanto não recolhendo mensalmente o carnê como trabalhador e autônomo. Desta amostra de trabalhadores pesquisados, aproximadamente 9% contribuem para a seguridade social, porém 8% destes são os registrados, sobrando apenas 1% dos trabalhadores sem registro formal que contribuem efetivamente, mensalmente, ao INSS, e a grande maioria, correspondendo a 91% dos trabalhadores sem registro na carteira de trabalho, não contribuem para a seguridade social. Portanto, são trabalhadores que não existem perante a economia formal e da estatística oficial. Assim sendo, revela-se que apenas um por cento (1%) dos trabalhadores não registrados contribuem mensalmente, via carnê, para

---

<sup>32</sup> A menor metragem pesquisada compõe-se de duas residências de 42 m<sup>2</sup>, localizadas especificamente nos bairros Jardim Esmeralda e Floresta (loteamento Clarito) e a maior metragem é a de um prédio de apartamentos de 7400 m<sup>2</sup>, localizado no Centro da cidade, próximo ao SINDEC Sindicato do Comércio de Cascavel e região e ao Curso e Colégio Ideal.

a Seguridade Social, demonstrando, em sentido amplo, que o trabalho nas relações informais é totalmente desprotegido perante a seguridade social, em particular na cidade de Cascavel-PR.

Por meio do Apêndice 26, constatamos também que, do ponto de vista jurídico-trabalhista, quanto menor é a metragem das obras em metros quadrados construída, maior é também a proporção do trabalho informal no seu vínculo empregatício, assim como quanto maior a metragem construída, levemente menor é a incidência do trabalho sob relações informais,. Isto vem demonstrando que, nas pequenas e médias obras, é relevante e, ao mesmo tempo, alarmante, a desproteção do trabalhador no âmbito dos direitos trabalhistas e previdenciários.

No entanto, o *modus operandi* dos diferentes tipos de vínculos de trabalho mostram um padrão de exploração, através da presença dos precários vínculos empregatícios (informal, autônomo, sem recolhimento do INSS), que do não registro na CTPS, negam direitos aos trabalhadores, nas jornadas e nos diferentes postos de trabalho, no presente bem como nos benefícios futuros.

#### QUADRO 7 - VÍNCULOS DE TRABALHO – FORMAL X INFORMAL / AUTÔNOMO:

REGISTRO DA CTPS	TRABA- LHADOR	% PAR- CIPAÇÃO	EMPREI- TEIRO	CONSTR- UTORA	PROPRI- ETÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
INFORMAL - SEM OU NÃO REGISTRADO NO TR.	33	51%	22	3	14	72	55%
FORMAL - COM REGISTRO	5	8%	1	20	5	31	24%
AUTÔNOMO E SEM RECOLHER CARNÊ DO INSS	24	37%				24	18%
APOSENTADO, POR ACIDENTE DE TRABALHO	2	3%				2	2%
AUTÔNOMO C/ RECOLHIMENTO CARNÊ INSS	1	1%				1	1%
TOTAL	65	100%	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o Quadro 7, percebemos que aproximadamente 90% dos trabalhadores e autônomos pesquisados trabalham sob relações de informalidade, motivados pelo movimento do capital empregador, destacando-se especificamente em 96% os empreiteiros. Contratam seus funcionários, enquanto construtores, no âmbito das relações da informalidade e normalmente esperam que o registro da mão-de-obra seja realizado pelo proprietário da obra, que, em 74 % dos casos, não registra formalmente os trabalhadores, mantendo portanto as mesmas relações e condições de trabalho no âmbito da informalidade.

Se considerarmos todos os pesquisados, trabalhadores e construtores, envolvendo sua

atuação no âmbito jurídico trabalhista, sem registro e mais os autônomos sem recolher o carnê de contribuição do INSS, este percentual totalizado reflete que aproximadamente 73% da população pesquisada é norteadada pelo campo das relações jurídico trabalhistas da desproteção quanto à seguridade social, negando o direito ao INSS, FGTS, Seguro Desemprego, assim como o 13º salário, férias, entre outros

Por outro lado, o registro formal ocorre principalmente nas construtoras, pessoas jurídicas, chegando a 87% dos seus casos. No entanto, em sua maioria dos trabalhadores, este vínculo encerra-se com o término da obra.

Já entre os próprios trabalhadores, aproximadamente 90% representam a população sem registro formal no momento da pesquisa, que atuam no âmbito das relações informais, portanto encontram-se totalmente desamparados das garantias legais e da seguridade social. Seus acordos de trabalho foram realizados na sua maioria com os próprios empreiteiros e, em alguns casos, com os proprietários das obras, bem como com as construtoras.

A situação dos trabalhadores informais apresentada reverte-se em grande parte das situações, com uma fiscalização imediata e séria realizada principalmente pelo sindicato da categoria dos trabalhadores (SINTRIVEL) e pelos órgãos oficiais do Ministério do Trabalho ou Público, ou por exigência do próprio empregador e ou também conforme a necessidade.

Há que se frisar que muitos dos serviços são por poucos dias, pagos na forma de diária(s). Há também que considerar aqueles casos em que o próprio construtor utiliza também o seu filho ou familiar.

Nestas relações de trabalho, os contratados em muitos dos casos são por empreita/produção, tendo em sua maioria o pagamento vinculado a cronogramas de serviço, a metragens construídas e ou estágios de construção.

Atuando numa pré-condição de obliterar o trabalho informal, clandestino, precário, de depreciação da sua condição de vida, com aspirações de regularização com rapidez, que satisfaça as suas necessidades e ao conforto, realizou-se o questionamento dos trabalhadores quanto à sua condição e frequência, como se consideram sendo trabalhadores sob as relações no âmbito da informalidade na construção civil, conforme explicita no Apêndice 27 e reconhecendo a sua situação concreta, 40% dos pesquisados classificam-na como ocasional, temporária, provisória; enquanto que para 38% compreendem a situação vivenciada enquanto contínua e duradoura. E, 12 % apontaram-na como sendo autônoma, por conta própria, 8% classificam-na como sendo uma situação mais estável, e somente 2% decifram-na uma situação instável.

Dentre os serviços de curta duração aqui relacionados, terceirizados ou quarterizados,

destacam-se os de pintura, elétrica, hidráulica, assentamento e colocação de cerâmicas, pisos e azulejos, portas e janelas, vidros, entre outras profissões e/ou ocupações que vão sendo postas dentro do movimento das inovações na relação homem-natureza. Trata-se de um campo complexo, porém eminentemente mercadológico, não criativo, portanto, repetitivo.

As situações laborais vivenciadas são as mais variadas. Pessoas que trabalham de forma contínua e outras intermitentes, ora como empregado e ou informal, mas auferindo do seguro desemprego, ora ambulante, ora de pessoas qualificadas e ou não, com trabalho mais contínuo e ou não também, como quebra-galho, enfim, em constante movimento de entrada e saída.

Questionados, todos os trabalhadores e empregadores / construtores, sobre o significado / sentido do trabalho e ou de trabalhar, em qualquer dos formatos de vínculos e relações de trabalho, os mesmos têm o seguinte significado:

#### QUADRO 8 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO:

O TRABALHO / TRABALHAR É:	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONS- TRUTORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
DIGNIFICA E VALORIZA O HOMEM	53	16	13	16	98	35%
FORMA DE SER E SENTIR-SE ÚTIL E IMPORTANTE	42	9	9	13	73	26%
MEIO DE REALIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL	24	15	20	6	65	23%
MEIO DE INSERÇÃO / INCLUSÃO SOCIAL	2	2	9	2	15	5%
UMA NECESSIDADE, DE OCUPAÇÃO, PROFISSÃO	2	2	3	2	9	3%
MANUTENÇÃO PESSOAL E DA FAMÍLIA		5	3	1	9	3%
MEIO DE EXPLORAÇÃO DO HOMEM	2	1		1	4	1%
DEGENERA, DEPRECIA E DESVALORIZA O HOMEM	2	1			3	1%
ÚNICA MERCADORIA QUE QUANDO CONSUMIDA PRODUZ VALOR	1		1		2	1%
É TUDO / SIGNIFICA TUDO		1	1		2	1%
É SER DIGNO	1	1			2	1%
ALGO / COISA IMPORTANTE	1				1	0%
UMA HONRA	1				1	0%
TOTAL	131	53	59	41	284	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com Quadro 8, que o ato de “trabalho ou trabalhar” enquadra-se basicamente e prioritariamente em três significados relevantes. Primeiro, o trabalho dignifica e valoriza o homem, manifestado por 35% dos pesquisados; segundo, uma forma de ser e sentir-se útil e importante para 26%; e em terceiro lugar, é um meio de realização pessoal e profissional para 23%.

Já numa condição intermediária, “o trabalho” representa um meio de inserção e inclusão social, uma necessidade de ocupação profissional e de manutenção pessoal e familiar, uma “manifestação da questão social”, entre outros.

Que o trabalho é algo importante e necessário, de uma ocupação para o homem, para viver e a sua sobrevivência, pois sem trabalho não se vive. Que valoriza quem produz e que só faz bem para o homem e a sua saúde, que também agradece. Enfim, o trabalho é um compromisso, uma obrigação como cidadão e pai de família, inserindo-o na sociedade.

As compensações ora mencionadas pelos sujeitos da pesquisa evidenciam uma ideologia construída a partir do projeto societário burguês, pois trata a questão sob a dimensão de manifestação da ação e não o que ele é. Assim, diferenciado da perspectiva de análise crítica, como referencia Lessa (Apud LUCKÁCS,1997), onde o “trabalho é a protogênese da existência humana”. A ideologia capitalista nega esta dimensão e põe uma forma de pensar dominante que impede os trabalhadores romperem com o trabalho negado a sua existência. “Um modo de pensar e fazer capitalista”.

A relação de emprego e o trabalho sofre, porém, mudanças nos mais diversos formatos, flexibiliza-se, nos conceitos, nas leis, nas formas e nos seus processos, percebidos na pesquisa. Questionados os trabalhadores e construtores/empregadores, o que tem propiciado a flexibilização do direito do trabalho aos trabalhadores, conforme Apêndice 28, observamos, em 51% das respostas, que se tem procurado aplicar a lei, a Consolidação das Leis do Trabalho e o estabelecido / pactuado nas convenções e acordos coletivos de trabalho, nas práticas vigentes, mesmo sem o registro em carteira dos trabalhadores, ou seja, atuado no âmbito das relações informais, respeitando, por exemplo: as cargas horárias normais de 44 horas semanais, previstas na Constituição Federal de 1988, bem como em função também do custo da hora extra, que é a mais cara de todas as categorias profissionais, sendo de 100% sobre a hora normal diária de trabalho e de 200% nos domingos e feriados, não estimulando assim e nem compensando fazer e pagar horas extras.

Outros aspectos relevantes apontados são os voltados as horas extras, optando pelo seu pagamento (15%) ou então pela sua compensação de horas (10%), através do controle de conta corrente do banco de horas, totalizando assim estes 25% das respostas. Assim como, alguns alegam também que procuram pagar por produção / desempenho (m2, empreita ou tarefa), ou o mínimo em tudo, entre outros.

Algumas construtoras, por sua vez, permitem a hora extra e realizam-na, bem como o seu pagamento somente em casos em que envolver licitações públicas, para a entrega da obra dentro de cronogramas firmados.

Apontam as construtoras também para a legislação brasileira, que classificam como muito “forte e dura”, “não é tão flexível assim”, pois passam grande parte do seu tempo e do labor diário negociando com o sindicato dos trabalhadores e órgãos públicos, como INSS, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Recita, Prefeitura Municipal, entre outros conforme as determinações em jogo.

Neste sentido, Salgado *In SILVA* (2004, p.10) escreve que “o sistema corta direitos e racionaliza (ideologicamente) o corte em nome de empregos que não ocorrem”. “Verifica-se um processo de instabilização, precarização dos laços empregatícios, aumento do desemprego prolongado e flexibilidade no uso da força de trabalho”.

A criação de empregos de boa qualidade exige empregar com proteção. O seu alto custo, segundo Pastore (2006), de 103,46%, demonstrada no Anexo 6, como um desestímulo para o aumento de empregos e um estímulo a informalidade, como um traço estrutural do desempenho do mercado. Ainda, segundo o mesmo autor, no Brasil a informalidade desponta em 60% da população economicamente ativa, que envolve cerca de 48 milhões de brasileiros que trabalham sem proteções. Já para o IBGE (1999), a informalidade é maior ainda.

Vejamos o exposto pelos construtores empregadores, sobre sua prática de utilização da informalidade, nas relações laborais.

#### QUADRO 9 - COMO EMPREGADOR, UTILIZA O TRABALHO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES INFORMAIS?

ALTERNATIVAS	EMPREITEIROS	CONSTRUTORAS	PROPRIETÁRIOS	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
SIM	18	3	14	35	54%
EM PARTE	4	8	3	15	23%
NÃO	1	12	2	15	23%
TOTAL	23	23	19	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o quadro, totalizando 77% dos empregadores / construtores pesquisados, utilizam totalmente e ou em parte a modalidade de trabalho no âmbito das relações informais, destacando-se os empreiteiros e proprietários de obras, enquanto que as construtoras são as que mais seguem a legislação vigente.

No que, em parte, ou às vezes, usam pouco o trabalho nas relações no âmbito informal, dependendo das circunstâncias, ou quando a situação obriga, envolvendo o trabalho

eventual ou de curta duração, compreendem os serviços de: lixar taco, passar massa fina, realizar instalação elétrica, hidráulica e pintura, assentamento/colocação de cerâmica, pisos e azulejos, portas, janelas e vidros, entre outros. Outros justificam, dizendo que, se não fazem o trabalho propriamente ou têm urgência, então terceirizam ou quarteirizam o mesmo.

Poucos manifestam que não se utilizam do trabalho no âmbito das relações informais em função dos riscos e conseqüências relativas à legislação trabalhista e civil, dos riscos de indenizações e penalizações em geral.

Estamos diante de um dilema: “Reformar para Empregar”. Envolve a modernização das instituições do trabalho (legislação trabalhista, organização sindical e Justiça do Trabalho), o que requer liderança dos governos, coragem dos parlamentares para aprovação de medidas impopulares e interpretadas pela população como estratégia de retirar direitos conquistados ao longo de décadas (PASTORE, 2006).

No entanto, mediante a utilização em amplitude do trabalho no campo das relações de informalidade, questionou-se os trabalhadores por que aceitam esta condição de trabalho e, do outro lado, aos empregadores, por que oferecem-na, tentando compreender assim a realidade apresentada e buscar soluções para o problema, os quais com certeza exigem ações de regulação e fiscalização, que, para a criação de empregos e de boa qualidade, dependem de crescimento econômico-social, educação e legislação compatível.

#### QUADRO 10 - MOTIVO(S) DE O TRABALHADOR ACEITAR E DE O EMPREGADOR OFERECER ESTA RELAÇÃO DE TRABALHO, SOB A INFORMALIDADE:

MOTIVO(S) DE OFERECER E O TRABALHADOR ACEITAR A CONDIÇÃO:	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
SOBREVIVÊNCIA, SUBSISTÊNCIA - / E, CRESCIMENTO DO SEU NEGÓCIO	47	10	2	3	62	36%
BAIXAR / REDUZIR CUSTOS		13	7	14	34	20%
POSSIBILIDADE DE MAIORES GANHOS E RENTABILIDADE	7	8	3	7	25	15%
MAIOR QUALIDADE E PRODUTIVIDADE		2	7	3	12	7%
POSSIBILIDADE DE REGISTRO NA(S) PRÓXIMA(S) OBRA(S)	8				8	5%
MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA	4	1	2	1	8	5%
SER EMPREENDEDOR, TER SEU PRÓPRIO NEGÓCIO	4				4	2%
MAIOR AUTONOMIA, LIBERDADE DE EMPREGO E MENOR SUBORDINAÇÃO	2	1			3	2%
FALTA DE OPÇÃO DE TRABALHO (DESEMPREGO) / NA ÉPOCA	1	1			2	1%
ACOMPANHAR AS MUDANÇAS E MODISMOS DO MERCADO			1	1	2	1%
CORRER RISCOS DE FISCALIZAÇÃO E ACIDENTES			1		1	1%

MOTIVO(S) DE OFERECER E O TRABALHADOR ACEITAR A CONDIÇÃO:	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA			1		1	1%
CARÊNCIAS DE EMPREGO, SUJEITA-SE AO TRABALHO			1		1	1%
PODER EMPREGAR MAIS TRABALHADORES			1		1	1%
CUSTOS SOBRE EMPREGADOS SÃO MUITO ALTOS		1			1	1%
CUSTOS SOBRE ABERTURA E MANUTENÇÃO DE FIRMAS		1			1	1%
DIFICULDADE CONSEGUIR EMPREGO COM REGISTRO		1			1	1%
TER UMA OCUPAÇÃO, UM TRABALHO	1				1	1%
TODOS SÃO REGISTRADOS / FICHADOS				1	1	1%
DEDICAR-SE MAIS À ATIVIDADE FIM, A CONSTRUÇÃO CIVIL			1		1	1%
FORMA EQUIPES NO LOCAL DA OBRA, OBRAS PÚBLICAS			1		1	1%
PRECARIZAR AS CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO				1	1	1%
TOTAL	74	39	28	31	172	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o Quadro 10, constatamos que, dentre os diversos motivos elencados na prática da informalidade das relações de trabalho, referem-se predominantemente a justificativas: econômicas, sociais, laborais, legais, institucionais e pessoais entre outros.

No geral, trabalhadores e empregadores, fixam-se nas questões de sobrevivência, subsistência, crescimento do seu negócio, reduzir custos, maiores ganhos e rentabilidade, dos registros e seus custos, qualidade e produtividade, entre outros, manifestadas por aproximadamente 73% dos pesquisados.

Especificamente nos sujeitos, o trabalhador já se fixa nas necessidades concretas da sua sobrevivência e subsistência, bem como das condições de vínculo e de trabalho, enquanto que os construtores focam suas necessidades enfatizando a necessidade em baixar e reduzir custos e despesas em geral, com possibilidades de crescimento e maiores ganhos, com qualidade e produtividade, de manutenção e perpetuação do seu capital.

Para tal, das alterações positivas que ocorreram nos últimos anos nas relações e condições de trabalho, de acordo com o Apêndice 29, verificamos que, na visão de todos os pesquisados, de uma forma geral, os aspectos mais positivos nas mudanças ocorridas nas relações e condições de trabalho manifestam-se prioritariamente na valorização da “experiência”, em 42% das respostas de todo o público de trabalhadores e empregadores, sendo mais perceptível especificamente pelos trabalhadores da construção civil, onde o mesmo é representativo em 78% dos obreiros.

Outros fatores, também importantes, referem-se aos recursos humanos, por novas exigências de competências e habilidades (21%) e talentos (8%), totalizando em 29%, bem

como, a atuação com polivalência e multicompetência em 8%, no enriquecimento e ou ampliação das tarefas de mesmo ou maior nível de complexidade e responsabilidade no exercício da ocupação, do cargo, associados também a novas tecnologias / *know-how* em 10%, presentes nos serviços, envolvendo novos materiais e produtos, semi-prontos, prontos e nos seus acabamentos, assim como ao uso crescente de máquinas e equipamentos no trabalho, a importância do treinamento e qualificação, entre outros. Reconhecer estes elementos significa tornar a força de trabalho efetivamente produtiva e competitiva às exigências e ao movimento do capital, através da categoria trabalho.

Limitações, entretanto, movimentam-se em diferentes amplitudes e dimensões, constituindo-se como outros fatores muito visíveis no segmento da construção civil e na sociedade. São justamente as muitas alterações nas relações e condições de trabalho, com reflexo negativo, sobre os trabalhadores, percebidas pelos próprios e pelos empregadores, de acordo com o Apêndice 30. Referem-se basicamente a “questões econômicas e sociais”, destacando-se em maior grau o “desemprego” para 40% de todas as respostas do público pesquisado, na ótica dos trabalhadores e empregadores/construtores.

Depois, pela ordem, 24% apontam para os aspectos da “pobreza e miséria” da população, 11% para o trabalho nas relações informais e desprotegidos, 10% as diversas formas de exploração do trabalhador, 5% para a precarização das relações e condições do trabalho, 4% para as doenças ocupacionais oriundas do trabalho (deficiências físicas, auditivas, visuais, mentais, orgânicas, etc) e 3% ao subemprego”, entre outras.

As variáveis estruturais estão afetando o desempenho do mercado de trabalho e os trabalhadores, pela introdução crescente de novas tecnologias em todas as áreas do conhecimento, da terceirização de serviços, dos incentivos de deslocamentos geográficos cíclicos, das migrações temporárias, entre outras, gerando manifestações da “questão social” em diferentes dimensões que envolvem os trabalhadores, sinalizando que ainda não chegamos ao pior que está por vir: o desemprego, a pobreza e miséria, dentre outros.

Para Rifkin (1995, p. 12), “a tendência é para taxas de desemprego sempre crescentes. A introdução de tecnologias mais sofisticadas associadas a ganhos de produtividades significa que a economia global pode produzir um número cada vez maior de bens e serviços, empregando uma porcentagem cada vez menor da força de trabalho disponível”.

Reconhecer estes elementos significa concordar com a ampliação e generalização das conseqüências negativas sobre a força de trabalho e aos seus, onde estar desempregado é uma condição pior do que estar trabalhando nas condições e relações no âmbito da informalidade, no comparativo apresentado, de 40% contra 11%, o que é uma verdade consagrada.

Dentre as manifestações dos diferentes significados, de trabalhar ou empregar no âmbito das relações de informalidade, elencou-se, pela ordem, uma relação de motivos também econômico-sociais, laborais, legais, institucionais, ideológicos e pessoais, reflexos de um país que entrega bens públicos, cresce percentualmente pouco por ano e imprime no mundo do trabalho precarizações e perda de direitos trabalhistas e previdenciários, entre outros, apresentados pelos trabalhadores e empregadores / construtores, a saber.

