



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
Faculdade de Ciências Aplicadas



GUSTAVO TANK BERGSTRÖM

**POSTOS TERCEIRIZADOS DE TRABALHO: VIVÊNCIAS NO  
RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE LIMEIRA/SP**

**OUTSOURCED WORK STATIONS: EXPERIENCES IN THE  
CIVIL CONSTRUCTION IN LIMEIRA/SP**

LIMEIRA  
2022



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
Faculdade de Ciências Aplicadas



GUSTAVO TANK BERGSTRÖM

**POSTOS TERCEIRIZADOS DE TRABALHO: VIVÊNCIAS NO  
RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE LIMEIRA/SP**

*Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Mestre em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas.*

*Orientadora:* Profa. Dra. Sandra Francisca Bezerra Gemma.

*Coorientador:* Prof. Dr. Roberto Donato da Silva Júnior.

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELO ALUNO GUSTAVO TANK BERGSTRÖM, E ORIENTADA PELA PROA DRA. SANDRA FRANCISCA BEZERRA GEMMA.

LIMEIRA  
2022

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas  
Biblioteca da Faculdade de Ciências Aplicadas  
Ana Luiza Clemente de Abreu Valério - CRB 8/10669

B454p Bergström, Gustavo Tank, 1992-  
Postos terceirizados de trabalho : vivências no ramo da construção civil de Limeira/SP / Gustavo Tank Bergström. – Limeira, SP : [s.n.], 2022.

Orientador: Sandra Francisca Bezerra Gemma.  
Coorientador: Roberto Donato da Silva Júnior.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Aplicadas.

1. Terceirização. 2. Construção civil. 3. Psicodinâmica do trabalho. 4. Ergonomia. 5. Vivências. I. Gemma, Sandra Francisca Bezerra, 1964-. II. Silva Júnior, Roberto Donato da, 1975-. III. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Aplicadas. IV. Título.

Informações Complementares

**Título em outro idioma:** Outsourced work situations : experiences in the civil construction in Limeira/SP

**Palavras-chave em inglês:**

Contracting out

Building

Human engineering

Experiences

**Área de concentração:** Modernidade e Políticas Públicas

**Titulação:** Mestre em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

**Banca examinadora:**

Sandra Francisca Bezerra Gemma [Orientador]

Rafael de Brito Dias

Cláudio Marcelo Brunoro

**Data de defesa:** 07-07-2022

**Programa de Pós-Graduação:** Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

**Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)**

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0003-0848-8278>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/2370845538204873>

## **Folha de Aprovação**

**Autor:** Gustavo Tank Bergström

**Título:** Postos Terceirizados de Trabalho: vivências no ramo da Construção Civil de Limeira/SP.

**Natureza:** Dissertação

**Área de Concentração:** Modernidade e Políticas Públicas.

**Instituição:** Faculdade de Ciências Aplicadas – FCA/Unicamp

**Data da Defesa:** Limeira-SP, 07 de julho de 2022.

### BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Sandra Francisca Bezerra Gemma (orientadora)  
Faculdade de Ciências Aplicadas - FCA/Unicamp

Prof. Dr. Rafael de Brito Dias (membro)  
Faculdade de Ciências Aplicadas - FCA/Unicamp

Prof. Dr. Cláudio Marcelo Brunoro (membro externo)  
Instituto Trabalhar

A Ata de Defesa com as respectivas assinaturas dos membros da banca examinadora encontra-se no processo de vida acadêmica do aluno(a).

## **DEDICATÓRIA**

*Aos trabalhadores terceirizados  
no ramo da Construção Civil.*

## AGRADECIMENTOS

Eu não tinha certeza se escreveria os agradecimentos. Costumo ter o receio - que normalmente se confirma - de não conseguir agradecer devidamente àqueles que tanto me ajudaram e continuam a ajudar. Simultaneamente, durante as inúmeras pesquisas que lemos no decorrer da nossa trajetória acadêmica (dissertações, teses, livros) tem sido um prazer pessoal começar a leitura exatamente pelos agradecimentos. É interessante ver como nossos caminhos jamais são traçados individualmente. Agradecer, portanto, é reconhecer. Assim, resolvi escrever, sob a inevitável pena de não conseguir traduzir em palavras todos os sentimentos do coração.

Começo pela minha orientadora: Sandra Gemma. São tantos os agradecimentos para você! Primeiramente, por ter enxergado em mim, em uma conversa em 2018 no ERGOLAB, a capacidade de desenvolver pesquisa. Por ter sido, desde então, algo que eu já dizia nos bastidores e agora digo aqui: minha balança acadêmica. Por me impulsionar, mesmo nos momentos mais difíceis, e por manter meus pés no chão quando a mente flutuava. Pela compreensão, por acreditar tanto em nós e pelas tantas oportunidades que sua crença nos traz! Obrigado, Professora.

Ao nosso laboratório, o ERGOLAB, como espaço deliberativo, de trocas, de conhecimento e de aprendizagem. Foi dentro do laboratório, mesmo no período virtual, que aprendi a fazer pesquisa. Flávia (quase minha segunda orientadora, né?), obrigado pelos ensinamentos, pela paciência em fazê-lo e pelas tantas parcerias nas publicações. Se nascemos com propósitos, a docência é o seu. Conceição, você e seu carinho maternal são únicos. Agradeço pela parceria em sala, laboratório e eventos e pelos mimos vindos do Pará. Thaís, também companheira de sala, laboratório e eventos, faltam dedos para contar todas as vezes que você me acudiu nos textos e discussões, especialmente as filosóficas.

Ingrid, minha parceira de PED, de eventos, de artigo, de rádio e de tantas outras ideias, obrigado por ser tão solícita! Maluf, meu conterrâneo sempre amistoso, que por diversas vezes trouxe luz aos meus questionamentos, inclusive no âmbito profissional. Giovane, como te agradecer pela leitura do meu trabalho e pelas contribuições tão significativas? Aos demais colegas egressos do ERGOLAB que tão bem me receberam: Renan, Marcella, Márcia e Tiago, muito obrigado! E aos que recém ingressaram e já demonstram o espírito necessário para seguirmos os estudos no mundo do trabalho.

Agradeço aos professores do ICHSA e da FCA que, ao longo do curso, tanto contribuíram na minha construção interdisciplinar. Professores Eduardo, Laís, Márcio, J. J., Rodrigo e Peter. E aos demais e tão fundamentais funcionários da nossa querida Faculdade: ao pessoal da secretaria, sempre aptos a responder os nossos tantos questionamentos; aos funcionários do bandeco, da limpeza e da segurança. Obrigado por tudo!

