

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
NÚCLEO DE ESTUDOS TRABALHO, SOCIEDADE E COMUNIDADE

VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL SOBRE OS
IMPACTOS EM SUA SAÚDE NO CONTEXTO DA GESTÃO PÚBLICO-
PRIVADO

Elisa Silva Borges

São Carlos

2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
NÚCLEO DE ESTUDOS TRABALHO, SOCIEDADE E COMUNIDADE

**VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL SOBRE OS
IMPACTOS EM SUA SAÚDE NO CONTEXTO DA GESTÃO PÚBLICO-
PRIVADO**

Elisa Silva Borges

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

São Carlos

2012

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

B732vt

Borges, Elisa Silva.

Vivência dos trabalhadores da construção civil sobre os impactos em sua saúde no contexto da gestão público-privado / Elisa Silva Borges. -- São Carlos : UFSCar, 2012. 118 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2012.

1. Psicologia social. 2. Construção civil. 3. Trabalho. 4. Saúde. I. Título.

CDD: 302 (20^a)



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
COMISSÃO JULGADORA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
Elisa Silva Borges
São Carlos, 12/03/2012

Prof.^a Dr.^a Rosemeire Aparecida Scopinho (Orientadora e Presidente)
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Prof.^a Dr.^a Marcia Hespanhol Bernardo
Pontifícia Universidade Católica de Campinas/PUC-Campinas

Dr. João Alberto Camarotto
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Submetida à defesa em sessão pública
realizada às 14:00h no dia 12/03/2012.

Comissão Julgadora:
Prof.^a Dr.^a Rosemeire Aparecida Scopinho
Prof.^a Dr.^a Marcia Hespanhol Bernardo
Prof. Dr. João Alberto Camarotto

Homologada pela CPG-PPGpsi na
_____ª Reunião no dia ____/____/____

Prof.^a Dr.^a Azair Liane Matos do Canto de Souza
Coordenadora do PPGpsi

Orientadora

Profa. Dra. Rosemeire Aparecida Scopinho

Dedico este trabalho à memória do meu irmão

Elgim Tito Borges Junior

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por me iluminar sempre e nunca me desamparar.

Agradeço também aos funcionários da Autarquia Municipal que, desde o início, abriram as portas para a pesquisa de campo, auxiliaram no fornecimento de documentos, indicaram a empresa para entrar em contato e repassaram informações as quais foram fundamentais para a elaboração deste texto.

Em especial, agradeço aos serventes e pedreiros, que aceitaram participar desta pesquisa, pois sem a participação deles, este trabalho não teria acontecido.

À professora Rose, pelas orientações do meu trabalho.

Aos professores do PPGPsi, de maneira especial à professora Lisa pelo apoio e amizade.

Agradeço aos funcionários do PPGPsi, sobretudo à Marinéia e ao Guilherme, que sempre foram atenciosos e prestativos no período em que permaneci no mestrado.

Ao grupo NUESTRA, Dita, Bete, Mariana Betetto, Mariana Afonso, Nathália, Regiane, Valéria, Zé, pela amizade e contribuições para a dissertação.

À minha família, em especial meus pais Elgin e Evanda, meus irmãos Erika e Ênio, meu primo Flávio, que sempre torceram por mim e me apoiaram nos melhores e piores momentos desta trajetória acadêmica.

Aos amigos que foram minha família durante o tempo em que não podia estar no aconchego da minha terra mineira. Marcelo e Sara, que me ajudaram a vir para São Carlos e acompanharam minhas vitórias e angústias. Ludmila, Salli e Mariana que dividiram o mesmo lar comigo e, mais do que isso, tornaram-se grandes amigas. À Nayara, Letícia, Mariana Forgerini, Marcela, Fernando, Adriano, Danilo que sempre me apoiaram com doces palavras e boas risadas.

Finalmente, agradeço também aos amigos que, mesmo à distância, estiveram sempre presentes pela internet ou telefone, como a Larice, Letícia Pereira, Gabriel, Marina, João Paulo e Hevertom.

Resumo

BORGES, E. S. (2012). *Vivência dos trabalhadores da construção civil sobre os impactos em sua saúde no contexto da gestão público-privado*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos-SP. 118p.

Com esta dissertação, foi possível contribuir com a discussão sobre a saúde dos trabalhadores, na área da construção civil, de projetos habitacionais promovidos pela parceria entre instâncias públicas e privadas. Apesar de ser um setor importante para a economia brasileira, a literatura é escassa, especialmente na Psicologia, de estudos a respeito de como os trabalhadores vivenciam os impactos das condições e relações de trabalho, propiciadas pelos gestores, em sua saúde. Com base no referencial teórico e metodológico da Epidemiologia Social, da Psicodinâmica do Trabalho e de autores da Ergonomia, este trabalho visou estudar como os serventes e pedreiros de uma obra habitacional, em um município do interior de São Paulo, vivenciaram as relações e condições de trabalho propiciadas pelas parcerias entre Autarquia, empresa e Caixa Econômica Federal. Para isto, foram identificados os diferentes papéis dos parceiros executores das obras; conhecidas as relações e condições de trabalho; os índices acidentários e de adoecimento foram levantados. As informações foram obtidas por meio de questionários, entrevistas semiestruturadas, observações diretas, pesquisa documental e analisadas por meio de triangulação e definição de categorias à posteriori, construídas a partir do exame dos consensos e dissensos identificados no conteúdo das falas. Os resultados mostraram que a obra financiada pelo Programa Pró-Moradia foi marcada pela lógica do capital, que determinou precárias condições e relações de trabalho. Os trabalhadores que acompanharam a inserção do mestre de obras, por um lado como facilitador da comunicação com os gestores e, por outro, como perda do controle sobre pequenas decisões tomadas pelo coletivo. A qualificação, mesmo que não proporcionada pelos gestores, por meio de cursos, quando a organização do trabalho permitiu, os trabalhadores desenvolveram novas habilidades. As medidas de segurança no trabalho foram paliativas, mas os trabalhadores utilizaram-se de estratégias defensivas e de mobilização, as quais diferenciaram-se de acordo com a relação trabalhista. Entretanto, alguns trabalhadores adoeceram ou se demitiram, pois nem sempre conseguiam superar a organização do trabalho.

Abstract

BORGES, E. S. (2012). *Experience of construction workers about the impacts to your health in the context of public-private management*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos-SP. 118p.

In this dissertation, it was possible to contribute to the discussion on the health of workers in the area of construction, housing projects promoted by the partnership between public and private bodies. Despite being an important sector for the Brazilian economy, the literature is scarce, especially in psychology, studies on how workers experience the impacts of the conditions and labor relations, offered by the managers on their health. Based on theoretical and methodological framework of Social Epidemiology, the psychodynamics of work and ergonomics of the authors, this work was to study how the servants and builders of a housing project in a municipality of São Paulo, experienced the relations and conditions work offered by local organization partnerships, business and Caixa Econômica Federal. To this end, we identified the different roles of the implementing partners of the works; known relations and working conditions, rates of illness and related benefits were raised. Information was obtained through questionnaires, interviews, direct observations, archival research and analyzed by means of triangulation and the subsequent definition of categories, built from examination of consensus and disagreements identified in the content of the speeches. The results showed that the work funded by the Pro-House was marked by the logic of capital, which led to poor conditions and labor relations. Workers who accompanied the insertion of the master builder, first as a facilitator of communication with managers and, secondly, as loss of control over small decisions made by the collective. The qualification, even if not provided by the managers, through courses, when the organization of work allowed, workers develop new skills. Security measures at work were palliative, but the workers were used on defensive strategies and mobilization, which differed according to the employment relationship. However, some workers became ill or resigned because they could not always overcome the organization of work.

Lista de siglas:

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

Cef - Caixa Econômica Federal

Cerest - Centros de Referência em Saúde do Trabalhador

CID-10 - Classificação Internacional de Doenças

CNAE - Código da Classificação Nacional de Atividade Econômica.

Cohab - Companhia de Habitação Popular

DRT - Delegacia Regional do Trabalho

EPI - Equipamentos de Proteção Individual

FGTS - Fundo de Garantia dos Trabalhadores

FNHIS - Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social

FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

ISS - Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza

Ler – Lesão por esforços repetitivos

NR 18 - Norma Regulamentadora número 18

NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

Onu - Organização das Nações Unidas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PAC - Programa de Aceleração do Crescimento

PIB - Produto Interno Bruto

PPGpsi-UFSCar - Programa de Pós-Graduação de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos

Pró-Moradia - Programa de Atendimento Habitacional

PVC - Policloreto de Vinilo

RAAT - Relatório de Atendimento ao Acidentado do Trabalho

RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

SBPE - Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo

SFI - Sistema Financeiro Internacional

Sinan - Sistema Nacional de Notificação de Agravos

SST - Serviço de Saúde do Trabalhador

SUS – Sistema Único de Saúde

UPA - Unidade de Pronto Atendimento

USP – Universidade de São Paulo

Lista de Tabelas:

Tabela 1 - Estatísticas de Acidente de Trabalho do município pesquisado

SUMÁRIO

Capítulo 1 – INTRODUÇÃO	12
1.1 Referencial Teórico-Metodológico	14
1.2 – Objetivos	16
1.3 - Procedimentos Metodológicos	17
1.4 - O trajeto da pesquisa	25
1.5 - Organização do texto dissertativo	26
Capítulo 2 - SAÚDE E SOFRIMENTO NO TRABALHO	27
2.1 - Condições e relações de trabalho	27
2.2 - O conceito de Saúde	32
2.3 - Estratégias de defesa no trabalho – contribuições da Psicodinâmica do Trabalho	40
2.4 - Do Sofrimento ao Prazer no Trabalho	42
CAPÍTULO 3: Política e processo de trabalho na construção civil: o pano de fundo da obra em estudo	45
3.1 - A política de habitação do governo Lula	45
3.2 - O Pró-Moradia	47
3.3 - O formato das políticas habitacionais do município	50
3.4 - O processo de trabalho na obra em estudo	54
4 – CAPÍTULO 4: O impacto das condições e relações de trabalho na saúde dos trabalhadores	70

4.1 – A dinâmica cotidiana de trabalho sem o mestre de obras	70
Após a inserção do mestre de obras	73
4.2 – Qualificação	83
4.3 - As medidas de segurança e os saberes de prudência	86
4.4 - Falhas nas estratégias e adoecimento no trabalho	90
4.5 - As políticas formuladas para notificação dos adoecimentos relacionados ao trabalho	94
4.6 - A inexistência de um fluxo de notificação de acidentes e doenças do trabalho no setor da construção civil no município	101
CONCLUSÃO	111
REFERÊNCIAS	115
APÊNDICES	120

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

A indústria da construção civil é caracterizada pelos subsetores de edificações, construção pesada e montagem industrial, que, segundo Gomes (2007), configuram uma cadeia produtiva, constituída por materiais de construção, bens de capital, edificações, construção pesada e serviços diversos. O setor da construção era considerado pelo autor um agente do processo de remoção dos “gargalos” habitacionais e de infraestrutura, dois severos entraves ao desenvolvimento da nação.

Seguindo esta lógica, as indústrias e o governo federal têm realizado investimentos em programas federais de habitação para fomentar a economia, por meio da redução de impostos sobre materiais de construção, o que aumentou a geração de empregos, além de diminuir os custos das prestações da casa própria. No entanto, as relações de trabalho vêm sendo construídas à margem da legislação trabalhista e muitos estudos vêm sendo realizados em relação à saúde dos trabalhadores deste setor, que é um dos campeões em índices de acidentes de trabalho.

Lopes da Costa et al. (2004) descrevem o setor da Construção Civil como uma indústria, tradicionalmente, caracterizada pela descontinuidade das atividades produtivas, em contraste com os processos contínuos da indústria de transformação. Além disso, depende de uma força de trabalho transitória, responsável por partes do projeto, como por exemplo, alvenaria, parte elétrica, encanamento, entre outras. Na maioria das vezes, a produção é realizada ao ar livre e as condições de segurança são precárias. As mudanças de projeto são

frequentes, os prazos para execução apertados, com baixo grau de comunicação. Vargas (1983), ao estudar a construção civil habitacional gerida por empresas privadas, constatou que o engenheiro detém o conhecimento técnico-científico e fiscaliza a sua aplicação na obra. Outra característica importante do setor são as formas encontradas pelas empresas para aumentar o excedente econômico, como a terceirização da mão de obra¹.

Outra característica importante do setor são as formas encontradas pelas empresas para aumentar o excedente econômico, o que pode contribuir para piorar as condições de saúde do trabalhador:

(...) o estabelecimento de salários não condizentes com a subsistência operária; o aumento da jornada de trabalho; e o uso extenuante da força de trabalho sob condições laborais bastante precárias (...) O trabalhador emenda um dia de trabalho ao outro, sem quase nenhum descanso (...) Muitas vezes, a estafa contribui para elevar as estatísticas de acidente no trabalho, pois após a virada o trabalhador perde a atenção sobre o perigo (VARGAS, 1983, p.206).

Além disso, devido à informalidade, alguns trabalhadores não param de trabalhar, apesar da gravidade do acidente, permanecendo em conflito entre ser produtivo e se proteger (OLIVEIRA e IRIART, 2005). Isto ocorre porque a perda de um dia de trabalho pode significar prejuízo, nos casos de não cobertura de benefícios da Previdência.

Portanto, como a literatura aponta, evidencia-se a importância de continuar os estudos sobre a saúde dos trabalhadores na construção civil. Isto também se

¹ Para compreender a definição sobre a terceirização, consultar os autores Santana e Ramalho (2004) que integram este conceito como parte do processo da reestruturação produtiva, além de autores como Reimann e Francisco (1998), Pinto (1998) e Singer (1998) que definem o que é terceirização. Os estudos da Minayo (1987) também devem ser consultados, pois contribuíram com esta discussão ao descrever a incorporação desta modalidade de contratação no setor da construção civil e Barros e Mendes (2001) que trataram dos impactos da terceirização para a saúde dos trabalhadores deste setor.

justifica, pois ao pesquisar a base de dados *Data Capes*, no período de 1996 a 2010, foi possível notar que a maioria dos estudos sobre este tema foi realizada, principalmente, pela engenharia de produção (COCKELL, 2008; AZEVEDO, 2003; entre outros), pela engenharia civil (MARIANO, 2008; BENITE, 2004; etc), saúde pública (BUSNARDO, 2005 e muitos outros), sociologia (BATISTA, 2010); tendo a Psicologia pouco contribuído para a investigação dos impactos das condições e relações de trabalho para os trabalhadores deste setor.

Um interessante estudo, na área da psicologia, realizado por Pinto (1996), contribuiu para entender os elementos constitutivos das representações do vínculo trabalho e saúde a partir da perspectiva do trabalhador da construção civil. O autor concluiu que as representações sociais dos trabalhadores sobre o vínculo entre trabalho e saúde eram multifacetadas e aparentemente contraditórias, porque eles desenvolviam estratégias coletivas de defesa que negavam o vínculo, bem como as formas particulares de expressão assertiva sobre essa relação.

Nesta dissertação, houve a pretensão de colaborar com a discussão sobre a saúde dos trabalhadores da construção civil de projetos habitacionais promovidos pela parceria entre instâncias públicas e privadas. Considerações foram realizadas para entender como as relações e condições de trabalho, proporcionadas pelos parceiros responsáveis pela construção de obras, impactaram a saúde dos trabalhadores.

1.1 - Referencial Teórico-Metodológico:

A saúde do trabalhador é decorrente da atividade e, a partir desta perspectiva, relaciona-se com a organização do trabalho.

Os referenciais teórico-metodológicos utilizados, nesta dissertação, basearam-se na Epidemiologia Social e na Psicodinâmica do Trabalho. Autores da Epidemiologia Social, como Laurell e Noriega (1989), baseada em uma visão sociológica sobre o desgaste humano produzido pelo trabalho explorado, buscaram compreender a relação do processo de saúde/doença no trabalho, ao entender a saúde e a doença de modo articulado com o modo de produção e desenvolvimento da sociedade em um determinado contexto histórico. Analisaram as condições de trabalho, a presença de cargas laborais e a interação entre elas, que causavam desgaste no trabalhador, podendo chegar à ocorrência de acidentes de trabalho.

Os acidentes de trabalho, segundo Laurell e Noriega (1989) eram as mais visíveis comprovações do desgaste do trabalhador. Dada a ocorrência repentina, permitiam associação imediata com efeitos destrutivos no corpo do trabalhador. Fatores como a falta de infraestrutura adequada, escassez de qualificação e investimentos em treinamento, além da falta de conhecimento de modos de prevenção também podiam levar à ocorrência de acidente (Cockell, 2008; Laurell e Noriega, 1989).

Dejours et al (1994), autores da Psicodinâmica do Trabalho que utilizam e aplicam alguns conceitos do referencial psicanalítico, além de outras disciplinas as quais estudam os micro-contextos de trabalho e a dinâmica em que se entrelaçam os processos psíquicos individuais, os intersubjetivos e os microssociais, também consideravam as condições de trabalho, sendo que dividia as cargas psíquicas das demais cargas: “A carga psíquica do trabalho aparece em definitivo como um regulador da carga global de trabalho” (p. 26). A carga psíquica de trabalho, portanto, tinha um status à parte, pois não era justaposta à

carga física, na medida em que era capaz de modificar a resultante global da carga de trabalho, divisão que não era realizada por Laurell e Noriega (1989). Além disso, Dejours (1988) acrescentou a análise das relações de trabalho para compreender a dinâmica entre prazer e sofrimento no trabalho. Pois, ao compreender a noção de tarefa e atividade, com o auxílio da Ergonomia, Dejours et al (1994) verificaram como, apesar de condições e relações de trabalho insalubres, os trabalhadores não adoeciam.

Os conceitos do referencial teórico-metodológico serão descritos com mais detalhes no capítulo dois.

1.2 - Objetivos:

Objetivou-se, com este trabalho, compreender como serventes e pedreiros, inseridos no contexto da construção habitacional, geridas pelas parcerias entre instituição pública e privada, vivenciavam os impactos desta organização do trabalho para sua saúde.

Para isto, objetivou-se especificamente:

- Identificar os papéis dos parceiros envolvidos;
- Levantar as condições e relações de trabalho em que serventes e pedreiros exerciam suas atividades;
- Comparar os índices de acidentes de trabalho da construção civil, no município, entre o período em que as obras públicas eram realizadas por meio de mutirão e aquele em que era executada por trabalhadores contratados por empresas.
- Compreender como os trabalhadores vivenciavam os impactos das relações e condições de trabalho promovidas pelas instituições.

1.3 - Procedimentos Metodológicos:

Para atingir tais objetivos, a pesquisa foi realizada nos moldes da pesquisa qualitativa, em que instrumentos como observação de campo, aplicação de questionários, entrevistas individuais e coletivas foram utilizados, além de pesquisa bibliográfica e documental.

Em relação ao objetivo de compreender como os trabalhadores da construção civil, inseridos no Programa Habitacional, vivenciaram os impactos das condições e relações de trabalho proporcionadas pelos gestores do Programa, foi necessário verificar, inicialmente, as condições e relações de trabalho, por meio de conversas informais, observação de campo e questionários, para depois partir para as entrevistas individuais e coletivas. A análise de documentos auxiliou todo o processo, para confrontar o que estava previsto e relatado, com as informações verificadas durante a pesquisa de campo e, no caso de dúvidas, entrevistas com os gestores também foram realizadas. Além disso, instituições responsáveis por implementar medidas de saúde e segurança no trabalho foram visitadas, para verificar se esta reconfiguração do formato dos Programas Habitacionais modificou os impactos na saúde dos trabalhadores.

1.3.1 - Conversas informais e observação de campo

No início da pesquisa, foram realizadas conversas informais para criar vínculo com os trabalhadores, sendo estas registradas em diário de campo. Isto porque, o pesquisador, ao se ater apenas às entrevistas gravadas, perde por observar, de

viver junto, perde-se a fala do cotidiano, não dirigida e não preocupada com possíveis gravações (SPINK, 2008).

Além disso, durante a pesquisa de campo, a observação *in loco* dos trabalhadores também foi utilizada como instrumento de pesquisa, pois se criou um processo de convivência entre a pesquisadora e os trabalhadores, o que possibilitou verificar regras explícitas e tácitas entre os trabalhadores e com maior qualidade. Isto ocorreu dada à confiança estabelecida com os sujeitos da pesquisa, que entenderam que a presença da pesquisadora provinha da UFSCar, e não por uma demanda da chefia, além de não ter relação com os gestores do Programa.

Durante a observação de campo, por meio das conversas informais, foi possível verificar as condições de trabalho, observar pequenas negociações entre os trabalhadores, intervenções feitas pelo mestre de obras, enfim, apreender as relações de trabalho. Todas as informações foram registradas em um diário de campo e possibilitaram, juntamente com as informações levantadas pela aplicação dos questionários, e a pesquisa documental, a elaboração de questões prévias para realização das entrevistas, além de apreender diferentes visões e percepções retiradas de outros instrumentos da pesquisa.

1.3.2 - Questionários sobre as condições e relações de trabalho

Para embasar o questionário e levantar as condições e relações de trabalho, na obra em estudo, foi utilizado um estudo prévio realizado por Alessi et al (1991), no qual foi relatada uma experiência em formação de recursos humanos do serviço de saúde do trabalhador (SST) e do Centro de Saúde-Escola, na Universidade de São Paulo (USP- Ribeirão Preto). Durante a formação, foi

introduzida uma ficha técnica na rotina do serviço para auxiliar no processo de investigação das condições e relações de trabalho dos pacientes atendidos. A coleta, por via dos trabalhadores, e a análise coletiva das informações foram, portanto, a forma encontrada para aprimoramento gradual dos profissionais e para aprendizagem da nova concepção de saúde/doença do trabalho.

Para esta dissertação, dados pessoais sobre os trabalhadores foram levantados a fim de obter informações a respeito da escolaridade, tipo de relação de trabalho (contratados direta ou indiretamente), a função, o tempo na empresa, o trabalho atual.

Também foram investigados se direitos trabalhistas, tais como carteira assinada, férias, pagamento da previdência social, vale-transporte, além de benefícios como a cesta básica. Além disso, buscou-se compreender como os trabalhadores se relacionavam com o sindicato, se estavam vinculados ou não, quais os motivos para não estarem. Outro aspecto analisado foi a questão dos horários de trabalho, as pausas, a realização de hora-extra, o descanso semanal.

Além disso, foram investigados problemas relacionados ao ambiente e condições de trabalho, como a ocorrência de ruídos, adequação da temperatura e iluminação no ambiente de trabalho, ventilação, a presença de agentes químicos e odores, e as posições que os trabalhadores executam as atividades. Estes procedimentos foram utilizados para investigar a presença de cargas laborais e a interação entre elas, bem como o desgaste no corpo dos trabalhadores. Além disso, investigou-se o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou coletivo oferecidos pela empresa, se estes estavam sendo utilizados e se os mesmos estavam em funcionamento, para verificar se os gestores proporcionaram condições mínimas de segurança para os trabalhadores. Questões

referentes à higiene pessoal dos trabalhadores também foram levantadas, tais como a lavagem das roupas e troca durante a semana. E, por último, questões relacionadas à ocorrência de acidentes, em que foi investigado como estes ocorreram, quais eram as condições no momento do acidente, suas causas e se os trabalhadores ficaram protegidos socialmente.

Foi aplicado um questionário em 12 trabalhadores, de uma média de 25 funcionários que trabalharam, na obra, no período de outubro de 2010 a fevereiro de 2011. Não foi possível aplicar o questionário em todos os trabalhadores, devido à alta rotatividade. O uso deste instrumento foi feito devido às dificuldades em avançar com a investigação a respeito das condições e relações de trabalho devido à supervisão constante do mestre de obras que, muitas vezes, impedia que os trabalhadores paralisassem as atividades, ou estes últimos ficavam constrangidos em responder às questões feitas nas conversas informais. Enfim, o questionário, que se encontra no apêndice 1, foi utilizado como um instrumento para otimizar a pesquisa.

1.3.3 - Entrevistas individuais.

Após a coleta das informações, que perdurou seis meses, período de observação de campo, conversas informais e aplicação de questionários, muitas questões ficaram em aberto e puderam ser respondidas por meio de entrevistas, inicialmente individuais.

Oito entrevistas individuais foram realizadas com serventes e pedreiros, contratados direta e indiretamente. As entrevistas foram realizadas, na obra, durante o horário de almoço e, após o trabalho, para não prejudicar os

trabalhadores em relação ao seu emprego devido à supervisão constante dos trabalhos pelo mestre de obras.