#### QUADRO 11 - TRABALHAR OU EMPREGAR NA INFORMALIDADE SIGNIFICA:

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONS- TRUTOR	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
FORMA DE FÁCIL ACESSO AO EMPREGO / TRABALHO E A EMPREGABILIDADE	57	18	10	8	93	22%
REDUÇÃO DE CUSTOS / ENCARGOS SOCIAIS SOBRE A FOLHA DE PAGTO	44	10	13	17	84	20%
UMA SOLUÇÃO PARA A POBREZA E A MISÉRIA	37	9	3	6	55	13%
FORMA DE SUSBSISTÊNCIA E SOBREVIVÊNCIA	13	5	9	6	33	8%
ALTERNATIVA TEMPORÁRIA, UM QUEBRA GALHO	3	10	10	5	28	7%
DIMINUIÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL: INSS, FGTS, APOSENTADORIA, SEGURO	5	2	14	3	24	6%
FORMA DE AUTONOMIA, INDEPENDÊNCIA E LIBERDADE	4	8	3	4	19	4%
TER SEU PRÓPRIO NEGÓCIO, SER EMPREENDEDOR	6	8	2	2	18	4%
ENFRAQUECIMENTO DA LUTA DOS TRABALHADORES E DOS SINDICATOS	7	1	4	1	13	3%
FORMA DE ACRÉSCIMO NOS GANHOS DE CAPITAL	1	6	3	2	12	3%
SOCIEDADE DOENTE, QUANDO A INFORMALIDADE PROLIFERA ALÉM DOS LIMITES	1	1	6		8	2%
SUB-UTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO SOBRANTE NA SOCIEDADE	1	1	3	2	7	2%
DEPRECIAÇÃO, DEGRADAÇÃO, DEGENERAÇÃO DO VALOR DA FORÇA DE TRABALHO	1		5	1	7	2%
EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR	3		2	2	7	2%
EXCLUSÃO SOCIAL	1		2	2	5	1%
REFLEXO DA CRISE DO CAPITAL SOBRE A FORÇA DE TRABALHO		1	3		4	1%
DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR		2	1		3	1%
TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS DA PRODUÇÃO PARA A CLASSE DOS TRABALHADORES			1	2	3	1%
FORMA INERENTE A DINÂMICA DA PRODUÇÃO CAPITALISTA			1	1	2	0%
SINÔNIMO DE ATRASO			1		1	0%
<b>TOTAL</b>	184	82	96	64	426	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o Quadro 11, percebemos que as manifestações dos sujeitos pesquisados se concentram em dois itens, sendo o primeiro como uma forma de fácil acesso ao emprego / trabalho e a empregabilidade para 22% dos pesquisados e o segundo na redução de custos, dos encargos sociais sobre a folha de pagamento dos operários, para 20% dos

pesquisados. Depois, numa escala intermediária, uma solução para a pobreza e miséria para 13%, uma forma de subsistência e sobrevivência para 8% e uma alternativa temporária, um quebra-galho para 7% dos pesquisados, entre outros.

As manifestações, porém, se diferenciam com evidências em seus conteúdos, mais amplamente para os trabalhadores, nos seus aspectos econômico, sociais, profissionais e pessoais: trabalhar na informalidade é uma forma de fácil acesso ao emprego, assim como é uma forma de redução de custos e encargos sociais sobre a folha de pagamento dos trabalhadores, bem como uma solução para a pobreza e miséria no país, além de uma forma de subsistência e sobrevivência do trabalhador e sua família, entre outros.

No entanto, os empregadores/construtores concentram-se mais nos aspectos fundamentalmente econômicos, como: empregar na informalidade é uma forma de redução de custos sobre a folha de pagamento dos empregados, da desproteção social dos trabalhadores, bem como uma forma fácil e prática de realização de vínculos laborais, assim como do seu rompimento de alternativas temporárias de trabalho, de subsistência e sobrevivência, assim como uma solução para a pobreza e miséria no país, de exploração, entre outros.

Diante desta tendência, preocupante em vários sentidos, Alves (2006, p. 57), ao referir-se à produtividade do trabalho, aponta no sentido de que, cada vez mais, o resultado da produção utilizando-se de máquinas, equipamentos, tecnologias, racionalizações de processos e sistemas deveria propiciar a “possibilidade concreta do homem como espécie em sua maioria resolver, de vez, o problema da escassez social. Entretanto, o que se observa, após trinta anos é o contrário – 2/3 da humanidade está imersa na pobreza e na luta pela existência”. Diante do qual, aceita as diferentes condições impostas, predominantemente por necessidades básicas, fisiológicas inatas e biológicas (alimentação, subsistência, abrigo, repouso), de segurança (a sobrevivência, dependência, estabilidade e proteção), ou seja, de reposição e manutenção das energias e também das necessidades sociais (associação, participação, aceitação, inserção social), entre outros.

Questionados os trabalhadores sobre as mudanças dos empregos anteriores para os atuais na percepção dos trabalhadores, em diversos aspectos, conforme Apêndice 31, constata-se que as condições gerais tem se mantido, na linha tradicional e conservadora, para (47%) dos trabalhadores, de modo que a manutenção dos diferentes aspectos avaliados supera ainda o das melhorias implementadas (40%), pois normalmente as mudanças são lentas e gradativas, enquanto que, para 13%, a situação em geral piorou.

Da manutenção dos indicadores e permanecendo nos mesmos patamares, destacam-se a jornada diária de trabalho de 44 horas semanais estabelecida na Constituição Federal de

1988; os benefícios sociais assistenciais, recreativos e supletivos e os treinamentos e qualificações dos trabalhadores, que neste caso quase não ocorreram ou então muito pouco ao longo da sua vida profissional; a segurança e medicina do trabalho, exigida pelas NRs - Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, através dos: PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PCMSO – Programa de Controle Médico Saúde Ocupacional, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, EPIs / EPCs – Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva, CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Sinalização de Segurança, entre outros.

As melhorias apontadas pelos trabalhadores ocorreram nos vínculos, contratos e relações de trabalho, o que neste caso especificamente, em parte é questionável; nas condições de trabalho, nos EPIs e EPCs – Equipamentos de Proteção Individuais e Coletivos, envolvendo a segurança do trabalho, bem como nos salários e nas remunerações dos trabalhadores.

Em aspectos gerais, o trabalho na construção civil é de exposição: a riscos, as intempéries do tempo, um trabalho “pesado e sujo”, de condições normalmente precárias quanto às instalações de higiene, ausências significativas em oportunidades de qualificação e desenvolvimento, entre outros, portanto de sofrimento do trabalhador, requerendo uma atuação pró-ativa de cooperação e parceria.

Avaliando a participação do trabalhador e associado, na esfera e nas ações do sindicato dos trabalhadores principalmente e, em menor escala, em relação ao patronal, no que se refere à sua atuação, do papel da representação e da fiscalização, entre outros, percebemos sua fragilização, o estranhamento nas relações, certo distanciamento, de cautela e reserva.

Não há como comparar o sindicalismo de 1980 e o que se produz em 2006: “O sindicato era um órgão contestador. Sua luta era diretamente de enfrentamento do empresariado”. Este, porém, direcionado pelo modelo econômico do neoliberalismo, pela reestruturação produtiva, pela globalização, cargas tributárias, entre outros, provocou a informalidade e o desemprego em níveis nunca vistos. “A informalidade das relações de trabalho que há 20 anos representava 25%, hoje, é de 60%, enfraquecendo os próprios sindicatos, os quais estão mais dependentes do Estado, próximos das empresas, enfraquecidos, desorganizados, com pouca representatividade e repletos de pelêgos, conforme aponta FERNANDES & ROLLI (2005). Para as mesmas autoras, “[...] há também uma desconexão entre a base de trabalhadores e a cúpula dos sindicatos e das centrais”, e enfim, para FERNANDES (2005), “[...] para 20 especialistas, o sindicato perdeu a sua identidade e

corre atrás de um novo foco” (Folha de São Paulo – Dinheiro, 1/5/2005).

Salientamos, porém, que os dois sindicatos – de representação das empresas e o dos trabalhadores - precisam ter a mesma representatividade e força, o que não ocorre hoje na prática.

Questionados sobre a sindicalização do trabalhador, conforme Apêndice 32, constatamos que a grande maioria, representada por 95% dos trabalhadores, não é sindicalizada junto ao seu representante de categoria profissional, enquanto que apenas 5% o é, fragilizando sobremaneira assim a sua representatividade, bem como fragilizando a luta reivindicatória de cláusulas econômicas, sociais, laborais e outras, nas negociações em convenções coletivas de trabalho da categoria profissional.

Percebemos claramente a não sindicalização obreira. Porém, observa-se, nos canteiros de obras, através dos trabalhadores, a prática do acordado, constante em convenções, normas e orientações, de maneira informal, bem como, a crítica forte e o crescente descrédito quanto à forma de gestão e atuação do sindicato.

Constatamos que a sindicalização vem diminuindo gradativamente e não ocorre, por motivos de grande parcela de trabalhadores atuarem no âmbito das relações informais do trabalho, em função dos custos de sindicalização ao trabalhador, da certa descrença na gestão e na atuação do próprio sindicato, bem como da não percepção dos reais benefícios do mesmo para com a classe trabalhadora, entre outros.

Da mesma forma, indagados sobre a sindicalização no passado, se já foi trabalhador sindicalizado/associado alguma vez ou não, conforme Apêndice 33, os dados revelam que a maioria dos trabalhadores, representado por 77% da amostra pesquisada, nunca foram sindicalizados, ou então, se foram, não perceberam/identificaram a sua vinculação e os seus benefícios durante o respectivo período de associação ou filiação, mesmo realizando a sua contribuição sindical anual, prevista em lei.

Pequena parte dos trabalhadores, manifestada em 23% da amostra pesquisada, já foram sindicalizados e têm consciência institucional, estando hoje desvinculados do sindicato, em 95% dos casos, conforme Apêndice 32, pela própria condição da relação de trabalho informal, ou seja, sem registro formal da CTPS – carteira de trabalho e previdência social, o que contribuiu sobremaneira para a redução dos níveis de sindicalização.

Os sindicatos historicamente perderam muito espaço, principalmente a partir da década de 1980. Precisam dar a volta por cima, fazendo a sua parte, acompanhando a lógica dos novos tempos, de reforma, profissionalização e modernização, focando suas ações e funcionalidades nos interesses e na defesa dos seus representados, adaptando-se e construindo

instrumentos técnico-políticos de relações e negociações, contribuindo efetivamente no avanço da relação capital e trabalho, pois o que se tem cada vez mais é o capital concentrado e o modelo fortalecido e de outro lado, menos empregos para a população trabalhadora e maior fragilidade laboral, bem como, dos seus representantes e gestores.

Questionados os construtores / empregadores, donos do capital, quanto à sua atuação e contato com os sindicatos, principalmente dos trabalhadores, conforme Apêndice 34, percebemos, no geral, que 48% dos empregadores atuam formal e informalmente com o sindicato, enquanto 13% em parte ou às vezes e 39% não atuam e não demonstram interesse.

As construtoras, pessoas jurídicas, têm o maior contato com o sindicato obreiro, por necessidade do dia-a-dia, de acordos, homologações de rescisões de contratos de trabalho, orientações em geral, enquanto que os empreiteiros e proprietários não têm ou têm pouco contato, basicamente quando da visita pela fiscalização do sindicato junto ao canteiro de obras, durante a sua construção.

Constatamos que ocorre entre as partes (trabalhadores, construtores e sindicato e vice-versa) uma relação de distanciamento, de cautela, de certa reserva entre as partes, por envolver legislação, cobranças, custos, compromissos, em ter que cumprir cláusulas acordadas, leis, penalizações, entre outros, refletindo-se no seu papel e na atuação na defesa da categoria.

O papel dos sindicatos é importante, deve ser legítimo, reconhecido, na defesa dos interesses e dos direitos individuais e coletivos da categoria representada, dos profissionais, do segmento econômico e dos setores da economia. O papel consciente desempenhado pelos dirigentes dos sindicatos e conselhos de trabalhadores e do que faz a administração, é percebida pelos trabalhadores e pelos empregadores / construtores, bem como, pela sociedade.

Questionados os sujeitos da pesquisa, de acordo com o Apêndice 35, constatamos que os sindicatos não estão fazendo bem o seu papel e defendendo os interesses dos trabalhadores para 44% dos pesquisados, ou então estão fazendo em parte o seu papel para 35%, representando, assim, de forma acumulada, quase 80% do público pesquisado. Especificamente o maior descontentamento concentra-se nos próprios trabalhadores e proprietários das obras, circulando próximo a 85% do público. Por outro lado, as construtoras pessoas jurídicas são as que apresentam um melhor percentual de satisfação.

Dentre as diversas justificativas negativas, dos trabalhadores em relação ao papel e atuação do sindicato, revelam descrença e decepção, quanto a itens de(o) registro formal, aos pagamentos (dinheiro), às taxas e contribuições para o sindicato e também quanto à necessidade de confiança e apoio do sindicato. Relatam, negativamente, que o sindicato “faz

pouco, muito pouco, quase nada para ajudar, ou que nunca fizeram, não tem e não mostram interesse em ajudar os trabalhadores”. Pelo contrário, “o sindicato prejudica o trabalhador, ao invés de colaborar, ajudando o pequeno trabalhador, o de relações informais, eles ajudam o grande proprietário”. Deveriam ser, combativos e exigentes, visitar efetivamente as obras, evitar a exploração, garantir direitos universais e apoiar / defender demandas, contribuindo para a sua eficiência e eficácia institucional.

Não aparecem no canteiro da obras e, se aparecem, é só no início e depois não voltam mais para ver e exigir o registro empregatício e a proteção social. Que se ocorre é isoladamente de um ou de outro trabalhador, em que a grande maioria permanece no âmbito das relações informais e, por muitos anos, alegando que também o excesso de direitos contribui para o desemprego e para a informalidade das relações de trabalho, entre outros.

As alegações são de que o sindicato está mesmo preocupado com a contribuição sobre os empregados, a sua arrecadação, a receita financeira, permanecendo o registro formal dos trabalhadores em segundo ou terceiro plano.

Por outro lado, os trabalhadores que se manifestam favoráveis ao sindicato dizem que, “em parte, ajudam, outras vezes não, às vezes fazem o seu papel, querem o registro formal, defendem os direitos trabalhistas, têm interesse, negociam cláusulas, cobram o uso de EPIs, enfim, estão fazendo algo para melhorar”.

Já os construtores, de uma forma geral (empreiteiros, construtoras e proprietários), mostram descrença e descontentamento também em vários sentidos. Primeiro, quanto às lideranças sindicais, que “só pensam neles próprios, nos seus interesses pessoais, na sua promoção no cargo e não do trabalhador, razão da existência do mesmo (Entrevistados: 123, 152, 170, 208). Segundo, tornaram-se (os sindicatos) órgãos de arrecadação, fazem acordos, se corrompem ou se vendem, visam lucros que o próprio trabalhador percebe. As notificações emitidas são basicamente para converter as mesmas em dinheiro para o Sindicato, pois, depois, muito dificilmente retornam a fiscalização junto à obra. Procuram a contribuição sobre os trabalhadores, ou seja, a taxa sindical. (Entrevistados: 110, 120, 156, 157, 166, 206, 210, 219). Diante de tal, implicam demasiadamente com o construtor e empregador e não para com a proteção do trabalhador, alegando aqueles que o idealista pela causa sindical em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores não existe mais”.

“Os sindicatos estão viciados, orientam mal, incentivam a procurar as leis e os direitos e onde não tem, não representando efetivamente os interesses e necessidades dos trabalhadores, pois fazem pouco e não dão apoio”. Assim como, “fiscalizam um número de obras insignificantes em relação à totalidade de obras existentes, na área de abrangência, bem

como exageram em algumas cobranças”.

Também indicam que o sindicato da categoria profissional deveria intervir, interferir corretivamente, melhorando atitudes e comportamentos dos funcionários da construção civil. Que deveria contribuir com treinamento, qualificação e conscientização do trabalhador, de uma forma geral, quanto às suas obrigações, oferecendo também benefícios e vantagens. Deveriam incentivar mais, com recursos e parcerias, para a eficácia e eficiência institucional do sindicato dos trabalhadores.

A manifestação favorável ao trabalho sindical é quase insignificante. Os poucos que se manifestam favoráveis ao sindicato apontam que ajudam na segurança, aos exagêros de horas extras, querem maior e melhor organização e a prática da lei, bem como, o registro formal do vínculo empregatício, entre outros.

É tarefa dos sindicatos dos trabalhadores a defesa dos seus associados, dos direitos e deveres do trabalhador, realização de estratégias de formação da prática e do saber profissional, a manutenção dos postos de trabalho e a adequação aos requisitos vigentes no país, fiscalizando corretivamente e preventivamente.

Quando perguntamos se o sindicato fiscaliza as obras, nos canteiros de obras, conforme Apêndice 36, constatamos que, para 58% da população pesquisada (trabalhadores e empregadores construtores), realmente ocorre a fiscalização das obras; para 28% apenas em parte, e para 13%, ela não ocorre.

Os trabalhadores especificamente manifestam certa descrença e decepção, referindo-se à fiscalização em diversos ítems, à atuação e às notificações emitidas, aos vínculos laborais, ao recolhimento / pagamento das taxas de contribuição e da necessidade de apoio e confiança. Muitos alegam que “nunca os viram nos canteiros de obras, que não os vêem ou muito poucas vezes, raramente. No início da obra e depois não voltam mais. Visitam uma vez e só. Que muitas obras não são fiscalizadas, principalmente as pequenas construções”.

Outro indicativo está voltado ao pagamento da contribuição sobre os trabalhadores do canteiro de obras e, ocorrendo, eles não retornam mais. Alegam, depende do acerto, só pensam em ganhar a sua parte, mesmo através de propina. Por outro lado, alguns trabalhadores têm outro exame sobre este questionamento (Entrevistados: 6, 10, 11, 12, 28, 40, 45, 63). Percebem que o sindicato fiscaliza as obras; o seu andamento e o registro dos trabalhadores (entrevistados: 14, 23); o trabalho com segurança e o uso dos EPIs e EPCs (Entrevistados 14, 16, 52), entre outros.

Já os empreiteiros manifestam que fiscalizam as obras, pouco, ou então, muito pouco, normalmente no início da mesma. Verificam e alertam sobre a segurança no trabalho e o

registro dos trabalhadores basicamente. Que ela ocorre no começo da obra, para a cobrança da taxa sobre os trabalhadores, “se oferecer dinheiro se vendem”, pois dependem também da fiscalização e arrecadação para a sua sobrevivência.

Para as construtoras, a percepção é variada. Para alguns, a fiscalização também é precária e só ocorre também no início da obra. Para outros, acontece regularmente, periodicamente, de forma significativa nos itens de a segurança do trabalho, uso de EPIs e EPCs, os direitos dos trabalhadores, o combate às relações de informalidade, em conjunto com o SINDUSCON e o CREA, bem como, quando de denúncia. Fiscalizam para arrecadar valores expressivos, mas não para a melhoria do trabalhador, de treinamento e conscientização, que é zero por cento.

Também para os proprietários de obras, os sindicatos dos trabalhadores fiscalizam uma vez só e depois ausentam-se. Visitam, mas não pedem para o trabalhador ir ao sindicato. Fiscalizam mas não usam o mesmo critério, pois para uns exigem e cobram, enquanto que para outros não, quando a lei é a mesma e para todos. No caso dos sindicatos, notificam no início da obra, para receber a mensalidade, a taxa sindical e depois não fazer nada em prol do trabalhador, entre outros.

A fiscalização, portanto, de uma forma geral, deixa a desejar e para parte não ocorre, pelos diversos motivos apontados, envolvendo a gestão sindical, o registro do trabalhador, a visita ao canteiro de obras no início da mesma e raramente durante e no fim da mesma, das condições e relações de trabalho, o contato com o trabalhador, contribuições e os benefícios, entre outros.

Apontaria também que a área de atuação sindical é muito extensa geograficamente, envolvendo Cascavel e os municípios da região e a equipe de fiscalização é restrita, para um adequado trabalho de fiscalização e relação entre ambos.

Quando perguntamos sobre a relação existente entre os empregadores construtores e o sindicato dos trabalhadores e como ocorre esta relação, observamos, conforme o Apêndice 37, na mesma intensidade, eventualmente, de vez em quando, manifestada em 58% dos construtores. Para 26% dos sujeitos em questão ela não ocorre, para 14% já ela é constante e para 2% ela é normal. Portanto, de uma forma geral, é uma relação a distância, de reservas e de cautela entre as partes, pois envolve legislações, cobranças, cumprimento de convenções, contratos, recolhimentos, adequações às formalidades legais, a convivência com irregularidades, penalizações, multas, entre outros.

Para os empreiteiros pesquisados, esta relação ocorre basicamente no início da obra, geralmente se acertando, depois se ausentam, não retornando mais. Há pouca procura. Não

pedem se são registrados formalmente e se sindicalizados, nem abrem caminho para a filiação ou sindicalização, ou da possibilidade de trabalhar com o sindicato. Alguns entrevistados em depoimentos apontam que seus líderes não são sérios, utilizam o sindicato apenas como um trampolim para outros interesses pessoais.

As construtoras, pessoas jurídicas, por sua vez, manifestam que esta relação ocorre quando há necessidade, normalmente nas homologações das rescisões de contratos de trabalho, nas negociações de acordos e das convenções coletivas, as decorrentes de fiscalização da obra, de orientações e dúvidas que ocorrem em geral, entre outras.

Para algumas construtoras estas relações são estritamente formais, algumas burocráticas, de manutenção das aparências, grande parte por iniciativa da própria construtora, enquanto que para outras ela já é normal, interligada, na relação entre empregador e sindicato obreiro.

Os proprietários / donos das obras manifestam que a relação ocorre em virtude de fiscalização e notificação na obra, para o pagamento da taxa ou contribuição sobre os empregados e depois os mesmos não voltam mais, para ver o efetivo registro ou fichamento formal do(s) trabalhador(es), acabando assim o contato e o problema decorrente.

Apontam também para a falta de apoio e interesse do sindicato para com os trabalhadores, em ajudá-los, os quais, por sua vez, descrentes, não têm interesse e nem querem ouvir falar sobre o mesmo, não dando a atenção que deveriam aos seus representantes.

A informalidade, no contexto atual, é difícil de ser represada. Deve ser enfrentada com estratégias de resistência a pressões e a intolerâncias, contendo as estimativas de alastramento, tendo os sindicatos papel fundamental, e a obrigação de apontar alternativas e ações, de pensar a relação com a informalidade, nos terceirizados, na organização dos excluídos do mercado de trabalho, entre outros, para comunicação, denúncias, enfrentamentos e parcerias, pois, de acordo com o Quadro 12, revertendo a constatação, de certa descrença na atuação do sindicato obreiro.

**QUADRO 12 - O SINDICATO PERMITE A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE CASCAVEL E REGIÃO**

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADORES	EMPREITEIROS	CONSTRUTORAS	PROPRIETÁRIOS	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
NÃO	31	10	8	6	55	42%
EM PARTE	19	8	6	9	42	33%
SIM	15	5	9	4	33	25%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

Verificamos que, para 42% da população pesquisada, o sindicato não permite a informalidade das relações de trabalho, enquanto que, para 58%, permite e ou em parte.

Os trabalhadores referem-se ao registro formal, ao pagamento da contribuição e à fiscalização do sindicato. Querem o registro de todos como um direito legal, que devem tê-lo como certo, assegurando-os contra os riscos. Outros se manifestam negativamente, alegando que trabalham no âmbito das relações de informalidade há muito tempo, conhecem também muitos colegas nas mesmas condições, que deixam escapar muita gente, que não pedem e nem exigem o registro formal como deve ser, observando a legislação trabalhista e por visitar pouco e poucas vezes as obras.

Os próprios trabalhadores manifestam que o sindicato está preocupado com a arrecadação e não com o trabalhador. As relações de vínculos de informalidade não devem existir, mas pagando ao sindicato, tudo se resolve. Depende do acordo ou do acerto. Também falham quanto à fiscalização, em muitas situações tampam os olhos, sabem que há empregados que trabalham sem registro, ou seja, no âmbito da informalidade, mas não exigem ou notificam o empregador. No fim, “vale o jeitinho brasileiro” e muita gente continua na mesma situação, permanecendo o *status quo* no canteiro de obras e na construção civil.