Ao Professor Roberto Donato, por aceitar o desafio de ser meu coorientador e, durante esta trajetória, pontuar tão significativamente um dos temas principais da minha pesquisa. Ao Professor Rafael Brito, convidado da casa e docente na CH002, membro tanto na banca de qualificação, quanto na de defesa final. Obrigado pelas inúmeras contribuições construtivas e pela leveza ao fazê-las, por debater a fluidez do meu trabalho e por preservar o que havia de vigoroso na escrita. Ao Professor Cláudio Brunoro, convidado externo, mas que está comigo desde o momento anterior à própria qualificação. Suas contribuições desde a “pré-quali”, na própria qualificação e na defesa, certamente contribuíram em muito com o resultado final da minha pesquisa.

Aos melhores presentes que o mestrado meu trouxe. Jamila, minha querida amiga, de risada contagiante, de “pau pra toda obra”. Você esteve presente nos estudos, na faculdade, nos bares e na verdade. Obrigado!!! Tiaguinho, a pessoa mais carismática e paciente que existe, meu refúgio sobre as tantas aflições acadêmicas. Obrigado pela parceria, pela amizade e pelas risadas. Carol, você um presente! Sua felicidade contagiante faz qualquer pessoa se sentir bem ao seu lado e, provavelmente por isso, nossas discussões sobre a vida sempre foram tão proveitosas. Aninha, parceira na caminhada, de coração puro e, simultaneamente, tão determinada. Esse trabalho seguramente tem muito de vocês!

Agradeço ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica, Construção e do Mobiliário de Limeira e Região (SITICECOM) por todo o apoio e por possibilitar o caminhar dessa pesquisa. E, obviamente, aos terceirizados na obra da “Barroca Funda”, por tanto terem me ensinado, razão pela qual se fazem presentes em forma e conteúdo neste trabalho. A vocês, minha reciprocidade é eterna.

Aos meus pais, Heloíse e Walter. Que me deram a vida e me ensinaram a viver. Que tanto combinam coração e razão. E que, certamente, foram os primeiros culpados pela minha inquietude com relação às problemáticas do cotidiano. O resultado de uma mãe professora do Estado e de um pai advogado trabalhista talvez seja um pouco do que

o leitor hoje tem em mãos. Agradeço, também, a minha irmã Laís pelo recorrente apoio e a vó Marilene, nossa vó N, por todo o amor partilhado.

E, por fim, externo minha eterna gratidão a Camila, minha futura esposa e meu amor. Ela sabe, como ninguém, as manhãs, tarde e noites de dedicações sobre esse trabalho, sabendo perdoar, também como ninguém, minhas ausências. E se tenho coragem hoje para apresentar o resultado e seguir sonhando com outros é porque tenho você ao meu lado. Obrigado, gordinha!

Agradeço a UNIVESP, fundamental no meu primeiro ano de mestrado. E agradeço o apoio técnico e financeiro da CPFL Energia através do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica da ANEEL (Projeto de P&D PD-00063-3036/2018).

## EPÍGRAFE

*“À mesa, ao cortar o pão  
O operário foi tomado  
De uma súbita emoção  
Ao constatar assombrado  
Que tudo naquela mesa  
- Garrafa, prato, facão –  
Era ele quem os fazia  
Ele, um humilde operário  
Um operário em construção”*

**Vinícius de Moraes**

## RESUMO

Em 2017, duas leis (Lei n. 13.429/17 e 13.467/17) foram aprovadas, as quais autorizaram a terceirização irrestrita das atividades nos mais diversos segmentos empresariais. A possibilidade legislativa trouxe desafios, especialmente referentes ao fenômeno da terceirização, que tem seu bojo profundas alterações contratuais, mas, igualmente, proporciona vivências singulares aos trabalhadores que a experimentam. O ramo da Construção Civil consolida-se, neste caso, como um propulsor da nova possibilidade contratual. Uma porque, historicamente, a terceirização foi costumeiramente utilizada como recurso neste ramo de atividade, mesmo quando significava estar à margem da lei. Duas, pois, com a permissibilidade legal, os casos dispararam. Assim, considerando as características do trabalho terceirizado, suas ambiguidades na constituição de laços sociais e as implicações intrínsecas ao ramo, torna-se premente analisar as vivências de trabalho dos terceirizados no ramo da Construção Civil. Para tanto, realizou-se o acompanhamento do cotidiano de trabalho dos terceirizados alocados em uma obra pública em Limeira/SP, à luz do aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho e da Análise Ergonômica do Trabalho, visando a compreensão das atividades e das condições de labor. Também foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais com os cargos de gestão da obra, da prefeitura, do sindicato, e entrevistas semiestruturadas coletivas com os terceirizados. Os resultados indicam que o trabalho terceirizado é, ao mesmo tempo, fonte de prazer e sofrimento. O sofrimento, nesse sentido, encontra-se diretamente ligado às dificuldades impostas pelas novas formas de gestão, topograficamente e temporalmente distantes dos trabalhadores, trazendo alterações na dinâmica de trabalho até então estabelecidas. Por outro lado, o mesmo sofrimento mobilizou os obreiros a construir estratégias de defesa coletivas, em grande parte superando as dificuldades impostas pela gestão, evidenciando a cooperação existente no trabalho. O campo igualmente demonstrou que o trabalho do terceirizado tem se intensificado através de processos e condições fornecidas pela própria organização do trabalho, novamente ressaltando a determinação dos obreiros em superá-las. A coleta de dados também indicou que o consumo de substâncias psicoativas no canteiro possui laços profundos e manifestos com o setor, seja no consumo como forma de enfrentamento, seja no consumo como forma de suportar o cotidiano laboral. Por fim, outras questões de sofrimento, estratégias de defesa e prazer foram externadas pelos trabalhadores, as quais encerraram o presente trabalho.