Este instrumento foi utilizado com o objetivo de compreender como os trabalhadores vivenciaram os impactos das relações e condições de trabalho relatadas por eles como insalubres (coletados pelo questionário), e como esta situação impactava a saúde destes trabalhadores.

Um roteiro prévio foi montado (Apêndice 2) para guiar a entrevista, mas a entrevista não ficou limitada a este. As entrevistas foram conduzidas como uma conversa informal, para que os trabalhadores se sentissem à vontade, e foram interrompidas conforme estes indicavam, pois, muitas vezes, o mestre de obras chegava ao local da entrevista e, por medo de serem demitidos, os trabalhadores sinalizavam a interrupção da entrevista. Com a autorização dos trabalhadores (Termo de Consentimento no Apêndice 3), as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra.

1.3.4 - Entrevistas coletivas

As entrevistas coletivas foram utilizadas como ferramenta para testar a validade do discurso produzido durante as entrevistas individuais, diante das diferentes opiniões, principalmente no que se refere aos trabalhadores direta e indiretamente contratados. Foram realizadas três entrevistas coletivas com os trabalhadores diretamente contratados e uma com os trabalhadores indiretos. O número menor de entrevistas com os trabalhadores indiretamente contratados ocorreu devido ao fato de “não poderem parar para conversar”, pois recebiam por produção e geralmente ficavam até muito tarde nas atividades, o que

impossibilitava a presença da pesquisadora num bairro que não possuía muita segurança. Estas entrevistas também foram gravadas, com autorização dos trabalhadores, e transcritas na íntegra.

Os tópicos pesquisados, nas entrevistas, foram a respeito de como vivenciaram as mudanças ocorridas durante a execução dos trabalhos na obra e os impactos das condições e relações de trabalho para sua saúde.

1.3.5 - Pesquisa bibliográfica e documental

Este procedimento foi utilizado com o intuito de fundamentar, teoricamente, a pesquisa, de conhecer como foi formulada a política habitacional e as propostas específicas do Programa de Atendimento Habitacional (Pró-Moradia) que financiou a obra em estudo, assim como conhecer o papel dos parceiros gestores, as legislações referentes às políticas públicas de saúde do trabalhador e o que era previsto em relação à notificação dos adoecimentos relacionados ao trabalho.

No percurso da pesquisa, foi realizada uma revisão de estudos que tratavam da questão de saúde e segurança no trabalho, especialmente no setor da construção civil, para embasar a pesquisa de campo e analisar as informações.

Além disso, foram levantados estudos relacionados à Política Habitacional, especialmente na área de Arquitetura, que tratam destas políticas de forma crítica. No entanto, no campo da Psicologia, não foram encontradas contribuições a respeito destas políticas. Além disso, *sites* oficiais do governo federal também foram visitados, tais como o *site* do Ministério das Cidades e do Ministério do Trabalho. Este levantamento teve o intuito de verificar as propostas do governo federal para o Programa Pró-Moradia, investigar como a questão sobre a saúde e

segurança dos trabalhadores estava contemplada e, assim, confrontar com as informações obtidas no campo.

Documentos como folhetos, editais de licitação, contrato entre os gestores, coletados na Autarquia, bem como reportagens de jornais da imprensa local foram consultados para pesquisar os papéis dos gestores, além de auxiliar no histórico e contexto da obra, em estudo.

A convenção coletiva de trabalho, elaborada entre a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário do Estado de São Paulo e os sindicatos da região, entre eles o sindicato do município em estudo, além da Norma Regulamentadora (NR 18) foram consultadas para confrontar o que deveria ser oferecido pelos gestores e o que foi encontrado no campo a respeito das condições e relações de trabalho.

Finalmente, documentos (conferências, legislações) e estudos relacionados às políticas públicas de saúde do trabalhador foram consultados para buscar os índices de acidente de trabalho e analisar as informações conseguidas nas instituições que deveriam notificar os agravos relacionados ao trabalho.

1.3.6 - Entrevistas com os gestores do Programa

No intuito de sanar dúvidas em relação às condições e relações de trabalho, investigados pelos outros instrumentos de pesquisa, os gestores foram procurados, tais como o administrador da empresa, o mestre de obras e alguns funcionários atuais e antigos da Autarquia Municipal.

Em relação à empresa, foram abordadas questões referentes à contratação dos trabalhadores e às condições de trabalho oferecidas a eles. Já em relação à

Autarquia Municipal, informações que não ficaram claras ou mesmo insuficientes, nos documentos analisados, foram indagadas ao diretor da Autarquia, aos engenheiros, ao administrador, ao advogado e à assistente social. Além disso, indagou-se sobre tópicos, tais como organização do Programa no município, responsabilidades dos diferentes gestores e questões referentes às condições e relações de trabalho para os serventes e pedreiros.

1.3.7 - A análise de informações

Para a análise, foi utilizada a estratégia metodológica de triangulação das informações coletadas, com base nos autores discutidos por Minayo et al (2005), para validar os elementos de cada instrumento de pesquisa, além de permitir uma inserção mais aprofundada da pesquisadora no contexto de onde emergem os fatos, as falas e as ações dos sujeitos. Por meio deste procedimento metodológico, procurava-se estabelecer bases para uma validação dos dados no sentido clássico do termo, isto é, como busca da essência do fenômeno na relação entre o real e a teorização sobre o real.

As informações coletadas, via questionários, foram tabuladas, sendo comparadas com observações de campo, com as entrevistas e os documentos. As entrevistas foram transcritas e lidas diversas vezes, sendo retiradas falas significativas, que exemplificassem informações referentes às categorias indicadas pelo referencial teórico como importantes para a análise. Estas categorias puderam ser confrontadas com as demais informações retiradas pelos outros instrumentos de pesquisa para poderem ser interpretadas e analisadas.

1.4 - O trajeto da pesquisa

Inicialmente, a Autarquia Municipal foi contatada e a pesquisadora expôs os motivos da pesquisa. Antes da inserção da pesquisadora no Programa de Pós-Graduação de Psicologia – PPGPsi-UFSCar – foi realizado um estudo exploratório em uma obra em finalização para elaboração do projeto de pesquisa.

Ao iniciar o mestrado, após um acordo com a Autarquia Municipal, foi escolhida uma obra para realização da pesquisa, decisão tomada devido ao seu início em junho de 2010, o que possibilitou o acompanhamento desde seu princípio. A empresa foi consultada para obter autorização para a pesquisa de campo e, após explicar os objetivos do estudo, seu aval foi obtido.

Inicialmente, visitas foram realizadas, com conversas informais e observação de campo, para estabelecer vínculo com os trabalhadores. Após dois meses de visitas, foi aplicado o questionário para levantar as condições e relações de trabalho.

Foram realizadas negociações com os trabalhadores, a fim conciliar os melhores horários para não os prejudicar e terem maior liberdade para responder às questões. Entrevistas individuais foram realizadas, após a aplicação dos questionários, assim como entrevistas coletivas. Houve tentativas de confirmação das informações, ao se tentar mostrar as entrevistas transcritas, no entanto, muitos trabalhadores já tinham deixado a obra, por demissão da empresa ou por autodemissão, além de desinteresse dos trabalhadores em ler o material pela dificuldade em executar a leitura ou mesmo com a ajuda da pesquisadora não quiseram.

1.4 - Organização do texto dissertativo

Esta dissertação foi organizada em quatro capítulos, sendo o primeiro introdutório, a fim de mostrar os objetivos, anunciar o referencial teórico, descrever o método, além de explicar a lógica do texto.

No segundo teórico, são trazidas contribuições da Epidemiologia Social, Psicodinâmica do Trabalho e Ergonomia. Com este arcabouço teórico, foi possível criar instrumentos para a investigação das relações e condições de trabalho, bem como pesquisar a percepção dos trabalhadores a respeito destas condições e relações de trabalho e seus impactos para a saúde dos trabalhadores.

No terceiro capítulo, é retratado o contexto da política do governo federal de habitação que financiou a obra, em estudo, o Pró-Moradia, além de aspectos da implantação da política habitacional da cidade para contextualizar como ocorreu a questão da saúde e segurança entre os trabalhadores, descrita no processo e organização do trabalho.

O quarto capítulo é formado pela análise das informações da pesquisa de campo, com a triangulação dos dados obtidos nos diferentes instrumentos. Isto permitiu discutir a saúde e sofrimento dos trabalhadores relacionando às medidas de segurança implantadas, nesta obra, com a política de saúde do trabalhador no município.

Finalmente, as conclusões, em que são retomados pontos como as dificuldades e principais resultados da pesquisa.

CAPÍTULO 2

SAÚDE E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Neste capítulo, há uma discussão a respeito da dinâmica entre prazer e sofrimento no trabalho. Foram utilizados conceitos da Epidemiologia Social a respeito do desgaste do trabalhador, a partir da interação entre as diferentes cargas laborais presentes no ambiente de trabalho, como principal arcabouço teórico, assim como a Psicodinâmica do Trabalho, para discussão a respeito do conceito de saúde. Os autores deste referencial mostram como, apesar de situações insalubres de trabalho, é possível que os coletivos de trabalhadores criem estratégias coletivas para não adoecer. Outros representantes da Ergonomia foram referenciados para definir os conceitos de tarefa e atividade e, a partir daí, como os trabalhadores criam estratégias de mediação individuais e coletivas para lidar com as diversidades e ter condições de sobrevivência. No intuito de compreender a dinâmica entre a saúde e o sofrimento no trabalho, pelas relações e condições de trabalho proporcionadas aos serventes e pedreiros, serão delineadas aqui as contribuições de cada teoria.

2.1 - Condições e relações de trabalho

Neste tópico, há contribuições dos teóricos da Epidemiologia Social e da Psicodinâmica do Trabalho a respeito das categorias analíticas a serem consideradas para o estudo da saúde e sofrimento dos trabalhadores. Por meio da Epidemiologia Social, foi possível enfatizar a importância de se analisar o

processo de trabalho e verificar as condições laborais para compreender o processo saúde-doença no trabalho. Enquanto que autores da Psicodinâmica do Trabalho foram utilizados nesta dissertação para auxiliar na investigação da dinâmica entre prazer e sofrimento no trabalho, pois direcionaram seus estudos não apenas à noção de sofrimento no trabalho, mas também na investigação de como os trabalhadores, apesar das más condições e relações de trabalho, não adoeciam.

Laurell e Noriega (1989), autores da Epidemiologia Social, compreendem ser a organização do processo de produção, uma das categorias mais importantes para se estudar o padrão de desgaste e adoecimento dos trabalhadores. A insegurança e insalubridade no trabalho derivam de formas de maximizar o lucro e minimizar a inversão de capital em medidas de higiene e segurança para o trabalhador. Esta categoria analítica faz parte de outra denominada de “condições de vida” para se entender o processo saúde-doença, pois o trabalhador não adoce apenas no ambiente laboral, mas também fora dele.

Marx (1988) concebia o trabalho como um processo que se realiza entre o homem e a natureza, transformando-a e transformando a si mesmo. Nesta relação, o homem, ao transformar a natureza, também se modifica, desenvolvendo suas potencialidades e ampliando seu universo social. O trabalho é uma atividade exclusivamente humana, pois somente o homem pode conceber antecipadamente e na sua imaginação, as atividades a serem desenvolvidas, para efetuar as transformações necessárias na criação do objeto que será produto do seu trabalho, antes mesmo que este se realize.

É esta relação que o homem estabelece com a natureza, por meio do trabalho, de mútua transformação, que possibilita entender o caráter social do

processo saúde-doença, tendo em vista que estas transformações ocorrem de acordo com o desenvolvimento das forças produtivas e das relações sociais de produção, num determinado modo de produção. Portanto,

(...) o ambiente dos seres humanos é um produto social, que se apresenta em duas modalidades distintas a um e outro grupo. Decorre daí que “os modos de andar a vida” sejam característicos das coletividades e não dos indivíduos (LAURELL e NORIEGA, 1989, p. 102).

Compreende-se, a partir disto, que estudos de casos individuais não podem ser a base sobre a qual se constrói uma concepção do nexu biopsíquico.

A relação entre o processo de trabalho e a saúde, gerando padrões de desgaste aos quais são submetidos os grupos humanos no modo de produção capitalista, somente pode ser entendida, ao analisar as características do processo de produção, nesse tipo de formação social.

Para compreender o processo de trabalho, de forma global e dinâmica em relação à saúde dos trabalhadores, é preciso conhecer os elementos que o compõe, ou seja, o objeto de trabalho, os instrumentos e a organização do processo de trabalho. Deste modo, é necessário analisar suas vertentes técnica e social, identificando também a relação entre os elementos. Conforme observam Laurell e Noriega (1989):

É preciso analisar não somente as características físicas, químicas e mecânicas do objeto de trabalho, mas também porque e como chega a sê-lo, isto é, sua vertente social. Da mesma forma, os instrumentos de trabalho ou a tecnologia devem ser compreendidos, de um lado, no que diz respeito a sua conformação técnica e, de outro, como a materialização de uma determinada relação entre capital e trabalho. O trabalho, finalmente, tem que ser entendido como

processos corporais, mas também, como uma expressão concreta da relação de exploração através de sua organização e divisão (p. 106-107).

Portanto, o primeiro passo é a análise do processo de trabalho e da interatuação dinâmica de seus elementos com o corpo do trabalhador, que se compreendem os processos de desgaste. É o que Laurell e Noriega (1989) denominam de cargas de trabalho: “(...) as cargas são mediações entre o processo de trabalho e o desgaste operário” (p. 109), e podem ser classificadas em cargas físicas, químicas, orgânicas, mecânicas, fisiológicas, psíquicas. As cargas físicas são, por exemplo, ruído e calor que atuam o sobre corpo e provocam mudanças em alguns processos fisiológicos, enquanto cargas químicas são a presença de pó, fumaça, fibras, vapores e líquidos no ambiente de trabalho. Microorganismos são exemplos de cargas biológicas e cargas mecânicas são contusões, feridas e fraturas. Além destas, há as cargas fisiológicas, que constitui no esforço físico pesado, posição incômoda e alternância de turnos. As cargas psíquicas abrangem tanto aquilo que provoca sobrecarga psíquica (tensão prolongada) quanto a subcarga psíquica (impossibilidade de desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica). Diferentemente das cargas físicas, orgânicas, químicas e mecânicas, as cargas fisiológica e psíquica só adquirem materialidade no corpo humano ao expressarem-se em transformações de seus processos internos.

O segundo passo para a investigação consiste na reconstrução das cargas de trabalho, através da análise da interação entre elas com o corpo do trabalhador, gerando processos de adaptação que se traduzem em desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica. Vale dizer, que o conceito de carga possibilita uma análise do processo de trabalho que extrai e sintetiza os elementos que determinam, de modo importante, o nexos biopsíquico

da coletividade operária e confere a esta um modo histórico específico de “andar a vida” (LAURELL e NORIEGA, 1989).

O desgaste, portanto, não se refere a um processo particular isolado, mas sim ao conjunto dos complexos processos biopsíquicos (LAURELL e NORIEGA, 1989). No processo de trabalho, há presença de todos estes tipos de cargas, com maior e menor intensidade de cada uma e que interagem entre si, potencializando ou somando-se no contexto individual e coletivo da vida dos trabalhadores.

No estudo das relações homem/trabalho e suas consequências para a saúde mental, cabe destacar o papel da Psicodinâmica do Trabalho, corrente francesa de pensamento, que se construiu a partir das concepções e pesquisas coordenadas por Christophe Dejours. Tomando como base o referencial teórico da psicanálise, o sofrimento mental é entendido em uma perspectiva dinâmica, onde tanto pode propiciar elementos que favoreçam à saúde quanto ao processo de adoecimento (DEJOURS et al., 1994). É necessário que este sofrimento seja relacionado com as situações concretas de trabalho, considerando as interações entre condições físicas, químicas, biológicas e psíquicas e a organização do trabalho.

No intuito de entender como os trabalhadores submetidos a determinadas condições e relações de trabalho não adoecem, os estudos coordenados por Dejours consideram a "normalidade", ou seja, como os trabalhadores resistem às pressões advindas do trabalho, por meio das estratégias defensivas, além de veicular, como seu objeto de estudo, o sofrimento no trabalho e os procedimentos de regulação. "O sofrimento será concebido como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico." (DEJOURS et. al., 1994, 127).

Enquanto expressão dinâmica, o sofrimento consistirá na luta do sujeito contra as adversidades da organização do trabalho, que pode acarretar o sofrimento, mas o conflito que surge entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, pode também suscitar estratégias defensivas, as quais podem gerar a proteção dos sujeitos ou sofrimento e até acidentes.

Portanto, para a compreensão da dinâmica entre o sofrimento e o prazer no trabalho, é necessário analisar as condições e relações de trabalho, bem como investigar como os trabalhadores lidam com situações adversas impostas pela organização do trabalho, por meio das estratégias defensivas. Mas, para entender melhor como saúde ou adoecimento podem estar, intrinsecamente, ligados ao trabalho, será descrito abaixo alguns conceitos importantes.

2.2 - O conceito de Saúde

Para compreender o conceito de saúde e o sofrimento relacionado ao trabalho, Dejours (2010), inicialmente, distingue o sofrimento que o trabalho impõe àqueles que têm um emprego do sofrimento daqueles que foram demitidos ou que se encontram privados de qualquer possibilidade de um dia ter um emprego.

Defende o mesmo autor, para compreender os contrastes na psicodinâmica e na psicopatologia do trabalho, a tese da “centralidade do trabalho”, que se desdobra em quatro domínios: 1) o *individual*, o trabalho é central para a formação da identidade e para a saúde mental; 2) nas *relações entre homens e mulheres*, o trabalho permite superar a desigualdade nas relações de “gênero”; 3) no domínio *político*, o trabalho desempenha papel central na evolução política de

uma sociedade; 4) no domínio da *teoria do conhecimento*, pois o trabalho possibilita a produção de novos conhecimentos.

Mas para compreensão do que está sendo proposto, neste capítulo, a dinâmica entre prazer e sofrimento no trabalho, a primeira dimensão, a centralidade do trabalho em relação à identidade e à saúde mental, será analisada.

Ainda, Dejours (2010) define que a saúde mental no trabalho está intrinsecamente ligada à evolução da organização do trabalho e, atualmente, a introdução de novas estratégias de gestão, tais como a avaliação individualizada dos desempenhos, a busca da “qualidade total” e a terceirização, que aumentam, assombrosamente, a pressão produtiva e o isolamento do trabalhador. Os novos métodos da organização do trabalho levam à fragilização da confiança e solidariedade entre os trabalhadores, o que desestabiliza laços de convívio e leva ao individualismo e à solidão no ambiente laboral.

Entretanto, para definir algumas condições que são favoráveis à saúde mental no trabalho, teóricos da Ergonomia Francófônica e da Psicodinâmica do Trabalho definem dois conceitos, a tarefa e a atividade. A tarefa, segundo Guérin et. al (2001), é o resultado antecipado fixado em condições determinadas, enquanto que a atividade de trabalho é o modo como a tarefa é realizada. E o trabalho é a unidade da atividade de trabalho, das condições reais e os resultados efetivos da atividade.

Daniellou, Laville e Teiger (1989) propõem que a tarefa define como o trabalho deve ser executado, em relação ao modo de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar. Portanto, a tarefa tem a função estratégica na divisão (social, técnica, hierárquica) do trabalho e ela é gerada por profissionais de Organização e

Métodos, que buscam prescrever as atividades dos trabalhadores. Além disso, veicula explícita ou implicitamente um modelo de sujeito e requer dele dupla atividade de elaboração mental e de execução manual. Nas organizações, a tarefa pode aparecer nas formas de descrição formal ou informal, instrumentos e meios de informação, procedimentos, regras detalhadas e estritas, entre outras.

A partir da elaboração da noção de tarefa e atividade, em uma proposta de diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho, Ferreira e Barros (2003), com base em um texto ainda no prelo de Ferreira e Mendes, definem o conceito de trabalho enquanto uma atividade em que os sujeitos forjam estratégias de mediação individuais e coletivas, no contexto de produção, na perspectiva de superar a diversidade de contradições com medidas de sobrevivência física, social e psicológica. Estas estratégias de mediação individuais e coletivas integram as propriedades humanas do pensar, do agir e do sentir que estruturam historicamente a intersubjetividade.

Desta forma, ao regular a atividade, os sujeitos que trabalham transformam o contexto de produção e são transformados por ele. As estratégias de mediação da atividade têm um caráter integrador e unificador na medida em que organiza e estrutura os elementos das situações de trabalho, constituindo-se na forma de mediação que os trabalhadores desenvolvem para superar as contradições que lhes são impostas externamente. Nesta mesma linha de pensamento, Noulin (1992) afirma (grifos da autora):

(...) o homem que trabalha não é mero executante, mas um **operador** no sentido de que ele **faz a gestão** das exigências e não se submetendo passivamente a elas. Ele **aprende** agindo, ele **adapta** o seu comportamento às variações, tanto de seu estado interno (fadiga...) quanto dos elementos da

situação (relações de trabalho, variações da produção, panes, disfuncionamentos...), ele **decide** sobre as melhores formas de agir, ele inventa 'truques', desenvolve habilidades permitindo responder de forma mais segura seus objetivos... em uma palavra: ele opera. Assim, sua atividade real sempre se diferencia da tarefa prescrita pela organização do trabalho (p. 26).

A tarefa, portanto, é o modo operatório, as maneiras de se fazer o trabalho, o objetivo a ser atingido. No entanto, pesquisas mostram que os trabalhadores, geralmente, não respeitam as prescrições as quais são impostas para realizar suas tarefas. Os trabalhadores “trapaceiam” para lidar com:

(...) as anomalias, os incidentes, as panes, os defeitos, os imprevistos que inevitavelmente surgem para atrapalhar o funcionamento da produção. O operador trapaceia para tentar fazer o melhor possível, no tempo mais curto possível (DEJOURS, 2010, p. 2).

Ainda que considerada importante pelos operadores das tarefas, a prescrição não pode ser seguida exatamente como planejada devido às variações que ocorrem na realidade, tendo os executores que “transgredir os procedimentos prescritos” em uma prática de “quebra-galho, inevitável” (DEJOURS e colaboradores, 1994, p. 51). Na prática, os “quebra-galhos” beneficiam a organização e no plano subjetivo, torna-se fonte de interesse no trabalho, mobilizando a inteligência astuciosa e a esperteza. Isso se torna fonte de prazer no trabalho, mas é condicionada por relações de confiança entre os planejadores e de seus subordinados através da permissão dos quebra-galhos ou pelo menos de seu reconhecimento.

A atividade, portanto, é resultado da inteligência do trabalhador, que se manifesta no confronto entre o que é imposto pela organização do trabalho e as

necessidades física, social e psicológica do trabalhador para dar conta das prescrições. É uma espécie de resistência ao domínio dos conhecimentos e procedimentos padronizados e preconizados pela concepção e preparação do trabalho:

A inteligência da prática implica, como já vimos, idéia de astúcia. Essa astúcia comporta dois lados: a astúcia em relação ao real, que introduz então à imaginação criadora e à invenção, isto é, a adjunção de qualquer coisa do novo – a inovação – ao que já é conhecido, ao que é objeto de uma rotina e está estabilizado e integrado à tradição. A astúcia, essencialmente fundamenta na mobilização subjetiva, passa pela familiarização com o processo de trabalho, por colocar em ressonância o corpo com a matéria ou a máquina e por um certo “mimetismo” que permite antecipar e intuir os acontecimentos que poderão produzir-se graças ao jogo de uma sensibilidade intencional. (DEJOURS, 1997, p. 50)

Os imprevistos que ocorrem na execução do trabalho, que fogem ao que está prescrito, constituem o que Dejours (2010) denomina *o real*, que se apresenta ao trabalhador enquanto resistência da matéria, dos utensílios e das máquinas. O real é “aquilo que no mundo se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico e ao conhecimento científico” (DEJOURS, 1997, p. 40). O trabalho vivo é aquele que consegue ultrapassar a distância do que está prescrito (que está no real), ao desafiá-lo. Trata-se da capacidade de lidar com a máquina que não funciona mais, ou, por exemplo, o enfermeiro que tem que decidir o que fazer com o corpo doente que não reage bem a uma medicação prescrita pelo médico, enfim, o trabalho é marcado pela contínua interrupção da resistência do real. Esta experiência envolve afeto, gera sentimento de surpresa, e este pode ser substituído pelo nervosismo ou decepção, fadiga, dúvida, desalento e sentimento de

impotência. E para isso, é necessário conhecimento e experiência. Portanto, trabalhar significa ter habilidade para lidar com *o real* e para superar os problemas que ele apresenta.