Para parte dos empreiteiros, o sindicato não permite o trabalho no âmbito da informalidade. Querem o registro em carteira, para proteger o trabalhador e dos seus direitos, bem como, a taxa sindical sobre os trabalhadores, por isso correm atrás, para terem a sua parte. Agora, para muitos empreiteiros, eles permitem a informalidade do trabalho, em pequenas obras e quando de acertos financeiros, o que não devia existir. Aí permitem o não registro, que ocorre muito nas obras nestas condições. Então o registro, deixa de ser uma obrigação.

Para as construtoras, as manifestações são variadas. A visão do sindicato é arrecadadora, mesmo informal. A busca é pelo lucro. O trabalhador é um contribuinte. O registro é tolerado, desde que se paguem as taxas do sindicato, um tipo “mensalinho”. Mostrando o dinheiro, aceitam tudo, inclusive há falta da aplicação de medidas preventivas de segurança no trabalho, uso de EPIs, entre outros. Permitem as relações de informalidade quando não cumprem a própria convenção coletiva de trabalho em vigência, quanto ao registro, à segurança do trabalho, entre outros.

Também falham por não terem domínio em 100% da sua área de atuação, que é extensa, em municípios da região. Por não possuírem estrutura própria, “fazem vista grossa” e visam mais os interesses dos dirigentes do que o dos trabalhadores. Um pesquisado

(Entrevistado nº156), sugere que os próprios dirigentes e funcionários do sindicato fossem funcionários do próprio governo, com salário mensal fixo.

As construtoras que se manifestaram favoravelmente alegam que o sindicato é totalmente contra a informalidade das relações de trabalho, tem vínculo para tal com o próprio Ministério do Trabalho, devem cumprir a lei, e porque o sindicato tem que manter informado os trabalhadores dos pontos negativos e prejuízos que a informalidade proporciona.

Os proprietários das obras também manifestam pareceres variados. Há os que afirmam que o sindicato permite a informalidade e ou em parte. Os sindicatos aludem à condição, para pressionar que se paguem as referidas taxas sobre os trabalhadores ao sindicato. Se pagar, fica tudo bem e resolvido. É o principal. E o registro, por sua vez, fica em segundo plano e não cobram mais.

Por outro lado, alguns defendem que o sindicato não permite o trabalho no âmbito da informalidade, apontam que o não registro está fora da lei, sairá mais caro depois, que devem cumprir a lei e quem está sem registro não contribui com a taxa para o sindicato e nem auferem dos direitos trabalhistas e previdenciários futuros e nem sindicais, pois o sindicato existe para a defesa do trabalhador.

Enfim, constatou-se um recuo do movimento sindical e, por outro, um avanço do movimento neoliberal. Não permitir as relações informais de trabalho e mudar esta realidade, requer um esforço integrado das entidades representativas dos trabalhadores e patronais, do poder público e da iniciativa privada, juntamente com a força de trabalho, entre outros, conforme já e também adiante descrito.

O movimento do capital cria e recria formas de sua manutenção. Reproduz-se através dos resultados que são proporcionados pelos recursos humanos comprometidos. Não tem sido uma argumentação convincente demonstrada através dos treinamentos.

Os cursos, treinamentos, seminários e palestras destinados à capacitação e à qualificação de empresários, executivos, gerentes, engenheiros e profissionais em geral, inclusive da construção civil, objetivam disciplinar comportamentos e atitudes para a aplicação daquilo que aprendemos naquilo que fazemos, com maior qualidade, produtividade e segurança. Da utilização e domínio das tecnologias necessárias à condução da construção e desenvolvimento dos negócios e atividades em geral, atingem parcerias, relações de informalidade, terceirizações, enfim toda a sociedade.

No entanto, não está sendo colocada em prática. Conforme se defende no discurso, é seu objetivo e são seus resultados, pois, de acordo com o Apêndice 38, constatamos no geral que 80% dos pesquisados (trabalhadores e empregadores/construtores) alegam nunca terem

realizado ou proporcionado treinamento na construção civil, destacando-se especificamente os próprios trabalhadores em 92% dos casos.

Constata-se, enfim, que cada trabalhador é responsável pela sua capacitação e qualificação ocupacional e profissional neste modelo de economia capitalista neoliberal, sendo que cada trabalhador deve preparar também a força de trabalho jovem para o capital, não no mesmo ramo de atividade, e sim para outro, conforme demonstrado na pesquisa.

Assim ocorre o rompimento de uma seqüência da cadeia produtiva da força de trabalho, deixando-se de cultivar uma cultura organizacional linear.

Nas relações informais de trabalho, bem como na sua disseminação, não há estímulo do empregador investir na capacitação e qualificação do capital humano e intelectual, na abertura / entrada de novas empresas no mercado e no seu porte, sofrendo a mesma também quanto à sua competitividade no mercado, pois os trabalhadores não se sentem comprometidos a objetivos comuns.

Os treinamentos vistos na pesquisa, proporcionados aos seus trabalhadores em maior grau, referem-se às construtoras, pessoas jurídicas especificamente, em 52% dos seus casos, o que também é de se esperar.

Os trabalhadores alegam que aprenderam fazendo, de ofício, *on the job*<sup>33</sup>, no dia-a-dia, ao longo dos anos e da vida, na prática ou só através da prática no canteiro de obras, tendo o campo de trabalho como escola, como campo de aprendizado, o que é um dado na sua esfera positiva. Alguns dos que fizeram cursos ou treinamentos dizem que os realizaram em temas técnicos e ou operacionais, sobre segurança do trabalho, hidráulica, elétrica, grafiato, pedreiro, bem como participaram de algumas palestras dos fornecedores, como da DECA, TIGRE, FABRIMAR, entre outros.

Os empreiteiros fizeram ou proporcionaram treinamentos em temas sobre elétrica predial e residencial, pintura, mestre-de-obras, desperdício de material, segurança do trabalho, tecnologia de novos materiais, alicerce, fundação e guincheiro de máquinas na construção civil.

As construtoras, pessoas jurídicas, proporcionaram diversos cursos, destacando-se os de segurança do trabalho, PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho e de uso de EPIs/EPCs, instalação hidráulica e elétrica, pintura, alvenaria, aperfeiçoamento de mestre de obras, encarregado de obras, operador de máquinas, PBQPH – Programa Brasileiro

---

<sup>33</sup> Ocorre no cotidiano no canteiro de obras, pelo processo de transmissão direta do saber e dos conhecimentos empíricos acumulados durante o próprio trabalho, com base em relações diretas, de trabalhador para trabalhador, lado a lado, através do treinamento informal no trabalho.

de Qualidade e Produtividade, ISO 9000, escolarização básica e palestras em geral sobre novos produtos, tecnologias e tendências.

Os proprietários de obras sobre uso de EPIs/EPCs, desperdício de material, novas tecnologias, na área comportamental e motivacional, entre outros.

Por outro lado, o modelo capitalista vigente e embasado no discurso neoliberal, busca a experiência, o máximo de produção, qualidade e rendimento, do lucro e não do prejuízo, criados e apoiados pela estrutura dos serviços nacionais, através dos “S” – Senai, Senac, Senar, Sesc, Sesi, SESCOOP, que atendem a indústria, o comércio, a agricultura e a área social. A esses serviços para os quais, os trabalhadores da construção civil, devem ter muito mais acesso e benefícios, priorizados pelos gestores institucionais, mediante parcerias e convênios, bem como custeados pelos mesmos, mediante utilização de recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador e com a participação do trabalhador formal e informal. A iniciativa privada, sindicatos, centros de formação e ou treinamento, devem se empenhar para proporcionar mais treinamentos formais aos seus trabalhadores, sanando-se assim também muitos problemas nas obras.

“Dedicar-se à formalização de uma aprendizagem coletiva pode se constituir no maior triunfo para as empresas da construção” (ILO, 1992). E a melhoria da qualidade e da produtividade nos canteiros de obras poderia vir a ser viabilizada.

Quanto às necessidades e sugestões de treinamento e qualificação dos trabalhadores e construtores, conforme Apêndice 39, constatamos, no geral, que a prioridade se concentra na área técnica, em: a) projetos técnicos e plantas, envolvendo leitura, interpretação, conhecimento, escalas e sua aplicação (22%); b) mestre de obras (21%); c) segurança no trabalho: normas regulamentadoras, medidas de prevenção de acidentes, uso de EPIs / EPCs, higiene pessoal, organização do canteiro de obras, etc (17%); d) pedreiro (17%); e) eletricista (17%); f) acabamento (10%); g) novas tecnologias (6%); h) carpinteiro (5%), entre outros.

Especificamente, por tipo de público pesquisado, os trabalhadores destacam como maior necessidade, os treinamentos direcionados para mestre de obras, sucedido pelos projetos técnicos e plantas, pedreiro, entre outros.

Para os empreiteiros, a maior necessidade concentra-se nos projetos técnicos, eletricista e novas tecnologias, entre outros.

Para as construtoras, a necessidade é de Segurança e Medicina do Trabalho, sucedido pelo carpinteiro, depois de projetos técnicos, entre outros.

Para os proprietários das obras, a maior necessidade sugerida refere-se ao acabamento, depois a segurança e medicina do trabalho, projetos técnicos / plantas, entre outros.

Para Santos (2006, p. 216), educar ou socializar o trabalhador é tarefa que transcende o espaço escolar, ainda que continue a se realizar fortemente dentro do espaço escolar. O processo educativo específico é capaz de subordinar a força de trabalho às necessidades de acumulação (p. 224). Contudo, seria limitado pensar que este processo de educação contínua do trabalhador aos preceitos do capital se processe somente no interior da empresa, ainda que neste o trabalho seja intenso no sentido de se pedir aos trabalhadores que “vistam a camisa” a fim de que todos ganhem (p.227).

É necessário acreditar que um grande número de trabalhadores sem qualificação e ou semiquilificados, trabalhadores operacionais e administrativos, como é o caso da construção civil, possam ser treinados e aprender, não só na prática no canteiro de obras, e sim concomitantemente através da teoria, da escola, para melhorar os seus níveis educacionais, daqueles que muito mais precisam do emprego e do cargo que exercem independente da tecnologia, inserindo-o no mercado de trabalho e adequando-o ao desempenho profissional esperado.

Uma das compreensões sobre a questão de relacionar trabalho e educação entende ser o treinamento e a educação os pilares para a sustentação dos diferentes processos de mudanças com qualidade, no campo da produção e na sociedade de um modo geral, carece de incentivos e ações efetivas, pois “o emprego na construção civil, resultante da falta de opção para o trabalhador que não tem escolaridade e profissionalização, é um panorama que pouco tem se alterado ao longo dos anos” (BARONE, 1999, p. 293).

Outro item pesquisado junto ao trabalhador foi no sentido de, caso piore a construção civil, com menos obras e incentivos, maior uso de tecnologia, os sujeitos pesquisados, conforme o Apêndice 40, qual será a alternativa do trabalhador? E aí, na resposta, ressurge a problemática da migração. O entendimento é posto como sendo uma consequência da crise ou da expansão econômica, dos incentivos ou desestímulos, das relações estabelecidas no campo político-social e, em piorando o segmento da construção civil, a opção maior dos trabalhadores, na busca de perspectivas, será a de mudança do seu endereço, ou migrando para outras cidades, regiões e Estados do Brasil (56%), bem como, para o exterior (6%), ou seja, locais de economia mais aquecida e promissora, ou voltando à sua origem, predominantemente o campo (6%), assim totalizando aproximadamente 70% das respostas. Isto já foi constatado durante a aplicação deste questionário, em que os trabalhadores entrevistados nos canteiros de obras manifestaram serem oriundos e terem domicílio em municípios próximos a Cascavel, como: Assis Chateaubriand, Nova Aurora, Santa Lúcia, Santa Helena e outros, em função da maior demanda de trabalho em construções civis em

Cascavel, município objeto de estudo.

Os outros trabalhadores manifestam mudanças de profissão e ou de atividade, incluindo o trabalho definido e identificado pelos entrevistados, como o de barbearia, o de peão em rodeios e de instalação de piscinas no verão, totalizando 16% da amostra. A outra parcela, compreendendo 8%, irá permanecer no próprio segmento da construção civil e mais 7% irá estudar e se qualificar para novas ocupações e profissões.

Há os que afirmam que vão abandonar o ramo da construção civil, por motivo da característica do trabalho, por apresentar poucas facilidades, vínculos relativamente curtos ou médios em cada obra, as precaridades no canteiro, como instalações e alojamento improvisados, alimentação e higiene que deixam a desejar, modelos de gestão, entre outros.

As relações de informalidade no trabalho compreendem perdas em vários sentidos e para diferentes agentes econômicos. Para o Estado, no campo fiscal/tributário, pelo elevado grau de sonegação, da perda de arrecadação, da receita oriunda dos agentes econômicos, bem como, de competitividade internacional e nacional. Para os sindicatos, a diminuição do número de associados e com isto a perda da representatividade e do seu poder de ação. Os trabalhadores, quanto aos benefícios previdenciários e trabalhistas, da sua identidade laboral e social, bem como, o seu bem-estar social.

O trabalhador perde muito com a informalidade das relações de trabalho, conforme eles mesmos destacam na pesquisa.

De acordo com o Quadro 13, constata-se, de uma forma geral, que, entre todos os entrevistados, o que mais se perde com o trabalho no âmbito das relações de informalidade é o benefício da aposentadoria no futuro, indicada em maior grau pelos trabalhadores e empreiteiros e em segundo grau pelos próprios proprietários das obras.

Depois, integram e com certa proximidade a lista de itens das perdas, os incidentes sobre a folha de pagamento mensal dos funcionários, como as férias, o 13% salário / gratificação de natal e o depósito do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Em caso de rescisão de contrato de trabalho, o seguro-desemprego, distribuído em suas várias parcelas, o qual é motivo de continuidade de muitos no labor diário, porém sem o registro formal, auferindo deste benefício temporariamente na esfera da informalidade das relações, amparado em lei.

Outros benefícios também destacados são os oriundos da Seguridade Social, motivados por acidentes de trabalho e de auxílio-doença, quando de afastamento do trabalho, ou seja, refletem-se na perda de direitos e benefícios de trabalhador e cidadão brasileiro.

**QUADRO 13 - O QUE VOCÊ MAIS PERDE COM A INFORMALIDADE DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO?**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPRES- TEIRO	CONS- TRUTORA	PROPRI- ETÁRIO	TOTAL
APOSENTADORIA, NA VELHICE E INVELIDÊZ	47	18	3	5	73
FÉRIAS	39	8	2	2	51
13º SALÁRIO / GRATIFICAÇÃO DE NATAL	38	6	1	3	48
FGTS / TEMPO DE SERVIÇO	20	7	1	2	30
SEGURO DESEMPREGO	23	4	2		29
RISCOS DO ACIDENTE DE TRABALHO – AUXÍLIO-ACIDENTE TR, TRAJETO E INDENIZAÇÕES, INVALIDÊS, E CONSEQUÊNCIAS	4	7	6	3	20
PERDA DE TODOS OS BENEFÍCIOS / DIREITOS DA SEGURIDADE SOCIAL, INSS; DE CIDADÃO, QUE TERIA DIREITO	11	3	2	3	19
RISCOS DE AÇÕES TRABALHISTAS, AÇÃO TRABALHISTA / DIREITOS TRABALHISTAS	1		5	8	14
AUXÍLIO-DOENÇA	1	3	3		7
TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO			3	1	4
CONCORRÊNCIA DESLEAL, NO PREÇOS, MAIS JUSTA, DOS SERVIÇOS COM MOBRA ESPECIALIZADA; USO INFORMAL			4		4
COMPETITIVIDADE - CARGA TRIBUTÁRIA DAS CONSTRUTORAS E PREÇOS, MATA O SETOR			3		3
NÃO TEM DOCUMENTO P/ COMPROVAR, COBRAR NO FUTURO NEM P/ COMPROVAR EM LOJAS AS COMPRAS A PRAZO	1			2	3
PERDE TUDO, PERCO TUDO, NÃO TEM SEGURO DE NADA	2	1			3
O MAIS PREJUDICADO É O FUNCIONÁRIO/ EMPREGADO		2			2
FISCALIZAÇÕES E AUTUAÇÕES			2		2
EMPREGADOR GANHA COM O TRABALHO INFORMAL E NÃO PERDE, NÃO PERDE NADA			1	1	2
PIS	1				1
SEGURANÇA DO TRABALHO		1			1
BOLSA ESCOLA		1			1
BOLSA FAMÍLIA		1			1
O DESGASTE FÍSICO RESULTANTE DA CONSTRUÇÃO CIVIL		1			1
RESPONSABILIDADE SOCIAL			1		1
IMPEDE O CRESCIMENTO EM TECNOLOGIA			1		1
INCÔMODO COM O SINDICATO DOS TRABALHADORES			1		1
OS DIREITOS DO TRABALHADOR PREVISTOS EM LEI			1		1
JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO MAIOR			1		1
DIMINUIÇÃO DA NÚMERO DE EMPRESAS - FORMAIS			1		1
PENSÃO DA ESPOSA			1		1
RISCOS DE INFORMALIZAÇÃO DO TRABALHADOR			1		1
GANHAR UM POUCO MAIS NO ACERTO				1	1
A PARTE FINANCEIRA				1	1
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>188</b>	<b>63</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>329</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

Comparando com outros quadros analisados, a informalidade das relações de trabalho

não consta nas estatísticas oficiais do país, pois se encontra na economia informal e marginal. Não se conhece o seu devido perfil e sua caracterização, normalmente está distante da escola e por sua vez da educação e qualificação, sem acesso a linhas de crédito oficiais e aos benefícios tributários e previdenciários, entre outros.

Em razão da ausência ou da precariedade dos mecanismos de proteção social conferidos pelo Estado a seus cidadãos, a tendência é transferir aos âmbitos familiar e individual a responsabilidade pela sobrevivência em uma sociedade marcada por crescente redundância do trabalho vivo. Este aspecto é particularmente dramático para os trabalhadores por conta própria de menores rendas, que tendem a não recolher a contribuição previdenciária e tampouco tendem a ter registrados, nas administrações públicas, os seus pequenos negócios (CARDOSO JR, 2001).

No entanto, a informalidade das relações de trabalho é uma realidade mundial, que faz parte da lógica da produção capitalista. Revela-se também na sua tendência, tanto pelo crescimento, manutenção e ou retração, década a década, através da oferta formal de empregos nos diferentes setores e segmentos da economia, na retração do assalariamento, no trabalho precário, na desproteção social, no desemprego e na depauperação, entre outros, com efeitos sobre a população e a economia. Esta tendência, pesquisada junto aos trabalhadores e empregadores na construção civil de Cascavel, revela-se em ascendência.

#### QUADRO 14 - A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL TENDE A:

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADOR	EMPREGATEIRO	CONSTRUTORA	PROPRIETÁRIO	TOTAL	% PARTICIPAÇÃO
AUMENTAR, AMPLIAR, GENERALIZAR-SE	21	9	18	9	57	44%
MANTER-SE, PERMANECER COMO ESTÁ	29	6	2	9	46	35%
DIMINUIR, REDUZIR, AMENIZAR-SE	15	8	3	1	27	21%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o Quadro 14, na visão dos trabalhadores e dos empregadores / construtores, de uma forma geral, a informalidade das relações de trabalho na construção civil tende a aumentar, ampliar e generalizar-se, para 44% do público pesquisado. Neste caso, as construtoras especificamente e os empregadores, donos do capital, são os que mais acreditam na sua ampliação, chegando próximo a 80% dos mesmos, o que é um dado alarmante, pois deveria ser o contrário. Por outro lado, 35% do público pesquisado acredita na manutenção e

permanência do trabalho informal nos níveis atuais vigentes, enquanto que, para somente 21%, o mesmo tende a diminuir ou a abrandar-se.

Justificam a sua afirmação, fundamentado nas seguintes argumentações:

**1. Os que acreditam que a informalidade das relações de trabalho na construção civil tende a aumentar, ampliar, generalizar-se, alegam especificamente:**

a) Trabalhadores: Acreditam que a informalidade vai se ampliar em função da burocracia do registro formal, do custo da mão-de-obra e seus encargos sociais, dos quais os patrões também reclamam; poucas indústrias na cidade; a construção civil cresce e necessita de mão-de-obra, não pára; muitos procuram ser autônomos e ganham uma remuneração melhor pelo trabalho; por não ter outra profissão; há muitos empreiteiros na cidade e que não registram a sua mão de obra.

b) Empreiteiros: Acreditam que a informalidade vai se ampliar para baratear o valor da mão-de-obra e o custo da obra; não há liberação de recursos financeiros públicos de incentivo ao segmento; utiliza-se desta modalidade por questões econômicas, sociais e profissionais, de desemprego, necessidade de trabalhar; falta de profissão e baixos níveis de estudo, principalmente dos oriundos do campo com o êxodo rural e a priorização também da forma de trabalho por empreita.

c) Construtoras: Acreditam que a informalidade vai se ampliar para baixar custos; avanço da tecnologia; falta de investimentos e financiamentos públicos; alta carga tributária, de impostos e taxas para as empresas e com os custos dos encargos sociais; aumento do desemprego; condições de vida; pela facilidade de construção; a procura da informalidade nas relações de trabalho principalmente pelos beneficiários em curso do seguro desemprego; falta de flexibilidade da legislação trabalhista; pouca fiscalização; serviços pequenos, rápidos e de qualidade facilitam o seu uso.

d) Proprietários de obras: Acreditam que a informalidade vai se ampliar em função das leis sociais muito caras, impostos, taxas; as questões econômico-sociais ligadas ao desemprego, necessidade de trabalho e sobrevivência; exigências por experiência, habilidades, escolaridade, idade, qualificações; redução de custos; falência de firmas; concorrência desleal, entre outros.

Neste sentido, ressalta-se a argumentação de Tavares (2004, p. 25): o trabalho informal, enquanto forma que cumpre determinações do atual modelo de acumulação, não pode mais ser tratado como suplementar e intersticial, pois todos os movimentos do capital, neste momento histórico, sugerem que a informalidade tende a se generalizar.

Para Alves (2006, p. 55), “pelo contrário, o desemprego e precarização da força de

trabalho tenderam a aumentar nas últimas décadas no mundo capitalista, expondo o aprofundamento da desigualdade social a classe sob a mundialização neoliberal”. Inclui-se a informalidade das relações de trabalho, sem e com registro formal de trabalho, como uma forma de precarização das relações e condições de trabalho.

**2. Acreditam que Informalidade tende a se manter, permanecer como está, apontam:**

a) Trabalhadores: É a categoria que mais acredita que irão se manter os atuais níveis de informalidade nas relações de trabalho, porque não conseguem trabalho registrado formalmente; há pouca fiscalização; muitos empregadores não querem registrar a mão-de-obra, tanto empreiteiros quanto empregadores construtores; a necessidade de ocupação e sobrevivência do trabalhador e da família faz submeterem-se as condições impostas; falta de empregos no mercado de trabalho; bem como, falta de apoio dos próprios sindicatos, que tem prioridade de arrecadação e só depois do registro dos trabalhadores.

b) Empreiteiros: Acreditam que a situação vai se manter em função da facilidade do acesso ao emprego, de arrumar serviço; a maioria dos serventes não tem registro; é um meio de sobrevivência e acreditam que sempre irá existir a informalidade na relação de trabalho.

c) Construtoras: Acreditam que a situação tende a se manter porque a fiscalização do sindicato dos trabalhadores é conivente com a informalidade nas relações de trabalho e porque o Ministério do Trabalho não tem estrutura suficiente para realizar a fiscalização nos canteiros de obras.

d) Proprietários de obras: Acreditam que, os trabalhadores, ao contrário, não conseguem serviço e se obrigam a aceitar as condições impostas, porque sempre tem firma/empresa também que contrata sem a realização do registro formal; não existe fiscalização efetiva do Ministério do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores também não age com rigor/seriedade na fiscalização; e porque os custos do registro dos trabalhadores são caros, entre outros.