**Palavras-chave:** Terceirização; Construção Civil; Psicodinâmica do Trabalho; Análise Ergonômica do Trabalho.

## ABSTRACT

In 2017, two laws (Law No. 13,429/17 and 13,467/17) were approved, which authorized the unrestricted outsourcing of activities in the most diverse business segments. The legislative possibility brought challenges, especially regarding the phenomenon of outsourcing, which has deep contractual changes, but also provides unique experiences to workers who experience it. The Civil Construction branch is consolidated, in this case, as a driver of the new contractual possibility. One because, historically, outsourcing was customarily used as a resource in this field of activity, even when it meant being outside the law. Two, because, with the legal permissibility, the cases skyrocketed. Thus, considering the characteristics of outsourced work, its ambiguities in the constitution of social bonds and the intrinsic implications of the branch, it is imperative to analyze the work experiences of outsourced workers in the Civil Construction field. To this end, the daily work of outsourced workers allocated to a public work in Limeira/SP was monitored, in the light of the theoretical contribution of Psychodynamics of Work and Ergonomic Analysis of Work, aiming at understanding the activities and conditions of work. Individual semi-structured interviews were also carried out with the management positions of the work, the city hall, the union, and semi-structured collective interviews with outsourced workers. The results indicate that outsourced work is, at the same time, a source of pleasure and suffering. Suffering, in this sense, is directly linked to the difficulties imposed by the new forms of management, topographically and temporally distant from the workers, bringing changes in the work dynamics established until then. On the other hand, the same suffering mobilized workers to build collective defense strategies, largely overcoming the difficulties imposed by management, evidencing the existing cooperation at work. The field also showed that the work of outsourced workers has been intensified through processes and conditions provided by the work organization itself, again emphasizing the workers' determination to overcome them. Data collection also indicated that the consumption of psychoactive substances at the construction site has deep and manifest ties with the sector, whether in consumption as a way of coping, or in consumption as a way to support daily work. Finally, other issues of suffering, defense strategies and pleasure were expressed by the workers, which ended the present work.

**Keywords:** Outsourcing; Civil Construction; Psychodynamics of Work; Ergonomic Analysis of Work.

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 – ONDE TUDO COMEÇA.....</b>	<b>14</b>
1.1 - Apresentação .....	14
1.2 – Introdução.....	16
1.2.1 - Psicodinâmica do Trabalho – PDT .....	18
1.2.2 - Análise Ergonômica de Trabalho - AET.....	20
1.3 – Pandemia no percurso.....	22
1.4 - Coleta de Dados e Procedimentos .....	23
<b>CAPÍTULO 2: TERCEIRIZAÇÃO E CONSTRUÇÃO CIVIL.....</b>	<b>25</b>
2.1 - O capital também pede passagem .....	27
2.2 – O ramo da Construção Civil no Brasil .....	30
2.3 – O perfil dos terceirizados na Construção Civil: dados gerais.....	32
<b>CAPÍTULO 3 – ENTRE OS SONHOS E A REALIDADE.....</b>	<b>34</b>
3.1 - Conhecendo a obra: Viaduto da Barroca Funda.....	34
3.2 - Disposição da obra e os terceirizados .....	36
3.3 – Empresa Terceirizada A (ET-A).....	38
3.3.1 - Rotina .....	42
3.3.2 – Atividade .....	44
3.4 - Empresa Terceirizada B (ET-B).....	47
3.4.1 - Rotina .....	50
3.4.2 – Atividade .....	51
<b>CAPÍTULO 4 – TERCEIRIZAÇÃO, GESTÃO E COOPERAÇÃO.....</b>	<b>55</b>
4.1 – Estratégias, consciência e prazer .....	58
<b>CAPÍTULO 5 - SOBRE RITMO, MÚSICA E INTENSIDADE .....</b>	<b>63</b>
5.1 - Entre a foice e o relógio .....	65
5.2 - Efeitos da organização ou da desorganização? .....	67
<b>CAPÍTULO 6 - SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>71</b>
6.1 - Consumo de substâncias psicoativas como forma de enfrentamento .....	73
6.2 - Sobre beber e “ser homem”: o que contam os terceirizados da Barroca Funda. 74	
6.3 - Quando o álcool não é a escolha .....	79
<b>CAPÍTULO 7 – OUTRAS FONTES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO .....</b>	<b>82</b>
7.1 – Prazer e trabalho .....	82
7.1.1 Enganos que o campo contou .....	84
7.2 – Acidente de trabalho, sofrimento e a negação da percepção estratégica.....	85

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>90</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>94</b>
<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>102</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>105</b>
<b>APÊNDICE C .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>108</b>

## CAPÍTULO 1 – ONDE TUDO COMEÇA

### 1.1 - Apresentação<sup>1</sup>

Talvez possa parecer pretensão demais ofertar a hodierna apresentação. Mas todos nós temos um lugar de fala. Os obreiros, os sindicalistas, os terceirizados e, obviamente, o pesquisador. E é sobre os terceirizados que esta pesquisa versa. Logo, tudo que aqui se desenvolve foi construído a partir deste ponto, inclusive esta apresentação. Por mais que a descrição momentânea seja mais sobre o caminho interdisciplinar do pesquisador do que, necessariamente, a respeito do objeto de pesquisa, a questão é ofertar ao leitor exatamente uma melhor compreensão do estudo realizado. E essa história começou já há algum tempo.

Ainda na graduação, em uma das muitas discussões informais com os amigos, o tema trabalho chegou à mesa. Como no meu caso, na época estagiário da Justiça do Trabalho, a maioria de nós desempenhava alguma atividade remunerada, mas não todos. O que havia de comum era o fato de todos estudarem para “sermos alguém na vida”, expressão que se fez presente naquela noite. Surgiram, portanto, algumas questões a serem debatidas: quem seria esse alguém que se determinaria exclusivamente pela profissão exercida? E de que vida estávamos tratando? Pessoal? Profissional? Ou sequer haveria a possibilidade de separá-las?

À época, nossas limitações eram manifestas. A palavra Psicodinâmica não era familiar entre nenhum de nós. Ergonomia, por sua vez, parecia se relacionar com demandas exclusivamente posturais e era matéria de estudo de engenheiros. As questões objetivas mal eram compreendidas, quiçá as subjetivas. No entanto, reconhecemos naquela conversa a importância do trabalho, suas dimensões e como nos estruturamos a partir deste. Era curioso o fato de usualmente nos apresentarmos pelo nome, seguido da ocupação profissional. Ali iniciou o interesse pelo que hoje é o meu meio de vida.

Em julho de 2015, eu saía da faculdade de Direito com a carteira da OAB em mãos e cheio de dúvidas na cabeça. Acabei optando pela razão e voltei para casa. Mas, cedo ou

---

<sup>1</sup> A autobiografia intelectual de Edgar Morin é apresentada como um entrelaço de sua vida profissional e pessoal - sua própria vida - uma vez que para o autor, a vida intelectual é inseparável da vida de experiências. Dessa maneira, influenciado pela obra de Morin, toda a Dissertação e especialmente esta primeira parte intitulada de “ONDE TUDO COMEÇA”, busca demonstrar o agrupamento entre perspectivas pessoais, profissionais do pesquisador para, somente então, encontrar-se com as teóricas. Uma trajetória marcada por antagonismos e recomeços e que está sempre em movimento e, portanto, em constante desenvolvimento.

tarde, meu coração também seria seduzido e a razão passou a caminhar lado a lado com a emoção. Era novembro de 2015 quando, para cobrir a ausência de um colega, entrei pela primeira vez no Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Limeira/SP. O convite para retornar na semana seguinte aconteceu e, desde então, tornou-se parte semanal e fundamental de meu trabalho<sup>2</sup>.