Os estudos de Cru (1988) contribuem com esta discussão ao definir os macetes, os quais os trabalhadores formulam para dominar os incidentes no trabalho, os procedimentos que inventam para combater os perigos do trabalho, enfim, são as "regras de trabalho" ou de "ofício," que não apresentam consonância com a organização do trabalho prescrita. Nestas regras não existem sanções, porém aquele que não as respeita é excluído do coletivo. A regra não foi criada para punir, ela permite o trabalhador perceber a si mesmo e ao que passa no contexto do trabalho. Essas regras representam um impacto na própria organização do trabalho.

Dejours (1997), como já discutido anteriormente, discute a inteligência prática atrelada à astúcia, a qual está relacionada ao real e ao espaço privativo. A astúcia relacionada ao real diz respeito à introdução da imaginação criadora e invenção que escapa a tradição; já a segunda relação, diz respeito ao espaço onde o trabalhador pode exercer a "bricolagem", realizar suas tentativas sem o controle de seus superiores e pares, em segredo. Além disso, utilizar-se do segredo é um bom artifício dos macetes de ofício, pois o protege de olhares exteriores, ao abrigo dos controles e da segurança. E quem domina estes macetes encontra-se em situação de vantagem, pois conquista maior autonomia e poder em relação aos pares e à hierarquia. Além disso, ao utilizar os macetes, estes sujeitos ficam mais protegidos da fadiga, podem ganhar melhores salários. Entretanto, o segredo pode prejudicá-lo, pois o sujeito tem que assumir sozinho os riscos que o macete ocasiona, como desrespeitar regras, os prejuízos sobre a qualidade do trabalho e à

segurança e, até mesmo, conflitos entre os modos operatórios antes acordados pelos membros da equipe.

Contudo, o macete é atravessado tanto pela discrição, quanto pela visibilidade (ação voluntária de demonstrar). Isto porque as engenhosidades nem sempre são acessíveis aos demais e, muitas vezes, nem ao próprio sujeito que as cria. Além disso, ela não é somente tácita, mas a atividade está tão arraigada na subjetividade do sujeito, que ele fica impossibilitado de objetivar a própria ação. Por isso, a transparência é ilusória e fica a alternativa do sujeito se dispor a repetir a experiência ao outro, a fim de tornar inteligível o quebra-galho para o outro. No entanto, isto pode ser barrado por estratégias gerenciais que estimulam a concorrência entre os membros e impossibilita a visibilidade pelos pares e pela hierarquia. Além de ser condição indispensável para a visibilidade, a confiança, inscrita numa condição de “suspensão, de deixar em latência as relações de força no trabalho”.

Assim sendo, o macete, elaborado pelos autores da Psicodinâmica do Trabalho, é uma elaboração dos sujeitos, em que a inteligência astuciosa é necessária para lidar com a variabilidade das situações do trabalho para melhorar a qualidade do trabalho e se proteger. Além disso, quando são criados os macetes, o sujeito pode dar visibilidade à descoberta e compartilhar com os pares e outros níveis hierárquicos ou manter o segredo. E para que os macetes possam acontecer, é importante que a Organização do Trabalho proporcione liberdade aos sujeitos para a criatividade, bem como confiança entre os pares e na hierarquia.

É importante destacar que a subjetividade tem papel primordial na busca da solução dos problemas apresentados, para enfrentar o fracasso que o real apresenta e é por meio da resistência ao fracasso do real que se chega à intuição

da solução. Mas para isto, é necessário intimidade com a tarefa, com a matéria, com o objeto técnico e faz-se necessária resistência, recomeço, persistência, voltar ao trabalho para que surjam idéias para a solução, que parte do fracasso, da familiarização com ele. A solução, deste modo, vem da capacidade de resistir ao fracasso, da capacidade de enfrentar o sofrimento com criatividade.

Portanto, trabalhar é, inicialmente, fracassar, sofrer e é o sofrimento que move o sujeito a buscar a solução e libertar-se da angústia frente ao fracasso. Além disso, Dejours (2010) afirma que outro papel fundamental do sofrimento é enquanto modo de se construir conhecimento:

(...) o sofrimento é também o modo fundamental pelo qual se constitui esse conhecimento extraordinário do real, o conhecimento íntimo que é também um conhecimento pelo corpo. É o corpo que toca o mundo e a resistência que se opõe à nossa técnica. E é desse conhecimento pelo corpo que emana, em determinado momento, a idéia, a intuição do caminho que permitirá contornar o real e superá-lo (p. 4).

Trabalhar, para Dejours (2010), não significa apenas produzir, mas também transformar a si próprio, pois o sujeito adquire novas habilidades, competências após a confrontação com o real, além de permitir que o trabalhador aprimore-se e sinta prazer no seu trabalho. Trabalhar, pois, é andar entre o prescrito e o efetivo, ou seja, é aquilo que é necessário acrescentar ao real com a finalidade de dominar a tarefa e o real.

Deste modo, saúde é a liberdade de regular a própria vida, em relação ao bem estar social, de agir individual e coletivamente na organização do trabalho - sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações que mantêm.

Entretanto, no caso de os coletivos de trabalho se encontrarem impossibilitados de exercer seu ofício compartilhado, devido ao desacordo com a organização do trabalho oficial, recorrem ao que Dejours et al. (1994) denominou de estratégias defensivas.

2.3 - Estratégias de defesa no trabalho – contribuições da Psicodinâmica do Trabalho

Dejours et. al (1994) definem as estratégias como mecanismos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Entretanto, os mecanismos de defesa coletivos não são suficientes para lidar com a angústia no trabalho, pois estes autores reconhecem que é, sobretudo, individualmente que o trabalhador deve se defender frente aos desafios impostos pela organização do trabalho.

Compreendem que a diferença entre o mecanismo de defesa individual e o coletivo consiste no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, que se encontra interiorizado. Ao passo que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

Os trabalhadores da construção civil, muitas vezes, preferem “(...) renunciar à prevenção vinda do exterior e continuar apoiando-se na prevenção espontânea nascida dos saberes das profissões e das tradições operárias do setor da construção” (DEJOURS, 1988, p. 31). Isto pode ser observado, por exemplo, quando não utilizam os EPIs, em que os trabalhadores afirmam que o cinto de segurança é necessário apenas no início, pois depois ficam familiarizados com a

altura. Ou que, quando estão acostumados com o canteiro de obras, quando já sabem onde podem pisar estão, segundo Dejours (1988), ilustrando os “saberes de prudência”, os quais são exercidos por sistemas de autorregulação coletiva e autorregulação dos modos operatórios de cada indivíduo.

As estratégias podem ser tanto de mobilização, quanto de defesa. No primeiro caso, o modo de agir dos trabalhadores é coletivo e tem como finalidade transformar o contexto da produção para suavizar o sofrimento. É por meio da possibilidade de se discutir no grupo, sendo um espaço construído entre os trabalhadores, com base em valores de cooperação e de confiança, que se dá a mobilização. Já as estratégias de defesa utilizam-se de mecanismos de negação, de controle excessivo para reduzir o sofrimento psíquico. Tais mecanismos protegem o ego, mas corre-se o risco de, se utilizados excessivamente, levar à alienação.

Enfim, para Dejours et. al. (1994), o que vai determinar quais estratégias serão utilizadas pelos trabalhadores é o contexto de trabalho. Deste modo, as estratégias de defesa são favoráveis à medida que protegem o sujeito contra o sofrimento causado pelas situações de trabalho geradoras de conflito. Isto mantém o equilíbrio e evita o adoecimento psíquico, entretanto se tornam negativas ao alienar o indivíduo, imobilizando-o e favorecendo a permanência em situações de risco.

Portanto, as estratégias defensivas podem tanto proteger os sujeitos, ao amenizar o sofrimento, quanto expor a perigos no trabalho que podem levar à ocorrência de acidentes.

2.4 - Do sofrimento ao prazer no trabalho

A partir das considerações sobre as "estratégias defensivas" e as "regras de ofício", a Psicodinâmica do Trabalho, redefine a noção de sofrimento. O sofrimento mental é apresentado numa perspectiva dinâmica e pode tanto beneficiar a saúde como conduzir à morbidade.

Existem dois tipos de sofrimento de acordo com Dejours et. al (1994): "(...) o sofrimento criador e o patogênico. O último aparece quando as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas" (p. 137).

O sofrimento patogênico é causado pelas pressões da organização prescrita do trabalho e desponta quando as possibilidades de liberdade de mudanças na organização do trabalho já foram utilizadas, ou seja, quando somente o medo, pressões, existem nesta organização. Quando todos os recursos defensivos forem utilizados, começa a aparecer a destruição do aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, levando-o a uma descompensação ou doença (DEJOURS et. al,1994).

O reconhecimento no trabalho é um conceito também trabalhado por Dejours (2010), enquanto fator determinante que leva os trabalhadores a se engajarem no dia a dia do trabalho, apesar do sofrimento intrínseco entre o trabalho individual e o coletivo.

Pela *contribuição* à organização do trabalho e à sociedade, os trabalhadores esperam a *retribuição*, que pode ser material (salário, retribuição por horas-extra, gratificações), mas também simbólica. Esta última é que mobiliza a inteligência e o zelo, individuais e coletivos. Dejours (2010) a denomina de

reconhecimento: “O que as pessoas esperam em troca de seu engajamento e de seu sofrimento é uma retribuição moral que assume uma forma extremamente precisa: o reconhecimento” (p. 5).

Este reconhecimento passa pelo julgamento tanto da utilidade quanto da beleza, ou seja, ao trabalho cumprido e à qualidade do produto, e é a partir deste reconhecimento que o sujeito sente satisfação na sua relação com o trabalho. Este é o reconhecimento laboral que comporta a transformação do sofrimento em prazer.

Quando há o reconhecimento da beleza do trabalho, pelos pares, o registro do *fazer* passa para o registro do *ser*: do ser mais esperto, inteligente, competente, seguro do que antes de executar o trabalho. A cada etapa, ocorre o desenvolvimento do sujeito, o fortalecimento de sua identidade e a auto-realização. Além disso, o reconhecimento da qualidade do trabalho pelo outro, possibilita ao sujeito se sentir membro daquele grupo de profissionais, daquela equipe, da coletividade, de uma profissão. Este reconhecimento, portanto, permite que o sofrimento seja abandonado e a solidão se esvaeça. Segundo Dejours (2010), “(...) o reconhecimento permite àquele que trabalha transformar o seu sofrimento em desenvolvimento de sua identidade” (p.6).

A saúde mental possui como pedra angular a identidade. O trabalho, através da ação do reconhecimento, constitui a possibilidade do sujeito edificar sua identidade e desenvolver maior resistência psíquica para enfrentar os desafios da vida.

Deve-se considerar que nem todas as organizações do trabalho favorecem a psicodinâmica do reconhecimento, ao destruir laços de cooperação e a possibilidade de um trabalho em equipe. Além disso, sujeitos privados da

possibilidade de ter um emprego também estão impossibilitados de serem reconhecidos no trabalho. Nestes casos, devem-se prever diversos problemas patológicos e sociais que resultam destas duas possibilidades citadas – o não reconhecimento pela organização do trabalho e a situação de desemprego.

Fica, portanto, claro como se dá a dinâmica entre prazer e sofrimento no trabalho, pois o sujeito, por meio do reconhecimento do outro, desenvolve a identidade do trabalhador e a possibilidade de satisfação e prazer ocorrerem. Já nos casos em que a organização do trabalho não permite a psicodinâmica do reconhecimento, o trabalhador, pode, através do coletivo de trabalhadores, criar estratégias defensivas e, no caso do fracasso das mesmas, o trabalho pode se tornar fonte de sofrimento, patologias e violência.

Este capítulo foi importante para definir conceitos relacionados à saúde e sofrimento no trabalho para fundamentar a pesquisa de campo, bem como analisar as informações. A partir destas definições, foi possível analisar o pano de fundo de como as políticas habitacionais foram pensadas a respeito das relações e condições de trabalho, bem como identificar as cargas laborais inerentes ao processo de trabalho, que será descrito no próximo capítulo. Além disso, foi possível embasar como os trabalhadores, diante das condições e relações de trabalho proporcionadas pelos gestores parceiros, representavam os impactos em sua saúde, que será descrito no capítulo 3.

Capítulo 3

Política e processo de trabalho na construção civil: o pano de fundo da obra em estudo

Neste capítulo, é apresentado o contexto da formulação da política habitacional do governo Lula e as propostas específicas de um de seus programas habitacionais, o Pró-Moradia, o qual financiou a obra em estudo. Contextualizar este pano de fundo foi importante para compreensão sobre como este Programa foi planejado e como isto determinou a organização e o processo de trabalho na obra, objeto de estudo desta pesquisa.

3.1 - A política de habitação do governo Lula

Luis Inácio Lula da Silva, ainda candidato no período do governo Fernando Henrique Cardoso, coordenou a elaboração do Projeto Moradia, do Instituto Cidadania, junto a gestores, movimentos sociais, acadêmicos e deputados e a proposta integrou a política do governo Lula. Recursos vindos do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE) e do Sistema Financeiro Internacional (SFI) estavam previstos, na perspectiva de se liberarem recursos do Fundo de Garantia dos Trabalhadores (FGTS) para as classes de renda mais baixa, além de baratear a produção e viabilizar subsídios à moradias para as classes mais baixas. E para a implementação desta política, Lula criou o Ministério das Cidades, em 2003, para suprir a lacuna institucional que visava integrar políticas nacionais de habitação, saneamento e transporte urbano (BRASIL, 2004). O Ministério foi criado com o objetivo de coordenar, gerir e formular a Política Nacional de Desenvolvimento

Urbano. Mas perdeu força operacional ao manter a Caixa Econômica Federal (Cef), pois este banco era subordinado ao Ministério da Fazenda, que manteve poder tanto como “agente operador” na execução quanto principal “agente financeiro” do FGTS. Mesmo com esta limitação, o Ministério estruturou-se e repercutiu numa articulação em torno da proposta de uma política nacional de habitação, discutida em conferências nacionais, estaduais e municipais (SHIMBO, 2010).

Destaca-se, portanto, como uma das medidas mais importantes na nova política nacional de habitação, os programas voltados para a população com renda inferior a cinco salários mínimos, com a criação da habitação de interesse social.

Uma marca importante para a implementação desta política, que atende a faixa salarial mais baixa, foi a entrada do setor privado, sendo que, inicialmente, havia a proposta de dividir dois subsistemas de habitação, a de interesse social e a de mercado. O primeiro era destinado, exclusivamente, para subsidiar a população com renda mais baixa e o segundo para reorganizar o mercado privado de habitação, para ampliar a captação de recursos e incluir novos agentes para facilitar a promoção imobiliária. O financiamento para a habitação de interesse social deveria provir do FGTS e do Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social (FNHIS). Enquanto a habitação de mercado deveria vir pela caderneta de poupança e instrumentos de atração de investidores institucionais e pessoas físicas.

No entanto, Shimbo (2010), ao comparar a origem do financiamento e a população a ser atendida pelos programas, percebeu que havia programas de interesse social abertos a agentes privados (com fins lucrativos), nas linhas de financiamento. Os recursos provinham do FGTS para a construção de unidades habitacionais para camadas da população com renda superior a três salários mínimos.

Em 2007, foi lançado o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), que previa o investimento no setor de habitação de 106,3 bilhões de reais, entre 2007 e 2010. Apesar de priorizar o público com faixa de renda menor do que cinco salários mínimos, metade do recurso foi destinado à classe média, declarado pelo Ministro já no lançamento do Programa. Mas devido à morosidade da implementação do PAC, foi criado para acelerar as ações no setor da habitação, o Programa “Minha Casa, Minha Vida” no início de 2009. Este pacote formalizou uma tendência histórica da política nacional de habitação brasileira, de incentivar a inserção da iniciativa privada no setor, por meio de medidas regulatórias e do aumento dos recursos destinados ao financiamento habitacional para empreiteiras.

Num primeiro momento, para implementar a nova política de habitação, o Ministério das Cidades reformulou programas como o Pró-Moradia, que será destacado por ser o financiador da obra em estudo.

3.1 - O Pró-Moradia

A reformulação do Projeto Moradia, no governo Lula, apontava mecanismos para baratear a produção e facilitar o acesso ao crédito para as camadas médias e baixas da população. Além disso, a realização do Projeto Moradia contribuiu decisivamente para a retomada do crescimento econômico e para a geração de emprego.

Este projeto deveria proporcionar moradia digna às populações que não tinham oportunidade de acesso à casa própria. Moradia digna era definida como aquela localizada em terra urbanizada, com acesso a todos os serviços públicos essenciais por parte da população que deveria estar abrangida em programas

geradores de trabalho e renda. Moradia era considerado um direito humano, conforme o Tratado dos Direitos Econômicos e Sociais da Onu (Organização das Nações Unidas), ratificado pelo Brasil em 1992, e, como tal, deveria ser reconhecido, protegido e efetivado através de políticas públicas específicas (BRASIL, 2000)

O projeto Moradia previa que a execução de projetos de construção de habitações ou melhoria/ampliação de moradias autoconstruídas em área urbana ou rural, deveria dar prioridade, sempre que possível, à utilização de mão de obra da própria região beneficiária, gerando assim emprego e renda no âmbito local. Para que esta medida fosse tomada, seria necessário elaboração de programas/cursos de qualificação ou reconversão da mão de obra. Esses subprogramas seriam implantados sob a supervisão e com a participação conjunta de associações de moradores, entidades de classe, revendedores e indústrias de materiais, que poderiam constituir Agências de Crédito Imobiliário para gerir a concessão de financiamento e o seu retorno.

A qualificação para esta mão de obra deveria envolver conjuntos de conhecimentos, tais como jurídico, da engenharia, medicina, ciências sociais, urbanismo, arquitetura, geografia, meio ambiente, economia e assim por diante. Essa qualificação não deveria ser voltada apenas para a formulação de planos e projetos, mas também, e especialmente, ter um caráter prático, isto é, que visasse a gestão – implementação, operacionalização – das propostas. Assim, seria possível chegar ao controle urbanístico, a fim de aprovar e fiscalizar a ocupação do solo, em escala municipal e estadual (neste caso, sua atribuição se refere à de preservação ambiental).

Além disso, este programa considerava que intervir no meio físico, a fim de melhorar o habitat, não seria suficiente para se fazer a inclusão social, as ações propostas pela política urbana em áreas deterioradas (favelas, cortiços, loteamentos ilegais), marcadas pela pobreza homogênea, exigiam a ação de equipes integradas e multidisciplinares. Cursos para a qualificação de pessoal, empenhado em uma política urbana comprometida com a inclusão social, deveriam abranger também a formação de agentes sociais, buscados nas lideranças comunitárias, além de jornalistas, parlamentares e membros do Ministério Público e do Poder Judiciário. Impôs-se ainda a criação de um quadro de carreira para o pessoal especializado, a exemplo do instituído para os setores de magistério e saneamento (BRASIL, 2000).

Outra proposta deste Programa era subsidiar as famílias para possibilitar o pagamento das prestações, por meio de mecanismos que adequassem o valor da prestação à sua renda mensal. Além disso, visava à articulação com as políticas públicas de saúde, saneamento, educação, cultura e esporte, assistência social, justiça, trabalho e emprego, com seus conselhos setoriais, com associações, e demais instâncias de caráter participativo.

Além disso, o Projeto recomendou realizar o que denomina de Trabalho Técnico Social, que consiste no conjunto de ações planejadas pelo mutuário/agente promotor, adequadas às características socioeconômicas, históricas e culturais da população e da área de intervenção, com a finalidade de promover a organização e o desenvolvimento comunitário, bem como atender às demandas sociais existentes, em consonância com os objetivos do Programa. Este Trabalho Técnico Social objetivava criar mecanismos para viabilizar a manifestação de usuários no que diz respeito ao empreendimento, em todas as

etapas, a fim de adequá-los às necessidades e disponibilidades dos grupos sociais atendidos, bem como incentivar a gestão participativa e a sustentabilidade do empreendimento (BRASIL, 2000).

As propostas deste programa eram medidas importantes e coerentes com as intenções de mudanças na política habitacional do governo Lula, no entanto, se os beneficiários do programa não coincidiram com os trabalhadores, estas facilidades não se estenderia a eles.

Importante destacar também que, nas propostas do Programa Pró-Moradia, apesar da intenção de se articular com outras políticas públicas, na sua formulação, nota-se a ausência de propostas integradas à política de saúde do trabalhador, especialmente para a construção civil. Reflexo desta lacuna, na discussão das políticas habitacionais, especialmente neste programa, pôde ser observado nas condições e relações de trabalho nos canteiros de obra.

Segue, abaixo, a descrição de como a política habitacional, no município, foi implantada desde seu início. Logo em seguida, uma descrição da organização e do processo de trabalho será realizada no intuito de visualizar como o Pró-Moradia foi implantado na execução da obra, em estudo, e os reflexos das propostas ou ausências destas na execução dos trabalhos.

3.2 - O formato das políticas habitacionais do município

O histórico da política municipal de habitação permitiu visualizar que a proposta de contratar empreiteiras para execução das obras, por meio da parceria da Prefeitura com a Cef não era novidade, mas um retorno, após uma experiência de mutirão. A diferença, antes do sistema de mutirão, foi a presença das

Companhias de Habitação Popular (Cohabs), que contratavam as empreiteiras para execução das obras, e se responsabilizavam por todo o processo de licitação e construção das casas. As propostas de organização dos Programas Habitacionais foram marcadas pela verticalização, pois as propostas provinham do governo federal. Mesmo com a realização das conferências, manteve-se o que foi sugerido pela instância federal.

Em entrevista, um senhor que já foi diretor da Autarquia, vereador e prefeito da cidade e que acompanhou a implantação das políticas habitacionais, desde 1954, relatou que a população prioritária dos programas, naquele período, era aquela que possuía a renda de zero até cinco ou seis salários mínimos.

A Autarquia Municipal já era o órgão que operacionalizava a política habitacional do município, na década de 1950, com a implantação de planos e projetos direcionados à população de baixa renda, além de formular programas integrados para obtenção de recursos externos.

Para operacionalizar, no início da implantação dos programas habitacionais, a Autarquia mostrava interesse pela verba, entrava com uma solicitação junto à Cef e esta, por meio do Ministério da Promoção Social, realizava a autorização do empréstimo pelo banco para uma Cohab. O município era atendido pelas Cohabs da região, as quais recebiam o empréstimo e abriam licitação para contratação de empreiteiras, por tomada de preço. A prefeitura era responsável pelo cadastro das pessoas interessadas e pelo sorteio público das casas que seriam construídas. A Cef pagava o terreno, mas quem procurava e analisava o terreno era a Autarquia, bem como dava as diretrizes para a construção. A primeira remessa de financiamento da Cef era para a compra do terreno e as remessas seguintes se faziam por meio de medições.

Em 1998, foi realizado um modo diferente de construção, em um bairro do município, em que o loteamento era social, a Autarquia fazia o sorteio e vendia a preço de custo e a Cef conseguia financiamento para o próprio proprietário construir, em sistema de mutirão (vizinho e/ou parentes ajudavam na construção da casa do proprietário, e este, por sua vez, auxiliava os demais na construção de suas casas). O material de construção era financiado pela Cef, a Autarquia assessorava as medições e a infraestrutura, contratava serventes e pedreiros para assessorar a construção das casas. A Prefeitura realizava os demais serviços de rede de esgoto, água, luz e transporte e os custos eram diluídos no valor do lote. O contrato da casa era feito no nome da mulher, com a concordância do homem, pois a Autarquia considerava que ela era menos inadimplente. Havia também a exigência de o sorteado ter morado há pelo menos dois anos, no município, e não ter posse de outro imóvel para favorecer o cidadão residente no município que não tinha moradia. As casas não eram construídas de forma geminada e o terreno era sempre maior, o que possibilitava a ampliação da construção, no caso de interesse do proprietário.

Entretanto, segundo gestores atuais da Autarquia, muitos problemas como forte presença de alcoolismo entre os mutirantes, roubos de material de construção, brigas entre os futuros moradores por conflitos, no dia a dia das obras, e despreparo da mão de obra que gerava problemas estruturais nas casas construídas, levaram a nova gestão a abandonar o sistema de mutirão e retornar a contratação de empreiteiras. Portanto, o retorno à contratação de empreiteiras refletiu a baixa participação da sociedade civil na organização do mutirão com capacitação apropriada para a realização dos trabalhos.