**3. Acreditam que a Informalidade tende a diminuir, reduzir, amenizar-se, alegam:**

a) Trabalhadores: Acreditam que a informalidade vai diminuir porque a grande maioria quer o registro na carteira de trabalho; a procura por este emprego e a chance da proteção social; a crescente consciência do trabalhador com a perda de direitos com relação ao trabalho informal para o futuro e devido às exigências dos órgãos oficiais públicos e do sindicato.

b) Empreiteiros: Acreditam que a situação tende a diminuir em função das exigências

da legislação trabalhista, dos órgãos oficiais e do sindicato; fiscalizações e multas; expectativa de redução de impostos; questões sociais e de maior segurança e garantias laborativas.

c) Construtoras: Acreditam que a situação irá diminuir em função dos grandes riscos de processos trabalhistas e de indenizações por danos morais e materiais; o poder das fiscalizações sobre as obras, fazendo-as paralisar para adequações e ajustes em documentos e da estrutura no canteiro de obras.

d) Proprietários de obras: Acreditam que o trabalho informal tende a diminuir por exigência da lei e dos sindicatos, bem como, dos riscos de acidente de trabalho, de indenizações e multas.

Em sua análise sob a ótica negativa, Baltar (1998, p. 144) afirma que “o resultado mais provável é o aprofundamento da desigualdade socioeconômica com uma parcela muito reduzida da população podendo desfrutar do progresso material que, a partir dos países capitalistas avançados, está mudando a vida das pessoas”.

O mundo do terceiro milênio apresenta-se complexo e incerto. “A humanidade não sabe para onde está indo, nem para onde será levada (OBSBAWN, 1995). A mudança deste cenário de produção e de organização da sociedade depende de diferentes atores.

Por outro lado, procedendo a um comparativo da tendência da informalidade na relação de trabalho com a faixa etária dos trabalhadores e a escolaridade dos mesmos, conforme Apêndice 41, constatamos que a tendência de aumento e de manutenção dos níveis atuais de trabalho sob relações informais é entre a faixa de idade de 36 a 55 anos. Enquanto que, a maior manifestação de expectativas de mudanças deste panorama concentra-se no nível de escolaridade do ensino fundamental, em 89% dos trabalhadores e prioritariamente entre os não alfabetizados até a 4ª série do ensino fundamental, neste caso em 60% dos trabalhadores.

Quanto a esta tendência da relação de informalidade das relações de trabalho, na ótica dos trabalhadores, comparada com o seu nível de escolaridade, ainda conforme o Apêndice 41, verifica-se que a manifestação da tendência de manutenção do *status quo* e de aumento / ampliação da informalidade nas relações de trabalho na construção civil, com certo ar de realismo e ou pessimismo, concentra-se no ensino fundamental, sendo prioritariamente de 1ª a 4ª séries, sucedido de 5ª a 8ª séries. Também constata-se que a maior expectativa de emprego concentra-se nos trabalhadores até a 4ª série do ensino fundamental.

Questionado todo público pesquisado, sobre a quem compete a responsabilidade de mudança deste panorama das relações de informalidade no trabalho, apontou-se no sentido de leis, tributos, desburocratização, estratégias de gestão, sanções, papel de instituições e organizações, prazos, entre outros. Muitas foram as indicações, sendo prioritariamente

classificados e apontados, conforme segue.

QUADRO 15 - A REDUÇÃO OU O COMBATE À INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DEPENDE PRINCIPALMENTE DE QUE OU DE QUEM?

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADOR	EMPREGATÁRIO	CONSTRUTORA	PROPRIETÁRIO	TOTAL	% PARTICIPAÇÃO
GOVERNO:TRIBUTOS, IMPOSTOS, LEIS, FISCALIZAÇÃO, DE AÇÕES CONCRETAS	55	19	19	17	110	35%
SINDICATOS DOS TRABALHADORES (SINTRIVEL)	51	11	12	10	84	27%
MINISTÉRIO DO TRABALHO	12	6	14	5	37	12%
EMPRESÁRIOS / PATRÕES / EMPREITEIROS / PROPRIETÁRIOS	10	7	5		22	7%
PRÓPRIOS TRABALHADORES	4	3	6	5	18	6%
MINISTÉRIO PÚBLICO	7	3	6	1	17	5%
ASSOCIAÇÕES E ÓRGÃOS REPRESENTATIVOS PATRONAIS - SINDUSCON, CREA		1	8	5	14	4%
PROFISSIONAIS DA ÁREA: ENGENHEIROS, ARQUITETOS, TÉCNICOS	3		4	1	8	3%
DEPENDE DO DESEMPENHO DA EMPRESA			1		1	0%
DEPENDE DO NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS QUE NELA TRABALHAM			1		1	0%
DEPENDE DE TODOS	1				1	0%
DEPENDE DA SOCIEDADE			1		1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>50</b>	<b>77</b>	<b>44</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

De acordo com o Quadro 15, na percepção de todos os pesquisados, obteve-se certa unanimidade na primeira e maior ação de condução de mudanças do atual cenário, de redução e combate da informalidade, sob responsabilidade do poder público, ou seja, do governo (federal, estadual e municipal), mediante leis, alteração de tributos / impostos e fiscalizações concretas, manifestadas em 35% das sugestões, representando 85% das respostas dadas pela amostra total, ou seja, pelas 130 pessoas pesquisadas.

Para Rifkin (1995, p. 273), provavelmente o governo desempenhará um papel muito diferente na emergente era *hich-tech*, um papel menos vinculado aos interesses da economia de mercado e mais alinhado com os interesses da economia social. “[...] alimentar os pobres, fornecer serviços básicos de assistência à saúde, educar os jovens da nação, construir moradias a preços acessíveis e preservar o meio ambiente encabeçam a lista de prioridades urgentes nos próximos anos”. Inclui-se a economia do trabalho formal, um esforço organizado, apoiado pelo setor público, para revitalizar a economia laboral e social no país.

Em segundo lugar, atribui-se a responsabilidade ao Sindicato da categoria dos Trabalhadores, que reuniu 27% das sugestões de todo o público pesquisado, representa no geral 65% das sugestões dadas pela amostra total pesquisada. Aponta como soluções os encaminhamentos escritos por Santos (2006, p. 227), propostas não contaminadas pelo

modelo burguês, através de um sindicalismo de resultados, de “sindicalismo propositivo”, concepção de “sindicalismo cidadão” ou de “sindicalismo de sociedade”, idôneo, ético, profissional, nobre, que apóia efetivamente o seu associado, será uma solução.

Já numa situação mais intermediária, a responsabilidade atribui-se aos Ministérios do Trabalho e Público, aos empresários, aos próprios trabalhadores, associações de classe e aos profissionais e técnicos da área. E, por último, a mudança depende de todos, da sociedade, do desempenho da empresa, entre outros.

Das diversas sugestões adicionais obtidas, de acordo com a categoria/tipo de público pesquisado, destacam-se:

a) Trabalhadores: que os sindicatos divulgassem as vantagens e os benefícios do emprego formal, da consciência dos riscos dos acidentes de trabalho e ações em geral, que os engenheiros, arquitetos e técnicos da área deixassem toda a documentação pronta da obra e que esta fosse centralizada, envolvendo todos os órgãos, economizando assim tempo, custos e agilizando do processo.

b) Empreiteiros: que se impedisse a informalidade das relações de trabalho através dos diferentes órgãos do governo, a redução dos custos com impostos e taxas, a maior exigência pela qualificação da mão-de-obra e a valorização do registro dos funcionários por todos os empresários, construtores e empreendedores.

c) Construtoras: que o governo mude leis e baixe impostos, que os profissionais da área colaborem no combate da informalidade do trabalho, que as condições de concorrência não sejam tão desiguais, pois é difícil competir com os desiguais e que o Sindicato dos Trabalhadores faça um pouco mais do que compete à sua parte.

d) Proprietários de obras: O sindicato dos trabalhadores deve ajudar, representar e defender mais as causas. Que o governo faça cumprir as leis e colabore com alterações na carga tributária. Que o Ministério do Trabalho entre em ação, fiscalizando mais as obras, e que os engenheiros e técnicos, que assinam as plantas dos projetos e documentações, também visitem e fiscalizem as obras nos seus canteiros, entre outros.

Portanto, à aplicação de alternativas dentre as sugeridas, de cooperação, integração, junção de forças e responsabilidades, sem a omissão do Estado, entidades representativas, empresários e trabalhadores, entre outros, pode criar novas bases para um deslocamento espacial e temporal incessante na sociedade, no âmbito do trabalho, emprego e renda, dentre outros.

A informalidade das relações e condições de trabalho é uma das correias de manifestação da discriminação, das desigualdades e suas implicações. Buscando criar-se um

clima e ambiente favorável, procedeu-se à elaboração de uma lista de críticas, observações, comentários, sugestões valorosas colhidas dos pesquisados, que despertam a discussão e o direcionamento para o fortalecimento de um novo contexto do trabalho, a saber no próximo item.

#### 4.1 A INFORMALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: SUGESTÕES DE MUDANÇAS PARA O FUTURO EM CONSTRUÇÃO

Dentre as diversas críticas, comentários e sugestões abordadas pelos sujeitos (trabalhadores, empreiteiros, construtores e proprietários da obra), da pesquisa, apontou especificamente frequências, itens e abordagens, por público pesquisado, que seguem:

**1.Trabalhadores:** Os trabalhadores referiram-se a diversos problemas, com relação ao seu registro de trabalho, ao papel e atuação do governo e dos sindicatos, à informalidade das relações empregatícias, às condições de trabalho, à precarização e sobrevivência, sistemas, processos e tecnologias, aspectos do trabalhador e outros.

O trabalhador, em sua maioria, tem o desejo de estar sob a lógica do registro formal através do vínculo laboral na sua carteira de trabalho, independente da idade, e que esse registro fosse mais exigido dos empregadores, o que daria aos trabalhadores, maior segurança, bem como respeito aos direitos trabalhistas e a garantia dos benefícios da seguridade social.

Os trabalhadores possuem, na esfera da consciência, a vontade de que, no mercado encontrassem mais construtoras e firmas, com menor carga tributária, haveria assim um maior aquecimento da economia, bem como do emprego e da renda, entre outros.

Indicam que o governo, por meio dos seus órgãos constituídos, pudesse ter uma atuação mais forte, rigorosa e efetiva, na aplicação das leis, fiscalizações, na correção das distorções, alterando tipos de contratos e registros formais, entre outros, com maior apoio à produção, aos trabalhadores e aos empregadores, mediante redução e socialização da carga tributária sobre a mão-de-obra e sobre materiais e produtos e de maior fomento ao investimento em habitação, infra-estrutura, estradas e pontes/viadutos, saneamento básico e obras em geral, assim como a qualificação e a profissionalização da mão-de-obra neste setor de atividade econômica, apoiado pelos sindicatos laborais e patronais.

Os trabalhadores apontam com a sugestão para que os sindicatos mudem a sua forma de atuação. Querem sindicatos com uma nova cara, comprometidos, rigorosos, sérios, visando menos os interesses pessoais dos dirigentes e o lucro, e que ajudassem, apoiando efetivamente

mais os trabalhadores, com maiores e melhores ações, seja via fiscalização, na exigência e no cumprimento de obrigações e direitos junto aos empregadores e órgãos públicos, bem como oferecendo condições de qualificação e treinamento próprios e ou firmando parcerias, utilizando recursos do FATES – Fundo de Assistência ao Trabalhador ou outras, enfim oferecendo algo novo e que faça diferença para o trabalhador.

A informalidade das relações de trabalho é resultado de uma forma frustrada de expectativas na esfera do mundo do trabalho, sem opções e perspectivas a aceitar, muitas vezes única, desesperada, e por questões fisiológicas, de segurança e sociais, do acesso do trabalhador à ocupação e ao emprego, pois, se tivesse outra profissão, não estaria ele e tanta gente nesta condição de informalidade.

Observam que os trabalhadores deveriam ser uma categoria mais unida, como uma cooperativa, para trabalhar, reivindicar e melhorar as suas condições e relações de trabalho e de vida, pois senão esta situação continuará assim e será cada vez pior o resto da vida.

O sentimento que cerca grande parte dos trabalhadores, dedicados, honestos, fiéis, que gostam da profissão e do trabalho na construção civil, é o da falta de valorização e reconhecimento humano e profissional, por um trabalho exposto a inúmeras intempéries, como chuva, frio, calor, pó, sujeira, risco de acidentes, de acentuado esforço físico, entre outros, o que não deixa de ser verdade, e, por outro lado, de exploração de jornadas, salários, remuneração e benefícios, em que os empregadores atuam de forma individualista, buscando ganhar e lucrar cada vez mais, em detrimento de quem produz utilidade e valor, através da força de trabalho.

Na construção civil está presente a tecnologia de novos materiais e produtos, prontos e semi-prontos, máquinas e equipamentos, entre outros. Da mesma forma, deveriam ser os sistemas de gestão de projetos, plantas, taxas, cadastros e controles, envolvendo de forma centralizada os diferentes órgãos públicos (Prefeitura, INSS, CREA, Sindicato, Receita, etc.), de forma que, a partir do início do processo de construção o engenheiro ou técnico procedesse à regularização e emissão rápida, integrada e racional de toda documentação legal relativa a obra, racionalizando tempo e custos, otimizando processos e agilizando os serviços em geral.

**2. Empreiteiros:** Apontam para a criação de uma Associação dos Construtores Autônomos e também de uma Cooperativa de Empreiteiros, com o papel de regular preços concorrenciais entre os construtores, para a viabilização e manutenção dos mesmos no mercado, para qualificação e profissionalização dos profissionais da área, redução de cargas tributárias, principalmente do INSS mensal para os autônomos, de tabelas mínimas para cobranças de valores dos serviços aos proprietários e do recolhimento de encargos sociais, a

gestão da mão-de-obra e a defesa dos interesses da classe.

Manifestam os empreiteiros que o governo deveria reduzir as cargas tributárias sobre a mão-de-obra e os materiais, socializando tributos e taxas, estimulando a produção com o financiamento público de obras, a abertura de novas empresas, bem como, implementando a regularização e legalização do trabalho informal e assistido.

Os empreiteiros sugerem que os órgãos ligados ao poder público realizem o cadastramento e acompanhamento dos trabalhadores informais em projetos sociais, assim como de qualificação e aperfeiçoamento de mão-de-obra, priorizando os menos escolarizados e excluídos, atuando portanto de forma assistida.

Os empreiteiros também sugerem que governos, sindicatos e associações atuem de forma mais integrados, oferecendo soluções, alternativas e condições de desenvolvimento, profissionalização e inclusão do trabalhador e cidadão na sociedade. Assim como, os sindicatos não sérios e não comprometidos com a sua classe tenham suas atividades encerradas. Que os sindicatos na fiscalização, verifiquem as condições de registro da mão-de-obra, a prática das medidas preventivas de segurança e medicina do trabalho, estimulem a maior união da categoria trabalhadora, busquem promover, junto a mídia e aos órgãos de imprensa, a maior valorização dos trabalhadores, pela sociedade, pelo comércio, entre outros, pois, ao se identificarem sendo trabalhador da construção civil, percebam auto-estima e maior valorização profissional, de verdade, pois compreendem uma categoria que também atua e ajuda na construção do país.

E os empreiteiros ainda anotaram a necessidade também de maior fiscalização e atuação por parte do SINDUSCON (sindicato patronal).

**3. Construtoras:** A sugestão é de esforço da mídia através de campanhas, procurando mostrar a informalidade da relação de trabalho como uma economia burra, correndo riscos de autuações, de multas e de indenizações, sabendo-se que o registro formal, no final, depois de averbada a obra, é compensatório em vários sentidos. Portanto, pleiteia-se mudança de cultura, visando maior responsabilidade social, bem como para com os futuros beneficiários.

As construtoras esperam uma atuação verdadeira e efetiva do governo, através dos seus órgãos constituídos: Ministério do Trabalho, Ministério Público, INSS, Receita, Prefeituras, etc., na aplicação da lei e sua adequação, da fiscalização rigorosa, da autuação, com multas pesadas que inibam a prática irregular e ilegal. Também esperam por uma nova regulamentação do trabalho informal, pois a CLT é boa e necessária, porém é danosa quando parte dos empregadores não a cumprem, prejudicando quem atua na via legal e certa.

As construtoras sugerem que os sindicatos tenham uma atuação mais idônea, ética, de

fiscalização séria, profissional, dentro de uma área de ação geográfica compatível, sendo não só arrecadadora e de interesse ao quadro administrativo gestor, mas sim ao operariado da construção civil, de ajuda e apoio, na formação e orientação do trabalhador, na sua qualidade de vida, capacitação e qualificação profissional, da maior e melhor segurança e, por outro lado, interagindo mais junto aos órgãos oficiais e também colaborando na redução de ações trabalhistas.

Muitas sugestões das construtoras são voltadas à redução da carga tributária, até a de desonerar o próprio salário, extraindo este percentual das mercadorias e ou, do valor agregado sobre o consumo. Há também a sugestão do pequeno construtor ser isento, pois também utiliza a mão-de-obra mais fraca e menos qualificada.

Sugerem mudar o próprio seguro desemprego, que, para muitos trabalhadores, é motivo de demissões e estímulo à permanência durante a vigência do benefício com o(s) emprego(s) no âmbito da informalidade, atrelando-o a treinamento e qualificação profissional obrigatório, a exemplo do praticado em outros países, como o caso da Inglaterra.

Sugere-se a criação e organização de cooperativas de serviços técnicos e rápidos, como: pintura, instalações hidráulicas e elétricas, lixamento de tacos, acabamento, entre outros.

Por fim, sugerem incentivar a entrada da geração nova de trabalhadores brasileiros, economicamente ativa, para o segmento da construção civil, que ora está buscando outra profissão, voltada para a informática, serviços técnico-administrativos, de escritório, em ambiente limpo, arejado, de menor esforço físico, de menos riscos ocupacionais e de sofrimento, etc., os quais ora estão negando a própria e longa profissão dos seus pais, na construção civil.

**4. Proprietários das obras:** A maior queixa dos proprietários das obras está voltada contra a carga tributária, contra os encargos sociais, impostos e taxas, os quais são muito caros, sugerindo a sua redução e socialização, bem como a redução de custos, alegando que se paga muito para ter pouco retorno.

A alta carga tributária, associada à falta de fiscalização e à concorrência desleal, entre outros, estimulam a prática ilegal, como a do trabalho no âmbito das relações de informalidade.

O esforço de todos deve ser para gerar empregos e renda, e não assistencialismo. Trabalho em condições adequadas, dignas e justas, sem discriminação, mesmo sendo na construção civil, com salário compatível.

Governo e sindicatos deveriam fomentar o trabalho sob relações formais, visando a

geração de empregos. Deveriam ajudar mais os trabalhadores, sua formação e capacitação qualitativa, mediante parcerias, melhorando a educação, oferecendo cursos e treinamentos. Governo e sindicatos preservar garantias e benefícios futuros, de aposentadoria, assim como, garantir auxílio de acidente de trabalho e saúde. Enfim, governo e sindicatos deveriam colaborar, cooperar e agir integradamente para manter os vínculos trabalhistas mediante contrato em CTPS e pagamento adequado de salários / remunerações mensais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho dissertativo, apoiado no referencial teórico metodológico, possibilitou, por meio do contato com os trabalhadores da construção civil e construtores, estes últimos classificados em empreiteiros, construtoras pessoas jurídicas e proprietários de obras, uma aproximação, compreensão e análise das diferentes variáveis da construção civil, na relação entre capital e trabalho, e assim responder aos objetivos gerais e específicos deste estudo, bem como, ao problema, justificativas e hipóteses de estudo.

Ao cabo desta dissertação e respondendo ao objetivo geral, concluí, no âmbito da economia do trabalho, especialmente no campo da informalidade das relações de trabalho, que as decisões, ações e práticas vigentes na construção civil estão concentradas demasiadamente nas variáveis: “econômicas, sociais, legais, institucionais, ideológicas, laborativas, tecnológicas e pessoais, entre outros”.

Que a manifestação da informalidade nas relações de trabalho é gradual, progressiva e com tendência a aumentar, ampliar e generalizar-se no âmbito das relações trabalhistas e previdenciárias na construção civil em Cascavel, e para o país, manifestada por 44% do público pesquisado; de manter-se, permanecer como está, nos mesmos níveis atuais, para 35%, e só diminuir, reduzir ou amenizar-se, para 21% da população pesquisada, sujeitos do estudo. Concluí que essa informalidade é uma realidade do mundo atual, globalizado e competitivo, que enfraquece e impede a organização coletiva dos trabalhadores, bem como reduz a compra de força de trabalho, através da crescente tecnificação no segmento de atividades com o uso de máquinas, equipamentos e sistemas, de novos materiais, prontos e semi-prontos.

Este resultado, portanto, sob a ótica dos pesquisados, revela a continuidade ou o crescimento do trabalho desprotegido e marginal, trabalho sem o amparo da seguridade social e dos seus direitos trabalhistas inerentes ao emprego formal do segmento de atividades da construção civil de Cascavel, do Estado e do país.

Diante de tantas transformações, instabilidades e rotatividades atinentes ao objetivo específico “a”, constatou-se que: a) os vínculos laborais são curtos, pois estão atrelados ao período de construção de cada obra, período que predominantemente é até meio ano ou um ano de trabalho; b) há crescente precarização das relações e condições do mundo do trabalho, constatada nos diferentes tipos de vínculos, formas de pagamento, na fragilização representativa sindical, na percepção das mudanças e tendências em curso; c) no baixo investimento em treinamento, qualificação e capacitação dos trabalhadores, por parte dos

próprios trabalhadores, bem como também não oportunizada pelos diferentes tipos de empregadores, o que poderia representar uma revolução silenciosa na mão-de-obra e sua qualidade; d) nas altas taxas de rotatividade de pessoal, pelas muitas mudanças de empregos anteriores para os atuais nos canteiros de obras; e) na percepção dos trabalhadores, em que pouca coisa melhorou nos últimos anos principalmente quanto aos benefícios sociais e treinamentos, predominando o “status quo”, onde o benefício mantido é apenas da manutenção das jornadas diárias de trabalho, ou seja, seguindo-se a lei, dentro das 44 horas semanais.

Os empregos são precários também porque grande parte dos trabalhadores caracteriza-se por baixos níveis de escolarização e profissionalização. São migrantes do campo, que escolheram esta profissão por falta de opção profissional, revelando também que a reprodução da força de trabalho aconteceu pela mão-de-obra rural, oriunda do campo, e não pelos filhos dos próprios trabalhadores da construção civil, do meio urbano.