No Brasil, os sindicatos têm por finalidade “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”<sup>3</sup> e conviver neste meio possibilitou a quebra de paradigmas que intrinsecamente se construíram durante a graduação. Ao refutar como suficiente o pragmatismo naturalizado da aplicação de conceitos sedimentados em lei e propor uma construção a partir de outras bases, tão ou mais essenciais que a própria legislação, surgem necessidades e reflexões que não mais se desfazem.

Em outras palavras, ao conhecer os obreiros do ramo da Construção Civil e ter a oportunidade de escutar e compartilhar de suas vivências, deparei-me com uma realidade que não está integralmente explicitada na legislação e tampouco elucidada pelos dogmas jurídicos. Obviamente não rompi com a lei, mas deixei de tê-la por finalidade própria. Dessa maneira, o contato com outras disciplinas que estavam presentes no mesmo norte de ação se fez necessário para uma compreensão autêntica do ambiente em que estava inserido.

Talvez, se a minha atuação profissional estivesse baseada em outro setor, as minhas assimilações não seriam as mesmas. Isto porque, o ramo da Construção Civil, além de destacar-se como importante setor desenvolvimentista, possui características próprias, especialmente quando analisada as condições de trabalho. Informalidade, baixos salários, pouca qualificação, terceirização ilícita - nas chamadas *empresas gato*, alcoolismo latente, entre diversos outros fatores, situam o ramo da construção entre os setores com maior risco de acidentes de trabalho no país, o primeiro em incapacidade permanente e o segundo em mortes<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Já tive a oportunidade de fazer um paralelo entre relações sindicais e interdisciplinaridade em: “Gustavo Tank Bergstrom: A culpa é de quem?” Publicado na revista digital Justificando. Aliás, esse ensaio foi fruto de uma disciplina na Pós-Graduação do Programa Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais na Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade de Campinas, ministrada pelos Professores Eduardo José Marandola Junior e Sandra Francisca Bezerra Gemma, no segundo semestre de 2019.

<sup>3</sup> Artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 dispõe que “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

<sup>4</sup> Dados oficiais da Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMAT, referentes ao ano de 2019.

Mesmo que em rápida análise, os dados chocam. E, curiosamente, estabeleceu-se como critério, replicando-se por todo o Brasil. Dos centros urbanos e capitais às áreas mais remotas, das obras monumentais às reparações residenciais, das grandes construtoras até as pequenas empresas, a sintomática do setor é predominantemente a mesma.

Tais questões ofertam profundas reflexões sobre a influência do trabalho na saúde dos indivíduos e, conseqüentemente, trazem enigmas: como é possível alguns destes obreiros conseguirem manter a sua sanidade quando, em determinadas situações, podem ser alvo de profundos ataques oriundos do seu ambiental laboral?<sup>5</sup> É possível propor diversas explicações para esta indagação, valendo-se dos mais variados campos: econômico, sociológico, jurídico, histórico, entre outros. Mas, por mais que seja fundamental ancorar-se nessas disciplinas para a macro compreensão do meio, somente a Psicodinâmica do Trabalho e a Ergonomia, campos que compreendem o labor pela perspectiva do real, é que poderão explicitar a questão com o devido aprofundamento.

Assim, não se trata de renunciar as contribuições trazidas por abordagens dominantes que embasaram e produziram estudos voltados para o trabalho, as quais continuam sendo tão enriquecedoras quanto necessárias. Trata-se de compreender o trabalho a partir de outras perspectivas, fundadas especialmente nas estratégias (individuais e/ou coletivas) dos trabalhadores, as quais são vislumbradas empiricamente através dos referenciais teóricos neste trabalho combinados.

## **1.2 – Introdução**

O trabalho carrega consigo tantos significados. Na palavra, na atividade, na identidade de vida. E existe um mundo à parte dentro de cada pedaço da nossa experiência cotidiana laboral. Hoje, após aprofundar o contato com os obreiros na indústria da construção, sei a dimensão que seus trabalhadores diariamente entregam: uma grandeza sobre-humana.

Em uma das minhas primeiras visitas na obra pública que vocês conhecerão no decorrer desta pesquisa, eu havia ficado por quatro dias longe do canteiro - os terceirizados têm essa característica de trabalharem em vários lugares simultaneamente – e meus retornos eram condicionados dessa maneira. Ao chegar e cumprimentar alguns

---

<sup>5</sup> Indagação baseada em similar questionamento contido no texto “Comentário ao artigo “A Sublimação, entre Sofrimento e Prazer no Trabalho”, de João Areosa (2013).

engenheiros na sala climatizada da obra, fui questionado em tom amigável do porquê da minha demora em retornar. Estes sequer sabiam da ausência do terceirizados nos últimos dias. Por razões como esta, até pensei que o título desse trabalho pudesse ser: “Postos invisíveis de trabalho: terceirizados no ramo da Construção Civil”. Não seria exagero algum.

Essa capa de invisibilidade que revestem os terceirizados, quando analisada superficialmente, pode dar a sensação de que se refere apenas às questões de trato, ou até de empatia. Quando aprofundada, percebe-se que o desconhecimento e o esquecimento daqueles que tem por função coordenar equipes e gerenciar projetos vai impactar profundamente o trabalho dos terceirizados, desde o momento da concepção de suas tarefas, até o de sua plena execução.

Em desconexões assim é que surgiram diversas das dificuldades no grupo de trabalhadores que acompanhei. O campo indica que, dificilmente, as consequências aparecem imediatamente. Elas, na verdade, surgem apenas lá na frente, com os trabalhadores que sustentam posições mais frágeis. E assim o planejado e prescrito aparta-se do real.

De todo modo, o título “Postos Terceirizados de Trabalho: vivências no ramo da Construção Civil de Limeira/SP” permaneceu. E não por acaso. O campo, ao mesmo tempo em que indica algumas mazelas do trabalho terceirizado, igualmente tem a capacidade de demonstrar toda a sabedoria, inteligência e habilidades que esses obreiros detém e que merecem ser destacadas.

Ingênuo, nesse sentido, quem pensa que a astúcia dos obreiros nasce e desenvolve-se apenas no ambiente de trabalho, ou que é ensinada pela hierarquia das obras. Existe algo a mais, impossível de ser simplesmente ensinada, mas que pode ser contada. E a Construção Civil tem os seus traços próprios, de constituição obreira emblemática. É majoritariamente composta por negros e distantes do Estado de São Paulo, cada qual com sua história de vida, de sofrimentos e amores, de saudades da família e do sonho da oportunidade seráfica em solo paulista.