No início de 2009, segundo a imprensa local, a prefeitura assinou um convênio com a Cef no valor de R\$ 22,9 milhões, com contrapartida da Prefeitura de R\$ 1,2 milhões para a construção de 785 unidades habitacionais para atender famílias com renda mensal de 1 a 3 salários mínimos. O financiamento reservado para estas obras proveio de recursos do FGTS, via Ministério das Cidades, previsto pelo Pró-Moradia.

Entre os bairros atendidos, o convênio previa 179 moradias para o bairro onde situava a obra em estudo, sendo que o lote de 58 casas foi objeto de estudo desta dissertação. No projeto, cada moradia era constituída por dois quartos, sala, cozinha e banheiro, além de ser dotada de um aquecedor solar de baixo custo, que era desenvolvido pela Autarquia. Para o pagamento do financiamento, os beneficiados pelo programa teriam 12 meses de carência e mais 240 meses para pagar sua casa.

Em junho de 2009, foi anunciada a abertura da licitação desta obra. Com base no contrato da Autarquia com a empresa responsável pela sua execução, foi verificado que o contrato foi assinado no dia 29 de abril de 2010, após um novo processo de licitação, pois a empresa anterior declarou não ter condições de finalizar a obra com o valor ganho em licitação e abandonou os trabalhos já iniciados.

Pode-se observar que a lógica de mercado e acumulação de capital foi mantida no município, em especial nesta obra. O sistema de mutirão não permaneceu e, portanto, os beneficiados pela moradia e ações paralelas de qualificação e programas de geração e renda não foram estendidos aos trabalhadores. Após a contextualização de como foram pensadas as políticas

habitacionais para a execução das obras públicas, no município, segue, abaixo, como era o processo e a organização do trabalho na obra pesquisada.

3.3 - O processo de trabalho da obra em estudo

A obra, em estudo, como discutido anteriormente, era financiada pelo Pró-Moradia para a construção de 58 casas populares e executada pela gestão público-privada. A construção destas casas era realizada por blocos pré-moldados, massa de cimento, ferragens, madeira, resultado de atividades tais como o radier, alvenaria, respaldo, assentamento das portas e janelas, e acabamento interno e externo. No projeto, elaborado pela Autarquia, os produtos finais do processo de trabalho eram casas idênticas, padronizadas, com exceção de uma casa feita para um morador cadeirante, que necessitava de adaptações para as portas e para os cômodos, de uma rampa e de um banheiro com peças especiais para as necessidades do futuro residente.

A Autarquia era responsável pelo planejamento da obra, por buscar o financiamento junto à Cef para executá-la, bem como cadastrar a população interessada nas casas populares e fazer o sorteio público, realizar todos os trâmites da licitação e contratação da empresa responsável pela execução da obra. Durante os trabalhos realizados, a Autarquia fiscalizava erros, prazos a serem cumpridos e fazia medições para verificar se estavam de acordo com a planta.

A Cef tinha o papel de analisar as propostas das obras a serem executadas nos municípios, financiar aquelas que atendessem às exigências para o recebimento da verba e fiscalizar a utilização das verbas em consonância com

aquilo que foi acordado com o município e a empresa responsável pela obra para efetuar o pagamento mensal.

A empresa contratada, com base no edital de licitação e no contrato entre a Autarquia e a empresa, após ganhar processo licitatório, era responsável pela contratação direta de mão de obra, compra de materiais de construção, gerir os trabalhos na obra, responsabilizar pela segurança dos trabalhadores, podendo a obra ser embargada, caso as exigências mínimas de segurança não fossem atendidas. Na contratação dos funcionários, ficou definido que a empresa deveria qualificar aqueles trabalhadores que não estivessem aptos a realizar as tarefas, bem como a contratação indireta de trabalhadores, desde que preenchessem os requisitos e se responsabilize tecnicamente pela execução dos trabalhos. Ao longo dos trabalhos, a empresa deveria prestar contas destes acordos firmados, podendo ser multada em casos como atrasos não previstos pelo edital de licitação.

Processos trabalhistas que ocorriam, após a finalização das obras, foi observado que quando a empresa se negava a responder por um trabalho já finalizado, a Autarquia assumia as consequências do processo.

A primeira empresa que iniciou os trabalhos, na obra, realizou o que os pedreiros denominavam de Radier, que consistia em fazer a terra planagem, aferir o nível, fazer as medidas da casa, colocar pedras brita, fazer a parte da hidráulica no chão, com os pontos certos e, a partir daí, colocar a malha de tela e o concreto usinado. Depois da secagem do concreto, os pedreiros faziam a marcação, com os fios de onde seriam as paredes. Começou-se, a partir disto, a levantar as paredes, que era chamada de alvenaria. Esta primeira parte foi feita pela outra empresa, sendo que as paredes foram levantadas em mais ou menos um metro. A segunda empresa chegou para finalizar os trabalhos, no entanto, tiveram que retrabalhar o

que foi feito, anteriormente, devido aos erros cometidos pela primeira empresa e às crianças da vizinhança que jogaram pedras e areia e quebraram parte das paredes levantadas.

A pesquisa acompanhou o período em que a segunda empresa entrou. A alvenaria foi retomada e as paredes foram levantadas até a medida de dois metros e oitenta e cinco centímetros. Após atingir esta medida, os pedreiros realizaram o respaldo, que consistia em deixar a parede em um único nível. Então, faziam o zeitão, ou seja, as caídas d'água.

Inicialmente, não havia o mestre de obras e os trabalhadores organizavam-se, ora sozinhos ora com orientações do engenheiro da Autarquia, trabalhando na construção de uma única casa para armazenamento dos materiais de construção. Depois, dividiam-se em grupos menores para realizar as atividades e acelerar os trabalhos. A tradução dos trabalhos a serem executados era realizada pelo administrador ou dono da empresa, que visitavam a obra toda semana. A Cef fazia vistorias esporádicas, para verificar se a obra estava de acordo com as plantas. Os engenheiros da Autarquia, semanalmente, também vistoriavam a obra e orientavam a empresa e os pedreiros quanto ao que deveriam fazer para prevenir erros e evitar multas que a Cef pudesse aplicar no caso de erros. No entanto, estas modificações propostas, muitas vezes, não eram discutidas com os trabalhadores.

A negociação da compra do material de construção ficava sob a responsabilidade do administrador da empresa e os serventes e pedreiros recebiam e diziam o que precisavam. Muitas vezes, este tramite não era tão rápido e os trabalhadores ficavam sem material para trabalhar, no entanto, organizavam o trabalho de acordo com o material disponível, bem como de acordo com os próprios limites do corpo.

Os serventes ficavam com a tarefa de preparar a massa com cimento, areia, água e vedalite, bem como transportar blocos de tijolo e massa para os pedreiros que faziam a alvenaria - levantamento de tijolo.

Além disso, quando solicitado pelos pedreiros, os serventes cortavam o tijolo para ficar na medida adequada para encaixar em determinadas partes da parede. Esta atividade oferecia riscos tanto de intoxicação pelo pó gerado no corte, quanto o risco de se cortar, mas a utilização de EPIs nem sempre ocorria, pois o fornecimento pela empresa era insuficiente. A NR 18 previa a obrigação da empresa em fornecer equipamentos de proteção, assim como sinalizar as situações de trabalho em que o uso de EPIs era necessário. No entanto, foram fornecidos pela empresa apenas capacete, luvas, sapatos, óculos que não eram suficientes para todos os trabalhadores, não foi realizado treinamento e a sinalização vinha, principalmente, dos funcionários da prefeitura e quando havia aviso de fiscalização, na obra, por órgãos como a própria prefeitura, DRT ou sindicato.

Na parte da alvenaria era exigida muita perfeição e capricho, pois a casa não recebia reboco, ficando apenas no tijolo, popularmente chamado de “tijolo à vista” e por isso a necessidade de refazer muitas paredes feitas pela empresa anterior.

Um dos pedreiros, sob orientação do engenheiro da Autarquia, ficava responsável por reparos menores, que não necessitavam de derrubar a parede e refazê-la. O trabalho era considerado pelo pedreiro como solitário, com grande isolamento do trabalhador que, muitas vezes, queixou-se de dores provocadas por tensões musculares, pois era um trabalho considerado como de alta responsabilidade, pois se erros ainda persistissem, este seria o único trabalhador a ser responsabilizado.

Atrasos ocasionados devido à chuva, demora na entrega de materiais e a necessidade de refazer alguns trabalhos, por erros cometidos pela empresa antecessora, além da necessidade de migrarem para outras obras geridas pela mesma empresa, acordado previamente com os trabalhadores, foram interpretados, pelos gestores, como principais culpados pelos atrasos, os serventes e os pedreiros. Diante destes fatos, a empresa inseriu um mestre de obras no canteiro e demitiu trabalhadores considerados “preguiçosos” ou “alcoolistas”.

Após a inserção do mestre de obras, a relação entre os trabalhadores e os demais gestores ficou ainda mais restrita, pois a maioria dos assuntos era tratada com o encarregado. O mestre de obras tinha a função de supervisionar os trabalhos, controlar erros, administrar o suprimento de materiais de construção e ferramentas de trabalho.

A forma de se organizar também foi alterada pelo mestre de obras, que distribuiu os trabalhadores em casas diferentes, ao contrário do que era antes, em que ficavam em uma casa só. As funções eram as mesmas de serventes (preparo de massa, corte de tijolos e transporte de material) e pedreiros (alvenaria) mas, no intuito de acelerar os trabalhos, o mestre distribuía os trabalhadores por casa e função: dois pedreiros ficavam em cada casa e os serventes seguiam orientações do mestre de quais pedreiros eles deveriam atender. Mas isto, segundo os serventes e pedreiros, trouxe muitos problemas, pois os pedreiros solicitavam algo para o servente, mas este não podia atender prontamente, pois o mestre lhe delegava outra tarefa.

Outra medida tomada pela empresa para acelerar o ritmo de trabalho foi a contratação de novos trabalhadores, por meio de outras empreiteiras. A

terceirização dos trabalhadores era legalizada por documentos oficiais do governo municipal, como o edital de licitação.

A partir da entrada dos trabalhadores indiretamente contratados, foi realizada uma nova divisão de trabalhadores, sendo que os indiretamente contratados ficaram responsáveis pela parte de alvenaria e os trabalhadores diretamente contratados faziam a caixa d'água, o banheiro e a cobertura da casa. Esta divisão foi coordenada pelo mestre de obras, pois mesmo que as empreiteiras tivessem o encarregado, a coordenação geral ficava sob a responsabilidade do mestre de obras da empresa que ganhou a licitação pela obra. No entanto, em alguns momentos, foi observado que serventes diretamente contratados e pedreiros indiretamente contratados faziam trabalhos em conjunto, porque os serventes prepararam massa e transportaram tijolos para os trabalhadores da empreiteira. Esta exceção foi legitimada pelo mestre de obras, por facilitar os trabalhos e acelerá-los.

Além da alvenaria, os trabalhadores contratados indiretamente ficaram responsáveis pelas atividades de assentamento das portas e janelas, nivelar a parte interna e fazer o contrapiso. Dois trabalhadores foram contratados, exclusivamente, para fazer o telhado, com madeira e telhas. Para a parte elétrica, também foram contratados trabalhadores especializados, sendo que os pontos de luz já estavam instalados e eles fizeram apenas a fiação. Outras atividades também ficaram sob a responsabilidade dos empreiteiros: fazer o forro, que era constituído de material de Policloreto de Vinilo (PVC), assentar piso e azulejo dos banheiros, colocar pia, mureta de pia, vaso sanitário e lavatório nos banheiros, além de organizar o tanque na parte externa da casa e fazer a rede hidráulica.

Ozeitão e a caixa d'água foram construídos ao mesmo tempo. Já a hidráulica foi realizada junto com a alvenaria, pois era, neste momento, que a ligação da água e esgoto era feita. Portanto, os contratados indiretamente faziam a alvenaria e os diretamente contratados vinham nas casas anteriores fazendo a caixa d'água. O banheiro e a cobertura da casa eram feitas no momento posterior à alvenaria e caixa d'água, depois, os indiretamente contratados faziam o telhado e colocavam as portas e janelas. Esta última atividade foi auxiliada por um servente diretamente contratado que se interessou em aprender esta atividade, bem como outras, na aspiração de tornar-se pedreiro. Isto foi permitido pelo mestre de obras, pois acelerava os trabalhos na obra.

A proporção de trabalhadores indiretamente contratados superou o número de trabalhadores diretamente contratados, sendo que os primeiros eram da ordem de 66% dos trabalhadores e os últimos, 33%.

Alguns trabalhadores indiretamente contratados recebiam o salário base, como os diretamente contratados, e outros por serviços, por exemplo, por telhado construído. Dependia do acordo prévio com a empreiteira, baseado no serviço prestado. Inicialmente, os trabalhadores da empreiteira alegaram não ter direitos garantidos, tais como carteira assinada, mas relataram que a empresa providenciou para aqueles que permaneceram mais tempo na obra. Não foi possível verificar estas informações de todos os trabalhadores indiretamente contratados, pois a rotatividade era alta, além de terem maior dificuldade de paralisar as atividades por receberem por produção. A convenção coletiva previa a contratação de trabalhadores indiretamente contratados sob a condição de serem garantidos direitos trabalhistas, tais como carteira assinada, pagamento da previdência social,

FGTS, Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS) e contribuição sindical.

A remuneração dos trabalhadores diretamente contratados era definida a partir do estabelecimento de um salário base, registrado em carteira, descontados benefícios de contribuição previdenciária, vale transporte e contribuição confederativa, tudo isto previstos pela Convenção Coletiva de Trabalho (2010-2011). No entanto, o vale transporte deveria ser autorizado pelo trabalhador e a contribuição confederativa deveria ser comunicada pelo sindicato aos trabalhadores.

Um bônus era acrescido se metas fossem ultrapassadas, calculadas, por exemplo, por número de blocos de tijolos assentados. Em algumas situações, havia conflitos em relação ao pagamento final, pois após a inserção do mestre de obras, os descontos, no caso de faltas, eram realizados não sobre o salário registrado em carteira, mas sobre os rendimentos totais, incluso o bônus. Os trabalhadores sentiam-se injustiçados com este desconto, pois não recebiam os benefícios de ter este bônus registrado na carteira de trabalho, mas recebiam descontos no caso de estarem impossibilitados de ultrapassar as metas.

Outra situação de conflito foi a mudança de acordos feitos inicialmente em relação ao pagamento do bônus quando o trabalhador mudava de atividade, como por exemplo, pedreiro contratado para fazer alvenaria recebia bônus, mas outro trabalhador da mesma categoria que ficasse na função de realizar pequenos reparos não recebia, por não ser considerado “trabalho pesado”. As queixas tinham relação também com a quebra de acordos previamente firmados com a empresa, após a inserção do mestre de obras, considerados pelos trabalhadores

como uma estratégia da empresa para se demitirem, a qual ficava desobrigada a pagar os encargos trabalhistas.

A convenção coletiva (2010-2011) prescrevia salários maiores para qualificados (pedreiro, amador, carpinteiro, pintor, gesseiro) do que de não qualificados (servente, contínuo, vigia, auxiliares de trabalhadores qualificados e outros que necessitem de qualificação). O sindicato, quando questionado a respeito do bônus, relatou que o acordo ficava a critério do empregador e do empregado e, caso houvesse conflitos, orientava os trabalhadores a entrar na justiça do trabalho.

A jornada de trabalho dos diretamente contratados era de oito horas e, na ausência do mestre de obras, às vezes, não cumpriam, por não ter o que fazer devido à falta de materiais de construção, por motivo de chuva ou por cansaço. Com o mestre de obras, havia a obrigatoriedade do cumprimento do horário, mesmo que os trabalhadores não tivessem como realizar as atividades.

Do total de 12 trabalhadores que responderam ao questionário, nove entre eles faziam hora-extra. Os diretamente contratados faziam apenas quando eram solicitados pela empresa, para suprir dias parados devido à falta de suprimento de materiais, mau tempo ou algum trabalho em outra obra que atrasava as atividades. Já os trabalhadores indiretamente contratados, mesmo sendo orientados a cumprir a mesma jornada, muitas vezes, permaneciam além do expediente e declararam trabalhar nos fins de semana para produzir mais e aumentar os rendimentos. O pagamento pela hora-extra era calculado em relação ao valor total do salário, sem acrescentar os 60%, como determinava a Convenção Coletiva (2010-2011).

O transporte era descontado dos trabalhadores diretamente contratados e para 17% dos trabalhadores indiretos, correspondente a uma passagem de ida e

uma de volta. No entanto, não eram consideradas as particularidades dos trabalhadores, tais como, aqueles que tinham que utilizar quatro passagens de ônibus para ir e voltar do trabalho e recebiam apenas as duas passagens. No começo, funcionários da empresa davam carona, mas depois isto foi cortado, o que deixou os trabalhadores revoltados pela diminuição do salário. Os trabalhadores entendiam que estas passagens extras deveriam ser financiadas pela empresa e isto era fonte de conflitos entre as duas partes.

Os trabalhadores indiretamente contratados que não recebiam transporte público, moravam próximo à obra, ou na própria obra por serem de outra cidade, além daqueles que residiam na cidade e utilizavam-se de carona com o mestre de obras, mas no caso de algum imprevisto, financiavam o próprio transporte. Portanto, a empresa se respaldava na condescendência do sindicato em relação à precarização das condições de transporte para os trabalhadores da construção civil.

A respeito da comunicação do sindicato em relação à contribuição confederativa, foi possível notar que ela não ocorreu, pois apenas 25% dos trabalhadores relataram ser filiados, por perceber que esta contribuição era descontada no *holerite*, e os demais não sabiam dizer se eram ou não vinculados. Além disso, ao procurar o sindicato, foi possível perceber que a sua atuação era restrita a orientações relacionadas aos direitos e benefícios trabalhistas e para oferecer auxílio na prestação de serviço de médicos, dentistas, funerária, compra de material escolar, leite e ovos, medicamentos, além de biblioteca, barbeiro e colônia de férias. Os trabalhadores entrevistados não sabiam destes serviços prestados pelo sindicato, o que explica porque eles tinham pouca clareza a

respeito desta contribuição, bem como da ausência do sindicato na luta pelos direitos dos trabalhadores.

Outra previsão da Convenção Coletiva era a o fornecimento, pela empresa, de tíquete-refeição, cesta básica e lanche da tarde, no entanto, somente foi oferecida cesta básica.

As pausas durante o trabalho, na presença do mestre de obras, eram curtas, limitando-se a três, no máximo, sendo que muitos evitavam fazê-las para produzirem mais. Estas pausas podiam ser evitadas também devido à constante presença do mestre de obras, que supervisionava os trabalhadores o tempo todo e chegava a assediá-los, caso estivessem parados. Na ausência do mestre de obras, as pausas eram maiores e os trabalhadores aproveitavam para fazer brincadeiras, realizar pequenos acordos sobre as atividades, tomar café e água.

A respeito das instalações sanitárias, inicialmente, havia um banheiro no *contênier* (ver foto um), mas a limpeza deste banheiro era precária e o odor era forte. Assim, os trabalhadores preferiam satisfazer suas necessidades fisiológicas no próprio canteiro de obras. Após a primeira casa ficar pronta, o banheiro pôde ser utilizado e a limpeza ficava sob a responsabilidade dos trabalhadores. A NR 18 previa que os canteiros de obra deveriam dispor de instalações sanitárias em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, medida que, como foi relatado, não foi cumprida pela empresa conforme indicava a legislação.

Outro aspecto que foi beneficiado depois da construção da primeira casa foi o local da refeição pois, antes, os trabalhadores faziam a refeição sentados no chão, debaixo de alguma sombra. O local de guardar a refeição também era precário, como pode ser visto na foto dois. Os trabalhadores que vinham de outra cidade, que moravam na casa da própria obra, tinham fogão para fazer a refeição e

geladeira para conservar os alimentos. E, algumas vezes, aqueles que almoçavam na própria obra e não moravam ali, faziam acordos com aqueles que moravam para guardar e esquentar a refeição. O alojamento, área de lazer e lavanderia deveriam ser providenciados pela empresa, segundo a NR 18, no caso de trabalhadores alojados no canteiro de obras, bem como áreas de vivência, que consistia em locais apropriados para suprir as necessidades básicas humanas de alimentação, higiene, descanso, lazer, convivência e ambulatória, devendo ficar fisicamente separadas do ambiente laboral. A casa supriu algumas destas exigências, mesmo que na própria obra, pois alguns trabalhadores, nos horários das refeições e após o trabalho, descansavam, assistiam TV, conversavam e, quando chovia, saiam do canteiro para passear, quando eram liberados pelo mestre de obras. A parte ambulatorial era suprida pelos serviços do Sistema Único de Saúde (SUS).

Os serventes, ao realizar as atividades, andavam pelo canteiro de obras, movimentavam as pernas e braços, levantavam e carregavam peso na média de cinquenta quilos, algumas vezes ao dia. Em distâncias maiores, carregavam peso com a ajuda da carriola. Mas usar este instrumento de trabalho não era possível quando o mato estava muito grande, bem como quando havia a presença de entulhos, na obra, e, por isso, os serventes tinham que usar da força física. O levantamento de peso gerava dores nas costas, mas quando não havia supervisão excessiva do mestre de obras, eles conseguiam descansar. Além disso, foi observado que, ao final da semana, diminuía o ritmo de trabalho para prevenir dores e fadiga. Os pedreiros, geralmente, ficavam em pé parados e movimentavam braços e pernas, enquanto os serventes traziam o material necessário para eles, o

que muitas vezes não ocorria, como já relatado, por interferência do mestre de obras.

Todas as atividades descritas eram realizadas ao ar livre, sob uma temperatura extremamente elevada. Os trabalhadores tentavam se proteger colocando uma camiseta na cabeça e um boné. O capacete, mesmo que fornecido pela empresa, não era usado, pois segundo os trabalhadores, esquentava mais a cabeça do que a protegia. Portanto, preferiam a “gambiarra do boné” ao capacete para se protegerem. A convenção coletiva (2010-2011) estabelecia a obrigatoriedade do fornecimento de protetor solar pela empresa, garantia que não foi observada durante a pesquisa de campo.

Em relação aos ruídos, especialmente os serventes que trabalhavam com o corte de tijolos, reclamaram da intensidade. Os demais não se queixaram por não terem que executar tal atividade e por não ficarem próximo ao local do corte.

No local da obra, os trabalhadores tiveram que lidar com a presença de mato, lixo jogado pelos vizinhos e resíduos gerados pela obra. Quando questionado se eles tentaram negociar a limpeza do local, foi relatado que sim, mas a prioridade era continuar os trabalhos na obra, pois os prazos estavam deflagrados.

A limpeza, na parte externa das casas, ficou sob a responsabilidade da Autarquia, que demorou a realizá-la e gerou transtornos e estresse para os trabalhadores. Na parte interna das casas que já estavam prontas, dois serventes diretamente contratados ficaram responsáveis por fazê-la, principalmente em dias chuvosos, em que não era possível realizar os trabalhos, na obra, pois se tijolos fossem assentados, por exemplo, a massa escorria e os manchavam. Para não ficarem ociosos, realizavam a limpeza da parte interna das casas e o que não

precisava de maquinário, no exterior das casas. Os demais trabalhadores, nos dias de chuva, inicialmente eram dispensados do trabalho, com a condição de reposição nos fins de semana. Mas como o acordo não foi cumprido pelos serventes e pedreiros, foi imposto aos trabalhadores que cumprissem horários, mesmo que chovesse e não pudessem fazer nenhum trabalho, havendo desconto no pagamento no caso de ausência no local de trabalho. Isto era interpretado pelos trabalhadores como desperdício de dinheiro, pois recebiam mesmo ociosos.

Era comum, desde o início da obra, que os trabalhadores diretamente contratados fossem remanejados para outra obra. Isto fazia com que os trabalhadores perdessem autonomia e o controle sobre seu trabalho, pois interrompiam um planejamento das atividades, além de, após a entrada dos trabalhadores indiretamente contratados, tinham que lidar com uma nova situação de trabalho, pois a obra já havia avançado. Acrescenta-se a isto, o fato de as decisões do planejamento do trabalho, o momento de executar as atividades pensadas pelos trabalhadores eram perdidos. Os trabalhadores indiretamente contratados não eram remanejados, pois eram contratados para realizar atividades específicas, portanto tinham maiores possibilidades de regular sua atividade.