Os trabalhadores consideram-se sujeitos informais ocasionais, temporários e instáveis, com um forte sentimento e convicção de não reconhecimento e valorização por um trabalho realizado mediante exposição a “diversas intempéries, do tempo e do ambiente, as condições insalubres e perigosas, da falta de proteção e garantias sociais mínimas, como trabalhador e cidadão, bem como do salário injusto e baixo, manifestado também por 30% dos trabalhadores”.

Esses trabalhadores atribuem parte deste contexto à frágil atuação do poder público e dos seus governantes, através das leis, políticas, fiscalizações e dos seus órgãos constituídos, bem como a fraca atuação das diferentes entidades representativas de classe, dos sindicatos de trabalhadores e patronais, associações e conselhos. Entendem que os próprios trabalhadores e empresários, como um todo, deveriam ser e ter maior cooperação e integração.

A manifestação da rotatividade de pessoal na relação entre empregador e empregado, está também refletida na informalidade das relações de trabalho na construção civil. Esta rotatividade se dá principalmente pelos vínculos curtos de trabalho, em cada canteiro de obra, que, na duração laboral para o trabalhador, se estende basicamente e no máximo até o término da obra, concentrando-se predominantemente, em 70% dos casos, em até seis meses de trabalho e, em 90% dos casos, em até um ano de duração do trabalho, e assim, consequentemente, ocorre o rompimento do vínculo empregatício.

Dentre as diversas manifestações e análises relativas ao objetivo específico “b”, elencou-se os significados para o trabalhador de “trabalhar no âmbito da informalidade” e para o empregador de “empregar na informalidade” são e estão muito próximos,

concentrando-se mais em motivos “econômicos, sociais, laborativos, ideológicos e pessoais”.

Quanto à informalidade nas relações de trabalho, atribui-se a seguinte classificação de fatores / aspectos especificamente, sendo: um meio de fácil acesso ao emprego, ao trabalho e à empregabilidade, como fator laborativo; um meio de redução de custos e encargos sociais sobre a folha de pagamento, bem como de diminuição da proteção social para com direitos trabalhistas e previdenciários, como fatores econômico-sociais; uma forma de subsistência e sobrevivência, bem como uma solução para a pobreza e a miséria, portanto, um fator social; uma alternativa temporária, uma forma de autonomia, independência e liberdade, bem como de empreendedorismo, de ter o seu próprio negócio, como fator laborativo empreendedor; ao enfraquecimento da luta dos trabalhadores através dos sindicatos, como ideológico, entre outros, constatada em muitos trabalhadores, que já eram sindicalizados e hoje não são mais, bem como, não atuarem mais com os sindicatos, por encontrarem-se no âmbito do trabalho informal; referem-se a aspectos pessoais, entre outros.

Os contratos de prestação de serviços, realizados com os construtores, proprietários de obras e empreiteiros, normalmente pessoas físicas, quase na sua totalidade, praticamente não registram formalmente a sua mão-de-obra, esperando que aquele o faça, e por outro, o grande volume de construções concentrarem-se em residências, com dimensões predominantemente menores a 300 metros quadrados, em 72% dos casos pesquisados, no qual os trabalhadores e autônomos atuam na maioria dos vínculos laborativos no âmbito da informalidade, diante do qual conclui-se que “o registro formal da mão-de-obra é diretamente proporcional ao tamanho da obra”, ou seja, quanto menores as metragens construídas menores são também o registros formais dos trabalhadores e quanto maiores as metragens construídas das obras, maiores também são os registros formais dos trabalhadores nos seus vínculos laborais contratuais.

O empregador oferece e o trabalhador aceita esta condição de trabalho sob relações de informalidade, referindo-se a vários motivos, predominantemente a objetivos econômicos e sua gestão, a aspectos sociais, seguidos de motivos de racionalização de processos e sistemas, praticidade, empreendedorismo, motivos profissionais, tecnológicos, entre outros.

Para a seleção dos candidatos e o registro formal dos trabalhadores, ou então de atuação no âmbito das relações de informalidade, valorizam-se diversos critérios, como faixa etária, gênero (masculino), características de confiança e honestidade, a experiência, a competência, habilidade e o talento, o conhecimento do trabalhador, seu histórico e da sua família, a força do trabalhador que melhor se adapta ao tipo do trabalho e sua disponibilidade próxima ao local da obra, entre outros. Neste sentido, vale ressaltar, no perfil do trabalhador, a valorização maior da confiança ao invés da competência e habilidade, na expectativa de não

levar o empregador à Justiça do Trabalho após o encerramento do vínculo empregatício.

Na faixa etária, privilegiam-se os trabalhadores com média de idade entre 35 e 50 anos e os mais jovens, limitando-se na idade máxima aos 50 anos, para um trabalho de exigência regular em seu processo de efetivação e na sua totalidade de determinações e qualidades complexas, problema da pesquisa. Mesmo assim não lhe garantem o emprego formal e as garantias trabalhistas e previdenciárias de lei, permanecendo, portanto, muito mais, os demais trabalhadores no âmbito do trabalho nas relações informais ou autônomo, sem contribuição para a seguridade social, manifestada por muitos, como onerosa. E, também, diante das freqüentes instabilidades econômicas, pois muitas vezes não possuem trabalho, bem como a exposição às intempéries, ou seja, à chuva, ao frio, sem emprego e renda, sugerem que a seguridade social seja em valores menores de contribuição mensal, em relação a atual em vigência.

Caracterizam a população obreira da construção civil, objetivo específico “c”, os seguintes aspectos: gênero masculino; estado civil casado; baixa formação escolar, predominante até a 4ª série do ensino fundamental, e que é a mais esperançosa quanto a registro formal laboral e à mudança do panorama da informalidade das relações de trabalho; a população obreira é oriunda principalmente do setor primário da economia (agricultura); idade predominante entre 36 a 55 anos; atua na média há 16 anos na construção civil; mesmo piorando o segmento tendem a migrar, mas permanecendo na atividade da construção civil; por outro lado, seus dependentes / filhos não têm interesse da continuidade da ocupação ou profissão dos pais na construção civil por diversos fatores, destacando-se como limitadores o tipo e condição de trabalho, a exposição aos riscos, as intempéries e a pouca valorização.

Respondendo ao problema da pesquisa, cabe concluir que, nos últimos anos, a força de trabalho está sendo contratada no âmbito das relações jurídicas pautadas na informalidade das relações de trabalho, percebida neste estudo, em aproximadamente 70% dos casos. Decisão e prática está atrelada predominantemente a motivos “econômicos e sociais”, sucedidos por outros motivos percentualmente menores, identificados como: laborativos, ideológicos, legais, institucionais, tecnológicos e pessoais, entre outros.

As diferentes mudanças, hipótese “a”, ocorridas nas últimas décadas nas diferentes esferas, do Estado, dos processos e sistemas de produção, das relações e condições de trabalho, entre outras, aconteceram na prática motivados por muitos fatores, dentre eles ressaltam-se: a busca de maiores ganhos de produtividade, qualidade e lucros, associada à forte presença da tecnologia, no seu modo de produção, nos materiais e produtos prontos e semi-prontos, nas máquinas e equipamentos, etc., que penalizaram o trabalhador, contrariando

e enfraquecendo-os ideologicamente através da reduzida representatividade do movimento sindical, entidade de defesa laboral e de luta, oponível ao modelo neoliberal vigente, do capital, entre outros.

Respondendo à hipótese “b”, cabe concluir que o processo de produção capitalista está sendo alcançado através de uma nova forma de trabalho, tendencialmente no âmbito do trabalho informal, basicamente pelas mesmas leis econômicas que regem o sistema de assalariamento, porém em novos moldes, influenciado pelo capital e absorvido e sugerido pelo trabalhador, o qual pretende, como compensação pelo seu trabalho, uma remuneração variável ou flexível, pautada no seu desempenho, seja por metragem produzida (m<sup>2</sup>), por empreitada, por tarefa, por serviço ou outro, como medida mais justa e real, para com a sua contraprestação de trabalho físico e mental, com novo enfoque e prática societária.

Esta contratação de mão-de-obra estudada, sem registro formal de contrato em carteira de trabalho, esconde uma relação real e oficial, em que os capitalistas estão de um lado precarizando a relação de trabalho e, do outro, reduzindo a organização do movimento social e sindical, o que deveria ser diferente, na ótica da justiça e equidade.

Quanto às diversas justificativas do estudo focadas no problema, realmente comprova-se que: a) que a metragem construída de obras em metros quadrados (m<sup>2</sup>) no município de Cascavel, registradas anualmente através dos projetos técnicos na prefeitura municipal, é diretamente proporcional com o registro formal de trabalhadores em seus vínculos laborais, pois, quanto maior é a obra, maior é o registro dos trabalhadores, e quanto menor é a obra, menor também é o registro formal dos trabalhadores, espaço este, portanto, preenchido e ocupado pela informalidade das relações de trabalho. Este diferencial gradativo transfere-se efetivamente para o âmbito da informalidade das relações de trabalho, sob a ótica do capital e trabalho na construção civil; b) as repercussões da materialidade e da subjetividade e seu inter-relacionamento afetaram e afetam a classe que vive do trabalho e mudaram a sua forma de ser, pois a grande maioria, mesmo atuando profissionalmente no trabalho no contexto informal, tem expectativa média e grande do registro formal do seu vínculo laboral em prazo curto e médio de tempo, bem como está ciente das exigências e dos diferenciais crescentes para com as suas competências, habilidades, talentos, experiência, *know-how*, polivalência, entre outros; c) que a flexibilização do direito e das relações de trabalho não tem contribuído efetivamente para a redução da informalidade, pois se tem obedecido à jornada diária das 44 horas semanais, em função também dos custos das horas extras constantes nas convenções coletivas de trabalho, cujos valores são onerosos durante a semana de 100% sobre a hora normal e de 200% em domingos e feriados.

Por outro lado, esta prática tem possibilitado a manutenção da empregabilidade, porém desprotegida da seguridade social, pois a maioria dos trabalhadores não recolhe a sua contribuição mensal ao INSS, afastando-os, portanto, dos direitos trabalhistas, dos direitos previdenciários e da seguridade social, principalmente a auferida no longo prazo.

Diante do trabalho exposto, objetivos, fundamentações, pesquisas e resultados apresentados, sugerimos e recomendamos diversas ações, políticas e práticas, voltadas ao combate, à redução ou à amenização do trabalho informal, visando à melhoria do segmento da construção civil, sob responsabilidade de diferentes ações e atores.

A solução desse problema exige diferentes tipos de ações. De um lado, é bastante razoável buscar formalizar uma parte do mercado de trabalho através de esforços adicionais de fiscalização, pelos órgãos oficiais competentes. De outro, é imperioso desenhar um novo sistema de regulação para atacar a informalidade que exige pontaria, gradualismo, monitoramento, persistência e flexibilidade, através de instituições fortes, que protegem o trabalho, o emprego e suas condições, o núcleo familiar, a renda, o bem-estar, a justiça, a democracia, entre outros.

Um sistema de proteção mais justo e que respeite a complexidade crescente do mercado de trabalho. Pois, o sistema brasileiro de cunhagem de leis tende a ouvir apenas os que estão protegidos pelo sistema atual, deixando de lado os que mais precisam de proteção - os desempregados e os integrantes da informalidade, entre outros excluídos. Por falta de organização, os excluídos são condenados a ficar na exclusão.

A tônica da simplificação tem de presidir as mudanças trabalhistas, em especial das micro e pequenas empresas e para os grupos mais vulneráveis (menos estudados, jovens trabalhadores rurais, mulheres e pessoas de meia idade, entre outros).

A criação de empregos de boa qualidade, a redução e o combate da informalidade do trabalho depende de crescimento, educação, legislação, fiscalização e atuação, que poderia ser esquematizada da seguinte forma:

1. Ações institucionais, dos seguintes órgãos:

- a) Governo federal, estadual e municipal: leis, tributos, fiscalização e ações efetivas de estímulo ao fortalecimento e aquecimento do segmento, reduzindo a carga tributária, promovendo a geração de emprego e renda. Maior atuação dos seus próprios órgãos institucionais, por parte do Ministério do Trabalho, Ministério Público, Previdência Social, Receita e outros, no combate e ou na amenização do trabalho na condição informal para a preservação das garantias da seguridade social, da aposentadoria, dos benefícios sociais de auxílio-acidente e saúde quando de afastamentos do trabalho, pensões, bem como dos direitos

trabalhistas, incidentes sobre a folha de pagamento mensal do trabalhador, o cumprimento das leis, entre outros. Avançando, também, em temas legislativos que garantam a modernização das relações e condições de trabalho, bem como promovendo parcerias e cooperações integradas na prestação de serviços.

b) Sindicatos: órgãos representativos laborais e patronais (SINTRIVEL E SINDUSCON) – devem se legitimar, inclusive financeiramente, pela qualidade dos serviços que prestam aos seus associados, melhorar a atuação e a representatividade sindical, bem como a valorização da negociação coletiva de trabalho e a sua aplicação. Empreender uma atuação em novos moldes, de eficácia e eficiência, comprometida e combativa, de ajuda e apoio efetivo aos seus sócios em várias frentes, possibilitando oportunidade de treinamento e qualificação, viabilizando recursos do FATES, convênios e parcerias, oferecendo benefícios, estimulando o registro laboral, procedendo uma fiscalização séria, ética, profissional e sem permissão ao trabalho no âmbito da informalidade e da precariedade das relações e condições de trabalho, entre outros.

Tornar o efeito da fiscalização parte da alavancagem do crescimento do nível formal de empregos e disponibilizando mais serviços e atendimentos, entre outros. Passando, portanto, de arrecadador a prestador de serviços, com credibilidade. Cumprindo bem o seu papel e atendendo aos objetivos reais para os quais foram criados, revertendo assim a atual imagem de descrença e decepção latente, tanto de trabalhadores como de construtores em geral, para uma imagem pró-ativa e efetiva.

c) Associações, entidades de classe (CREA) e profissionais da área, engenheiros, arquitetos e técnicos – atuando efetivamente na elaboração de plantas, projetos, documentações, no acompanhamento das obras *in loco* nos canteiros e das fiscalizações de qualidade.

2. Incentivo à geração, reprodução e formação da nova força produtiva de trabalho, dos filhos de trabalhadores e outros, a integrem-se profissionalmente à construção civil. Se, por um lado, falta ao jovem experiência, formação escolar e qualificação, ou está desempregado ou ocupando postos de trabalho precários no setor informal, ele é oferta de mão-de-obra futura para o segmento, é sinônimo de juventude e energia de reprodução da categoria trabalho para o capital na construção civil.

É uma opção de trabalho, para uma profissão que crescentemente deva ser atraente, valorizada, de realização pessoal e profissional, face à demanda que virá gradativamente, revertendo, portanto, o atual desinteresse e afastamento manifestado pelos mesmos, bem como pela própria negação dos pais, profissionais da área, já de longo período de tempo e que

está envelhecendo *pari passu* nesta profissão na construção civil, em que, no atual momento, não é mais jovem e nem tão idosa, mas com muitos anos de ocupação e profissão, que precisa ser incentivada e valorizada.

3. Investimento na educação, no treinamento e na capacitação dos trabalhadores, fonte silenciosa de grandes esperanças ao crescimento econômico, do emprego e da distribuição da renda, através da formação dos recursos humanos, com maiores competências, habilidades, talentos e experiência, face aos novos processos tecnológicos e de competitividade. Porém, dentro das necessidades e expectativas do segmento, do mercado e dos próprios trabalhadores e empregadores, de forma a tornar o segmento menos precário e amador a mais qualificado e profissional deve oferecer oportunidade de realização de diferentes cursos, seminários, palestras, prioritariamente nos temas e assuntos mais sugeridos como necessidades dos mesmos, envolvendo: projetos técnicos e plantas, segurança e medicina do trabalho, novas tecnologias, mestre de obras, pedreiro, eletricista, carpinteiro, acabamento, hidráulica, pintura, armador, ferragens, cobertura, entre outros.

4. O cadastramento da mão-de-obra informal pelos órgãos oficiais institucionais de competência definida, promovendo o acompanhamento dos trabalhadores de forma assistida, guiada e monitorada, em projetos educacionais, do ensino fundamental ao médio, em projetos sociais e técnicos, possibilitando a sua gradativa formação, desenvolvimento e contribuição na sua produção quantitativa e qualitativa, bem como a sua cidadania.

5. Privilegiar a pequena empresa, o pequeno construtor, mediante incentivos e isenções através de políticas públicas, para a geração e registro do emprego formal e por sua vez do aquecimento da economia, melhorando assim também a correlação de proporcionalidade entre o tamanho do estabelecimento, registro formal dos trabalhadores e o salário e benefícios pagos, reduzindo e ou amenizando, portanto, o emprego nas relações informais e a precarização das relações e condições de trabalho, entre outros.

6. Caso piore o segmento da construção civil, com menos obras e incentivos, ou piore por causa de uso crescente da tecnologia nos processos de produção e de trabalho, entre outros, grande parte da força de trabalho permanecerá nesta atividade, mesmo migrando para outras cidades, regiões ou Estados do Brasil, o que é uma demonstração da necessidade de investimento público e privado, de priorização deste capital humano e intelectual, da força viva do trabalhador, como diferencial competitivo, pois contribui efetivamente com o suor do seu trabalho, para a construção e o engrandecimento deste enorme país, e que, mesmo diante de crises, se mantém fidedigno à ocupação, para que as relações realmente ocorram no âmbito do trabalho formal, legal e protegido.

7. Influenciam no desempenho do mercado de trabalho, na elevação ou retração do emprego formal e informal, diferentes variáveis, a saber: do ambiente conjuntural de expansão e ou retração); da variável estrutural (introdução de novas tecnologias, terceirizações, deslocamentos geográficos, etc.); da variável institucional (leis, fiscalizações, linhas de crédito e financiamento, choques setoriais); da variável macroeconômica e de crescimento de produtos e serviços (mercado, preços), entre outras, que agem diretamente sobre a elasticidade de emprego e produto. Estes aspectos, portanto reforçam a ação efetiva de governantes e órgãos institucionais, líderes de associações e entidades representativas, empresários, entre outros, na mudança para melhor do contexto atual e futuro, o qual deve ser construído com menos sofrimento e com mais ações pró-ativas efetivas, de cooperação dia a dia, a exemplo de uma obra, tijolo a tijolo.

Como considerações finais, diante da retórica exposta e da necessidade de construir e avançar na relação “capital e trabalho”, destaco que é possível afirmar que a mesma é necessária e deve acontecer no sentido de unir forças, formar consensos e parcerias, voltadas a ações conjuntas, em diversos âmbitos, aos registros dos vínculos empregatícios, à capacitação e qualificação de mão-de-obra, na melhoria da qualidade e produtividade do trabalho, na humanização das relações de trabalho e na qualidade de vida, dos resultados em termos gerais, entre outros, revendo custos, inclusive o custo Brasil, a regulação, as contratações, o uso do trabalho, a remuneração, a proteção e assistência social aos empregados e desempregados, entre outros.

Ao término desta dissertação, tenho a certeza de que a solução depende da soma de ações adequadas dos diferentes atores envolvidos no tema de estudo. Em especial, a superação da informalidade das relações de trabalho na construção civil, não somente em Cascavel, no Estado e no país, depende em escala maior dos governos, federal, estaduais e municipais e de seus respectivos órgãos (Ministério do Trabalho, INSS, Receita Federal, Ministério Público, Governos de Estado e Delegacias, Prefeituras Municipais) e dos sindicatos, laborais (Sintrivel) e patronais (Sinduscon). Depois, a superação depende das associações de classes, conselhos (CREA) e profissionais da área (engenheiros e técnicos) e, por fim, dos próprios empregadores e trabalhadores.

Assim sendo, concluo esta dissertação, certo do crescimento acadêmico, pessoal e profissional. Concluo também com a certeza da minha contribuição para com a sociedade, com a esperança de continuidade deste estudo e pesquisas, para que esse conhecimento, junto com a colaboração e com a integração de todos os atores, faça da construção civil de Cascavel, PR, um exemplo de transformação e desenvolvimento econômico-social, num novo

padrão de civilização e cidadania, de maior e melhor oportunidade de emprego e trabalho protegido e de renda, nas diferentes ocupações e profissões, com justiça social e cidadania.

## BIBLIOGRAFIA

ANDRADE, Eduardo de. **Mercado de trabalho e informalidade nos Anos 90**. In: Estudos Econômicos. V. 27. N. Especial 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

ANTUNES, Ricardo. BEYNON, Huw et al. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria Aparecida Moraes (Org). JINKINGS, Nilse; OCADA, Fábio Kazuo; SALGADO, Sebastião (apresentação). **O avesso do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ALVES, M. A. **“Setor informal” ou trabalho informal?** Uma abordagem crítica sobre o conceito de informalidade. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas: UNICAMP. Campinas (SP), 2001.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Economia e trabalho: Textos básicos - Crise Contemporânea e mercado de trabalho no Brasil**. Campinas, SP: UNICAMP. IE, 1998.

BALTAR, P. & PRONI, M. Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil. In: **Cadernos do Cesit**, n. 15. Campinas: I.E. Unicamp, 1995.

BARONE, Rosa Elisa Mirra. **Canteiro-escola: trabalho e educação na construção civil**. São Paulo: EDUC, 1999.

BATISTA, Alfredo Aparecido. A “questão social” no período da decadência científica. In: **Revista Praia Vermelha: estudo de política e teoria social**. Nº 10, Rio de Janeiro – Primeiro Semestre – 2004.

BECK, Ulrich. **Risco social**. Dissertação. (Mestrado em ciências sociais) – Universidade Federal de Pelotas. Rio do Grande do Sul, 2000.

BORGES, Ângela, DRUCK, Maria da G., 1993. **Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho**. *Caderno CRH*, Salvador, n. 19, p. 22-43, jul./dez.

BOSCO, Carlos Alberto. **Trabalho informal: realidade ou relação de emprego fraudulenta**. Curitiba: Juruá, 2003.

BRAVERMAN, Harry. **O trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Emprego no Brasil durante a primeira metade da década de 80. **Mercado de trabalho e distribuição de renda: uma coletânea**. Rio de Janeiro: IPEA; INPES, 1989.

CAGED; RAIS e CBO. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> CAGED; RAIS e CBO. Acesso em: 17 jun. 2006, 10:00.

CARDOSO JR. José Celso. **Crise e desregulação do trabalho no Brasil**. IPEA/IE/Unicamp. Brasília, 2001.

CARVALHO, I. M. M. de. Urbanização, mercado de trabalho e depauperação no Nordeste brasileiro: uma resenha dos estudos recentes. In: **Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais** n. 22. Rio de Janeiro, BIB, 2º semestre de 1986.

CASTRO, N. A. e DEDECCA, C.S. **A Ocupação na América Latina: tempos mais duros**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENTATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7. ed. –Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

COLOGNESE, S. A. **Pintor imobiliário: arte e profissionalização**. Cascavel, PR: Coluna do Saber, 2004.

CRUZ, Henrique Carrilho. **Competências e habilidades: da proposta à prática**. 3. ed. São Paulo Loyola, 2001.