O trabalho desses obreiros não começou hoje e não termina na obra de amanhã. É, portanto, indissociável das origens da terra natal, que cruza fronteiras estatais e barreiras culturais, para somente então estabelecer-se nos canteiros de obra como um saber tácito que é inseparável do sujeito. Logo, o trabalho aqui entendido é aquele como

uma atividade humana que mobiliza corpo e também a mente, transformando sua natureza externa.

Nesse escopo, a presente pesquisa buscou responder a seguinte indagação: **como é trabalhar sendo terceirizado no ramo da Construção Civil?**

Com o objetivo de analisar as vivências dos terceirizados no ramo, por meio do trabalho real desempenhado por estes, considerou-se as diversas dimensões que o labor pode oferecer. Isto é, questões objetivas que norteiam as relações laborais, mas especialmente o trabalhar que alcança a subjetividade. Que se caracteriza pelo sofrimento, pelas dificuldades e falhas, pela dúvida e pela angústia. Pelas estratégias de defesa, individuais e/ou coletivas. Pelas superações, pelo reconhecimento, pela construção de identidade, pelo sentido e pelo prazer.

Para tanto, a pesquisa adotou como metodologia conceitos existentes na Psicodinâmica do Trabalho e a Análise Ergonômica do Trabalho como base para compreensão do trabalho dos terceirizados inseridos no ramo da Construção Civil de Limeira/SP, destacando como aporte metodológico o diálogo com outros campos teóricos do trabalho, a citar especialmente a Sociologia do Trabalho e a Economia.

### **1.2.1 - Psicodinâmica do Trabalho – PDT**

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida por Christophe Dejours durante os anos de 1980 na França, apoiada em conceitos da Psicanálise e Psicossomática. Inicialmente, foi construída com referenciais teóricos da psicopatologia do trabalho que, de maneira inovadora, promoviam a discussão entre trabalho e saúde mental, razão pela qual, ao longo dos anos, evoluiu para um próprio organismo, tornando-se uma abordagem autônoma com objeto, conceitos e métodos particulares (DEJOURS, 1992).

Em seu conjunto teórico-metodológico, a PDT foca especialmente na compreensão entre aspectos psíquicos e subjetivos, os quais são mobilizados a partir das condições de trabalho e pela organização de trabalho. Como condições de trabalho entende-se o corpo dos trabalhadores, as quais envolvem pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas relacionadas ao posto de trabalho.

Já por organização de trabalho, entende-se, por um lado, a divisão do trabalho (divisão de tarefas, ritmo de trabalho, o modo operatório prescrito) e, por outro lado, a divisão social (repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, entre

outros), sendo complementares entre si (ABDOUCHELI; DEJOURS, 1994). Desse modo, estão presentes na organização do trabalho tanto as relações horizontais, quanto as relações verticais.

Seu objetivo, portanto, é analisar os aspectos menos palpáveis daquilo que é vivenciado pelo indivíduo dentro do processo produtivo, já que trabalho é o que implica, em termos humanos, o fato de trabalhar: os gestos, o saber-fazer, o envolvimento do corpo e da inteligência, a capacidade de analisar, interpretar e reagir às situações (DEJOURS, 2004). Assim, sua atuação não está apenas associada ao componente salarial ou à relação formal de emprego, mas conecta-se especialmente em aspectos em que “a personalidade se envolve no enfrentamento de uma tarefa sujeita à constrangimentos materiais e sociais” (DEJOURS, 2007, p. 72).

Trata-se de estudar a inter-relação entre “o sofrimento psíquico, oriundo dos conflitos entre o sujeito e a realidade de trabalho, e as estratégias de mediação empregadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer” (FERREIRA, MENDES, no prelo). Neste estado de luta, os trabalhadores empregam as chamadas estratégias de defesa coletivas, com o objetivo de subjetivar o sofrimento, caracterizadas a partir do estabelecimento de regras e consenso entre os membros de uma determinada categoria profissional (DEJOURS, 1992; 2013).

Para tanto, compreender as relações de trabalho exige mais do que a observação, mas, sobretudo, exige a escuta coletiva voltada para quem executa o trabalho, ou seja, para o detentor de toda a expertise. Assim, ao se propor a compreender o trabalho em sua complexidade, é necessário entendê-lo e explicá-lo para além do que é visível e mensurável, sendo necessário considerar as vivências que ele propicia (HELOANI, LANCMAN, 2004). Esta abordagem permite uma análise do ambiente de trabalho como um sistema vivo (SZNELWAR, 2015) e não apenas centrada em materiais ou ferramentas.

Diferentemente da Ergonomia, a PDT “não busca transformar o trabalho, mas modificar as relações subjetivas no trabalho” (MOLINIER, 2001, p. 134). Logo, sua abordagem não tem por finalidade formular recomendações ou modificações a serem implantadas nos postos de trabalho e sim favorecer processos de reflexão que transformem não o trabalho, mas tanto o trabalhar, quanto o próprio trabalhador (MOLINIER, 2001; HELOAN, LANCMAN, 2004).

Assim, a psicodinâmica privilegia a clínica como modo de construção do conhecimento, de interpretação e de análise do trabalho, colocando-se como instrumento de emancipação capaz de compreender os processos de saúde do trabalho (MENDES, 2007; apud GIONGO et al., 2015). “Nesta perspectiva, saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas o potencial que cada trabalhador possui de utilização dos recursos internos e externos para transformação do sofrimento na busca pelo prazer e realização” (GIONGO et al., 2015, p. 805).

Portanto, a teoria desenvolvida por Dejours permite descolar-se do paradigma positivista e aproximar-se da perspectiva dos trabalhadores, dentro dos mais diversos aspectos que compõe as inter-relações existentes no cotidiano e, neste caso específico, do canteiro de obras e seus conseqüências, tais como sofrimento e prazer no trabalho, mecanismo de cooperação e estratégias de defesa.

### **1.2.2 - Análise Ergonômica de Trabalho - AET**

Embora na prática seja um termo altamente difundido, a forma como a Ergonomia é compreendida está comumente associada a uma noção reducionista de aspectos materiais, instrumentais, postos de trabalho e prescrições para correções posturais. Assim, reiteradamente é relacionada ao campo físico do trabalho e àquilo que é visualmente expresso nos gestos e ações dos trabalhadores.

Entretanto, para além de tais aspectos, a Ergonomia constituiu um sistema mais amplo do conhecimento sobre o trabalho, do indivíduo e de seus meios. Sua finalidade é transformar o trabalho de forma a adaptá-lo às características humanas e os processos produtivos (GUÉRIN et al., 2001). Ao se posicionar dessa maneira, na contracorrente hegemônica, onde os pensamentos tayloristas e fordistas eram amplamente disseminados, a Ergonomia possibilita uma discussão política que, sobretudo, desencadeia processos de transformação no trabalho e, conseqüentemente, na sociedade (SZNELWAR, 2015).