Após oito meses da inserção do mestre de obras, sua função mudou para pedreiro, mas sem o rebaixamento de salário. Segundo os trabalhadores, esta mudança de função foi feita devido às reclamações dos trabalhadores ao dono da empresa e à grande quantidade de demissões voluntárias por conta da relação ruim com o mestre de obras. Foi interpretada, portanto, como uma punição ao mestre e uma estratégia de conseguir finalizar os trabalhos, na obra, pois o rendimento estava baixo devido à constante supervisão. O mestre de obras, no entanto, afirmou ter sido rebaixado devido à falta de mão de obra qualificada para realizar

os trabalhos, tendo ele que assumir tanto trabalhos, na obra em estudo, quanto em outras que estava sob a responsabilidade da empresa. Mas, a supervisão dos trabalhos continuou, mesmo com o rebaixamento de função, ainda que os trabalhadores não respeitassem suas ordens.

Durante a pesquisa, ocorreram dois acidentes de trabalho, sendo que o primeiro deles, o trabalhador, pedreiro diretamente contratado, estava embriagado e, após uma discussão com o mestre de obras e os colegas, foi demitido. O trabalhador foi até o escritório da empresa, de moto, para organizar os documentos de sua demissão e, quando voltava para casa, bateu em outro carro. Ele se machucou, mas não houve perdas permanentes. Outro caso de acidente foi com um servente diretamente contratado, que descarregava sacos de pedra de um caminhão, escorregou em uma pedra e caiu de costas no chão.

Nesta descrição do processo de trabalho, foi possível perceber que ocorreu uma separação entre a concepção e a execução, os trabalhadores passaram a executar projetos que não sabiam ler, cuja tradução era feita na sequência: Autarquia e Cef – empresa – pedreiro e servente e passou para Autarquia e Cef – empresa – mestre – pedreiro e servente. Embora parcelados, estes ofícios requeriam da mão de obra o domínio de um saber-fazer, relativo ao processo de trabalho, que envolvia habilidade no exercício das atividades e sua interferência decisiva na definição de como executar as tarefas. Tal habilidade correspondia, a um saber parcial, relativo às frações do processo de produção, especialização dos trabalhadores na execução de determinadas atividades, no manuseio e na transformação de materiais e componentes específicos. Isto porque, durante a pesquisa de campo, cada trabalhador sabia descrever a atividade que realizava, com alguma noção do que os outros faziam, mas quem conseguiu relatar todo o

processo de trabalho foi o mestre de obras, que coordenava as atividades dos trabalhadores indireta e diretamente contratados. Além disso, foi possível identificar algumas cargas laborais inerentes ao processo de produção:

- cargas químicas, tais como poeira, cimento e vedalite, na atividade de preparar a massa, pó gerado no corte de tijolo, lixo, resíduos de construção.
- Cargas fisiológicas: carregamento de peso, movimentos repetitivos, alguns trabalhadores ficavam muito tempo em pé, pausas irregulares e jornada mais extensa de trabalhadores indiretamente contratados.
- Cargas psíquicas: geradas pela necessidade de retrabalho, que impactava em atrasos nos trabalhos e era fonte de tensão pelos prazos a serem cumpridos. Além disso, a necessidade de atenção e concentração para evitar erros, baixo controle do trabalho, ritmos intensificados, supervisão excessiva, descontos considerados injustos do pagamento.
- Cargas mecânicas: acidentes de trajeto e acidente por queda.

Após a identificação das cargas laborais do processo de trabalho, na obra em estudo, aspectos a respeito dos impactos das condições e relações de trabalho puderam ser analisados, como será descrito no próximo capítulo.

Capítulo 4

O impacto das condições e relações de trabalho na saúde dos trabalhadores

Neste capítulo, há uma discussão sobre as estratégias que os trabalhadores utilizavam para não adoecer, apesar de algumas condições e relações de trabalho insalubres, antes e após a inserção do mestre de obras. Além disso, um debate a respeito de como os trabalhadores se qualificavam é apresentado, assim como se protegiam em situações de periculosidade e como as estratégias por eles utilizadas, algumas vezes, não evitaram o adoecimento. Ao final do capítulo, há um tópico que trata da notificação dos acidentes de trabalho, que possibilitou discutir as fragilidades da política de saúde do trabalhador no município.

4.1 – A dinâmica cotidiana de trabalho sem mestre de obras

Como já relatado, no início das atividades de alvenaria, respaldo e ozeitão, não havia mestre de obras e as tarefas prescritas eram traduzidas por funcionários da Autarquia, principalmente pelos engenheiros, pelo dono e administrador da empresa aos pedreiros. A Cef fazia vistorias, no entanto, os trabalhadores do canteiro não tinham acesso aos resultados, só recebiam orientações a respeito do que deveriam fazer.

Alguns tinham alguma noção a respeito do papel de todas as instituições por terem outras experiências de trabalho com a Autarquia e a Cef, ou por ouvirem conversas entre os gestores:

“Caixa, só vem mais para isso, não é? Fazer vistoria” (Pedreiro diretamente contratado que estava na empreiteira há um ano e meio)

Outros desconheciam a Cef como gestora do programa habitacional em que estavam exercendo suas atividades: “Caixa? Nem nunca vi” (Servente diretamente contratado).

Antes da inserção do mestre de obras, foi observado e relatado pelos trabalhadores diretamente contratados, que permaneceram na obra após esta mudança na organização do trabalho, que a supervisão dos trabalhos era menos constante. Isto possibilitava aos trabalhadores maior controle para regular as cargas laborais, tais como cargas fisiológicas e psíquicas, pois as pausas eram realizadas de acordo com o cansaço físico, assim como o ritmo de trabalho, além de terem mais controle sobre pequenas decisões tomadas pelos coletivos de trabalhadores: “A gente já chega no serviço e já sabe o que cada um tem que fazer” (servente diretamente contratado).

Ah, nós combinávamos entre nós mesmos. Nós entrávamos num acordo, falava: oh eu vou fazer tal coisa, você faz tal coisa assim, assim e assim.... está bom, está bom. Ai acaba que cada um fazia um serviço e fazia e ia embora (pedreiro diretamente contratado).

“Era a gente que controlava o horário. Nunca deu problema” (pedreiro diretamente contratado).

A negociação direta com o administrador da obra também facilitava a negociação de faltas e não ter mestre de obras era considerado pelos trabalhadores como facilitador do trabalho, pois segundo um dos pedreiros diretamente

contratado, “(...) o mestre nem o engenheiro não têm a prática, só sabem o teórico”.

Além disso, geralmente, pediam que fizesse de uma maneira que, para os serventes e pedreiros, era mais complicado do que se eles fizessem com os saberes que possuíam, pois chegavam ao mesmo resultado. Além disso, em experiências anteriores, se seguissem as prescrições do mestre de obra, às vezes, não dava certo e quem ficava responsabilizado pelo mau resultado do trabalho eram os serventes e pedreiros.

Portanto, este aspecto levantado como positivo em relação à ausência do mestre de obras indica que os trabalhadores percebiam maior liberdade para criar estratégias de mediação para enfrentar a variabilidade das situações de trabalho, podiam experimentar atividades não pensadas pelos gestores, enfim, mostra como não executavam apenas o que estava planejado, mas se apropriavam, imprimiam sua subjetividade para realizar o trabalho.

No entanto, os trabalhadores tinham que lidar com a situação de retrabalho tanto realizada por trabalhadores da primeira empresa, quanto os trabalhos realizados por eles e considerados pelos gestores como um mal resultado, pois a Cef e a Autarquia faziam vistorias regulares de medição, confrontavam o projeto com o que era realizado e faziam alterações quando necessário. Além do mais, situações como a falta de matéria-prima e ferramentas para trabalhar e ocorrências de chuva atrasavam os trabalhos o que, para os gestores, nem sempre era considerado como principal motivo pelos atrasos. O coletivo de trabalhadores, apesar de não ter controle sobre o ritmo de trabalho devido a estas variações, defendia-se ao considerar as pequenas decisões tomadas como suficientes para se sentirem autônomos no trabalho e a necessidade de retrabalho era interpretada,

por eles, como prejuízo de tempo e material para a empresa não um problema para eles.

Entretanto, alguns trabalhadores não compartilhavam desta estratégia defensiva de negar os conflitos gerados pela situação de retrabalho e consequente atraso nas atividades e consideravam que o tempo tirado para descanso era preguiça dos colegas, além da forma do coletivo se organizar que gerava prejuízos para a empresa. Estes trabalhadores eram excluídos do grupo e apresentavam queixas como tensões musculares.

Finalmente, a inexistência do mestre de obras, no início do trabalho, não deve ser considerada como uma estratégia dos gestores para minimizar desgaste dos trabalhadores, mas sim uma maneira de conter custos para a empresa, além de sua inserção posterior ter relação com o ritmo de trabalho, aquém do esperado pelos gestores. Assim, o mestre e os trabalhadores indiretamente contratados foram inseridos pela empresa para atingir metas acordadas com a Autarquia e a Cef e evitar prejuízos com multas aplicadas devido aos atrasos.

4.2 – Após a inserção do mestre de obras

Após a entrada do mestre de obras no canteiro, a relação dos trabalhadores ficou restrita à empresa, especialmente com o encarregado, como já relatado no capítulo anterior.

Houve conflitos nas relações de trabalho, gerados após a inserção do encarregado pelo não pagamento do bônus e descontos interpretados pelos trabalhadores como injustos, pois a negociação de atrasos e faltas passou a ser

menos maleável devido aos atrasos na obra. Nestes casos, nem a Autarquia, nem a Cef intermediavam:

O [engenheiro da Autarquia] vem, olha a parte dele que é a vistoriar a parte da Autarquia porque ele é engenheiro... ele sabe dos meus direitos [...] Mas ele vai entrar no meio como, se ele é órgão da Autarquia? (Pedreiro diretamente contratado).

Outros trabalhadores, que recebiam por produtividade, entendiam o papel da Cef e da Autarquia como punitivas além de, muitas vezes, prejudicar o fechamento do valor a ser recebido no final do mês:

Da parte da Autarquia e da Caixa, são uns caras que não conversam com você, que não dialoga. Não procura saber como que está o andamento. [...] ele vem fazer medição também e não pergunta quantos dias levam para fazer as coisas para ajudar o funcionário (Pedreiro indiretamente contratado).

A restrição da relação dos trabalhadores com o mestre de obras alienou alguns trabalhadores indiretamente contratados a respeito dos papéis dos gestores, pois o pouco que sabiam era por meio de conversas paralelas entre os funcionários da empresa:

Também eu fiquei sabendo que era da Caixa porque os caras falaram, não é? Eles falaram... acho que é da Caixa.... porque... eles estão esperando um dinheiro sair, não é? Aqui... acho que hoje ou amanhã. Acho que o dinheiro ia sair, não é?(servente indiretamente contratado).

Portanto, segundo o que se pode inferir do relato dos trabalhadores, esta distância maior da Autarquia e da Cef com relação aos trabalhadores, respaldada

por documentos oficiais em que ficou definido o papel de cada instituição, prejudicou os trabalhadores no que se refere ao processo de negociação com os gestores e a possibilidade de criarem estratégias de mobilização frente às más condições e relações de trabalho, pois havia ameaça de desemprego quando questionavam a empresa a respeito do pagamento e, por esta instabilidade, o coletivo de trabalhadores enfraquecia-se. Nenhum trabalhador entrevistado sabia, por exemplo, que a Autarquia, após a finalização dos trabalhos respondia por processos trabalhistas. A questão da sujeira do canteiro de obras, também ficou prejudicada, pois não era prioridade dos gestores e os trabalhadores tiveram que criar estratégias para lidar com esta problemática.

Os trabalhadores contratados por produtividade, não podiam paralisar seus trabalhos para limpar a obra, pois esta atividade não era contada como produção. Mas regulavam as cargas químicas (a sujeira) e fisiológicas (impossibilidade de se movimentar livremente pela obra) limpando o local onde realizavam as atividades e, quando possível, desviavam da sujeira para se locomover. Enquanto que os trabalhadores diretamente contratados, conforme descrito no capítulo anterior, foram autorizados pelo mestre de obras a limpar em situações de ociosidade dos trabalhadores por motivo de chuva ou falta de material.

Dois aspectos que também diferenciavam os trabalhadores indiretamente contratados dos diretamente contratados eram a forma de pagamento e a jornada de trabalho, como relatado no capítulo 2. Os trabalhadores indiretamente contratados, não cobertos pelos direitos trabalhistas, preferiam esta condição, mesmo que no caso de adoecimento, ficassem sem proteção social do Estado, pois havia menos descontos no final do pagamento e tinham consciência de que se trabalhassem mais, fazendo hora-extra, receberiam mais. Já alguns diretamente

contratados argumentavam que, apesar dos descontos na folha de pagamento, no final do mês, sabiam que mesmo que não trabalhassem aos fins de semana, quando chovia ou não tivessem material para trabalhar, iriam receber da mesma forma e preferiam ter seus direitos garantidos.

Os trabalhadores, em geral, tinham família, com dois ou três filhos, e, por isso, justificavam a condição de preservar o que ganhavam, seja por terem o salário fixo, independente da produção, seja pelo excesso de trabalho para receber um pouco mais no final do mês, mesmo que seus direitos não estivessem assegurados.

Portanto, os trabalhadores tanto indiretamente contratados como diretamente contratados criavam estratégias defensivas para lidar com a baixa remuneração, ou com jornadas de trabalho mais extensas.

A utilização da casa, que foi autorizada pelos gestores para dormitório, refeição, suprimento de necessidades fisiológicas foi apropriada, principalmente, pelos trabalhadores indiretamente contratados, com procedência de outras cidades, além de ter sido um espaço importante para socialização entre os trabalhadores indireta e diretamente contratados que não moravam próximo à obra.

Assim sendo, a casa foi um importante espaço para os trabalhadores migrantes lidarem com fatores relacionados às condições de trabalho, bem como aspectos subjetivos envolvidos no que Borges e Martins (2004) investigaram a respeito da migração de trabalhadores da construção civil. Seus estudos mostraram que os trabalhadores migrantes, muitas vezes, sentiam-se acuados pela diferença cultural e camuflavam condições ambientais, culturais e simbólicas desfavoráveis e hostis ao idealizarem a cultura daquele que lhes proporcionaram emprego. Mas, não deixavam de sofrer os impactos desta mudança de ambiente,

da ausência familiar, dos vínculos formados em sua comunidade, sofrimento que se traduzia em sintomas físicos e mentais.

Por isso, houve trabalhadores que não conseguiram permanecer na obra pelo baixo salário e pela falta da família, como relatou um servente indiretamente contratado que estava prestes a sair da obra:

Eu vou trabalhar aqui só até o dia 23, não é? E outra... por causa que a gente tem família, não é? Então... vai uma vez por mês em casa... e eu tenho filho menor ainda, não é? A gente fica com saudade também, não é? E sobre o salário também, tem desconto, e se torna pouco pra gente, não é?

Alguns trabalhadores consideraram a inserção do mestre de obras como uma melhoria do suprimento de materiais, EPIs e matéria-prima, bem como a tradução das ordens vindas das instituições gestoras:

O encarregado ele toma frente de tudo. Se ele vê que falta material, ele pede para o patrão, sabe? Qualquer coisa.... os equipamentos de segurança, ele pede... essas coisas. Ai corta um pouco a nossa relação com o patrão. Porque quando só estava nós sem o encarregado, nós que víamos o que tava faltando, nós que perguntávamos o que que era pra nós fazermos, quando nós estávamos em dúvida de alguma coisa. Agora com o encarregado não. Nós estamos com alguma dúvida, alguma coisa, nós perguntávamos para ele. (pedreiro diretamente contratado que acompanhou a transição).

Ah foi bom porque agora nós não temos que esquentar a cabeça, não é? O que vai fazer, o que vai deixar de fazer. Ai chega aqui, pega e fala, não é? Você vai fazer tal coisa, eu vou e faço (servente diretamente contratado que acompanhou a transição).

Apesar de resolver estes problemas, a nova divisão de tarefas colocada pelo mestre de obras foi fonte de conflitos, pois era vivenciada, por alguns, como uma quebra dos acordos antes realizados e empecilho para a continuidade das tarefas e, conseqüentemente, atraso nos trabalhos, o que gerava tensão e irritação entre os trabalhadores.

Deste modo, para alguns, esta inserção pôde ser demarcada como a possibilidade de os trabalhadores atingirem as metas propostas pelos gestores e reduzirem a tensão de não atingir os resultados determinados. Entretanto, para outros, a autonomia para tomar pequenas decisões e fazer acordos, que eram facilitados no coletivo de trabalho, foram quebrados, o que implicou na perda do controle sobre o trabalho, além de ter fragilizado o coletivo.

O que foi marcante no relato dos trabalhadores em relação ao mestre de obras foi o sofrimento de assédio moral. Insultos, agressividade na fala, ameaças, mentiras contadas ao dono da empresa pelo mestre e acusações sérias e descabidas.

Freitas, Heloani e Barreto (2008), descreveram diferentes formas de violência psicológica constatadas, tais como a difamação, a humilhação, a denúncia caluniosa e também a despedida injuriosa. Em alguns casos, configuram o assédio moral. No entanto, qualquer tipo de violência psicológica que ocasione dano psíquico constitui dano moral, mesmo que não configure assédio. A violência psicológica, dano moral e dano psíquico podem estar presentes em casos de demissão forçada, em que o trabalhador é submetido a imposições abusivas para que a continuação no emprego se torne insuportável e o funcionário peça desligamento da firma. Esta última situação, de forçar o desligamento ocorreu em alguns casos na obra:

“Ele está forçando a barra para eu me demitir.... se não, não é? Você sabe... se não, eles vão ter que pagar meus direitos. Se eu peço demissão, eu perco tudo. Mas ele está fazendo de tudo....” (Pedreiro diretamente contratado).

Por isso, muitos não resistiram e acabaram por pedir demissão para se livrarem da impossibilidade de transformar o sofrimento gerado pelo trabalho em sofrimento criativo, pela impossibilidade de regular as más condições e relações de trabalho.

No entanto, em casos de violência psicológica, era comum colocar a culpa em um “bode expiatório”, ou seja, em uma única figura, que, neste caso, seria o mestre de obras. Isto acabava camuflando uma ordem que era da gestão, para os trabalhadores atingirem as metas estipuladas:

Ao concentrar o combate ao assédio na culpabilização de gerentes – que mesmo quando se encontram *insensibilizados* e/ou envolvidos e ofuscados pela obsessão das metas de produtividade – constitui-se um equívoco e que não levará à eliminação do problema. Pois os gerentes, em grande parte dessas situações, também são instrumentos da “guerra” competitiva voltada à maximização de lucros. (SELIGMANN-SILVA, 2007, p.32)

Até mesmo os trabalhadores, algumas vezes, ao refletirem sobre os conflitos com o mestre de obras, representavam esta problemática, pois o mestre de obras traduzia a pressão por agilidade nos trabalhos para que a empresa não tivesse que pagar multas pelos atrasos, tendo a possibilidade de ter menos prejuízos e aumentar sua margem de lucros.

“Isso não é tanto, vem do encarregado. Muitas vezes a gente crucifica o encarregado, mas o patrão já está com o pé também, não é? Só que o encarregado

puxou um pouco, mas não é só culpa do encarregado isso daí, não é?” (Pedreiro diretamente contratado).

Era muito comum, também, grupos de trabalhadores refugiarem-se ao álcool, como estratégias para lidarem com situações de trabalho que traziam insatisfação:

“O dia que eles enjoam, que eles não estão mais contentes, eles vão para o bar beber” (Pedreiro diretamente contratado).

Entretanto, havia casos de alcoolismo crônico, que não se associavam diretamente a este trabalho, mas que poderiam piorar em situação de maior tensão. Dentre estes casos, pode citar o trabalhador que já tinha problemas de alcoolismo e acidentou-se de moto, como foi relatado no capítulo anterior.

Karam (2003) trata da questão do alcoolismo enquanto estratégia defensiva utilizada pelos trabalhadores, baseada na Psicodinâmica do Trabalho. Ela defende a centralidade do trabalho e sua importância para a construção cidadã do sujeito trabalhador. Isto se deve ao fato de que, ao reconhecer esta centralidade, o sujeito também investe no trabalho como operador de saúde mental através da promoção da cidadania no próprio local de trabalho, pois a cidadania é algo pleno, exercido em qualquer lugar e em tempo integral, inclusive nas empresas.

E quando o trabalho perde esta centralidade,

(...) quando falha como operador de saúde mental, as práticas de alcoolização massiva e abusiva, muitas vezes confundidas com alcoolismo, podem se instalar enquanto estratégias coletivas de defesa contra o sofrimento patogênico. (KARAM, 2003, p.1).

Outros trabalhadores defendiam-se negando os conflitos nas relações de trabalho e a possibilidade de regular as más condições e relações de trabalho:

“Ah ele é tranquilo, não é? Sei lá... não interfere em nada não” (Servente diretamente contratado se referindo ao mestre de obras).

“O [dono da empresa] nunca fez esse papel de moleque comigo. Ele está cumprindo.... ele está pagando nós direitinho.... eu estou trabalhando, ele está pagando. Então eu acho que vou deixar quieto” (Servente diretamente contratado).

Alguns trabalhadores fugiam, enquanto estratégia defensiva para lidar com a supervisão excessiva do mestre de obras e aglomeravam-se em pequenos grupos, em uma casa distante de onde o encarregado ficava:

“Então quanto mais longe a pessoa ficar do encarregado, melhor [...] tem vez que aglomera um monte de gente numa casa só. Para ficar longe do encarregado” (Pedreiro diretamente contratado).

Outros trabalhadores resignificavam a supervisão constante dos trabalhos do encarregado como uma inatividade, enquanto estratégia dos trabalhadores regularem as cargas laborais e não adoecerem:

“(...) ele fica ai só olhando, olha que vida boa! Não consigo entender o que faz ali!” (pedreiro diretamente contratado).

Em relação ao reconhecimento pelos gestores dos trabalhadores, que permaneceram mais tempo no canteiro de obras, foi uma queixa que pouco surgiu. Isto pode ter relação com a identificação destes trabalhadores com o que faziam, reconheciam-se na própria atividade. Atribuía valores ao trabalho como algo relevante, pois construíam casas para pessoas que teriam dificuldades em conseguir este bem e sentiam-se honrados por isto. Outros diziam que o trabalho era como um “(...) esporte, que não dá para ficar sem” (pedreiro indiretamente

contratado). Mas alguns se queixavam, principalmente, do mestre de obras, que só colocava defeito no que faziam e não dava liberdade para fazer aquilo que os trabalhadores achavam que teria melhor qualidade. A queixa relacionava-se, portanto, à falta de liberdade para executar as atividades, daquilo que acreditavam ser o melhor para a realização da atividade, mas ficavam impossibilitados de fazer pelo não reconhecimento no trabalho.

É importante destacar que os trabalhadores tinham pouco conhecimento a respeito do papel de cada instituição e, por isso, a figura do mestre de obras representava uma gestão que tinha como prioridade diminuir custos, maximizar lucros, cumprir prazos e metas acordadas entre as instituições parceiras, financiadas por um Programa Habitacional que tinha como lacuna, em suas diretrizes, a segurança dos trabalhadores. Por isso, o mestre de obras, segundo os trabalhadores, era a figura que assediava, que oferecia as relações e condições de trabalho e as possibilidades e impedimentos de os trabalhadores construírem espaços em que pudessem exercer a criatividade e serem reconhecidos por isto. O impacto da inserção do mestre de obras, portanto, não se relacionou apenas ao modo como o encarregado agia, mas também representou uma mudança na organização deste programa, no formato de parcerias entre instâncias públicas e privadas, que impactou na saúde e sofrimento dos trabalhadores. É possível concluir que tanto a Autarquia, quanto a Cef, trocavam pouco diálogo e conhecimentos com os serventes e pedreiros, desconsiderando os trabalhos realizados, o conhecimento destes trabalhadores e suas práticas. Prescreviam e fiscalizavam os trabalhos sem considerar todos os sujeitos envolvidos no processo, o que dificultava negociações e construção conjunta de soluções no formato participativo.

Pode-se perceber também que os trabalhadores, tanto antes quanto depois da inserção do mestre de obras, utilizaram-se de estratégias para se defender das más condições e relações de trabalho, entre elas, os saberes de prudência que será descrito após o tópico sobre a qualificação.

4.3 – Qualificação

A qualificação dos trabalhadores deveria ser realizada pela Autarquia, caso os trabalhadores fossem beneficiados pelo programa habitacional. Ações como oficinas a respeito de higiene bucal, meio ambiente, alimentação foram realizadas com os beneficiados do programa, bem como programas de geração de emprego e renda. No entanto, estas ações não chegaram aos trabalhadores e a questão da qualificação ficou sob a responsabilidade da empresa executora da obra, o que não ocorreu por meio de cursos de qualificação.