DAVENPORT, Thomas O. **Capital humano – o que é e porque as pessoas investem nele**. Tradução Rosa S. Kraus. São Paulo: Nobel, 2001.

DEDECA, Cláudio Salvadori. In. OLIVEIRA, Marco Antônio (Org.). **Economia e trabalho: textos básicos – Campinas, S.P: UNICAMP/IE, 1998**.

DEDECCA, Cláudio Salvadori e BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Mercado de Trabalho e Informalidade nos anos 90. In: **Estudos Econômicos**, v. 27. Especial, 1997.

DEJOURS, Chistophe. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

DE MASI, Domêncio. **Desenvolvimento sem trabalho**. [Tradução Eugênia Deheinzelin. São Paulo: Esfera, 1999.

EISENBERG, Peter L. **A modernização sem mudança: a indústria açucareira em Pernambuco, 1840-1920**. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1977.

FERNANDES, Fátima e ROLLI, Cláudia. **Para especialistas, sindicato perdeu a identidade**. Assessoria de Comunicação e Imprensa – UNICAMP. da reportagem local, (Folha de São Paulo Dinheiro, 1º/5/2005).

FRANCO, G. O. **O desafio brasileiro: ensaios sobre desenvolvimento, globalização e moeda**. São Paulo: Ed. 34, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_, **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIOSA, Lívio A. **Terceirização** – uma abordagem estratégica; 5. ed. São Paulo: Pioneira, 2003.

GIOVANI ALVES [et al.] **Trabalho e educação**: contradições do capitalismo global. 1. ed. Maringá, PR: Práxis, 2006.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

\_\_\_\_\_, O futuro da classe operária. **Revista Internacional**, Quinzena, São Paulo, nº 101, 16/9/90, CPV.

HADDAD, F. Sindicalismo, cooperativismo e socialismo. São Paulo. Fundação Perseu Abramo, 2001. (Coleção Socialismo em Discussão: no prelo).

HOBBSBAWN, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX: 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

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. Switserland, april, 1992.

IPARDES. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br>> Perfil Municipal de Cascavel. Acesso em: 15 jun. 2006, 11:15.

JAKOBSEN, Kjeld. MARTINS, Renato e DOMBROWSKI Osmir, (orgs.) Paul Singer e Márcio Pochmann: **Mapa do trabalho informal**. Perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo, 2001.

KLEIN, David A. **A gestão estratégica do capital intelectual** – recursos para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: Quality Mark. 1998.

KOWARICK, Lucio. **Capitalismo e marginalidade na América Latina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

LAKATOS E MARCONI, A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2001.

LEITE, Lopes et alii. **Mudança social no Nordeste**: a reprodução da subordinação. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

LESSA, Sérgio. **A ontologia de Lukács**. Maceió: EDUFAL, 1997.

MALAGUTI, M. L. **Crítica à razão informal**: a imaterialidade do salariado. São Paulo: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000.

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sérgio P. **A Terceirização e o direito do trabalho**; 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATTOSO Jorge: **O Brasil desempregado**. Como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. 2. ed. São Paulo: Editora Eletrônica, 2001.

MARX, Karl. **O capital**. Crítica da Economia Política. 2. ed. São Paulo: Cultural, 1985.  
\_\_\_\_\_. **Salário, preço e lucro**. Tradução Eduardo Saló. [Introdução: Elementos para a teoria da mais-valia: Edmilson Costa]. Bauru, SP: EDIPRO, 2004. (Série Clássicos Edipro).

MONCADA, O. **Más allá de la educación**. Madrid: Tecnos, 1983.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Barbosa de. **Economia e trabalho**: textos básicos – Formação do Mercado do Trabalho no Brasil. Campinas, SP: UNICAMP/IE, 1998.

OBSBAWN, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX, 1914-1991. São Paulo. Cia das Letras, 1995.

PASTORE, José. Como reduzir a informalidade? Revista de Indicadores Sociais, IPEA, Setembro de 2001.

PROCACCI, Giovanna. Gouverner la misere. **La question sociale em France** (1889-1948). Paris, Seuil, 1993.

RAMALHO, Jether Pereira; Arrochelles, Maria Helena (Org.). THEODORO, Mário; SAMPAYO, JR, Plínio de Arruda. **Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2004.

RICARDO, David. Sobre a Renda. In: SMITH, Adam. **A economia clássica**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1978. p. 92-94.

\_\_\_\_\_. Sobre os salários. In: SMITH, Adam. **A economia clássica**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1978. p. 99-110.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROESH, Silvia Maria A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2.ed. São Paulo. S.P. Atlas, 1949.

ROSSETTI, José Pascoal. **Introdução à economia**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

SANCHIS, Enric. Tradução de Vieira, Martha Alkimin e Corbuci, Mônica. **Da escola ao desemprego**. Rio de Janeiro: Copright, 1995.

SADER, Emir & GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SALAMA, P. & VALIER, J. **Pobrezas e desigualdades no Terceiro Mundo**. São Paulo: Nobel, 1997.

SEGNINI, Liliana (org.) **Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho.** Relatório final, Depto Ciências Sociais e Aplicadas à Educação. Unicamp, Campinas, mimeo, pp. 476-81.

SINGER, Paul. **Desenvolvimento e crise.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, v. 16, 1977. (Col. Estudos Brasileiros.)

SIQUEIRA NETO, J. F. **Desregulamentação ou regulamentação?** Abordagem preliminar sobre o contexto brasileiro. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 1996. (mimeografia).

SOUZA, P. R. **Salários e emprego em economias atrasadas.** Tese de Doutorado, Campinas: IFCH/UNICAMP, 1999. (Coleção Teses).

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

TEIXEIRA, Francisco José Soares. O neoliberalismo em debate. In: TEIXEIRA, Francisco José Soares & OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (orgs). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998.

THEODORO, Mário. **As características do mercado de trabalho e as origens da informalidade no Brasil.** In: Ramalho e Arrochellas (org.), São Paulo: Cortez; Petrópolis, RJ.: Centro Alceu Amoroso Lima para a Liberdade – CAAL, 2004.

TOKMAN, V. Las. **El sector informal: quince años después.** México, El Trimestre Económico, 3, 215, Julio-Septiembre, 1987.

TRYLINSKY, Maria Helena C. V. e PRADO, Niobe. **Inovação tecnológica e formação profissional na indústria da construção civil.** São Paulo, Sena, 1987. (Série Mercado de Trabalho).

ULISSEA, Gabriel: **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura,** Rio de Janeiro, 2005, IPEA.

VICECONTI, PAULO. E.V. & NEVES, SILVÉRIO DAS. **Introdução a economia.** 6. ed. São Paulo: Frase Editora, 2003.

## ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO PARA O TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL: CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DO TRABALHADOR:

### QUESTIONÁRIO P/ O “ TRABALHADOR “ DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Nome: \_\_\_\_\_ 2. Sexo: ( ) Masc. ( ) Fem. 3. Idade: \_\_\_\_\_ anos  
 Endereço: RESIDENCIAL: \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Fone: \_\_\_\_\_  
 4. Bairro: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ UF: \_\_\_\_\_  
 TRABALHO: \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_ Fone: \_\_\_\_\_  
 5. Bairro: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ UF: \_\_\_\_\_

6. Estado Civil: ( ) solteiro ( ) casado ( ) viúvo ( ) amasiado ( ) divorciado ( ) desquitado ( ) \_\_\_\_\_

7. Escolaridade: ( ) Não alfabetizado  
 ( ) 1ª a 4ª série incompleta ( ) 2º grau incompleto ( ) pós-graduação incompleta  
 ( ) 1ª a 4ª série completa ( ) 2º grau completo ( ) pós-graduação completa  
 ( ) 5ª a 8ª série incompleta ( ) 3º grau incompleto ( ) \_\_\_\_\_  
 ( ) 5ª a 8ª série completa ( ) 3º grau completo \_\_\_\_\_

8. Filhos: Tem quantos: \_\_\_\_\_ São do Sexo: Masc: \_\_\_\_\_ Estudam em escola: ( ) Pública ( ) Particular  
 9. Eles tem interesse em trabalhar na Construção Civil: ( ) Não ( ) Sim – Quantos: \_\_\_\_\_ Já o acompanham: \_\_\_\_\_  
 Área de interesse: \_\_\_\_\_

#### 10. A sua Ocupação atual na Construção Civil é:

( ) ajudante /servente ( ) almoxarife ( ) eletricista ( ) motorista ( ) soldador  
 ( ) apontador ( ) carpinteiro ( ) encanador ( ) pedreiro ( ) vigia  
 ( ) armador ( ) contramestre/feitor ( ) mestre obras ( ) perfurador ( ) necessidade de emprego  
 ( ) azulejista ( ) cozinheiro ( ) meio-oficial ( ) pintor ( ) \_\_\_\_\_

#### 11. Porque motivo(s) escolheu trabalhar na construção civil:

( ) gostar da ocupação / profissão ( ) poder ser autônomo, independente, livre ( ) estudar na área  
 ( ) falta de opção profissional ( ) empreendedor do seu próprio negócio ( ) vocação  
 ( ) influência da família e amigos ( ) pelo valor do salário /renda /remuneração ( ) \_\_\_\_\_  
 ( ) meio de subsistência/sobrevivência ( ) questão social: tradição/hábito/necessidade \_\_\_\_\_

12. A quantos anos trabalha / atua na construção civil? \_\_\_\_\_ anos. Destes, a quantos anos trabalha com registro em Carteira Trabalho/fichado: \_\_\_\_\_ anos e a quantos anos sem registro em carteira: \_\_\_\_\_ anos.

13. A média de tempo em cada obra/trabalho: ( ) 0 a 6 meses ( ) 7 meses a 1 ano ( ) acima de 1 ano

#### 14. A sua ocupação anterior ao da construção civil, era / foi na (o):

( ) agricultura ( ) comércio ( ) estudante ( ) trabalho informal ( ) transporte  
 ( ) autônomo ( ) indústria ( ) pecuária ( ) serviço militar ( ) \_\_\_\_\_

#### 15. Quais ocupações / atividades / profissões você já desenvolveu enquanto trabalhador:

Última: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ anos; Aante-penúltima: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ anos  
 Penúltima: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ anos; \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ anos

#### 16. Qual(is) Período(s) você vinculou-se a construção civil:

ANO (s) De - Até	Ocupação / profissão:	A Obra era de:	Estava vinculado a:	Motivo Particular
	( ) servente ( ) pedreiro ( ) eletricista ( ) carpinteiro ( ) meio-oficial ( ) encanador ( ) mestre obra ( ) motorista ( )	( ) Construtora ( ) Particular ( )	( ) empresa ( ) autônomo ( ) empreiteiro ( ) proprietário ( ) terceirizado ( )	
	( ) servente ( ) pedreiro ( ) eletricista ( ) carpinteiro ( ) meio-oficial ( ) encanador ( ) mestre obra ( ) motorista ( )	( ) Construtora ( ) Particular ( )	( ) empresa ( ) autônomo ( ) empreiteiro ( ) proprietário ( ) terceirizado ( )	
	( ) servente ( ) pedreiro ( ) eletricista ( ) carpinteiro ( ) meio-oficial ( ) encanador ( ) mestre obra ( ) motorista ( )	( ) Construtora ( ) Particular ( )	( ) empresa ( ) autônomo ( ) empreiteiro ( ) proprietário ( ) terceirizado ( )	

#### 17. O seu desligamento do último emprego, ocorreu a: \_\_\_\_\_ anos /meses. Deu-se em função de / motivos:

( ) término da obra / serviço contratado ( ) redução da quantidade / volume de obras / serviços  
 ( ) terceirização dos serviços ( ) redução de despesas / custos  
 ( ) fechamento empresa / empreiteira ( ) pediu demissão – justifique: \_\_\_\_\_  
 ( ) \_\_\_\_\_

#### 18. Você vê e tem perspectivas de crescimento profissional dentro da construção civil:

( ) Sim ( ) Não - Para: \_\_\_\_\_

#### VÍNCULO ATUAL DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL:

19. É registrado / fichado atualmente (carteira e contrato trabalho assinados): ( ) Sim ( ) Não

#### 20. O seu vínculo ou acerto para trabalhar nesta obra, foi feito com o ( a):

( ) Construtora – P.J. ( ) Empreiteiro –P.F. ( ) Proprietário/Dono da obra ( ) Outro: \_\_\_\_\_  
 \* Recolhe INSS por Carnê: ( ) Sim ( ) Não

**21. Está trabalhando na obra na forma de:**

- ( ) empregado assalariado, **com registro** na CTPS ( ) como autônomo e recolhendo INSS por carnê  
 ( ) empregado assalariado, **sem registro** na CTPS ( ) como autônomo sem recolher INSS por carnê  
 ( ) terceirizado ( ) \_\_\_\_\_

**22. É de sua vontade ser um empregado registrado/fixado:** ( ) Sim ( ) Não

**Se Sim, a sua expectativa de ser registrado é:** ( ) pequena ( ) média ( ) grande - em quanto tempo: \_\_\_\_\_

**23. A Duração atual do contrato informal de trabalho é :**

- ( ) de experiência ( ) por prazo determinado /até o término da obra ( ) por prazo determinado  
 ( ) de experiência p/ depois o registro na CTPS ( ) por tempo indeterminado ( ) \_\_\_\_\_

**24. Qual a referência de remuneração utilizada:**

- ( ) hora/horista ( ) dia ( ) semana ( ) Quinzena ( ) mensal ( ) m2 ( ) por empreita ( ) por tarefa ( ) \_\_\_\_\_

**25. Qual o período e frequência de pagamento:**

- ( ) dia/diária ( ) semana(l) ( ) quinzena(l) ( ) mensal ( ) término do contrato ( ) conf.cronograma serviço  
 ( ) \_\_\_\_\_

**26. O meio de pagamento pelo qual recebe a contraprestação do seu trabalho é:**

- ( ) em dinheiro ( ) em cheque ( ) crédito em C/C no banco ( ) cartão salário ( ) \_\_\_\_\_

**27. O seu salário/rendimento é:** ( ) justo ( ) injusto ( ) real ( ) irreal Justifique: \_\_\_\_\_

**28. Como você gostaria que fosse o seu salário ou remuneração ou contraprestação pelo trabalho fosse:**

- a. ( ) salário fixo, com parâmetro em : ( ) hora ( ) dia ( ) semana ( ) Quinzena ( ) mês  
 b. ( ) pelo desempenho, sendo por: ( ) m2 ( ) por empreita ( ) tarefa ( ) \_\_\_\_\_

**29. Além da sua profissão na construção civil, você desenvolve outra profissão / ocupação:**

- ( ) Não ( ) Sim – Qual: \_\_\_\_\_  
 Local: \_\_\_\_\_ Horário: \_\_\_\_\_ Objetivo(s) : \_\_\_\_\_

**30. É sindicalizado:** ( ) Sim ( ) Não – **Já foi sindicalizado:** ( ) Sim ( ) Não, **Se Sim, por quanto tempo:** \_\_\_\_\_ anos

**31. Os sindicatos na atualidade estão fazendo o seu papel e estão atuando em defesa dos interesses dos trabalhadores:**  
 ( ) sim ( ) em parte ( ) não - Justifique: \_\_\_\_\_

**32. O(s) sindicato(s) do(s) trabalhador(es) fiscalizam a(s) obra(s):** ( ) sim ( ) em parte ( ) não - Justifique: \_\_\_\_\_

**33. Na sua opinião, os sindicatos dos trabalhadores permitem a Informalidade:** ( ) sim ( ) em parte ( ) não – Justifique: \_\_\_\_\_

**34. Já fez Treinamentos e Qualificação na construção civil:** ( ) sim ( ) não – Quantos: \_\_\_\_\_ Quais: \_\_\_\_\_

**35. Que tipo(s) de Treinamentos mais tem interesse hoje em fazer:** \_\_\_\_\_

**36. Na(s) sua(s) mudança(s) do(s) emprego(s)/trabalho(s) anterior(es) para este último(s) na construção civil, Melhorou, Permaneceu Igual ou houve Piorou: MARQUE “ X “ EM CADA UMA ÍTEM:**

ESPECIFICAÇÃO	MELHORA/(OU)	IGUAL	PIORA/(OU)	JUSTIFIQUE
Vínculos / contratos de trabalho / prestação serviços				
Salário / Remuneração				
Benefícios sociais: assistenciais, recreativos, supletivos				
Condições de trabalho: local, equipamentos, materiais				
Segurança no Trabalho – proteção, cursos, sinalização,				
EPIS - Equipamento de Proteção Individuais				
Jornada(s) de trabalho – hs diárias				( ) Aumentou ( ) Normal ( ) Diminuiu
Treinamento, qualificação profissional, cursos				( ) Aumentou ( ) Normal ( ) Diminuiu

**37. Considera o seu horário de trabalho:** ( ) rígido ( ) flexível/móvel ( ) a contento ( ) Normal ( ) \_\_\_\_\_

**38. Considera-se como um trabalhador informal, na condição e frequência de:**

- ( ) Estável – com meios adequados de trabalho e conhecimento profissional ( ) Desanimado / sem perspectivas  
 ( ) Instável – como uma ocupação eventual e de sua força física e esforço ( ) Contínuo  
 ( ) Ocasional / Temporário ( ) Parcial ( ) Raro  
 ( ) Autônomo / por conta própria ( ) Outro: \_\_\_\_\_



## ANEXO 2 - QUESTIONÁRIO P/ O EMPREGADOR, CONSTRUTOR, PROPRIETÁRIO – CONSTRUÇÃO CIVIL

Entrevistador: \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2006 1.M2 Obra: \_\_\_\_\_ m2  
End.Trabalho-Rua: \_\_\_\_\_ Bairro: \_\_\_\_\_ Fone: \_\_\_\_\_

2.É: ( ) Construtora – P.J. ( ) Empreiteiro – P.F./Construtor Autônomo ( ) Proprietário/Dono da obra ( ) \_\_\_\_\_  
Recolhe **Carnê INSS** como autônomo ( ) Sim ( ) Não \* Profissão anterior a constr.civil: \_\_\_\_\_

Entrevistado: \_\_\_\_\_ 3.Sexo: ( ) Masc. ( ) Fem. 4.Idade: \_\_\_\_\_ anos

5.Estado Civil : ( ) solteiro ( ) casado ( ) viúvo ( ) amasiado ( ) divorciado ( ) desquitado

6.Escolaridade: ( ) 1ª a 4ª série incompleta ( ) 2º grau incompleto ( ) pós-graduação incompleta  
( ) 1ª a 4ª série completa ( ) 2º grau completo ( ) pós-graduação completa  
( ) 5ª a 8ª série incompleta ( ) 3º grau incompleto ( ) \_\_\_\_\_

7.Profissão/cargo atual: \_\_\_\_\_ 8.A quantos anos está na construção civil: \_\_\_\_\_ anos  
Nome Empresa: \_\_\_\_\_ 9.Cidade Sede: \_\_\_\_\_ 10.Qtde filiais: \_\_\_\_\_

11.Nº de Empregados - Próprios: \_\_\_\_\_ Terceirizados: \_\_\_\_\_ Informais: \_\_\_\_\_ Total Geral: \_\_\_\_\_

12. A média de tempo dos trabalhadores em cada obra/trabalho: ( ) 0 a 6 meses ( ) 7 meses a 1 ano ( ) acima de 1 ano

13.Quanto aos vínculos de trabalho com a mão de obra, as realiza em suas obras civis, em que condições:

( ) registrada/formal - Prazo: \_\_\_\_\_ ( ) Outro: \_\_\_\_\_  
( ) não registrada/informal - Prazo: \_\_\_\_\_

14.Qual a referência para pagamento do salário, remuneração aos trabalhadores e que mais utiliza:

( ) hora / horista ( ) dia ( ) semana ( ) quinzena ( ) mes ( ) m2 ( ) por empreita ( ) por tarefa ( ) \_\_\_\_\_

15.Enquanto um trabalhador o que é / significa “Trabalhar” para você: ( marque x nas mais importantes)

( ) uma forma de ser e sentir-se útil e importante ( ) um meio de inserção / inclusão social  
( ) um meio de realização pessoal e profissional ( ) dignifica e valoriza o homem  
( ) é uma substância ou mercadoria comum a todas as outras mercadorias ( ) um meio de exploração do homem  
( ) trabalho: única mercadoria que quando consumida produz valor ( ) degenera e deprecia o homem e a sua espécie  
( ) \_\_\_\_\_

16.A sua empresa contrata/emprega: ( marque x nas mais importantes)

( ) os mais escolarizados / estudados ( ) os mais experientes  
( ) o trabalhador que melhor se adapta ao trabalho / produção ( ) os de maior competências, habilidades e talentos  
( ) o conhecimento do trabalhador, seu histórico e de sua família ( ) força física  
( ) a confiança ( ) disponibilidade de mão de obra local, perto da obra  
( ) \_\_\_\_\_

17.Como empregador/construtor, você utiliza do trabalho informal: ( ) sim ( ) não ( ) em parte

18.Se sim ou em parte, por qual(is) motivo(s):

( ) baixar / reduzir custos ( ) possibilidade de maiores ganhos e rentabilidade  
( ) para precarizar as condições e relações de trabalho ( ) obter maior qualidade e produtividade  
( ) sobrevivência e crescimento do seu negócio/atividade ( ) dedicar-se mais a atividade fim, a construção civil  
( ) acompanhar mudanças e modismos do mercado ( ) correr riscos – de fiscalização, acidentes  
( ) melhores condições de vida ( ) \_\_\_\_\_

19.Como empregador, o valor estabelecido para o pagamento do trabalho aos seus trabalhadores na forma de salário, remuneração ou outro, são fixados/determinados/regulados, com base em que:

( ) pelo valor dos meios de subsistência, requeridos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho  
( ) pelos valores dos artigos de 1ª necessidade e pelos preços das mercadorias em geral  
( ) pela lei da oferta e da procura da M.O.  
( ) pela quantidade e montante de trabalho empregados, fixados, cristalizados nas mercadorias  
( ) pelas horas / quantidade de trabalho necessários: para manter, produzir e reproduzir a força de trabalho  
( ) pela produção (hora, dia, semana, mês) ( ) pelo trabalho total  
( ) pelas energias ativas gastas pela força física do trabalhador ( ) pelo valor do mercado e na cidade, região  
( ) pelo acordo ou convenção coletiva do trabalho do sindicato(s) ( ) pelo salário mínimo do país / governo  
( ) pelo nível de competências, habilidades, talentos, experiências do trabalhador  
( ) \_\_\_\_\_

20.O que você como empregador, mais perde com o uso do trabalho informal, na atualidade e para o futuro: \_\_\_\_\_