Logo, a Ergonomia está entre dois objetivos: a organização e sua eficiência, qualidade e confiabilidade; e as pessoas, em relação à saúde, segurança e satisfação no trabalho (FALZON, 2007). Dessa maneira, ao se posicionar em um horizonte transformador, a Ergonomia assume um papel para impulsionar novas soluções técnicas e organizacionais (SZNELWAR, 2015). Nesse sentido, Laville (2007, p. 31), destaca que:

a história da ergonomia relaciona-se estreitamente com a história do trabalho e das técnicas, com a história dos movimentos sociais, com a história das ideias

e das ciências [...] mas esta história nunca termina, pois o trabalho e os trabalhadores evoluem, colocando novas questões.

Dentro dessa perspectiva histórica-humanista de análise do trabalho, a corrente proposta pela Ergonomia da Atividade se interessa com “o quê” os trabalhadores fazem e “porque” o fazem, considerando as variabilidades humanas e técnicas do trabalho. As primeiras questões dessa corrente aparecem na distinção entre os conceitos de tarefa e atividade, reconhecendo a cognição situada, a variabilidade das situações de trabalho e o protagonismo do trabalhador (WISNER, 2004).

Nesse caso, a Análise Ergonômica de Trabalho - AET tem servido como instrumento prático imprescindível da Ergonomia da Atividade no objetivo de transformação do trabalho. Aliás, no Brasil, a Ergonomia da Atividade se inscreve como ferramenta elementar para a Norma Regulamentadora 17 (NR-17) ao tornar obrigatória a implementação da análise ergonômica nas organizações, ainda que não devidamente difundida.

Constituindo-se como um método aberto, a AET leva em consideração a participação ativa de seus interlocutores, os quais definem os problemas a serem tratados de forma coletiva. Uma vez que seu interesse está associado a como o indivíduo efetivamente se comporta ao realizar seu trabalho e não como ele deveria se comportar, a AET pressupõem a confrontação de suas análises junto aos trabalhadores (ABRAHÃO et al, 2015). Para isso, técnicas de observação e entrevista são fundamentais para a aplicação da Análise Ergonômica do Trabalho.

Assim, a AET é uma metodologia que, como resultado do estudo do comportamento na situação de trabalho, fornece uma compreensão de como o operador constrói o problema, indica quaisquer obstáculos no caminho desta atividade e viabiliza os obstáculos para ser removido por meio de ação ergonômica. Quando a finalidade é acadêmica, a aplicação da AET também pode ter início a partir de uma demanda assimilada pelo próprio pesquisador, utilizando-a como instrumento de diagnóstico, delimitada nos objetos da pesquisa proposta (ABRAHÃO et al., 2015).

Afinal, uma das principais características da AET é ser um método destinado a examinar a complexidade, sem colocar em prova um modelo escolhido a priori (WISNER, 2004). Diferentemente de outros setores da indústria, no caso da Construção Civil, os obreiros raramente estão limitados pelos seus postos de trabalho, razão pela qual

a análise deve compreender as tarefas que compõe o sistema produtivo do ramo, possibilitando uma análise mais completa.

Ainda que na presente pesquisa não foram utilizadas todas as etapas da AET – ressalva que deve ser feita - suas ferramentas foram de extrema valia para a compreensão do meio estudado, uma vez que seu método de análise essencial para compreender as dinâmicas que envolvem o ramo da Construção Civil, especialmente quando combinada com a Psicodinâmica do Trabalho.

### **1.3 – Pandemia no percurso<sup>6</sup>**

Muita coisa aconteceu no ano de 2020. Seria impossível, dessa forma, deixar de citar a pandemia do COVID-19, ainda que sucintamente. Boa parte do planejamento para pesquisa empírica realizado desde o início esfarelou-se em conta da situação pandêmica a qual submeteu-se o mundo, drasticamente aprofundada no Brasil.

Afinal, eu já havia iniciado minhas idas ao campo no início de 2020, em uma obra privada na cidade de Limeira, indicada pelo sindicato, após semanas de negociação. No entanto, tão logo iniciada as visitas, a pandemia chegou e, por consequência, todas as pessoas externas ao que foi chamado de essencialidade da obra foram impedidas de retornar. Alternativas foram necessárias, razão pela qual iniciou-se a procura por novas obras dispostas a receber pessoas externas.

A tentativa de adaptação nos levou, através de uma vereadora da cidade, até a obra pública que, exatamente por ser pública, possibilitava a entrada de pessoas externas. Foram quase dois meses de negociação, com intervenções fundamentais da vereadora, até que o aceite finalmente viesse.

Assim, em meio a pandemia, eu retornava ao campo. O retorno, dentro de uma agenda reestruturada, foi caracterizado por dificuldades higiênicas e, obviamente, medo da contaminação. Por outro lado, saber que os trabalhadores, terceirizados ou não, prosseguiram bravamente no exercício de suas atividades, combinada com a possibilidade única de continuar a desenvolver a pesquisa, eram justificativas mais que necessárias para que o campo acontecesse.

---

<sup>6</sup> Os procedimentos das entrevistas e visitas foram tabelados em cinco quadros, anexos ao final da presente Dissertação (ANEXO 1).

#### **1.4 - Coleta de Dados e Procedimentos<sup>7</sup>**

A pesquisa foi desenvolvida partir da aproximação com duas empresas terceirizadas e a construtora principal, instaladas na construção de uma obra pública na cidade de Limeira/SP, especificamente na edificação de um viaduto.

Participaram do estudo nove trabalhadores terceirizados, sendo seis referentes à Empresa Terceirizada A (ET-A), e três referentes à Empresa Terceirizada B (ET-B). Todos os terceirizados eram do sexo masculino, com idade entre 22 e 51 anos, possuindo baixa escolaridade (ausência de ensino médio completo), oriundos de outros estados do Brasil que não São Paulo.

Os trabalhadores se ofereceram espontaneamente para participar da pesquisa após convite aberto feito no canteiro de obras. Para os terceirizados, foram estabelecidos critérios de participação na presente pesquisa: i) ser terceirizado no ramo da construção civil; ii) atuar na obra pública localizada em Limeira; iii) possuir ao menos seis meses de experiência no setor; (c) aceitar participar de entrevistas em grupo.

Também estiveram presentes no estudo os gestores de cada empresa terceirizada, além do engenheiro fiscal da prefeitura, do secretário municipal de obras e serviços públicos e o mestre de obras da construtora principal. Para estes, o convite foi direcionado individualmente, após apresentação da pesquisa.