Para recrutamento dos trabalhadores, a empresa preferia aquelas pessoas com experiência no ramo e foram contratados trabalhadores que já haviam trabalhado na empresa ou por indicação de outros colegas.

Outro fator importante é que 67% dos trabalhadores, que responderam ao questionário, não finalizaram o ensino fundamental, sendo que não havia predomínio de pedreiros sobre serventes entre os sujeitos com esta escolaridade. A minoria, 32% dos trabalhadores, possuía 2º Grau incompleto ou concluiu o ensino médio. Havia também serventes com escolaridade maior, o que é possível inferir que a função independia do grau de escolaridade, mas o que era levado em consideração era a experiência adquirida com os trabalhos exercidos. Isto porque

a forma de aprendizado, no setor da construção civil, tradicionalmente, não recebia interferência da empresa, como indica Vargas (1983):

(...) apesar dos trabalhadores serem formados no local de trabalho, nos canteiros de obra, a empresa interfere muito pouco nesta formação, somente dando seu aval a essa estrutura, com a admissão dos trabalhadores que se submetem à disciplina e às condições de trabalho subjacentes (p. 197).

Portanto, a qualificação ocorria por meio dos saberes formados, na obra, pela prática cotidiana. Farah (1992) também discutiu a evolução do aprendizado dos trabalhadores da construção civil, no Brasil: os trabalhadores livres, os quais conduziam o trabalho pesado, antes realizado pelos escravos, eram detentores de ofícios ligados à construção e organizaram-se em corporações até o início do século XIX. Nestas corporações, notou-se uma sistemática de mobilidade ocupacional, associada à aprendizagem de um ofício. Nas tendas dos mestres, os aprendizes recebiam os ensinamentos da atividade de construção, em troca da prestação de serviços. A formação dava-se por meio da transmissão de conhecimentos empíricos pelos artesãos detentores de ofícios - carpinteiros, pedreiros, ferreiros - no exercício do próprio trabalho. Após um período de aprendizagem e de avaliação, o aprendiz passava a obreiro ou oficial diretamente contratado, ficando nesta posição por um período de dois anos. Era então submetido a um exame e, uma vez aprovado, considerado mestre.

Deste modo, a qualificação dos trabalhadores relacionava-se com a definição de postos de trabalho, a partir do nível de habilidades adquiridas, como define Laranjeira (1997, p. 258): “(...) a construção da qualificação seria, portanto, um

processo de criação de distinções entre tipos de funções e, conseqüentemente, entre os trabalhadores que desempenhassem aquelas funções”.

Foi observado, na obra em estudo, casos de aprendizado no ambiente de trabalho, com a permissão do mestre de obras e, depois, de seu rebaixamento da função, como de um servente que, ao final da obra, pôde aprender atividades relacionadas à função de pedreiro, embora a mobilidade na hierarquia não tenha se efetuado.

Outra maneira que os trabalhadores adquiririam novos conhecimentos era a confrontação do trabalhador com o real do trabalho, em que eles adquiriam novas habilidades, competências (DEJOURS, 2010). Quando o corpo do trabalhador se confrontava com a realidade do trabalho, ele adaptava as prescrições, às suas necessidades corporais e, assim criava soluções de acordo com o que era possível de se fazer.

No entanto, isto foi possível nos momentos em que laços de confiança foram criados entre os trabalhadores e gestores, pois antes do mestre de obras, a supervisão era menos intensa e a confiança era posta. Com o rebaixamento da função do mestre, mesmo que ele ainda coordenasse os trabalhos, a distância hierárquica era menor, e foi possível maior liberdade de alguns trabalhadores para adquirir novas habilidades.

Em outros momentos, os trabalhadores criavam macetes a fim de solucionar problemas não prescritos pela gestão, que ora eram permitidos pelos gestores, ora ficavam sob segredo entre aqueles que estavam envolvidos no trabalho, pois havia possibilidade de punição.

Finalmente, a organização do trabalho foi beneficiada por esta forma de qualificação do trabalho, pois a empresa não teve que investir capital para a

aprendizagem de novas habilidades, além de não ter sido observado mobilidade de trabalhadores na hierarquia, em função dos conhecimentos adquiridos, sendo mantida também a remuneração em função dos acordos pré-estabelecidos na inserção dos trabalhadores. Apesar disso, quando os gestores permitiam, ou nas situações em que os trabalhadores conseguiam adquirir novas habilidades, mesmo em segredo, criavam soluções e as compartilhavam entre si, isto gerava maior controle sobre o trabalho e, desta forma, conquistavam maiores possibilidades de saúde no trabalho.

4.4 - As medidas de segurança e os saberes de prudência

Como foi relatado, no capítulo 2, o fornecimento de EPIs pela empresa não era suficiente para todos os trabalhadores, bem como outras medidas determinadas pela NR 18 sobre este tema.

Apesar de alguns equipamentos terem sido fornecidos pela empresa, apenas 8% dos trabalhadores relataram usar. Entretanto, foi observado que eles usavam apenas situações que consideravam perigosas, tais como a atividade de cortar tijolos, em que usavam, pelo menos, óculos para se protegerem. A maioria deles, 67% dos trabalhadores, não os utilizava em nenhum tipo de situação sob a justificativa de que não havia riscos de queda, pelo motivo de mais atrapalharem do que ajudar no processo de trabalho e por serem incômodos. Destas informações, vários fatores devem ser considerados.

A fabricação de EPIs, geralmente, era padronizada, não considerando a adequação ao corpo do trabalhador, nem do processo e das condições de trabalho. Por isso, muitas vezes, o trabalhador sentia que o uso do equipamento podia

atrapalhá-lo e, até mesmo, piorar sua segurança, pois medidas que ele poderia tomar para se proteger, muitas vezes, não era possível pelo uso do EPI. Outra queixa é que sentiam mais calor com os EPIs, podendo provocar odores:

“Se eu ficar com a luva o dia inteiro, neste sol, dá xulé.... Precisa ver, não dá!” (Pedreiro indiretamente contratado).

Vários estudos trataram da questão de uso/não uso de EPIs. Saldanha (1997), por exemplo, afirmou em seu trabalho que existem situações onde foram encontradas a "negação do risco" (definição de Dejours para estratégias defensivas). Além da "negação do risco", a autora citou o depoimento do operário, que confirmou conscientemente o uso incorreto do EPI durante execução de atividades de risco em seu trabalho.

Deve-se considerar também que a não utilização dos EPIs em situações de risco tem relação ao desconforto gerado pelo seu uso, além de nem sempre serem seguros a ponto de proteger os trabalhadores.

O não uso dos EPIs esbarrava também no conceito, tratado pela Psicodinâmica do Trabalho, de saberes de prudência, os quais estão ligados às regras de ofício próprias da atividade laboral, construída pela experiência cultural, bem como dos sujeitos historicamente determinados (CRU; DEJOURS, 1988). Além disso, o cumprimento destas regras deveria ter coerência interna para fortalecer o coletivo de trabalhadores nas tentativas de regular os riscos presentes nas atividades, bem como a produtividade, qualidade dos trabalhos:

Agora aqui por causa de ser área clara, não é? Não tem cobertura, não tem problema de laje... então não existe assim muito a parte de segurança, não é? Mas o andaime é baixo também... é coisa de dois metros, um metro e meio. Que nem você viu lá... a gente estava trabalhando lá. Mas mesmo assim, não

é? Existe uma parte, não é? De segurança e.... ficar muito atento, não é? Porque vamos supor... o pedreiro tá lá colocando tijolo... você passa, cai um tijolo, cai uma própria ferramenta... pega na cabeça da gente. Que nem um... mas a gente sempre previne, não é? Do que acontece. Para não machucar, não cair, não é? (...) quem faz a parte de segurança da gente é a gente própria mesmo, não é? (servente indiretamente contratado).

Os saberes de prudência puderam ser observados também no cuidado das próprias condições de segurança, pois assim os trabalhadores tinham mais confiança de que o local de trabalho estava protegido para realizar as atividades:

Ah eu tomo o mínimo de cuidado, não é? Na hora de montar um andaime... porque se não tiver cuidado, quem vai cair é mesmo, prejudica nós mesmos... porque nós mesmos que montamos nosso próprio andaime (Pedreiro diretamente contratado).

E nos momentos que sentiam a necessidade dos EPIs para trabalhar, por não fornecimento ou atraso na entrega pela empresa, os trabalhadores compravam aqueles que consideram imprescindível para a segurança, tal como óculos para o corte de tijolos e luvas.

“Trouxeram mais só que era do [servente diretamente contratado].... levou ele embora” (Servente diretamente contratado dizendo dos óculos que um dos trabalhadores comprou, mas levou consigo quando saiu da empresa).

“Ah porque os moleques ai cortam bloco, esse negócio... sem máscara, não tem óculos.... tem óculos que eles trazem. Mais porque também, eles pediram, pediram...” (pedreiro diretamente contratado).

Ou ainda, criavam gambiarras para se proteger, como relatado no capítulo 2, para substituir os EPIs, como a substituição do capacete pela camiseta e o boné (ver foto cinco).

O papel do mestre de obras que, nesta obra, era o principal responsável para implementar medidas de segurança, especialmente no que se refere ao uso de EPIs, tinha dupla via. Ele tinha que cobrar o uso dos EPIs porque havia risco de fiscalização e os engenheiros da Autarquia cobravam que fosse cumprido, no entanto, os trabalhadores resistiam ao uso pelo que foi relatado anteriormente. Outra questão que o mestre tinha que lidar era cumprir ou não as normas de segurança, pois o cumprimento atrasaria o ritmo de trabalho, o que geraria multas para a empresa. Portanto, a estratégia utilizada pelo mestre era alertar os trabalhadores quantos aos perigos, na obra, e, quando sabia da possibilidade de fiscalização das normas de segurança, tomava providências para que a empresa não se prejudicasse:

“O dia que fiscal vem aqui, ele dá segurança, entendeu? (pedreiro diretamente contratado).

“Como assim?” (pesquisadora).

“Ele manda capacete, ele manda cinto. Por exemplo, o fiscal vem aqui cedo e ele faz os funcionários tudo usar capacete, usar os uniformes tudo certinho para não dar problema para eles” (pedreiro diretamente contratado).

“Quem é o fiscal? Fiscal de onde?” (pesquisadora).

“Fiscal da prefeitura, não é? Fiscal de obra da prefeitura, não é? Porque se não, embarga a obra, não é? (pedreiro diretamente contratado).

“Mas o fiscal vem aqui e faz o quê? (pesquisadora).

“Não faz nada, não é? O fiscal vem ai e não fala nada, não é? O fiscal chega na obra, vê que o pessoal tá tudo certinho, segurança do pessoal tudo certinho... o fiscal vai falar o quê?” (pedreiro diretamente contratado).

Portanto, o mestre de obras compreendia que as condições de segurança eram insuficientes, mas ficava entre cumprir as medidas ou os prazos acordados entre os gestores para receberem financiamento.

Finalmente, há uma distância na construção das normas de segurança previstas pelo Ministério do Trabalho, pela via da legislação da NR 18, e das instituições fiscalizadoras, como a DRT, o sindicato e até a prefeitura, em que não eram considerados os diferentes processos de trabalho, a singularidade dos trabalhadores, seus saberes de prudência construídos de acordo com a realidade do trabalho. Enfim, as ações de saúde e segurança não eram medidas construídas no formato participativo, especialmente com os trabalhadores. Reflexo disto foram as medidas paliativas providenciadas pelos gestores para lidar com a ameaça de fiscalização e multa e não ter prejuízos, assim como as estratégias criadas pelos trabalhadores para lidarem com as cargas laborais presentes no ambiente de trabalho.

No entanto, mesmo que algumas medidas de segurança fossem tomadas pela empresa, bem como as estratégias defensivas e de mediação criadas pelos trabalhadores para se protegerem, houve desgaste entre os trabalhadores.

4.5 - Falhas das estratégias e adoecimento no trabalho

No dia a dia da pesquisa, os trabalhadores trouxeram queixas tanto físicas quanto psíquicas e atribuíam às más condições e relações de trabalho, especialmente após a inserção do mestre de obras, no trabalho, pois as

possibilidades de regular as cargas laborais diminuíram, devido ao aumento no ritmo de trabalho e à supervisão mais intensa. Acrescenta-se a isto, a fragilidade do coletivo e, conseqüentemente, as barreiras para a psicodinâmica do reconhecimento pelos pares e pelos gestores, que levaram os trabalhadores a criarem estratégias defensivas, as quais, muitas vezes, não foram suficientes para preservar o sujeito do sofrimento patológico.

Sintomas físicos, tais como dores nos ombros e braços, sinais de lesão por esforços repetitivos - Ler, dores nas costas, taquicardia, problemas de hipertensão, dermatoses e alergias foram os problemas mais citados pelos trabalhadores. Estes sintomas podiam ser reflexos da interação do corpo dos trabalhadores com as diferentes cargas de trabalho presentes no ambiente laboral, tais como cargas fisiológicas, pelo carregamento de peso, principalmente dos serventes, especialmente no meio dos resíduos da obra, o que forçava a coluna, ombros e braços, bem como os movimentos repetitivos dos pedreiros, que podiam gerar Ler. Estavam presentes também cargas químicas, presentes nos produtos e matéria-prima, como cimento, areia e produto para vedar objetos, que afetavam o organismo de alguns serventes como dermatoses e alergias. Na foto seis, pode ser observado um servente, no corte de um tijolo, situação em que ele não utilizava EPIs e ficava totalmente exposto à poeira.

“E eu tenho problema de alergia... terra, cimento.... mas a gente tem que trabalhar, não é?” (Servente indiretamente contratado).

Além disso, sintomas psíquicos também podiam se manifestar por meio da interação das diferentes cargas de trabalho, tais como a diminuição da libido, sentimentos de angústia, cansaço e desânimo para o trabalho.

“Já levanto agoniado já... já não dá vontade de descer para o serviço, de tão ruim que é, entendeu?” (Pedreiro diretamente contratado).

“Você já chega no serviço cansado (...) param porque desanima, não é?” (servente diretamente contratado referindo-se à paralisação das atividades antes do final do expediente).

O mais grave dos problemas que aconteceu, devido às más condições e relações de trabalho, foi a ocorrência dos dois acidentes de trabalho, produto da combinação das cargas laborais, determinadas pela lógica do processo de trabalho (LAURELL e NORIEGA, 1989). Segue o relato do acidente com o servente que caiu de um caminhão:

Eu fui descarregar um caminhão de cimento e o caminhão encostou lá do lado do contêiner, e... a gente foi descarregar. Depois que o menino em cima do caminhão descarregando, pegando o saco e nós levando para dentro do contêiner. Ai depois ele falou que não ia mais pegar, que é para um subir lá, que eu ia descer. Ninguém queria subir, eu subi no caminhão... na hora que eu fui subir, eu escorreguei na guarda do caminhão e bati com as costas no chão, em cima da guia. E no pé da guia tinha um pedaço de concreto. Sabe essas peças dura de concreto que ficam... que quebram um pedaço de concreto e ele fica num pedaço que ele tava cortado na guia e eu caí em cima dele. Bati com essa parte da coluna aqui oh, nessa região, bati em cima (parte inferior direita). Na hora que o corpo estava quente, porque eu tava trabalhando, com o sangue quente, eu senti aquela dor tudo, mas depois levantei e continuei trabalhando. Depois passou uma hora, uma meia hora mais ou menos, ai não aguentei mais.... não aguentei de dor. Ai eu fui no Pronto-Socorro, não é? (Servente diretamente contratado).

O acidentado ficou dez dias afastado, mas até o final da pesquisa, ele se queixava de fortes dores nas costas e os médicos acreditavam que pudesse ser uma lesão decorrente do acidente.

Uma particularidade deste acidente, ocorrido no ambiente da obra, foi a negligência de socorro à vítima. O trabalhador acidentado apenas avisou o mestre de obras que estava machucado e foi liberado para procurar atendimento médico. O trabalhador foi sozinho ao posto médico, mais próximo, com a sua bicicleta. Mas, ao perceber o descuido da empresa com o trabalhador, os funcionários do posto médico exigiram a presença do administrador da obra para realizar a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Outro fato intrigante foi que o administrador só acreditou na gravidade da situação quando a enfermeira conversou com ele e relatou o caso.

Neste acidente, pode ser identificada a interação entre as cargas fisiológica (carregamento de peso), psíquica (supervisão excessiva) e mecânica (contusão), bem como o enfraquecimento do coletivo de trabalho, pois os trabalhadores, ao vivenciarem a periculosidade daquela situação de trabalho, não tentaram modificá-la, mas fugiram dela. Além disso, mesmo com os saberes de prudência do trabalhador, o sofrimento de assédio moral, dias antes do acidente de trabalho, pode ter influenciado na sua ocorrência.

Portanto, o adoecimento dos trabalhadores e a ocorrência dos acidentes estavam relacionados à multi causas inerentes ao processo e à organização do trabalho. Entre elas, a periculosidade, o fato de ser um trabalho sazonal e temporário, as mudanças constantes de local de trabalho, as atividades serem a céu aberto e baixa remuneração. Além disso, as dificuldades dos trabalhadores em modificar estas condições e relações de trabalho, pelo distanciamento em relação

aos gestores, da necessidade em cumprir o modo como eram feitas as prescrições pelo mestre de obra e, por isso, quando o medo da demissão, as pressões, no trabalho, predominavam e os recursos defensivos não eram suficientes para se protegerem, eles adoeciam. Acrescenta-se a isto, o reconhecimento precário dos pares, pois a rotatividade era alta, o que tornava o vínculo entre eles enfraquecido e, pelos gestores, como já relatado, era infrequente.

No próximo tópico, seguirá a descrição do que deveria ter a respeito da notificação de acidentes de trabalho, segundo a legislação, e o que foi encontrado de informações a respeito dos agravos relacionados ao trabalho, no município em que foi realizada a pesquisa, na tentativa de comparar o adoecimento no trabalho, observado neste estudo, em que a execução do Pró-Moradia era realizada pela parceria entre o setor público e privado, e a modalidade de mutirão. Esta busca permitiu refletir a respeito das fragilidades da política de saúde do trabalhador e consequente ausência de articulação com a política habitacional.

4.6 - As políticas formuladas para notificação dos adoecimentos relacionados ao trabalho

A notificação dos acidentes de trabalho, no Brasil, tradicionalmente, era registrada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelas empresas, sindicatos, serviços de saúde entre outros. Mas algumas medidas foram tomadas pelo Ministério da Previdência Social, da Saúde e do Trabalho, bem como a articulação entre os três setores, no intuito de construir um fluxo de informações a respeito de

acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e, assim, construir ações integradas para implementar políticas de saúde do trabalhador.

O INSS considerava que eram passíveis de ser notificada a comunicação de óbito, doenças do trabalho, acidente de trabalho típico (aqueles ocorridos durante a jornada de trabalho) e os acidentes de trajeto (que aconteciam no percurso de casa para o trabalho ou do trabalho para casa), bem como reinício de tratamento ou afastamento por agravamento ou lesão de acidentes de trabalho, no intuito de beneficiar o acidentado, em caso de afastamento do trabalho ou invalidez, além de servir como fonte de dados para análise epidemiológica. Havia também a orientação da Previdência Social sobre o preenchimento da CAT pela empresa, em seis vias, com destino ao INSS, ao trabalhador que sofreu o acidente ou adoeceu, ao sindicato, ao (SUS) e à DRT e uma cópia ficaria para a empresa. Além disso, a emissão das CATs de trabalhadores vinculados a alguma empresa, mesmo que temporariamente, era obrigatória, sob pena de multa, mas caso a empresa não o fizesse, o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato, o médico ou qualquer outra autoridade pública poderiam emití-las (BRASIL, 2011).

Em 2004, foi aprovado pelo Conselho Nacional de Previdência Social a Resolução número 1.236/2004, em que propunha uma nova metodologia para flexibilizar as alíquotas de contribuição destinadas ao financiamento do benefício aposentadoria especial e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. Estas mudanças objetivavam estimular o investimento dos empregadores em melhorias nos métodos produtivos e na qualificação dos trabalhadores, com vistas a reduzir os riscos ambientais do trabalho. Com esta metodologia, aliada à CAT, pretendia-

se minimizar os problemas de subnotificação dos acidentes, bem como a concessão de benefícios.

Em 2007, o INSS, ao estabelecer esta nova sistemática de concessão de benefícios, modificou a maneira de realizar o levantamento das estatísticas de acidente de trabalho. Os estudos realizados pela Previdência Social, segundo informações do *site* da instituição, basearam-se na aplicação de fundamentos estatísticos e epidemiológicos, tais como o instrumento Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário ou Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho, que auxiliava na análise e conclusão a respeito da incapacidade laborativa para identificação da concessão de benefícios acidentários.

A partir da identificação das fortes associações entre agravo e atividade laboral foi possível construir uma matriz, com pares de associação de códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e de código da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE). Este cruzamento deveria identificar a associação entre agravos (lesões, doenças, transtornos de saúde, distúrbios, disfunções ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência) e as atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

Portanto, a partir desta nova sistemática, passou-se a ter um conjunto de benefícios classificados como acidentários pelo INSS, para os quais não havia CAT registrada, pois não houve mais exigência da vinculação entre a CAT e o benefício. Sob esta lógica, o conjunto dos acidentes registrados considerava tanto os acidentes informados por meio da CAT, quanto o conjunto de acidentes

presumidos que deram origem aos benefícios acidentários para os quais não havia CAT informada.

Na área da Saúde, a formulação das Políticas da Saúde do Trabalhador foi reivindicada por movimentos sociais, como o da Oposição Sindical, entre 1970 e 1980, o Movimento da Reforma Sanitária Brasileira, o movimento pelas eleições diretas e pela Assembléia Nacional Constituinte; a promulgação da “Constituição Cidadã” em 1988, com a conquista do direito à saúde e o advento do SUS.

Na década de 1990, constatou-se a necessidade de melhor articular as atividades de Saúde do Trabalhador na rede de serviços do SUS. Nesse sentido, através da Portaria 1.679/02 foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador –RENAST, enquanto uma rede de ações, de informações, de práticas e de controle social no âmbito da Saúde do Trabalhador, articulados à rede do SUS. Foi prevista a criação de Centros de Referência estaduais, regionais e municipais, e constituídas Coordenadorias Estaduais com o objetivo de articular a RENAST em seus territórios (BRASIL, 2005).

No entanto, mesmo com as conquistas legislativas no âmbito do SUS, constatou-se que as ações em Saúde do Trabalhador realizavam-se de forma fragmentada e isolada por alguns estados e municípios (BRASIL, 2005). Diante disto, a partir de 2003, o Ministério da Saúde iniciou o desenvolvimento de um sistema de notificação compulsória de todos os acidentes de trabalho e doenças profissionais mais relevantes, inserido no Sistema Nacional de Notificação de Agravos (Sinan), além de criar protocolos informatizados para a atenção às doenças relacionadas ao trabalho. Estas tentativas do Ministério objetivavam a formulação de políticas tripartites mais eficazes, por meio de informações mais confiáveis.

Em 2004, foi publicada a portaria Nº 777, pelo Ministério da Saúde, reafirmando a importância da estratégia da Política Nacional da Saúde do Trabalhador, no SUS, bem como a valorização da articulação intra setorial, na saúde, especialmente as interfaces entre as Vigilâncias Epidemiológica, Sanitária e Ambiental. E para orientar as ações de saúde do trabalhador, destacou a importância de disponibilizar “informação consistente e ágil” a respeito das condições da produção, do perfil dos trabalhadores e a ocorrência de agravos relacionados ao trabalho. E como há a constatação da dispersão e fragmentação destas informações, a portaria trouxe regulamentações sobre a notificação compulsória dos agravos – acidente de trabalho fatal, acidente de trabalho com mutilações, exposição a material biológico, acidente de trabalho com crianças e Adolescentes, Dermatoses ocupacionais, intoxicações exógenas, Ler, pneumoconioses, perda auditiva induzida por ruído, transtornos mentais relacionados ao trabalho e câncer, também relacionado ao trabalho. Propôs, portanto, a criação da Rede de Sentinela de Notificação Compulsória de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho, constituída pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest), hospitais de referência de atendimento de urgência e emergência e serviços de atenção básica.

Em 2009, foi publicada, no diário oficial do Estado de São Paulo, a resolução SS – 63, para regulamentar o fluxo de notificações de agravos à saúde do trabalhador. Nesta resolução, havia a citação da portaria 2.437/05 para ampliação e fortalecimento da RENAST, em São Paulo, ao constatar a deficiência de informações sobre os agravos relacionados ao trabalho do setor informal e a necessidade de definir o fluxo das notificações no Sinan, para agilizar e ampliar a coleta, processamento e análise das informações.