**21. Como Empregador/Construtor, o que significa “Empregar na Informalidade”:** (“X” nos + importantes)

- redução de custos sociais para o empregador com salários, remuneração e encargos sociais (ocupações baixo custo)  
 enfraquecimento da luta dos trabalhadores e da categoria profissional, através dos sindicatos  
 a informalidade como uma forma de fácil acesso ao emprego / ao trabalho e a empregabilidade da mão de obra  
 diminuição da proteção social: INSS, FGTS, aposentadoria, assistência previdenciária, seguro de vida, etc.  
 transferência de riscos da produção para a classe dos trabalhadores  
 uma forma inerente a dinâmica da produção capitalista (uso da tecnologia, desregulamentação e exploração da M.O.)  
 uma forma de acréscimo nos ganhos do capital (produtividade, lucros – a qualquer preço)  
 uma atividade e forma de subsistência, sobrevivência do trabalhador / cidadão  
 uma solução para a pobreza e a miséria  
 sociedade doente, quando a informalidade prolifera além dos limites, provocando a morte do corpo social laboral  
 uma forma de ter o seu próprio negócio / ser empreendedor  
 uma forma de autonomia, independência e liberdade  
 subutilização da força de trabalho sobrando (desqualificada, pouco qualificada e ou qualificada)  
 reflexo da crise do capital, com a força de trabalho sobrando na sociedade  
 depreciação, degradação do valor da força de trabalho e do trabalhador  alternativa temporária (quebra-galho)  
 discriminação  exclusão social  exploração do trabalhador  sinônimo de atraso  
 \_\_\_\_\_

**22. Na atual condição de contratante, a flexibilização do direito do trabalho tem propiciado o que:**

- redução e ampliação de jornada de trabalho com horas extras  ampliação do salário  
 compensação de horas, através do banco de horas  melhora nos benefícios sociais  
 pagamento de horas extras  manutenção dos empregados no emprego  
 submissão maior da classe trabalhadora  maior empregabilidade  
 trabalha(m) normalmente, as 44 hs semanais – seguem a lei  \_\_\_\_\_

**23. Já proporcionou Treinamentos e Qualificações na construção civil:**  sim  não – Quantos: \_\_\_\_\_ Quais: \_\_\_\_\_**24. Que tipos/quais Treinamentos mais tem interesse hoje em oferecer:****25. Nos dias atuais, dentre as muitas alterações nas relações e condições de trabalho, o que mais se destaca:****a) POSITIVOS:**

- novas relações e vínculos de trabalho  
 exigência por novas competências e habilidades  
 experiência(s)  polivalência / multi-competências  
 talentos  tecnologia / know-how  
 \_\_\_\_\_

**b) NEGATIVOS:**

- trabalho informal  desemprego  
 subemprego  pobreza e miséria  
 precarização das relações e condições trabalho  
 exploração do trabalhador  doenças ocupacionais  
 \_\_\_\_\_

**26. Atua com o(s) sindicatos:**  Sim  Em parte(s)  Não – justifique: \_\_\_\_\_**27. Os sindicatos na atualidade estão fazendo bem o seu papel e atuando na defesa dos interesses dos trabalhadores:**

- Sim  Em parte(s)  Não - Justifique: \_\_\_\_\_

**27. Os sindicatos dos trabalhadores fiscalizam as obras:**  sim  em parte  não - Justifique: \_\_\_\_\_**28. Como ocorre a relação entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores:**  constante  eventual  Não ocorre - Comente: \_\_\_\_\_**29. Na sua opinião, o sindicato dos trabalhadores permite a Informalidade:**  sim  em parte  não – Justifique: \_\_\_\_\_**30. A informalidade na construção civil, na sua opinião, tende a:**  Aumentar/ampliar/generalizar  Diminuir  Se manter/permanecer como está – Justifique Porque: \_\_\_\_\_**31. A redução ou combate a informalidade do trabalho na construção civil, na sua visão, depende principalmente de quem - da, de, do (s):** (assinale “X” a(s) / os opções que julgar mais importantes)

- Associação e órgãos representativos patronais - SINDUSCON, CREA...  Empresários  
 Profissionais da área – engenheiros, arquitetos e técnicos  Próprio(s) Trabalhador(es)  
 Governo – impostos, tributos, leis, fiscalização,  Ministério do Trabalho  
 Sindicato dos Trabalhadores (SINTRIVEL...)  Ministério Público  
 \_\_\_\_\_

**32. Faça comentários e sugestões sobre a informalidade do trabalho:**

### ANEXO 3 - MAPA DE CASCAVEL E QUANTIDADE DE ENTREVISTAS POR BAIRRO



#### ANEXO 4 - DELIMITAÇÃO DOS SUJEITOS DO OBJETO, POR BAIRRO

BAIROS	TRAB.	EMPR.	CONST.	PROPR.	TOTAL	BAIROS	TRAB.	EMPR.	CONST.	PROPR.	TOTAL
ALTO ALEGRE	1	1	1	1	4	MORUMBI				1	1
COQUEIRAL	2	1			3	NEVA	4	1	1	1	7
BRASMADEIRA	2				2	PACAEMBU				1	1
BRASÍLIA	2				2	PARQUE SÃO PAULO	3	2			5
CANADÁ	3			1	4	PERIOLO	1				1
CANCELI	2	3			5	PIONEIROS CATARINENSE		1	1		2
CASCAVEL VELHO	4				4	REGIÃO DO LAGO	2	1		1	4
CATARATAS	1		1	1	3	SANTA CRUZ	3	2	1		6
CENTRO	5	3	14	3	25	SANTA FELICIDADE	1	2			3
COUNTRY	3	1	1	1	6	SANTOS DUMONT	3			1	4
FLORESTA	4			2	6	SÃO CRISTOVÃO	4	1	1	1	7
JARDIM ESMERALDA	2	1		1	4	TROPICAL	2	1		2	5
JARDIM MARIA LUÍZA	2	1	1		4	UNIVERSITÁRIO	4	1		1	6
INTERLAGOS	2		1		3	14 DE NOVEMBRO	3				3
						TOTAL GERAL	65	23	23	19	130

FONTE: Tabulação Questionários da Pesquisa

## ANEXO 5 - POPULAÇÃO DOS BAIRROS DE CASCAVEL, PROJETOS E PESQUISAS POR BAIRRO

Bairros de Cascavel	População/2000 CENSO	% Participação Sobre o Total	POP. ESTI-MADA 2005 IPARDES	Nº Projetos Técnicos Aprovados 2005	% Proporcional p/ Pesquisa de campo	Nº Proj. Técnicos Proporcionais/Bairr.	Nº de Questionár. Aplicados por Bairro
14 de Novembro	3.892	2%	4413	16	0,025	3	3
Alto Alegre	7.817	3%	8862	27	0,043	4	4
Brasília	9.743	4%	11046	21	0,033	3	2
Brasmadeira	5.448	2%	6177	9	0,014	1	2
Canadá	2.547	1%	2888	41	0,065	7	4
Cancelli	4.225	2%	4790	11	0,017	2	5
Cascavel Velho	6.904	3%	7827	17	0,027	3	4
Cataratas	5.621	2%	6373	11	0,017	2	3
Centro	22.013	9%	24957	152	0,241	24	25
Ciro Nardi	1.715	1%	1944				
Claudete	4.969	2%	5634				
Coqueiral	6.695	3%	7590	39	0,059	6	3
Country	2.459	1%	2788	37	0,010	4	6
Esmeralda	1.358	1%	1540	6	0,010	1	4
Floresta	12.088	5%	13705	13	0,021	2	6
Gramado	1.531	1%	1736				
Guarujá	6.914	3%	7839	8	0,013	1	
Independência	1.601	1%	1815				
Interlagos	10.588	4%	12004	1	0,002	0	3
Maria Luiza	4.732	2%	5365	27	0,043	4	4
Morumbi	4.059	2%	4602	8	0,013	1	1
Neva	3.774	2%	4279	13	0,021	2	7
Nova Cidade	3.944	2%	4471				
Pacaembu	1.896	1%	2150	11	0,017	1	1
Parque São Paulo	8.572	3%	9718	39	0,062	6	5
Parque Verde	4.746	2%	5381	32	0,051	5	
Periollo	9.681	4%	10976	10	0,016	2	1
Pioneiros Catarinenses	2.810	1%	3186	26	0,041	4	2
Presidente	3.541	1%	4015	26	0,041	4	
Recanto Tropical	2.922	1%	3313	33	0,052	5	5
Região Do Lago	5.189	2%	5883	21	0,033	3	4
Santa Cruz	11.672	5%	13233	29	0,046	5	6
Santa Felicidade	7.635	3%	8656	23	0,036	4	3
Santo Onofre	3.219	1%	3650	18	0,029	3	4
Santos Dumont	1.819	1%	2062	5	0,008	1	
São Cristóvão	10.163	4%	11522	43	0,068	7	7
Universitário	9.479	4%	10747	42	0,067	6	6
Vila Tolentino	6.786	3%	7694				
JUVINÓPOLIS	1.916	1%	2172				
RIO DO SALTO	3.567	1%	4044				
SÃO JOÃO DO OESTE	4.416	2%	5007				
SEDE ALVORADA	1.783	1%	2021				
Outros Distritos/Vilas	8920	4%	10113	5	0,041	4	
<b>Total Geral</b>	<b>245.369</b>	<b>100%</b>	<b>278185</b>	<b>820</b>	<b>100%</b>	<b>130</b>	<b>130</b>

FONTE: SITE DA PREF.MUNICIPAL DE CASCAVEL, SEPLAN, PERFIL.

Fonte: IBGE – Censo 2000 PROJEÇÃO IPARDES / 2005

## ANEXO 6 - DESPESAS DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS INDUSTRIAIS HORISTAS

Tipos de Despesas	% sobre o Salário
<b>Grupo A – Obrigações Sociais</b>	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,50
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI/SESC/SEST	1,50
SENAI/SENAC/SENAT	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
<b>Subtotal A</b>	<b>36,30 %</b>
<b>Grupo B – Tempo não Trabalhado I</b>	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feridos	4,36
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
<b>Subtotal B</b>	<b>38,23 %</b>
<b>Grupo C – Tempo não Trabalhado II</b>	
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	3,21
<b>Subtotal C</b>	<b>14,12</b>
<b>Grupo D – Incidências Cumulativas</b>	
Incidência Cumulativa Grupo A/Grupo B	13,88
Incidência do FGTS s/13º sal.	0,93
<b>Subtotal D</b>	<b>14,81 %</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>103,46 %</b>

Fonte: Itens da Constituição Federal e da CLT.

José Pastore, Trabalho apresentado no *Congresso da Indústria, FIESP*, São Paulo, 25/05/2006

**APÊNDICE 1 - MÃO-DE-OBRA REGISTRADA NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL – BRASIL - 2000 A 2005**

CONSTRUÇÃO CIVIL BRASIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ESTOQUE EMPREGOS - RAIS	1.094.528	1.132.955	1.106.350	1.048.251	1.118.570	1.245.416
ADMISSÕES – CAGED MTE	1.052.518	1.116.777	1.032.656	926.269	1005.910	1.091.798
DEMISSÕES – CAGED MTE	1.054.145	1.150.181	1.062.081	974.424	955.147	1.006.745
SALDO	-1.627	-33.404	-29.425	-48.155	50.763	85.053
% CRESCIMENTO	-0,13 %	-2,69 %	-2,43 %	-4,16 %	4,66 %	8,44%

FONTE: MTE.GOV.BR – RAIS e CAGED

**APÊNDICE 2 - POPULAÇÃO E MÃO-DE-OBRA REGISTRADA, COM EMPREGO FORMAL EM TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS – CASCAVEL, PR.**

CASCAVEL – TODAS AS ATIVIDADES ECONÔMICAS	2000	2001	2002	2003	2004	2005
POPULAÇÃO CENSITÁRIA E ESTIMADA CASCAVEL - IBGE	245.369	251.460	256.390	261.505	272.243	278.185
POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - IPARDES	122.737	* 126.937	* 129.456	* 132.007	* 137.428	* 140.427
POPULAÇÃO OCUPADA - IPARDES	105.508	* 109.108	* 111.247	* 113.467	* 118.126	* 120.704
ESTOQUE /Nº EMPREGOS -RAIS	68.320	47.542	51.880	55.547	*59.735	63.924
ADMISSÕES – CAGED MTE	21.731	24.713	25.980	26.385	31.016	34.401
DEMISSÕES – CAGED MTE	21.220	21.864	22.140	23.579	26.418	30.753
SALDO	511	2849	3.840	2.806	4.598	3.648
% CRESCIMENTO	1,37 %	7,0 %	9,35 %	6,09 %	9,63 %	6,84%

FONTE: MTE.GOV.BR – RAIS e CAGED, IBGE e IPARDES -

\* Projeção IPARDES

**APÊNDICE 3 – OCUPAÇÕES DE MAIORES CONTRATAÇÕES, ENVOLVENDO  
TODOS OS SEGMENTOS DE ATIVIDADES ECONÔMICOS –  
CASCAVEL, PR.**

OCUPAÇÕES / PROFISSÕES CASCAVEL, PR.	ANO		
	2003	2004	2005
Alimentador de Linha de Produção	1.659	2.465	2.825
Vendedor de Comércio Varejista	1.674	2.305	2.233
Trabalhador da Avicultura	580	1.536	1.880
Auxiliar de Escritório, em geral	1.057	1.419	1.581
Servente de Obras	1.551	1.330	1.436
Faxineiro	329	720	1.026
Embalador a mão	390	852	1.015
Motorista de caminhão	553	847	944
Trabalhador de Manutenção de Edificações	425	661	720
Pedreiro	661	590	699
Operador de Caixa	364	514	451
Recepcionista, em geral	338	430	494
Outras ocupações			

FONTE: MTE.GOV.BR – CAGED

**APÊNDICE 4 – MÃO-DE-OBRA REGISTRADA NA CONSTRUÇÃO CIVIL –  
CASCAVEL, PR.**

CONSTRUÇÃO CIVIL CASCAVEL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL ACUMULADO
ESTOQUE EMPREGOS - RAIS	2.929	2.491	3.119	2.898			
ADMISSÕES - CAGED	3.087	3.164	3.597	3.656	3.118	3.545	20.167
DEMISSÕES - CAGED	3.495	3.521	3.392	3.570	3.300	2.739	20.018
SALDO	-408	-357	205	86	-182	806	149
% CRESCIMENTO	-13,2 %	-11,2 %	6,0 %	2,40 %	-5,83 %	37,31%	0,7%

FONTE: MTE.GOV.BR – RAIS e CAGED

**APÊNDICE 5 – OCUPAÇÕES MAIS CONTRATADAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL –  
CASCAVEL, PR.**

OCUPAÇÕES / PROFISSÕES – CONSTR. CIVIL CASCAVEL, PR.	ANO		
	2003	2004	2005
Servente de obras	1.320	1.117	1.120
Pedreiro	549	438	548
Eletricista, de instalações	20	29	273
Carpinteiro	111	146	130
Leiturista	39	-	127
Pedreiro – edificações / instalações	254	200	125
Carpinteiro de obras	154	117	120
Coletor de lixo	38	89	107
Mestre (construção civil)	169	116	90
Motorista de caminhão	58	70	84
Faxineiro	-	-	75
Outras ocupações			

FONTE: MTE.GOV.BR – CAGED

**APÊNDICE 6 - NÚMERO DE CONTAS EXISTENTES DO IMPOSTO PREDIAL  
URBANO POR ANO – CASCAVEL**

MUNICÍPIOS	ANOS						% PARTI- CIPAÇÃO
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
RESIDÊNCIAS	52.391	57.228	59.747	61.725	65.556	67.498	86,2%
COMÉRCIO	4.360	4.726	5.390	5.434	5.969	6.104	7,8%
SERVIÇOS	3.368	3.504	3.735	3.347	3.500	3.539	4,5%
INDÚSTRIAS	349	365	391	405	453	468	0,6%
RELIGIÃO	188	241	268	88	332	350	0,4%
COLÉGIOS	85	91	124	48	119	135	0,2%
ASSOCIAÇÕES	96	109	113	76	95	120	0,2%
POSTOS DE SAÚDE	27	32	33	33	33	35	-
CRECHES	26	26	26	26	26	28	-
OUTROS						62	0,1%
TOTAL DO N. DE CONTAS DO IPU	60.890	66.322	69.827	71.182	76.083	78.339	100%
% DE CRESCIMENTO	-	8,9%	5,3%	1,9%	6,8%	2,9%	28,6%

FONTE: PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCAVEL

**APÊNDICE 7 - QUADRO DO GÊNERO:**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
MASCULINO	65	23	20	16	124	95%
FEMININO	0	0	3	3	6	5%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 8 - ESTADO CIVIL:**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
CASADO	52	20	16	16	104	80%
SOLTEIRO	6	1	6	2	15	12%
AMASIADO	5	2			7	5%
VIÚVO	1			1	2	1,5%
DIVORCIADO	1		1		2	1,5%
DESQUITADO	0				0	0%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 9 - OCUPAÇÃO ANTERIOR AO DA CONSTRUÇÃO CIVIL:**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	TOTAL	% DE PAR- TICIPAÇÃO
AGRICULTURA, CAMPO, LAVOURA, CHACREIRO, SÍTIO	44	16	60	68%
CONSTRUÇÃO CIVIL: COMEÇOU E PERMANECEU	9	3	12	14%
COMÉRCIO, COMERCIANTE, SUPERMERCADO, VENDAS	3	1	4	4,5%
SERVIÇOS GERAIS, AUXIL. DE PRODUÇÃO, OPERACIONAL	3		3	3,5%
MECÂNICA (O)	1	1	2	2,3%
CALDEIRA	1		1	1,1%
TECELAGEM		1	1	1,1%
SOLDADOR	1		1	1,1%
METALÚRGICO		1	1	1,1%
MONTADOR	1		1	1,1%
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	1		1	1,1%
TRATORISTA	1		1	1,1%
TOTAL	65	23	88	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 10 - FAIXAS ETÁRIAS:**

FAIXAS DE IDADE	TRABALHADOR	% DE PARTICIPAÇÃO	EMPREGATEIRO	% DE PARTICIPAÇÃO	CONSTRUTORA	PROPRIETÁRIO	TOTAL	% DE PARTICIPAÇÃO GERAL	% ACUMULADO
20 a 25	6	9%		-	3	1	10	8%	8%
26 a 30	2	3%	1	4%	3	3	9	7%	15%
31 a 35	2	3%	1	4%	1	3	7	5%	20%
36 a 40	11	17%	5	22%	3		19	14%	34%
41 a 45	14	22%	6	27%	1	5	26	20%	54%
46 a 50	15	23%	4	17%	5	3	27	21%	75%
51 a 55	11	17%	3	13%	5	1	20	15%	90%
56 a 60	2	3%	2	9%	1	1	6	5%	95%
61 acima	2	3%	1	4%	1	2	6	5%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 11 – FAIXA ETÁRIA E REGISTRO FORMAL OU NÃO DO TRABALHADOR**

FAIXA DE IDADE	TRABALHADOR / EMPREGADO			% DE PARTICIPAÇÃO
	NÃO REGISTRADO	REGISTRADO / CONTRIBUINTE INSS	TOTAL	
20 a 25	5	1	6	9%
26 a 30	2		2	3%
31 a 35	2		2	3%
36 a 40	10	1	11	17%
41 a 45	13	1	14	22%
46 a 50	12	3	15	23%
51 a 55	11		11	17%
56 a 60	2		2	3%
61 acima	2		2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
% DE PARTICIPAÇÃO	91%	9%	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 12 - ANOS DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL:**

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADORES			EMPREI- TEIROS	CONSTRU- TORAS
	TOTAL DE ANOS	REGISTRADO	NÃO REGISTRADO		
ANOS DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL	1067	374	693	506	425
QTDE DE TRABALHADORES	65	65	65	23	21
MÉDIA DE ANOS DE TRABALHO	16,4	5,8	10,6	22,0	20,2
% DE TEMPO DE TRABALHO	100%	35%	65%	-	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 13 - FILHOS, ESTUDO E INTERESSE NA CONSTRUÇÃO CIVIL:**

ESPECIFICAÇÃO	Nº DE PAIS	QTDE FILHOS	ESTUDA(M) EM ESCOLA		INTERESSE NA C.CIVIL	JÁ O ACOMPAN- NHA(RAM) NA C. CIVIL
			PÚBLICA	PARTICULAR		
QUANTIDADE	58	65	35	2	4	8
TOTAL PESQUISADO	65	162			65	65
% PARTICIPAÇÃO	90%	40%	95%	5 %	6%	12%
OBSERVAÇÃO	SÃO PAIS – A MAIORIA	SÃO DO SEXO MASCULINO	SEXO MASCULINO	SEXO MASCULINO	TEM INTERESSE NA CONSTR. CIVIL	JÁ O ACOMPANHA- RAM NA CONSTR. CIVIL

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 14 - MOTIVO DA ESCOLHA PARA TRABALHAR NA CONSTR.CIVIL:**

MOTIVOS	QTDE	% PARTI- CIPAÇÃO
FALTA OPÇÃO PROFISSIONAL	43	61%
GOSTAR DA OCUPAÇÃO / PROFISSÃO	11	15%
MEIO DE SUBSISTÊNCIA, SOBREVIVÊNCIA	6	8%
INFLUÊNCIA DA FAMÍLIA E AMIGOS	3	4%
SER AUTÔNOMO, INDEPENDENTE, LIVRE	3	4%
QUESTÃO SOCIAL, HÁBITO, TRADIÇÃO, NECESSIDADE	2	3%
EMPREENDEDOR, TER SEU PRÓPRIO NEGÓCIO	2	3%
VOCAÇÃO	1	1%
TOTAL	71	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 15 - MOTIVO DA ESCOLHA PARA TRABALHAR NA CONSTR. CIVIL  
X ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES:**

MOTIVOS ESCOLHA X ESCOLARIDADE	NAO ALFABE TIZADO	1ªa4ª S. INCOM- PLETO	1ªa4ª S. COM- PLETO	5ªa8ª S. INCOM- PLETO	5ªa8ª S. COM- PLETO	2º G. INCOM- PLETO	2º G. COM- PLETO	SUPER. INCOM- PLETO	TO- TAL	% PAR- TIPA- ÇÃO
FALTA OPÇÃO PROFISSIONAL	1	3	24	7	5	1	1	1	43	60%
% de Participação sobre o Total	2%	7%	59%	16%	12%	2%	2%	2%	100%	
GOSTAR DA OCUPAÇÃO / PROFISSÃO		4	4	1	1		1		11	15%
MEIO DE SUBSISTÊNCIA, SOBREVIVÊNCIA		2	1	2	2				7	10%
INFLUÊNCIA DA FAMÍLIA E AMIGOS				2			1		3	4%
SER AUTÔNOMO, INDEPENDENTE, LIVRE		1	1					1	3	4%
QUESTÃO SOCIAL, HÁBITO, TRADIÇÃO, NECESSIDADE		1		1					2	3%
EMPREENDEDOR, TER SEU PRÓPRIO NEGÓCIO				1			1		2	3%
VOCAÇÃO							1		1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
<b>% DE PARTICIPAÇÃO</b>	<b>1%</b>	<b>15%</b>	<b>42%</b>	<b>19%</b>	<b>11%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 16 - É SUA VONTADE DE SER UM EMPREGADO REGISTRADO?**

REGISTRO	QTDE	%
SIM	55	85%
NÃO	10	15%
TOTAL	65	100%

EXPECTATIVA	QTDE	%
MÉDIA	37	68%
GRANDE	9	16%
PEQUENA	9	16%
TOTAL	55	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 17 - EXPECTATIVA DE REGISTRO DO VÍNCULO, EM QUANTO  
TEMPO?**