Com relação ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica, Construção e do Mobiliário de Limeira e Região (SITICECOM), foi entrevistado o presidente da entidade, novamente com convite direcionado, após apresentação da pesquisa.

A cada um dos participantes foi designado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para assegurar as condições éticas do estudo, aprovado pelo CAEE 29778420.6.0000.5404.

Como método foram utilizadas, especialmente, as citadas disciplinas: Psicodinâmica do Trabalho – PDT e algumas etapas da Análise Ergonômica do Trabalho – AET, as quais serviram de instrumento tanto para a coleta de dados, quanto para a sua análise.

---

<sup>7</sup> Os procedimentos das entrevistas e visitas foram tabelados em cinco quadros, anexos ao final da presente Dissertação (ANEXO 1).

Primeiramente, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com a gestão da obra (prefeitura e construtora), com a finalidade de se obter tanto uma compreensão macro da construção, quanto quais eram as empresas terceirizadas instaladas.

Como segunda etapa, realizou-se o acompanhamento *in loco* do dia a dia de trabalho dos terceirizados que se ativavam simultaneamente no canteiro de obras. No total ocorreram vinte e duas visitas, com duração média entre trinta minutos e duas horas cada.

As duas primeiras etapas envolveram: i) o levantamento da documentação da construção da obra (editais, projetos, disposição das empresas no canteiro, prazos, etc.); ii) escolha das empresas e análise da organização do trabalho; iii) exame das condições de trabalho; iv) levantamento das características da população estudada; e v) análise da tarefa e observações globais da atividade.

Posteriormente, como terceira etapa, foram realizadas entrevistas coletivas semiestruturadas com os terceirizados, divididos por empresa, com vistas a compreender as vivências relacionadas ao trabalho. Foram executadas, no total, quatorze entrevistas, com duração média de uma hora cada. As entrevistas foram realizadas nas praças próximas ao canteiro de obras, local onde os trabalhadores realizavam suas refeições, valendo-se de um espaço coletivo de discussão e reflexão.

Por fim, como última e quarta etapa, em uma única oportunidade e dentro das dependências do sindicato, o presidente do SITICECOM foi entrevistado durante uma hora, novamente valendo-se de roteiro semiestruturado.

Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. Ao término dos encontros era realizado um breve resumo da conversa, ressaltando os pontos considerados mais relevantes. No último encontro com cada grupo de terceirizados foi apresentado um relatório final, com validação deste pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO 2: TERCEIRIZAÇÃO E CONSTRUÇÃO CIVIL

A legislação trabalhista nasceu por necessidade humanitária<sup>8</sup> e foi construída sob as égides de décadas de reivindicações do proletariado, apoiada no estabelecimento das instituições públicas e no fortalecimento dos sindicatos (DE LIMA et al., 2020, p. 4). Sua existência se fez necessária dentro do processo histórico para retificar as distorções econômico-sociais causadas pelo capitalismo, limitando a relação de poder que sua dinâmica econômica cria na sociedade-civil (DELGADO, 2014).

Os últimos anos, por sua vez, têm demonstrado uma ampliação da subordinação do capital à lógica das finanças (BIAVASCHI, 2017), na qual as pressões por flexibilização da legislação se intensificaram, inclusive com apoio de setores da sociedade em geral. Cristalizou-se a ideia de que os direitos conquistados e as instituições aptas a concretizá-los atentam contra o desenvolvimento econômico (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018).

Tal lógica refletiu na esterilização de conceitos e no desmoronamento da cultura jurídica laboral desenvolvida ao longo do último século, modificando-se a própria dogmática do Direito do Trabalho. Assim, “as normas se dizem ultrapassadas e, do dia para a noite, transformam-se as leis” (BERGSTRÖM, 2019), o que foi refletido em um extenso processo de desregulamentação<sup>9</sup>.

Neste escopo e após intensa pressão do setor econômico, duas alterações legislativas autorizaram a terceirização irrestrita (ou total) das atividades empresariais, independentemente do seu segmento, sendo elas: Lei n. 13.429, chamada de Lei da Terceirização; e Lei n. 13.467, popularmente denominada de Reforma Trabalhista; ambas de 2017. Muitas ações contestando a constitucionalidade das normas foram protocoladas no Supremo Tribunal Federal que, por maioria de votos (7 x 4), decidiu pela validade da

---

<sup>8</sup> Segundo Raimundo Simão de Melo, “o Direito do Trabalho nasceu por necessidade humanitária de se regulamentar as relações de trabalho entre empregados e empregadores, visando a proteção destes, em especial contra sua exposição às mais indignas e desumanas condições de trabalho, como jornadas excessivas, não existência de salário mínimo suficiente a manutenção das suas necessidades, segurança social para os momentos de invalidez, velhice e outras necessidades fundamentais do ser humano.” (MELO, Raimundo Simão de. Impactos da Reforma Trabalhista sobre o Meio Ambiente do Trabalho e a Saúde dos Trabalhadores. Revista do Advogado, n. 137, p.144-153, mar. 2018, p. 145.).

<sup>9</sup> Quatro alterações significativas ocorreram desde 2017, quando a terceirização irrestrita passou a ser possibilitada em nosso ordenamento jurídico, a citar: a Reforma Trabalhista; a “reformulação” das Normas Regulamentadoras, a lei da Liberdade Econômica; e a MP 927/2020

norma<sup>10</sup>. Dessa forma, todas as modalidades do trabalho podem ser terceirizadas pelas mais diversas empresas país afora.

Destaca-se que anterior ao ano de 2017, a terceirização era permitida apenas para as atividades não essenciais da empresa tomadora de serviços, nas chamadas atividade-meio. A lógica era repassar o serviço para outra empresa especializada, que possuía *know how* necessário para tanto<sup>11</sup> (FONSECA, 2018), a citar serviços de conservação, limpeza, segurança, alimentação, etc. Com a permissiva legal, iniciou-se um processo de contratação de trabalhadores para laborar nas atividades essenciais da empresa (atividade-fim).