Além disso, esta portaria orientava que os casos confirmados de agravos relacionados ao Trabalho, atendidos nos serviços de saúde, público ou privado, por qualquer profissional de saúde do serviço de atendimento, com acesso a diagnóstico clínico, deveriam ser notificados ao Gestor Municipal de Saúde, em ficha de investigação padronizada pelo Sinan. Ficou determinado que a responsabilidade pela garantia da notificação no Sinan fosse a unidade recebedora. O Gestor Municipal, por meio da Vigilância Epidemiológica Municipal ou serviço responsável, deveria se responsabilizar pela inclusão das informações no Sinan, análise dos casos, revisão das fichas preenchidas e a solicitação de aperfeiçoamento das fichas pelas unidades de saúde. Finalmente, ficou determinado que os responsáveis pelo Sinan deveriam disponibilizar o banco de dados tanto para os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, quanto para os serviços de Vigilância Sanitária para formulação e implantação de políticas em Saúde do Trabalhador no âmbito do SUS (SÃO PAULO, 2009).

Já no setor do Trabalho, a NR 18, a qual definia as regras de prevenção de acidentes de trabalho para a indústria da construção civil, reformulada em 1994, indicava que, para fins estatísticos do Ministério do Trabalho, o empregador deveria encaminhar uma Ficha de Acidente de Trabalho, à Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), com informações a respeito de acidentes fatais, de acidentes com e sem afastamento e a doença do trabalho. Por meio desta notificação, possibilitaria a fiscalização da DRT. Estes procedimentos seguiam o cumprimento de parte do artigo 11 da convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratava da segurança e saúde dos trabalhadores.

Apesar das legislações que regulamentavam cada setor para aprimorar a notificação dos agravos relacionados ao trabalho, constatou-se que as políticas de Saúde do Trabalhador restringiam-se a aspectos econômicos e de modo pouco articuladas com outras políticas sociais, além de estar fragmentada nos setores do Trabalho, Saúde e Previdência Social. Iniciou-se, então, uma discussão entre governo e sociedade, sobre a necessidade de atuação transversal, na tentativa de integrar inicialmente, estes três setores, além da integração dentro de cada setor (BRASIL, 2005).

A partir disto, foi publicada a portaria, no Diário Oficial da União, entre o Ministério da Saúde, o Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho, em maio de 2005, que tratava dos fundamentos da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, a ser desenvolvida de modo articulado e cooperativo pelos Ministérios, com o objetivo de garantir que o trabalho fosse realizado em condições melhores, preservando a saúde, a integridade física e mental. Entre suas diretrizes e estratégias de implementação desta política interministerial, havia a indicação da estruturação de uma Rede Integrada de Informações em Saúde do Trabalhador, por meio da padronização dos conceitos e critérios para caracterizar riscos e agravos à segurança e saúde, da compatibilização dos sistemas e bases de dados, integração dos instrumentos, da instituição da concepção do nexos epidemiológico, além da atribuição ao SUS em estabelecer o nexos biológico dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e questionar o nexos epidemiológico. No sistema de banco de dados, era indicado que houvesse informações sobre intervenções e análises dos ambientes de trabalho pelas instituições envolvidas nesta Política. E, para que isto ocorresse, deveria ser

realizada capacitação continuada dos trabalhadores responsáveis pela implementação da Política (BRASIL, 2005).

O empregador deveria encaminhar uma Ficha de Acidente de Trabalho, à FUNDACENTRO, com informações a respeito de acidentes fatais, de acidentes com e sem afastamento e a doença do trabalho. Por meio desta notificação, possibilitaria a fiscalização da DRT.

Reflexo desta proposta de articulação interministerial foi a revogação, pela portaria Nº 237, da indicação da NR 18 a respeito da notificação dos acidentes pela FUNDACENTRO em junho de 2011. Além disso, o Ministério da Previdência, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de demandas municipais por informações, a fim de subsidiar a elaboração de políticas públicas e o planejamento de ações sociais ou direcionar esforços para atender à solução de problemas de saúde e segurança do trabalhador, publicaram estatísticas de acidentes do trabalho, por município.

Segue abaixo, a análise das buscas nas instituições, no município, responsáveis pela notificação de adoecimento no trabalho no setor da construção civil.

4.7 - A inexistência de um fluxo de notificação de acidentes e doenças do trabalho no setor da construção civil no Município

Foi possível verificar a fragilidade da política de saúde do trabalhador, deste município, pela ausência de um sistema integrado de notificação de acidentes de trabalho.

Na Vigilância Sanitária, foi repassada a informação de que, a partir da publicação da portaria N° 777 e a resolução estadual SS – 63, o Cerest regional realizou cursos de capacitação para preparar as equipes de Saúde do município para notificação dos acidentes de trabalho entre 2004 e 2005. Além disso, o Cerest elaborou uma ficha denominada Relatório de Atendimento de Acidente de Trabalho (RAAT) com o objetivo de padronizar as informações em todos os municípios.

Para a implantação das fichas, nas unidades de atendimento do SUS, era necessário que o Gestor de Saúde de cada município determinasse a sua metodologia, sendo que o treinamento dos profissionais responsáveis pelo preenchimento das fichas ficaria a cargo do Cerest. Neste município, porém, ficou determinada a estratégia da administração municipal de implantar as fichas para testá-las somente em uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA) que, coincidentemente, localizava-se no mesmo bairro da obra em estudo, a partir de 2010. A partir das dúvidas apresentadas, relacionadas ao preenchimento ou qualquer outra, seria realizado treinamento para os profissionais da rede e implantação das fichas nas outras unidades, o que não ocorreu por não ter sido constatada a necessidade.

A respeito das informações de 2010, de agosto a dezembro, foram notificados, na região da obra em estudo, cinco acidentes de trabalho no setor da construção civil. E em 2011, de março a outubro, foram notificados 17 acidentes nesta região. O aumento de acidentes nesta região, entre 2010 e 2011, poderia ter alguma vinculação, pois contemplava o período de construção desta obra, além de ter ocorrido, no período da pesquisa de campo, dois acidentes de trabalho confirmados pelos trabalhadores, sendo um típico e outro de trajeto. Não se pode

afirmar ao certo se todos estes acidentes notificados são da obra em estudo, pois outras obras foram observadas na região, neste período, e nestas informações repassadas, não havia detalhes da procedência destes trabalhadores, o que mostra a precariedade das informações no setor de saúde do município.

Quanto à notificação das CATs, na Saúde, funcionários da Vigilância informaram que eram assinadas pelo médico designado por emití-las, o qual fazia o atendimento, uma vez por semana, em um hospital do município. A partir de 2010 este médico deixou o serviço público, sendo que sua vaga não foi preenchida por outro profissional e a Vigilância deixou de receber as informações relativas a acidentes de trabalho, provenientes do preenchimento das CATs. Entretanto, as informações repassadas, no período de 2009, não especificavam a quantidade de acidentados na construção civil, apenas no geral, o que é irrelevante para este estudo.

É importante destacar que as empresas utilizavam da inexistência de outro profissional que não estivesse designado para notificar os acidentes de trabalho enquanto justificativa para não fazer a notificação do acidente, mesmo com a previsão da legislação de que qualquer profissional de saúde pudesse realizá-la.

Entretanto, mesmo com os problemas de subnotificação pelas empresas, uma unidade de saúde bem estruturada como a UPA do bairro em que se encontra a obra em estudo, com profissionais de saúde capacitados para vincular o adoecimento com o trabalho obrigou a empresa responsável a notificar o acidente ocorrido na obra, tendo liberado o trabalhador acidentado apenas após a empresa ter comparecido na unidade e emitido a CAT:

Ai a enfermeira atendeu, não é? Passou eu rapidinho no médico e o médico falou oh... vou te aplicar uma injeção, te dar o medicamento e você vai... você

não vai poder... já era pra eu ter te dado até a carta, aquele papel, a declaração pra mim voltar a fazer, não é? Ai ele parou, pensou, falou não, não.... a declaração não vai valer nada pra você não.... se não, você vai poder trabalhar. Isso é acidente de trabalho, tem que abrir uma CAT. (trabalhador acidentado)

Portanto, apesar do incipiente banco de dados formulado pela Vigilância Epidemiológica e repassado pela Vigilância Sanitária para fiscalização dos ambientes de trabalho, a política de saúde do trabalhador, no município, poderia avançar. Mas para isto, seria necessária maior articulação entre os setores da saúde, bem como, na capacitação dos profissionais, considerar a relação entre o processo saúde-doença no trabalho e a dinâmica entre o prazer e o sofrimento (LAURELL e NORIEGA, 1989; e DEJOURS, 1994), o que possibilitaria construir práticas de vigilância em saúde mais efetivas.

Sato (1996) contribui com a discussão a respeito das ações em vigilância na saúde do trabalhador mais efetivas ao afirmar que deveriam ser contempladas, além do conhecimento científico, o conhecimento prático dos trabalhadores, levando em consideração o contexto social ao qual este conhecimento é formulado: “considera-se importante utilizar, no processo de vigilância à saúde, as teorias e os instrumentos colocados à disposição por ambas as formas de conhecimento, cuidando-se para que suas lógicas sejam respeitadas” (p. 494).

As buscas realizadas na agência da Previdência Social do município, após a passagem pelo setor de informações, de benefícios e pela Gerência de Reabilitação Profissional, não foram satisfatórias, pois foi declarado que não seria possível a sistematização dos índices de acidente e adoecimento no trabalho do setor da construção civil. A partir disto, houve o encaminhamento para Gerência Executiva do INSS, para solicitação destas informações, entretanto, o que poderia

ser sistematizado seriam índices de acidente de trabalho de trabalhadores diretamente contratados pelas empresas do setor da construção civil e de indiretamente contratados não separados por setor, mas no geral, a partir de 2003, o que não atenderia ao objetivo da presente pesquisa.

A DRT do município também foi procurada com o mesmo objetivo, no entanto, foi declarado que não havia estatísticas sistematizadas, no setor da construção civil, por não ser comum a ocorrência, ou porque a Delegacia não era comunicada a respeito destes agravos. As ocorrências de agravos relacionados ao trabalho deveriam chegar à DRT pelas CATs ou pela FUNDACENTRO (antes da revogação em junho de 2011), mas se as empresas não notificavam, bem como se o sistema de notificação pelo SUS ainda era incipiente, o fluxo, conseqüentemente, interrompia-se, além de não ocorrer a fiscalização.

Reflexo da ausência deste fluxo também pode ser percebido nas pesquisas de estatísticas construídas entre os três Ministérios, divulgados pela Previdência Social, por município, pois foram encontrados apenas informações do ano de 2006 e 2007, conforme consta na Tabela 1.

Tabela 1: Estatísticas de Acidente de Trabalho do município pesquisado						
Número de acidentes Período	Com CAT registrada			Sem CAT registrada	Óbito	Total
	Típico	Trajeto	Doença do trabalho			
2006	1192	204	21	-	3	1420
2007	1228	149	13	279	5	1664
TOTAL	2420	353	34	279	8	3084

Fonte: BRASIL, 2008.

As informações incorporaram a nova metodologia de caracterização de benefícios acidentários, contabilizando, assim, os benefícios sem CAT. No entanto, eram índices de acidentes que ocorreram no município em estudo, não separados por setor. Deve-se levar em consideração, também, que o município é

bastante industrializado, portanto, estes números não podem se relacionar somente ao setor da construção civil.

Outro aspecto importante a ser discutido, foi o esforço do Estado, representado pela Saúde, Previdência e Trabalho, em aprimorar as legislações para promover proteção social aos trabalhadores, por meio de benefícios concedidos, mesmo sem a emissão das CATs, de integrar ações entre as três instâncias e de vincular o adoecimento do trabalho não como responsabilidade do trabalhador, mas enquanto responsabilidade do Estado e das empresas contratantes. Entretanto, na busca pelas estatísticas de acidente de trabalho, no município, foi possível perceber a ausência de um fluxo de notificação dos agravos relacionados ao trabalho. Evidenciou-se que a política de Saúde do Trabalhador, no município, ainda era incipiente, com infraestrutura precária de recursos humanos capacitados para implementar ações efetivas em saúde. Em consequência disto, a não implementação de políticas de saúde do trabalhador, no município, tornava o poder público condescendente em relação às más condições e relações de trabalho a que estes trabalhadores estavam submetidos, nos canteiros de obra, enquanto estratégia de acumulação de capital pelas empresas.

Esta incoerência das práticas dos setores públicos mostra a necessidade do Estado em atender às pressões internas, como a tentativa de integrar as questões trabalhistas, sanitárias e previdenciárias (nome da portaria interministerial) no intuito de proteger os trabalhadores, assim como responder aos movimentos sociais e organismos internacionais influentes, como a OIT. Entretanto, a construção civil era um importante setor para a economia, por ser grande empregador de mão de obra, além de apresentar relevância no Produto Interno Bruto (PIB) (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-

Econômicos, 2007). Por isto, o cumprimento mais rigoroso da legislação, reflete a divergência de interesses do Estado.

No sindicato da região, não foi encontrada notificação, nem mesmo pelas CATs, pois segundo funcionários da instituição, as empresas não as enviavam e quando o trabalhador procurava o sindicato para relatar a ocorrência do agravo relacionado ao trabalho, até 48 horas após a ocorrência, era encaminhado para a Delegacia Civil ou ao Ministério do Trabalho.

A atuação do sindicato da cidade foi discutida por Cockell (2008), ao estudar as estratégias utilizadas pelos trabalhadores da construção civil frente à precariedade dos contratos de trabalho e das dificuldades de acesso à proteção social, por meio do Estado. A autora verificou que a instituição era mais ligada aos interesses empresariais, por meio dos recursos humanos, restrito às questões burocráticas, além do desconhecimento dos acidentes na região. Portanto, conforme discute Ramalho (2000) esta realidade condiz com outros sindicatos brasileiros, em que a lógica de funcionamento vincula-se à capitalista global, a reestruturação produtiva associa-se aos problemas de desigualdade social e redução de postos de trabalho. A baixa escolaridade, a qualificação dos trabalhadores e a precarização das relações de trabalho enfraquecem a mobilização dos trabalhadores, no entanto, a atuação do sindicato não deve se restringir apenas à defesa de salários e direitos trabalhistas acordados entre os trabalhadores e as empresas, como vem fazendo, mas auxiliar no processo de reivindicação de melhores condições e relações de trabalho.

A Autarquia também foi consultada a respeito das notificações, pois era a principal gestora responsável pelos mutirantes, no entanto, a instituição alegou que não havia estes registros, pois argumentou que os mutirantes eram

beneficiários do programa, não funcionários e, por isso, não teriam porquê ter estas informações. Além disso, não tinham informações sobre os contratados pelas empresas, pois a responsabilidade pela saúde e segurança dos trabalhadores era da empresa.

A empresa que executou a obra em estudo, bem como outras do Programa Pró-Moradia, também foi consultada a respeito das CATs emitidas aos funcionários que acidentaram ou adoeceram no trabalho, no entanto não houve retorno sobre a solicitação.

Isto demonstrou que a Autarquia, mesmo preocupada com a utilização de EPIs, pelos trabalhadores mutirantes e contratados pela empresa, atuavam com algumas medidas preventivas de saúde, previstas pela NR 18, para evitar problemas com a fiscalização e se respaldar quando da ocorrência de agravos pelos trabalhadores, em conjunto com um discurso de não responsabilidade pelas condições e relações de trabalho, ao responsabilizar os mutirantes, ou a empresa e, às vezes, até mesmo os trabalhadores contratados pela empresa.

Responsabilizar o trabalhador da obra, tanto mutirante, quanto funcionário da empresa, coaduna com a teoria “teoria dos dominós”, de Heinrich (1959), muito utilizado na engenharia para explicar a ocorrência de acidentes. Este autor elenca três fatores que levam à ocorrência do acidente; 1) fatores sociais e ambientais prévios, que formam o caráter dos trabalhadores; 2) comportamento inadequado do trabalhador herdado ou adquirido, que constitui os atos inseguros, os quais, em conjunto com as condições inseguras (que formam a terceira peça do dominó), levam à ocorrência do acidente e à lesão do trabalhador. No entanto, explicar a ocorrência de acidentes de trabalho, por meio dos atos inseguros (descuido do trabalhador) e das condições de trabalho, não poderia ser

considerado como culpa do trabalhador, mas como um produto de uma combinação de cargas determinadas pela lógica do processo de trabalho (LAURRELL e NORIEGA, 1989).

Dejours (1997) também contribui com esta discussão ao criticar as formulações teóricas que atribuem ao fator humano o adoecimento no trabalho, pois a vertente que discute a falha humana, por exemplo, parte do pressuposto, relativos ao conceito de trabalho, de que a atividade correta é supostamente conhecida, portanto, considera-se o erro por meio de duas hipóteses: 1) negligência e incompetência a serem verificadas, sem consenso sobre a avaliação dos planejadores e dos operadores. 2) Naturalização da falha e do erro, em que se faz uma interpretação construtiva da falha e do erro humano.

Desconsidera-se, portanto, o que o homem tem que decidir a partir de um diagnóstico exato, nas situações inéditas, não previstas na descrição do trabalho. Portanto, deve-se

(...) admitir que o trabalho não decorre jamais da execução, mas que todo trabalho implica uma parte da gestão da distância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real, isto é, que ele decorre ainda, por um lado, de uma dimensão estritamente humana, e mesmo inter-humana, resultante da ação (DEJOURS, 1997, pag. 25).

Assim sendo, a ausência de um fluxo de informações a respeito de agravos relacionados ao trabalho, no setor da construção civil, neste município, pôde ser atribuída a fatores como o fato de a área da Saúde ser uma das portas de entrada para iniciar a notificação dos acidentes, entretanto, se não havia uma política de saúde do trabalhador estruturada, inviabilizava a notificação. Outro aspecto era a divergência de interesses do Estado em implementar ações de saúde e segurança

no trabalho, pois o setor da construção civil é um importante impulsionador da Economia. Além disso, o papel do sindicato estava mais atrelado à lógica do capital do que na defesa dos interesses dos trabalhadores. O impacto de tudo isto eram medidas paliativas tomadas pelos gestores em relação à saúde e segurança dos trabalhadores, na obra, além da tendência em responsabilizar o trabalhador na ocorrência do acidente.

Finalmente, ficou claro porque não houve articulação entre as políticas habitacionais e a política de saúde do trabalhador, pois se a segunda não estava estruturada, implementada em ações concretas, o diálogo entre os movimentos de habitação social e da saúde do trabalhador ficou limitado.

Neste capítulo, foi realizada a análise das informações da pesquisa de campo, o que permitiu verificar como a dinâmica entre o prazer e sofrimento no trabalho ocorreu na obra em estudo. Além disso, apesar da ausência da notificação de acidentes de trabalho, pelas instituições responsáveis, foi possível refletir como a política de saúde do trabalhador, no município, era incipiente e como o papel do Estado ficou mais tendencioso aos interesses do capital do que às condições e relações de trabalho. Tudo isto refletiu nas medidas de segurança oferecidas aos trabalhadores do estudo pelos gestores.

CONCLUSÃO

A pesquisa de campo teve a característica de ter sido realizada por um período que favoreceu a formação do vínculo com os trabalhadores. O vínculo foi extremamente importante, pois inicialmente a apresentação da pesquisadora aos trabalhadores foi realizada pelo administrador da empresa. Foi necessário demonstrar que a vinculação era com a UFSCar e o interesse eram as condições e relações de trabalho proporcionadas aos serventes e pedreiros e isto só pôde ocorrer com o tempo de convivência. Os instrumentos da pesquisa de campo só foram utilizados quando foi percebida uma relação de confiança entre pesquisadora e sujeitos da pesquisa. Um dos aspectos interessantes deste vínculo foi o processo de negociação de horários para a pesquisa de campo, em que pesquisadora e sujeitos tinham que enfrentar a supervisão excessiva do mestre de obras. Isto comprova o vínculo estabelecido, o que facilitou a pesquisa de campo.

Uma dificuldade, durante a pesquisa de campo, foi a rotatividade dos trabalhadores, especialmente dos indiretamente contratados, pois isto dificultou o vínculo com estes trabalhadores, assim como a aplicação dos instrumentos de pesquisa. Por isso, foram consideradas as informações coletadas com os sujeitos que participaram, em determinado período da obra, bem como daqueles que permaneceram mais tempo. Na aplicação dos questionários, por exemplo, para a tabulação das informações, foi considerado o universo de sujeitos que estavam no período de aplicação. Quando as entrevistas começaram, foram priorizados trabalhadores que responderam aos questionários.

Outra dificuldade encontrada foi a realização das entrevistas com os trabalhadores indiretamente contratados, pois eles trabalhavam até tarde, o que inviabilizava a permanência da pesquisadora no local de trabalho. Além disso, os

indiretamente contratados não podiam parar as atividades, pois perdiam em produtividade. Estas dificuldades foram sanadas, quando concordavam em fazer as entrevistas no horário de almoço.

Em relação aos resultados da pesquisa, foi possível concluir que a elaboração e a execução da obra, financiada pelo Programa Pró-Moradia foi marcada pela lógica do capital, que determinou as mudanças que ocorreram na organização do trabalho, como a inserção do mestre de obras e a contratação indireta dos trabalhadores, mantendo uma tendência do setor da construção civil.

As mudanças ocorridas, durante a execução da obra, como a inserção do mestre de obras foi considerada, pelos trabalhadores que acompanharam a transição, como facilitadora da comunicação entre os trabalhadores e gestores e, conseqüentemente, da resolução de problemas que, antes, atrasavam o ritmo de trabalho. Entretanto, os trabalhadores sentiram que perderam autonomia em relação às pequenas decisões sobre o processo de trabalho, dos acordos coletivos, da liberdade em criar macetes. Alguns grupos de trabalhadores defendiam-se por meio da ingestão alcoólica, outros negavam os conflitos ou fugiam da supervisão excessiva, enquanto que outros deram outro sentido para o papel do mestre de obras e não se importavam com a pressão exercida por ele.

Outro aspecto importante foi a permanência de alguns trabalhadores por mais tempo na mesma obra, em que estava ligado à atribuição do sentido benéfico do trabalho e, assim, não se importavam com a falta de reconhecimento pelos gestores.

A respeito da contratação indireta dos trabalhadores, as relações de trabalho diferenciavam-se quanto aos acordos sobre a forma de pagamento, entretanto a relação com gestores e mestre de obras tinha pouca diferença. Todos

os trabalhadores tinham que atingir metas e responder aos gestores pela qualidade no trabalho. No entanto, as relações de trabalho determinavam como os trabalhadores criavam estratégias para lidar com as condições insalubres, como por exemplo, a questão da limpeza, em que os trabalhadores indiretos tinham menos autonomia para realizá-la, bem como o ritmo de trabalho que, para os diretamente contratados, podia ser menos acelerado, pois não recebiam por produção.

Outro fator importante foi a questão da qualificação, que não foi oferecida pelos gestores, mas os trabalhadores, quando a organização do trabalho permitia, arriscavam-se, experimentavam novas habilidades e aprendiam com a experiência do trabalho. Desta forma, tanto estes trabalhadores quanto a organização do trabalho beneficiaram-se com a criatividade dos trabalhadores.

A respeito das medidas de segurança, houve baixo investimento pelos gestores. Isto estava relacionado a diversos fatores, como a fragilidade da política municipal de saúde do trabalhador, devido à desarticulação entre os setores e infraestrutura precária de recursos humanos. Outro fator era que, apesar do esforço do Estado em construir legislações para proteger os trabalhadores, havia divergência de interesses no cumprimento das leis, pois a construção civil era um importante setor para a economia do país. Além disso, as normas de prevenção da saúde e segurança estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, não eram construídas de acordo com o processo de trabalho e as singularidades dos trabalhadores. Acrescenta-se a isto a atuação politicamente incorreta do sindicato, que demonstrou estar mais ligada aos interesses dos empresários do que no bem estar dos trabalhadores. Finalmente, o cumprimento das medidas de proteção pela empresa implicava em aumentar os investimentos e diminuir o ritmo de trabalho,

o que geraria prejuízos e, portanto, as medidas de segurança foram paliativas. Diante tudo isto, os trabalhadores, para se protegerem, utilizavam-se dos saberes de prudência, além de comprarem EPIs quando verificavam a necessidade de usá-los.

Entretanto, mesmo com as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para se proteger, alguns adoeceram ou se demitiram, pois nem sempre conseguiam suportar as condições e relações de trabalho proporcionadas pela organização do trabalho e o que restava era o medo do desemprego, as pressões por produtividade e a falta de reconhecimento do trabalho pelo coletivo e gestores.