ESPECIFICAÇÃO DO PERÍODO	TEMPO	% PARTI- CIPAÇÃO	ESPECIFICAÇÃO DO PERÍODO	TEMPO	%PARTI- CIPAÇÃO
NA PRÓXIMA OBRA	7	15%	QUANDO PEGAR UMA OBRA GRANDE	1	2%
O MAIS BREVE POSSÍVEL	4	9%	DEPENDE DO CONTRATANTE	1	2%
QUE SEJA LOGO / TALVEZ LOGO	3	7%	EM 2007	2	4%
1 MÊS	1	2%	PELA/MUITA IDADE, SEM PERSPECTIVA	2	4%
3 MESES	2	4%	NÃO SEI	10	22%
6 MESES	1	2%	NÃO RESPONDEU	18	39%
2 ANOS	1	2%	<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>74%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

### APÊNDICE 18 - TRABALHADORES INFORMAIS - IDADE X EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO X ESCOLARIDADE

FAIXA	EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO FORMAL			QTDE	%	NÍVEL DE ESCOLARIDADE				QTDE	%
	PEQUENA	MÉDIA	GRANDE			TOTAL	PARTIC.	N.AL.F.a 4º S.	5º a 8º S.		
20 a 25	2	2	2	6	11%	1	4		1	6	11%
26 a 30		2		2	4%		2			2	4%
31 a 35		1		1	2%	1				1	2%
36 a 40	2	8		10	18%	5	2	2	1	10	18%
41 a 45	1	8	3	12	22%	8	4			12	22%
46 a 50	1	8	3	12	22%	6	4	2		12	22%
51 a 55	3	5	1	9	16%	7	1	1		9	16%
56 a 60		1		1	2%	1				1	2%
61 acima		2		2	4%	2				2	4%
TOTAL	9	37	9	55	100%	31	17	5	2	55	100%
% PART.	16%	67%	16%	100%		56%	31%	9%	4%	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

### APÊNDICE 19 - CONSIDERA O SEU HORÁRIO DE TRABALHO?

ESPECIFICAÇÃO	QTDE	% PARTICIPAÇÃO
NORMAL	31	48%
A CONTENTO	27	42%
FLEXÍVEL / MÓVEL	5	8%
RAZOÁVEL	1	1%
RÍGIDO	1	1%
TOTAL	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

### APÊNDICE 20 - REFERÊNCIA DE PAGAMENTO, QUE MAIS É UTILIZADA:

REFERÊNCIA	TRABALHADORES	EMPREGADOS	CONSTRUTORAS	PROPRIETÁRIOS	TOTAL	% PARTICIPAÇÃO
HORA	23	2	15	1	41	30%
DIA	16	9	1	1	27	20%
SEMANA				3	3	2%
QUINZENA	2	6	2	6	16	12%
MÊS	4	4	7	2	17	13%
M2	15		1	4	20	15%
POR EMPREITA	5	2	2	2	11	8%
TOTAL	65	23	28	19	135	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 21 - COMO GOSTARIA QUE FOSSE O SEU SALÁRIO DE TRABALHADOR, POR:**

SALÁRIO FIXO		DESEMPENHO	
MÊS	28	M 2	18
QUINZENA	5	EMPREITA	6
HORA	3	TAREFA	5
TOTAL	36	TOTAL	29
% PARTICIPAÇÃO	55%	% PARTICIPAÇÃO	45%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 22 - FORMA DE PAGAMENTO ATUAL DOS TRABALHADORES:**

FORMA DE PAGTO	TRABALHADORES	% DE PARTICIPAÇÃO
EM DINHEIRO	62	95%
CRÉDITO EM C/C NO BANCO	1	2%
CARTÃO SALÁRIO	1	2%
VEÍCULO (PASSAT)	1	2%
TOTAL	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 23 - O SEU SALÁRIO OU RENDIMENTO DE TRABALHADOR, É:**

REFERÊNCIA	TRABALHADORES	% DE PARTICIPAÇÃO
JUSTO	38	58%
INJUSTO	18	28%
REAL	8	12%
BAIXO	1	2%
IRREAL		0%
TOTAL	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 24 - O SEU SALÁRIO OU REMUNERAÇÃO É ESTABELECIDO COM  
BASE EM:**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPREI- TEIRO	CONS- TRUTORA	PROPRI- ETÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
VALORES DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO	31	15	20	8	74	41%
PORPRODUÇÃO FIXADA: HORA, DIA, SEMANA, QUINZENA, MÊS	19	6	4	5	34	19%
NÍVEL DE COMPETÊNCIAS, HABILIDADES, TALENTOS, EXPERIÊNCIA	8	3	10	4	25	14%
VALOR DO MERCADO	2	5	5	6	18	10%
HS DE TR. NECESSÁRIOS P/PRODUZIR E REPRODUZIR A FORÇA DE TRABALHO	3	1	2	1	7	4%
LEI DA OFERTA E DA PROCURA DA MÃO-DE-OBRA	2	1	2	2	7	4%
VLR DOS ARTIGOS DE 1ª NECESSIDADE E MEIOS DE SUBSISTÊNCIA	4				4	2%
SALÁRIO MÍNIMO DO GOVERNO / PAÍS	1	1		2	4	2%
POUCO A MAIS DOS VALORES DA CONVENÇÃO DO SINDICATO		3			3	2%
EU MESMO FAÇO O MEU SALÁRIO	2				2	1%
QUANTIDADE TR. EMPREGADO NA PRODUÇÃO DAS MERCADORIAS	1				1	1%
POUCO A MAIS DA MÉDIA DO MERCADO		1			1	1%
NEGOCIAÇÃO DE PREÇOS ENTRE AS PARTES / COMBINA UM PREÇO		1			1	1%
PELO TRABALHO TOTAL				1	1	1%
TOTAL	73	37	43	29	182	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 25 - Nº MÉDIO DE EMPREGADOS POR CONSTRUTOR E TEMPO DA  
OBRA:**

CONSTRUTORAS - P.J.				EMPREITEIROS / CONSTRUT. AUTÔNOMOS				PROPRIETÁRIOS			
PROPRIOS	TERCEIRIZ.	INFORMAIS	TOTAL	PROPRIOS	TERCEIRIZ.	INFORMAIS	TOTAL	PROPRIOS	TERCEIRIZ.	INFORMAIS	TOTAL
1535	199	48	1782	42	2	59	103	28	9	36	73
		CONSTR	23			EMPREIT	22			PROPRI	19
MÉDIA DE TRABALHADORES:			78	MÉDIA DE TRABALHADORES:			5	MÉDIA DE TRABALHADORES:			4

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

MESES	TOTAL GERAL	% PARTI- CIPAÇÃO	CONSTRUTORAS	% PARTI- CIPAÇÃO
0 A 6 MESES	87	67%	10	43%
7 A 12 MESES	32	25%	10	43%
ACIMA DE 01 ANO	11	8%	3	13%
TOTAL	130	100%	23	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 26 - METRAGEM CONSTRUÍDA POR TAMANHO DA OBRA, DOS TRABALHADORES, SEU REGISTRO E RECOLHIMENTO DE INSS:**

M2 EM CONSTRUÇ.	QTDE OBRAS	% DE PARTICIPAÇÃO	% ACUMULADO	TRABALHADOR / EMPREGADO			I N S S		
				NÃO REGISTRADO	REGISTRADO	TOTAL	NÃO RECOLHE	RECOLHE	TOTAL
01 A 50	4	6%	6%	4		4	4		4
51 A 70	8	12%	18%	8		8	8		8
71 A 100	8	12%	30%	8		8	8		8
101 A 150	15	23%	53%	15		15	15		15
151 A 200	6	9%	62%	5	1	6	5	1	6
201 A 300	6	9%	71%	6		6	6		6
301 A 400	4	6%	77%	4		4	4		4
401 A 500	3	5%	82%	3		3	3		3
501 A 600	4	6%	88%	2	2	4	2	2	4
601 A 700	2	3%	91%	2		2	2		2
ACIMA 700	5	8%	100%	3	2	5	2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>5</b>	<b>65</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>65</b>
% DE PARTICIPAÇÃO		-		92%	8%	100%	91%	9%	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 27 - CONSIDERA-SE COMO UM TRABALHADOR INFORMAL, NA CONDIÇÃO E FREQUÊNCIA DE:**

ESPECIFICAÇÃO	QTDE	% PARTI- CIPAÇÃO
OCASIONAL / TEMPORÁRIO	26	40%
CONTÍNUO	25	38%
AUTÔNOMO / CONTA PRÓPRIA	8	12%
ESTÁVEL	5	8%
INSTÁVEL	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 28 - COM A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO TEM PROPICIADO AOS TRABALHADORES:**

ESPECIFICAÇÃO	EMPREI-TEIRO	CONS-TRUTORA	PROPRIE-TÁRIO	TOTAL	% PARTI-CIPAÇÃO
OBSERVAR/APLICAR ITENS DA LEI; TRABALHAR DENTRO DAS 44 HS SEMANAIS	16	17	16	49	51%
PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS, QUANDO ULTRAPASSA LIMITES DE HORAS	2	10	2	14	15%
COMPENSAÇÃO DAS HORAS E ATRAVÉS DO BANCO DE HORAS	1	7	2	10	10%
AMPLIAÇÃO DO SALÁRIO	2	1	1	4	4%
MANUTENÇÃO DOS EMPREGADOS NO EMPREGO		1	2	3	3%
MAIOR EMPEGABILIDADE / GERAR MAIS SERVIÇOS E NÃO PAGAR H. EXTRA	1	2		3	3%
REDUÇÃO / AMPLIAÇÃO DA JORNADA TRABALHO COM HORAS EXTRAS	2	1		3	3%
MELHORA NOS BENEFÍCIOS SOCIAIS		3		3	3%
SUBMISSÃO MAIOR DA CLASSE TRABALHADORA, FICAR QUIETO E TRABALHAR	1	1		2	2%
REPOSIÇÃO DE HORAS POR MOTIVOS PARTICULARES EM OUTRO DIA		1		1	1%
RECRUDESCIMENTO E NEGOCIAÇÃO COM SINDICATO E ÓRGÃOS OFICIAIS		1		1	1%
GRATIFICAÇÃO NO FINAL DA OBRA	1			1	1%
TROCA DE FERIADO POR DIA LIVRE - EMENDA NUM FINAL DE SEMANA		1		1	1%
POR EMPREITA, ELE FAZ O SEU PRÓPRIO SALÁRIO			1	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 29 - ALTERAÇÕES POSITIVAS NAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA-LHADOR	EMPREI-TEIRO	CONS-TRUTORA	PROPRIE-TÁRIO	TOTAL	% PARTI-CIPAÇÃO
EXPERIÊNCIA(S)	51	13	9	10	83	42%
EXIGÊNCIA POR NOVAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES	15	8	9	10	42	21%
TECNOLOGIA / KNOW-HOW - PRODUTOS PRONTOS/SEMI. ACABAMENTO	2	4	10	3	19	10%
TALENTOS	6	5	4	1	16	8%
NOVAS RELAÇÕES E VÍNCULOS DE TRABALHO	3	4	8	1	16	8%
POLIVALÊNCIA, MULTICOMPETÊNCIA	1	2	7	5	15	8%
MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS DE TRABALHO E SEGURANÇA		1	1		2	1%
TREINAMENTO / EDUCAÇÃO - CONSCIÊNCIA DO TRABALHADOR	1		1		2	1%
EXIGÊNCIAS CRESCENTES GOVERNO E PROPRIETÁRIOS				1	1	1%
COMPETITIVIDADE NO TRABALHO		1			1	1%
ACIDENTES DE TRABALHO			1		1	1%
DESAFIOS	1				1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>38</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

### QUADRO 30 - ALTERAÇÕES NEGATIVAS NAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADOR	EMPREGATEIRO	CONSTRUTORA	PROPRIETÁRIO	TOTAL	% PARTICIPAÇÃO
DESEMPREGO	43	15	14	16	88	40%
POBREZA E MISÉRIA	25	9	11	7	52	24%
TRABALHO NO ÂMBITO DA INFORMALIDADE	4	4	12	5	25	11%
EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR	4	5	8	4	21	10%
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO	1	2	7	2	12	5%
DOENÇAS OCUPACIONAIS		3	3	2	8	4%
SUBEMPREGO	1		3	2	6	3%
INSEGURANÇA / SEM ESTABILIDADE - SEM GARANTIAS	2	1			3	1%
ACIDENTES DE TRABALHO		1	1		2	1%
ASSISTENCIALISMO (TRABALHO DIGNO, SEM ESMOLA)			1	1	2	1%
QUALIDADE DA M.O. - DEFASADA			1		1	0%
REFLEXO DOS PROBLEMAS SOCIAIS E FAMILIARES NO TRABALHO			1		1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>62</b>	<b>39</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

### APÊNDICE 31 - DAS MUDANÇAS DOS EMPREGOS ANTERIORES PARA OS ATUAIS NA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES, HOUVE:

ESPECIFICAÇÃO	MELHOROU	IGUAL	PIOROU
VÍNCULOS, CONTRATOS, PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	37	20	6
CONDIÇÕES DE TRABALHO: LOCAL, EQUIPAMENTOS, MATERIAIS	34	26	1
EPIs - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	33	21	6
SALÁRIOS / REMUNERAÇÃO	30	26	7
SEGURANÇA DO TRABALHO, PROTEÇÃO, CURSOS, SINALIZAÇÃO,...	29	27	7
JORNADAS DE TRABALHO - HS DIÁRIAS	17	44	0
BENEFÍCIOS SOCIAIS: ASSISTENCIAIS, RECREATIVOS, SUPLETIVOS	10	34	17
TREINAMENTO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, CURSOS	7	33	21
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>231</b>	<b>65</b>
<b>% DE PARTICIPAÇÃO SOBRE O TOTAL</b>	<b>40%</b>	<b>47%</b>	<b>13%</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 32 - É TRABALHADOR SINDICALIZADO?**

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADOR	% PARTI- CIPAÇÃO
NÃO	62	95%
SIM	3	5%
TOTAL	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 33 - JÁ FOI TRABALHADOR SINDICALIZADO?**

ESPECIFICAÇÃO	TRABALHADOR	% PARTI- CIPAÇÃO
NÃO	50	77%
SIM	15	23%
TOTAL	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 34 - OS CONSTRUTORES ATUAM COM OS SINDICATOS DOS TRABALHADORES?**

ESPECIFICAÇÃO	EMPREI- TEIRO	CONSTRUTORA	PROPRIETÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
SIM	5	17	7	29	48%
NÃO	13	1	10	24	39%
EM PARTE	4	4	0	8	13%
TOTAL	22	22	17	61	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 35 - OS SINDICATOS ESTÃO FAZENDO BEM O SEU PAPEL E ATUANDO NA DEFESA DOS INTERESSES DOS TRABALHADORES:**

FAZEM O SEU PAPEL	TRABALHA- DORES	EMPREITEIROS	CONSTRUTORAS	PROPRIETÁRIOS	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
EM PARTE	30	12	6	9	57	44%
NÃO	25	6	8	7	46	35%
SIM	10	5	9	3	27	21%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 36 - O SINDICATO FISCALIZA AS OBRAS**

FISCALIZAM AS OBRAS	TRABA- LHADORES	EMPREITEIROS	CONSTRUTORAS	PROPRIETÁRIOS	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
SIM	33	15	15	13	76	58%
EM PARTE	20	7	6	4	37	28%
NÃO	12	1	2	2	17	13%
TOTAL	65	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 37 - COMO OCORRE A RELAÇÃO ENTRE O EMPREGADOR E O SINDICATO**

ESPECIFICAÇÃO	EMPREI- TEIRO	CONSTRUTORA	PROPRIETÁRIO	TOTAL	% PARTI- CIPAÇÃO
EVENTUAL	15	12	11	38	58%
NÃO OCORRE	6	3	8	17	26%
CONSTANTE	1	8	0	9	14%
NORMAL	1			1	2%
TOTAL	23	23	19	65	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 38 - JÁ FEZ OU PROPORCIONOU TREINAMENTO NA CONSTR. CIVIL**

TREINAMENTO	TRABA- LHADOR	% DE PAR- TICIPAÇÃO	EMPREI- TEIRO	CONSTRU- TORA	PROPRIE- TÁRIO	TOTAL GERAL	% PARTI- CIPAÇÃO
NÃO	60	92%	16	12	16	104	80%
SIM	5	8%	7	11	3	26	20%
TOTAL	65	100%	23	23	19	130	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 39 - SUGESTÕES DE TREINAMENTOS, QUALIFICAÇÕES, CURSOS:**

ESPECIFICAÇÃO	TRABA- LHADOR	EMPRES- TEIRO	CONST- RUTORA	PROPRI- ETARIO	TOTAL
PROJETOS TÉCNICOS / PLANTAS - CONHECIMENTO, LEITURA, INTERPRETAÇÃO, ESCALAS, COMO COMEÇAR A OBRA, ENSINAR	11	5	3	3	22
MESTRE DE OBRAS	17	2	1	1	21
SEGURANÇA NO TRABALHO, PREVENÇÃO DE ACIDENTES / HIGIENE PESSOAL / LIMPEZA, ORGANIZAÇÃO DOS AMBIENTE DE TR., USO EPIs	3	2	7	5	17
PEDREIRO - ASSENTAR TIJOLO, REBOCO, ALICERCE / PROFISSIONALIZAÇÃO	9	1	2	1	13
ELETRICISTA / ELETRICIDADE / MANUTENÇÃO ELÉTRICA	8	3	2		13
ACABAMENTO - INTERNO, DETALHES, COLOCAÇÃO PISOS, LAJOTAS; SERVIÇO DE ACABAMENTO; REVESTIMENTO PISO E PAREDE, REBOCO	1	2	1	6	10
NOVAS TECNOLOGIAS - DE MATERIAIS, LAJE DE ISOPOR, TINTAS, IMPERMEABILIZANTES; APLICAÇÃO DE PISOS, AZULEJOS, CERÂMICA; O QUE MUDA	1	3	1	1	6
CARPINTEIRO (CAIXARIA, MARCENARIA, CARPINTARIA),	1		4		5
NÃO - SÓ NA PRÁTICA	2	2		1	5
NÃO TEM INTERESSE EM FAZER TREINAMENTO; ESTÁ BOM ASSIM	2	2			4
JÁ SEI O SUFICIENTE	2	2			4
HIDRÁULICA E ENCANAMENTO / ENCANADOR, CURSO DA TIGRE / ACROS	1	2	1		4
AZULEJISTA / AZULEJOS	1		2		3
CERÂMICA	2				2
LEVANTAR A CASA; DA FUNDAÇÃO AO TETO;	2				2
PROPORÇÃO DE MATERIAL POR M2 E MISTURA DOS MATERIAIS;	1			1	2
QUALIDADE - TOTAL, POLÍTICA DA QUALIDADE			2		2
ESPECIALIZAÇÃO - EM CADA SETOR, TREINAMENTO TÉCNICO NO RAMO DA CONSTRUÇÃO			1	1	2
TODOS - PARA QUE EU POSSA FAZER; E CRESCER NA CONSTRUÇÃO CIVIL	2				2
ARMADOR	1				1
TUBULAÇÃO DE GÁS	1				1
FERRAGEM	1				1
COBERTURA	1				1
CALCULISTA ESTRUTURAL;		1			1
PALESTRAS COM NOVIDADES, LANÇAMENTOS DE PRODUTOS	1				1
NA ÁREA TÉCNICA	1				1
TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO DO SERVIÇO EM GERAL		1			1
APRENDER MAIS NA CONSTRUÇÃO CIVIL	1				1
INTERESSE EM PARTICIPAR DE TREINAMENTO NA PRÁTICA		1			1
PINTURA / TINTAS			1		1
OFICIAIS DAS OBRAS			1		1
ÁREA ADMINISTRATIVA			1		1
M.O. APLICADA, VOLTADA A CONSTRUÇÃO CIVIL			1		1
DEVERIA SER EM TUDO, É DISPENDIOSA, O FUNCIONÁRIO SAI, TEM A ROTATIVIDADE, INVESTIMENTO			1		1
TREINAMENTO É A CHAVE DO PROCESSO			1		1
APROVEITAMENTO DO MATERIAL, SEM DESPERDÍCIO				1	1
CONHECIMENTO SOBRE NOVOS MATERIAIS SENDO LANÇADOS NO MERCADO				1	1
MELHOR QUALIFICAÇÃO DE ESTUDO, ENSINO BÁSICO				1	1
MOTIVAÇÃO				1	1
INICIATIVA E CRIATIVIDADE				1	1
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>160</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 40 - CASO PIORE A CONSTRUÇÃO CIVIL, COM MENOS OBRAS E INCENTIVOS, MAIOR USO DE TECNOLOGIA, A SUA OPÇÃO SERÁ:**

ESPECIFICAÇÃO	QUANTIDADE	% PARTICIPAÇÃO
MIGRAR(Á) PARA OUTRAS CIDADES, REGIÕES, ESTADOS DO BRASIL	40	56%
MUDAR(Á) DE PROFISSÃO	10	14%
PERMANECER(Á) TRABALHANDO NO SETOR	6	8%
IRÁ ESTUDAR, FAZER CURSOS	5	7%
EMIGRARÁ PARA O EXTERIOR	4	6%
VOLTARÁ PARA A SUA ORIGEM (O CAMPO, AGRICULTURA)	4	6%
BARBEIRO	1	1%
RODEIO	1	1%
INSTALAÇÃO DE PISCINAS NO VERÃO	1	1%
TOTAL	72	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 41 - TENDÊNCIA DA INFORMALIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO X FAIXA ETÁRIA X ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES**

FAIXA IDADE	TENDÊNCIA INFORMALIDADE			QTDE TOTAL	%	NÍVEL DE ESCOLARIDADE				QTDE TOTAL	% DE PARTICIPAÇÃO
	MANTER	AUMENTAR	DIMINUIR			PARTIC.	N.ALF.a 4º S.	5º a 8º S.	2º Grau		
20 a 25	1	2	3	6	9%	1	4		1	6	9%
26 a 30	1		1	2	3%		2			2	3%
31 a 35		2		2	3%	2				2	3%
36 a 40	1	7	3	11	17%	5	3	2	1	11	17%
41 a 45	6	7	1	14	22%	10	4			14	22%
46 a 50	11	1	3	15	23%	7	5	3		15	23%
51 a 55	6	2	3	11	17%	10	1			11	17%
56 a 60	2			2	3%	2				2	3%
61 acima	1		1	2	3%	2				2	3%
TOTAL	29	21	15	65	100%	39	19	5	2	65	100%
% PART.	45%	32%	23%	100%	-	60%	29%	8%	3%	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2006

**APÊNDICE 42 – TENDÊNCIA DA INFORMALIDADE DA RELAÇÃO DE  
TRABALHO X NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO TRABALHADOR**

ESPECIFIC. TENDÊNCIA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE				QTDE	% DE PAR- TICIPACÃO
	N.ALF. a 4º SÉRIE.	5ª a 8ª SÉRIE.	2º GRAU	SUPERIOR	TOTAL	
MANTER-SE	19	9	1		29	45%
AUMENTAR	12	6	2	1	21	32%
DIMINUIR	8	4	2	1	15	23%
<b>TOTAL</b>	39	19	5	2	65	100%
<b>% PARTIC.</b>	60%	29%	8%	3%	100%	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2006