Portanto, a partir desta pesquisa, podem ser delineadas algumas sugestões para a melhoria das condições e relações de trabalho aos trabalhadores da construção civil, inseridos em obras públicas no município.

Primeiro, há a necessidade de fortalecimento da política de saúde do trabalhador, no município, além da importância da articulação com as políticas de habitação, em conjunto com o conhecimento prático dos trabalhadores para que medidas de segurança mais efetivas sejam construídas.

Outro ponto é a qualificação dos trabalhadores, em que devem ser considerados o conhecimento acumulado pela experiência dos trabalhadores, além da permissão, pelos gestores, deste aprendizado e a valorização remunerada.

Finalmente, investir na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, com cursos de qualificação, melhoria da escolaridade, incentivo para participar de programas culturais, melhores salários, além do reconhecimento do trabalho seriam investimentos com maior retorno para os gestores, pois evitaria demissões e adoecimento no trabalho.

REFERÊNCIAS:

- ALESSI, N.P.; SILVA, G.B.; PINHEIRO, S.A.; SCOPINHO, R.A.. Formação de recursos humanos para a área de saúde do trabalhador: o processo de implantação de "ficha epidemiológica de saúde e trabalho" na prática dos profissionais de um centro de saúde escola. **Rev.Bras. Saúde Ocupacional**, 19(72):45-58, 1991
- _____.; SCOPINHO, R. A. A saúde do trabalhador do corte da cana-de-açúcar. In: **Saúde e Trabalho no Sistema Único de Saúde** (N. P. ALESSI, A. PALOCCI FILHO, S. A. PINHEIRO, R. A. SCOPINHO e G. B. DA SILVA, org.), pp. 121-151, São Paulo: Ed. Hucitec. 1994.
- AZEVEDO, F.R. **Sistema Integrado de Gestão pela Qualidade**: Análise Teórica e Estudo de Caso de uma Empresa de Construção Civil. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2003
- Barba assina convênio de R\$ 24 milhões para construção de 785 casas. Prefeitura Municipal de São Carlos. **Notícias**. 30 de janeiro de 2009. Disponível em: <http://www.saocarlos.sp.gov.br/index.php/noticias/2009/153809-pro-moradia.html> Acesso em: 15/10/2010.
- BARROS, P. C. R., MENDES, A.M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Revista PSICO-USF**. [Periódico da internet]. 2001. 6(.20), p. 55-64. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712003000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es Acesso em: 11/10/2010.
- BATISTA, J. R. **Operários da construção civil**: acidentes e reinserção no mercado de trabalho. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2010.
- BENITE, A. G. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. Dissertação (Mestrado em engenharia civil). Universidade de São Paulo, São Paulo-SP, 2004.
- BORGES, H. e MARTINS, A. Migração e Sofrimento Psíquico do Trabalhador da Construção Civil: uma Leitura Psicanalítica. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 14(1):129-146, 2004.
- BRASIL. Ministério das Cidades. **Política Nacional de Habitação**. Nov. 2004.
- _____. Ministério das Cidades. **4º Conferencia Nacional das Cidades**. Cidade para todos e todas com gestão democrática, participativa e controle social. Set. 2009.
- _____. Ministério das Cidades. **Plano Nacional de Habitação – PlanHab**. 2010.
- _____. Ministério da Previdência Social. Resolução no 1.236/2004. **Diário Oficial da União (DOU)**, 27 de dezembro 2004. Seção 2. P. 8.
- _____. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2008**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=903>. Acesso em: 15/12/2011.
- _____. Ministério da Previdência Social. **Cadastro da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT**. Disponível em: <http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297> Acesso em: 16/12/2011.

_____. Ministério da Saúde. PORTARIA Nº 777/GM, de 28 de abril de 2004. **Diário Oficial da União (DOU)**, em 29 de abril de 2004 – Seção 1. P. 37-38

_____. Ministério da Saúde. III Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (CNST). **Textos de apoio**: Coletânea Nº 1. Brasília-DF. 2005.

_____. Ministério do trabalho e emprego. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. **Diário Oficial da União (DOU)**, em 06 de julho de 1978.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Projeto Moradia**: dignidade e cidadania. Maio de 2000.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Pró-Moradia** - Programa de Atendimento Habitacional através do Poder Público. Fonte: http://www.mte.gov.br/fgts/produtos_promoradia.asp. Acesso em 23/10/2010

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria secretaria de inspeção do trabalho** - SIT Nº 237 de 10 de junho de 2011. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariasit237_2011.htm Acesso em: 03/01/2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: http://www.mte.gov.br/seg_sau/leg_normas_regulamentadoras.asp Acesso em: out/nov/dez de 2011.

_____. Ministério da Previdência Social, da Saúde e do Trabalho e Emprego. **Portaria interministerial MPS/MS/MTE Nº 800**, de 03 de maio de 2005. Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/mps-mte-ms/2005/800.htm>. Acesso em 21/12/2011

BUSNARDO, E. A. Autogestão em construção: uma cooperativa de construção civil do Rio de Janeiro. **Cadernos de psicologia social e do trabalho**, vol.9, no.1, p.53-71. ISSN 1516-3717. Jun. 2005.

COCKELL, F. F. **Da enxada à colher de pedreiro**: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

DANIELLOU, F., LAVILLE, A., e TEIGER, C. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 17 (68), 07-13, 1989.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho** – Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Oboré, 1988.

_____; ABDOUCHELI, E., JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas; 1994.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora da FGV; 1997.

_____. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **CULT**, São Paulo, n. 139, p. 49-53, set. 2010.

DUPAS, M. A. **Pesquisando e normatizando**: noções básicas e recomendações úteis para a elaboração de trabalhos científicos. São Carlos: EDUFSCar; 2009.

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

FERREIRA, M. C., & BARROS, P. C. R. (In) Compatibilidade trabalho prescrito - Trabalho real e vivências de prazer- Sofrimento dos trabalhadores: Um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. **Revista Alethéia**, Universidade Luterana do Brasil, Canoas, RS. 2003.

FREITAS, M.E.; HELOANI, R. E BARRETO, M.; 2008. **Assédio Moral no Trabalho**; Brasil; Cengage Learning. 2007.

GOMES, A. R. **Contribuições para o aprimoramento na utilização de andaimes suspensos em construções de edifícios conforme diretrizes da NR-18**. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) UFSCar. 164 p.; 2007

GUÉRIN, F; LAVILLE, A; DANIELLOU, F; DURAFFOURG, J; KERGUÉLEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo, Edgard Blucher, 2001.200 p.

HEINRICH, H. W. **Industrial accident prevention: a scientific approach**. New York: Mac Graw Hill, 1959.

KARAM, H. O sujeito entre a alcoolização e a cidadania: perspectiva clínica do trabalho. **Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul** vol.25 no.3 Porto Alegre Dec. 2003

LARANJEIRA, S. M.G. Qualificação. In: CATTANI, A. D. **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2a. ed. R.J, Petrópolis, Vozes, 1997, p. 191-195.

LAURELL, A.C, NORIEGA M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo (SP): Hucitec; 1989

LOPES da Costa, STF; JORGE. IP; SPERANDIO, FF, PEREIRA, VLDV. **A construção civil e o estresse como uma realidade**. 2004. (Pôster). Disponível em: http://www.cramif.fr/pdf/th4/Salvador/posters/bresil/da_costa1.pdf. Acesso em: 10 fev. 2011 .

MARIANO, D. C. **Aspectos comportamentais relativos à segurança do trabalho decorrentes da terceirização dos serviços em canteiros de obras de construção civil**. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil). Universidade Federal do Paraná. Curitiba-PR; 165 p. 2008.

MARX, K. **O Capital: Processo de Trabalho e Processo de Valorização**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1988. Livro 1, v.1

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento**. São Paulo: Hucitec. 1992.

MINAYO, M. C. S; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. (Orgs.). **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. 243 p.

NOULIN, M. **Ergonomie**. Éditions Techniplus: Toulouse, 1992.

OLIVEIRA, R.P.; IRIART, J.A.B. “Tudo é arriscado”: a representação do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. In: **Congresso Nacional de Condições e Meio Ambiente do trabalho na Indústria da Construção (CMATIC)**, n. 5, 26 a 26 de outubro de 2005, Olinda- PE. **Anais**. Pernambuco: FUNDACENTRO, 2005.

PINTO, A.A. **Navegando o Espaço das contradições: a (re)construção do vínculo trabalho saúde por trabalhadores da construção civil**. [Mestrado Psicologia Social]. PUC-SP. São Paulo-SP; 120p.1996.

PINTO, J. A. R.. O direito do trabalho e as questões do nosso tempo. In: REIMANN, L. e FRANCISCO, M. (Orgs.). **Cidadania e contratos atípicos de trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed, 1998.

Prefeito acompanha construção de casas no Cidade Aracy. Prefeitura Municipal de São Carlos. **Notícias**. 10 de junho de 2009. Disponível em: http://www.saocarlosocial.com.br/noticias/?n=Prefeito+acompanha+construcao+de+casas+no+Cidade+Aracy_75T2GYHFAW. Acesso em: 15/10/2010.

Prefeitura realiza 4ª Conferência Municipal da Cidade. Prefeitura Municipal de São Carlos. **Notícias**. 08 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.saocarlos.sp.gov.br/index.php/noticias/2009/156105-4o-conferencia.html>. Acesso em: 18 de janeiro de 2010.

Prohab autoriza construção de casas pelo Pró-Moradia. Prefeitura Municipal de São Carlos. **Notícias**. 18 de março de 2009. Disponível em:

<http://www.saocarlosoficial.com.br/noticias/?n=Prohab+autoriza+construcao+de+casas+pelo+Pro-Moradia> DAF4LQSZKL Acesso em 15/10/2010.

PROGRAMA BRASILEIRO DA QUALIDADE E PRODUTIVIDADE NO HABITAT. UFMG. Belo Horizonte. Fonte: <http://www.demc.ufmg.br/abdias/apostila%20PBQPH.doc> Acesso em: 22/06/2009.

RAMALHO, J. R. Trabalho e Sindicato: Posições em Debate na Sociologia Hoje. Dados. [online]. vol.43, no.4, p.0-0. 2000. Disponível em <http://www.scielo.br> Acesso em: 12/01/2011.

REIMANN e M. FRANCISCO (Orgs.). **Cidadania e contratos atípicos de trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed.

SALDANHA, Maria Cristina Werba. **Racionalização construtiva: um enfoque na execução do revestimento**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 1997.

SANTANA VS, OLIVEIRA RP. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. **Cad Saúde Pública**; 20(3):797-811; 2004.

SANTANA, M. A. e RAMALHO, J.R. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro, Zahar, 2004. 63p.

São Carlos ganha mais 164 moradias em 240 dias. Prefeitura Municipal de São Carlos. Notícias. 26 de junho de 2009. Disponível em: <http://www.saocarlosoficial.com.br/noticias/?n=Sao+Carlos+ganha+mais+164+moradias+em+240+dias> 1NAKB8LQKH. Acesso em: 16/10/2010.

SÃO CARLOS. PROGRESSO E HABITAÇÃO DE SÃO CARLOS S/A – PROHAB. **CONCORRÊNCIA PÚBLICA N.º 001/2010 PROCESSO N.º 106/2010**. Edital de licitação. 2010.

SÃO PAULO. Secretaria da Saúde. Resolução SS-63, de 30 de abril de 2009. **Imprensa Oficial**, em 1º de maio de 2009 - Volume 119, Nº 80.

SATO, L. As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, vol.12, n.4, p. 489-495. 1996

SELIGMANN-SILVA, E. **Saúde mental no trabalho contemporâneo**. Plano Global de Ação em Saúde do Trabalhador (2008-2017). 2007. Fonte: http://consultoriadesenvolverh.com.br/artigos/edith_seligman_silva.pdf Acesso em: 11/07/2011.

Sindicato da Indústria da Construção Civil de Grandes Estruturas no Estado de São Paulo – (SindusCon). **Convenção Coletiva de Trabalho 2010-2011**. São Paulo-SP. 30 p. Convenção Coletiva de Trabalho. (2010-2011).

SINGER, P. (1998). **Globalização e desemprego** – diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto.

SHIMBO, L. **Habitação Social, Habitação de Mercado**: a confluência entre Estado, empresas construtoras e capital financeiro. TESE (Doutorado em Arquitetura e Urbanismo). Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo. São Carlos, 2010.

SPINK, P.K. O pesquisador conversador no cotidiano. **Psicologia e Sociedade** (20). 2008.

VARGAS, N. Racionalidade e Não-racionalidade: o Caso da Construção Habitacional. In: FLEURY, A. C. C., **Organização do trabalho**: uma abordagem interdisciplinar: sete estudos sobre a realidade brasileira. São Paulo: Atlas. 232 p. 1983

Apêndices

Apêndice 1

Questionário

Relações e Condições de trabalho

Bloco 1 – DADOS PESSOAIS:

1. Nome:
2. Escolaridade:
3. Função atual:
4. Tempo de serviço na empresa:
5. Descrição do trabalho atual:

6. Matérias-prima utilizadas:

7. Instrumentos de trabalho utilizados:

8. Produtos finais do trabalho:

Bloco 2 – Relações de trabalho:

Empregador () Empregado () Autônomo () () Meeiro ()
) Aposentado () Outros (especificar)

Carteira de trabalho assinada: Sim () Não ()

É filiado ao sindicato: Sim () Não ()

Se não, por quê?

Salário base atual (em nº de salários):

Adicionais: Sim () Tipos

Não () Outros

(especificar)

Hora-extra: Sim () Não () N.º médio horas-extra por mês

Como a empresa paga hora extra:

Forma de recebimento do salário atual: mensal () quinzenal () diarista ()
) horista () outra (especificar)

Possui outras formas de renda: Sim () Não ()

Se sim, especifique as fontes

O montante de rendimento/mês

Horário de trabalho:

() Fixo Variável () Em turnos () Escala de revezamento ----- / -----

Entrada:

Refeição:

Saída:

Número de pausas por dia:

Local de refeição:

Dias de descanso semanal:

Bloco 3: Ambiente e condições de trabalho

Presença de ruído no local de trabalho: Sim () Não ()

Ruído: Forte () Moderado () Outro (especificar)

Fatores que provocam ruídos:

Presença de poeira no local de trabalho: Sim () Não ()
Poeira: intensa () Moderada () outra (especificar)

Poeira proveniente de:

Tipos de poeira (ex.: de cimento, chumbo, etc)

Temperatura no local de trabalho: alta () baixa () normal ()
outra(especificar)

Iluminação adequada: () Sim Não () – Ventilação adequada: () Sim
Não ()

Presença de odores: Sim () Não () Especifique

Observações:

Posição do corpo: trabalha sentado () trabalha em pé parado () trabalha
andando () outro (especificar)

Movimentos do corpo: movimenta todo o corpo () movimenta apenas braços
e pernas () flexão e rotação da coluna e segmentos () Outros

Levantamento de peso: Sim () Não () Manual: Sim () Não ()
quantidade de quilos _____ o dia todo () algumas vezes ao dia ()
raramente()

Carregamento de peso: Sim () Não () Manual: Sim () Não ()
Quantidade de quilos: _____ o dia todo () algumas vezes ao dia()
raramente ()

Equipamentos de proteção e cuidados de higiene:

Há equipamentos de proteção: Sim () Não ()

Se não, você sabe por quê?

Se sim, quem os fornece:

Tipos de equipamentos existentes

Os equipamentos são: individuais () coletivos () ambos ()
Os equipamentos funcionam: () Sim () Não () às vezes
O uso de equipamentos atrapalha o trabalho: Sim () () Não
Por quê?

Usa os equipamentos: sempre () Nunca () Às vezes ()
Por quê?

Tempo de substituição dos equipamentos:

Existe engenheiro de segurança no local de trabalho:

Sim () Não () Não sabe ()

Existe CIPA no local de trabalho: Sim () Não () Não sabe ()

Veste roupa limpa de trabalho: Diariamente () Uma vez por semana ()

duas vezes por semana () dias alternados ()

Lavagem de roupa de trabalho: Diariamente () Uma vez por semana ()

duas vezes por semana () dias alternados ()

Dados de exames médicos:

Exame médico admissional para o trabalho: sim () não ()

Exames médicos periódicos: sim () não ()

Em caso de acidentes de trabalho de trabalho, onde busca assistência:

➤ (Até aqui no ambiente de trabalho)

Bloco 4 – Acidentes (considerado enquanto paralisação do processo de trabalho)

Ocorrência anterior de acidentes de trabalho: sim () não ()

Tipos: _____

Causas:

Sequelas:

Ocorrência de doenças atualmente ou em momento anterior: sim () não ()

Tipos: _____

Causas:

Sequelas:

Bloco 5 - transição do contrato das empresas

1. Me contem como foi a saída da PRODEX e a entrada de vocês.

2. Onde vocês trabalhavam antes de vir pra cá.

Bloco 6 – papéis dos parceiros

3. Qual a equipe que compõe todo o trabalho na obra? Incluir a Autarquia, a CEF e a Expresso (empresa responsável pela obra).
4. Como vocês entendem o papel da Autarquia aqui na obra?
5. E o papel da empresa?
6. E a CEF?

Bloco7 – organização do trabalho e mudanças

1. Como vocês percebem a supervisão do mestre?
7. Como vocês, na obra, dividiam as tarefas no dia-a-dia? E agora após a entrada do mestre?
8. Vocês conseguem descrever algumas decisões que eram tomadas no dia-a-dia? Como vocês avaliam estas decisões? E agora com o mestre?
9. Quem fazia as medições dos trabalhos, as correções? E agora?
10. Como é decidido como serão feitos os reparos e modificações na obra?
11. O que vocês consideram que modificou após a entrada do mestre de obras?
12. Quais tarefas exigem maior responsabilidade?
13. Há tarefas que exigem maior nível de atenção, memória, raciocínio lógico? Por quê?
14. Como vocês percebem a segurança no trabalho de vocês nesta obra?
15. Vocês se utilizam de algumas estratégias criadas por vocês para se protegerem? Como isso é visto pelas instituições parceiras pela execução da obra?
16. O que é feito dos resíduos gerados pela obra?

Apêndice 2

Roteiro de questões para serventes e pedreiros

- 1) Quem é responsável pela limpeza do local do trabalho? (Autarquia, empresa, documentos, serventes e pedreiros).
- 2) Que tipo de erros a outra empresa deixou? (para todos os trabalhadores)
- 3) Como vocês se sentem em relação ao reconhecimento do trabalho de vocês pela empresa, pela Autarquia e até pela CEF?
- 4) Antes das empreiteiras chegarem, como era organizado o trabalho? E agora, houve mudanças na divisão das tarefas?
- 5) Percebi que quando as empreitas chegaram, o trabalho era realizado separadamente. Agora está havendo uma interação entre pedreiros da empreita e serventes funcionários. Como isso aconteceu e o que acham disto?
- 6) Como as tarefas vêm sendo divididas agora? Quem organiza isto?
- 7) Vocês percebem vantagens e desvantagens nesta alteração?
- 8) A poeira presente no ambiente de trabalho, alguns pequenos cortes ou queda, carregar peso, ficar em pé o dia todo debaixo do sol e pressão por produtividade. Quais conseqüências estes elementos podem trazer para vocês em termos de saúde física e mental? Como é isso quando chegam em casa? O que fazem para lidar com estes problemas?
- 9) O que você faz fora do trabalho para aliviar as tensões?
- 10) Há alguma tarefa que vocês gostariam de exercer na obra, ou alguma maneira de exercer a tarefa que não são permitidos realizar? Vocês acham que fazendo de outra forma, o que melhoraria no trabalho? Isto permitiria melhores condições de segurança?

11) Qual o sentido do trabalho de vocês aqui na obra?

Apêndice 3

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “A nova modalidade de construção habitacional e seus impactos para a saúde dos trabalhadores”

Você foi selecionado para responder a entrevistas não estruturadas e ser observado em seu ambiente de trabalho, sendo que sua participação não é obrigatória.

Os objetivos deste estudo são: identificar os papéis dos parceiros envolvidos; levantar as condições e relações de trabalho em que serventes e pedreiros exerciam suas atividades; comparar os índices de acidentes de trabalho da construção civil, no município, entre o período em que as obras públicas eram realizadas por meio de mutirão e aquele em que era executada por trabalhadores contratados por empresas; compreender como os trabalhadores representavam os impactos das relações e condições de trabalho promovidas pelas instituições.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em permitir a observação no ambiente de trabalho e responder a algumas perguntas sobre o próprio trabalho e em relação aos acidentes.

Os benefícios em relação à participação na pesquisa se darão no maior esclarecimento e reflexão a respeito da problemática dos acidentes de trabalho, sendo uma oportunidade de se construir possíveis mecanismos de proteção e, no caso de autorização, propor sugestões de melhoria das condições e da organização do trabalho à diretoria da empresa e da Autarquia.

No caso de você se sentir desconfortável em responder às questões ou ficar constrangido em ser observado em seu ambiente de trabalho, a coleta de dados será interrompida imediatamente, sem nenhum prejuízo a você. Ou se você entender que pode perder o emprego por informações dadas, esclareço que haverá

total sigilo das informações e, caso você ainda entenda que não está assegurado, a pesquisa será imediatamente suspensa.

Esclareço que não serão utilizados métodos alternativo.

A pesquisa será realizada pela mestranda Elisa Silva Borges, do curso de psicologia. A mestranda realizará a observação de campo e as entrevistas, bem como a sistematização dos dados e a elaboração da dissertação final. Para isso receberá a orientação de Rosemeire Aparecida Scopinho, do Curso de Pós-graduação em psicologia.

No início da pesquisa, antes de se começar a coleta de dados, você receberá todas as informações sobre objetivos e métodos da pesquisa para a livre e esclarecida participação na pesquisa.

Você receberá as transcrições das entrevistas para confirmação dos dados, bem como autorização para utilização do material coletado. Você será convidado para a apresentação da dissertação final no exame de defesa.

Esclareço ainda que:

- a. “A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.”
- b. “Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.”

Garanto que:

- c. “As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.”
- d. “Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação.”

Você não receberá qualquer ressarcimento para participar da pesquisa.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Endereço: Alameda dos Heliótopos, 180. Casa 3. Cidade Jardim. Telefone: 8122-9174.

Nome e assinatura do pesquisador

Endereço e telefone do Pesquisador Principal

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

Local e data

Assinatura do sujeito da pesquisa (*)

Apêndice 4

FOTOS



Foto 1 – Conteniene - banheiro

Fotografada por Elisa Silva Borges, em dezembro de 2010.



Foto 2 - Alimento e vestimentas em local desapropriado

Fotografada por Elisa Silva Borges, em outubro de 2010



Foto 3 – alojamento dos moradores migrantes

Fotografada por Elisa Silva Borges, em janeiro de 2011.



Foto 4 - Utilização da carriola pelos trabalhadores

Fotografada por Elisa Silva Borges, em dezembro de 2010.



Foto 5 – Proteção do sol com camiseta e boné

Fotografada por Elisa Silva Borges, em dezembro de 2010.



Foto 6 – Postura inadequada, ausência de EPIs e forte presença de poeira

Fotografada por Elisa Silva Borges, em outubro de 2010



Foto 7 – Mato alto e entulhos espalhados pela obra

Fotografada por Elisa Silva Borges, em dezembro de 2010.



Foto 8 – Criança brincando na obra

Fotografada por Elisa Silva Borges, em outubro de 2010.



Foto 9 – fezes dentro de uma casa em construção

Fotografada por Elisa Silva Borges, em novembro de 2010.



Foto 10 – Placa com dados sobre a construção

Fotografada por Elisa Silva Borges, em outubro de 2010



Foto 11 – cachorro caminha livremente pela obra

Fotografada por Elisa Silva Borges, em novembro de 2010.



Foto 12 – Visão anterior da obra em construção

Fotografada por Elisa Silva Borges, em novembro de 2010.



Foto 13 – luva comprada pelo próprio trabalhador

Fotografada por Elisa Silva Borges, em novembro de 2010.



Foto 14 – água parada no local de trabalho

Fotografada por Elisa Silva Borges, em novembro de 2010.



Foto 15 – cozinha do alojamento

Fotografada por Elisa Silva Borges, em janeiro de 2011.



Foto 16 – Pedaco de madeira com prego encontrado no terreno da obra.

Fotografada por Elisa Silva Borges, em setembro de 2010.



Foto 17 – pedreiro montando o próprio andaime

Fotografada por Elisa Silva Borges, em outubro de 2010.