A empresa intermediadora - chamada de “empresa interposta” - é contratada por aquela que recebe os serviços do trabalhador – nominada de “empresa tomadora de serviços” - que não o assalaria, mas executa os pagamentos à empresa interposta. Esta, por sua vez, assalaria o trabalhador, mesmo não sendo diretamente beneficiária de sua força de trabalho. A Fig. 1 abaixo procura elucidar a relação:

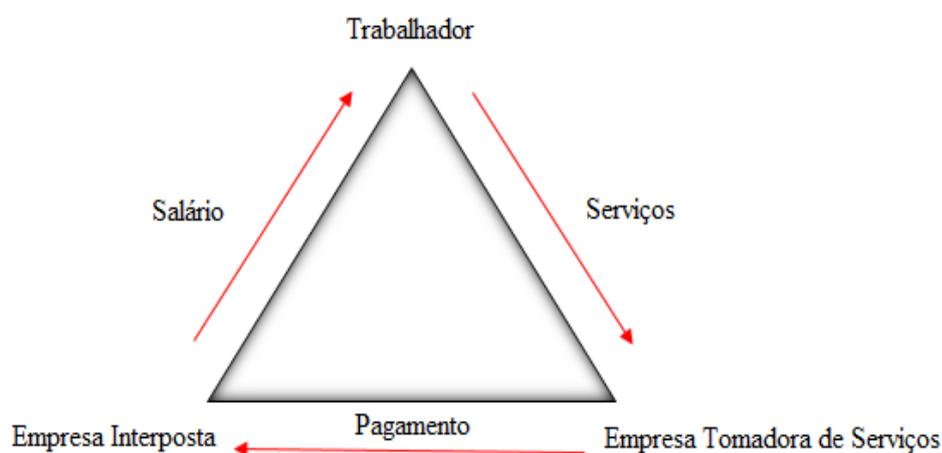


Figura 1: Terceirização Esquemática. Elaboração própria. 2020.

<sup>10</sup> Como tese de repercussão geral, ficou estabelecido pelo STF que: "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" - ADPF nº 324 e RE nº 958252.

<sup>11</sup> Nesse sentido, cita Beltran (1997, p. 494; apud FONSECA, 2018): "É, pois, um processo de transferência, para terceiros especializados, que têm a incumbência da realização de atividades acessórias ou de apoio, liberando a empresa tomadora para maior aperfeiçoamento e concentração em sua atividade-fim".

A terceirização, portanto, contrapõe-se a forma de relação bilateral – historicamente mais comum no capitalismo - na qual os direitos do trabalhador são garantidos pela empresa em que ele realmente desenvolve suas atividades (CAMPOS, 2018). Essa diferenciação tem implicações diretas no âmbito do processo e da organização do trabalho, alterando as mudanças nas políticas de gestão (ANTUNES, PRAUN, 2015).

## **2.1 - O capital também pede passagem**

Sousa et al. (2018) observa que o capital busca incessantemente elevar suas taxas de lucro, mas que, por vezes, esbarra na própria condição peculiar do sistema. Baseado em Marx (1984), os autores (*ibidem*) citam que, por característica inerente ao modo de produção do capital, há uma tendência à queda das suas taxas de lucro devido ao crescimento relativo do capital constante e a concentração de renda.

Considerando capital variável como a “força de trabalho despendida para substituir o valor equivalente dos meios de produção esgotados”, o valor da força de trabalho, basicamente, passa a ser “determinado pelo valor das mercadorias necessárias para manter e reproduzir os indivíduos que trabalham em seu estado normal” (HARVEY, 2013, p. 96-97). Ressalva-se que o valor da força de trabalho, por sua vez, é dado socialmente, já que as mercadorias supracitadas historicamente variam.

Conjuntamente, se os níveis da concentração de renda aumentam, de modo que “os mecanismos de distribuição não caminham para a socialização dos ganhos” (SOUSA et. al, 2018, p. 78), há uma perda do poder de consumo da classe trabalhadora, enquanto o capital continua a aumentar constantemente, o que ostenta um crescente desequilíbrio nas classes.

Dessa maneira, se os níveis de acumulação e o custo sobre o capital constante<sup>12</sup> e variável forem suficientemente onerosos aos capitalistas a ponto de influenciar nas taxas de lucro, o capital irá buscar formas de contrapor-se à tendência de estagnação ou queda (*ibidem*). Ainda que solução provisória, destacam-se como estratégias a desregulamentação das garantias legais e a dilapidação de mecanismos de proteção social, com a conseqüente expansão de meios de contratação com remuneração e condições de trabalho inferiores.

---

<sup>12</sup> Segundo Marx (1984), capital constante refere-se à reunião de matéria prima e meios de produção, cujo valor é dado pelos valores de matérias primas e meios de produção necessários para produzi-los.

Afinal, endurecendo as relações entre o capital e o trabalho, os efetivos são considerados como um custo que convém reduzir de todos os modos, uma “variável de ajustamento”, que é preciso flexibilizar ao máximo, a fim de se adaptar às exigências do mercado (GAULEJAC, 2007). Essa necessidade impulsiona o capital a apresentar “um movimento tendencial onde a *informalidade* e a *precarização* tornaram-se mecanismos recorrentes para a ampliação do lucro das empresas” (ANTUNES, 2015, p. 4).

Nessa perspectiva, o movimento só é possível graças ao processo histórico que estimulou diversas transformações no sistema produtivo, seja na organização do trabalho, seja em seus meios e modos de produção, seja nas formas de trabalho (DEJOURS, 2004; HARVEY, 2013).

Chesnais (2008) aponta que a intensificação das transformações do capital é consequência de mais de cinquenta anos de superprodução e acumulação permanente do capital, ligada a dois fatos: anarquia da concorrência, causada pela liberalização e mundialização; e forte abertura ao mercado mundial, com destaque para a China. Sendo “cada vez mais difícil competir com os padrões chineses e indianos de superexploração do trabalho” (ANTUNES, 2015, p. 5), “cuja finalidade é a criação de valor e de mais-valia na indústria manufatureira (SOUSA, et. al, 2018, p. 80), a terceirização se tornou uma alternativa leal às exigências mercadológicas (ANTUNES, DRUCK, 2014).

Altamente difundida, o fenômeno da terceirização foi incorporado tanto pelo mercado, quanto pelo setor público, ainda que de forma indireta. Em efeito, “essa única ofensiva possibilitou enfrentar dois problemas simultaneamente: diminuir o tamanho do Estado, [...] flexibilizando e reduzindo os custos do trabalho (SOUSA, et. al, 2018, p. 84), tornando-se um novo elixir da vida empresarial, sob o pretexto de aumentar a produtividade e a competitividade (ANTUNES, 2015). Deste modo, sua implementação “oriunda de aparentes soluções, está amplamente associada às linhas neoliberais, ou ao chamado “livre mercado”, em que o capital financeiro prepondera” (HARVEY, 2013, p. 12).

No Brasil, a terceirização tem sido registrada desde o final da década de 1960, sendo inicialmente estimulada pelo Estado (CAMPOS, 2018). Somente a partir da década de 1970 é que sua implementação no setor privado iniciou, através de um processo periódico, gradual e incisivo do modelo *toyotista* de produção (DELGADO, AMORIN,

2015). Sua difusão foi tão grande, sobretudo após os anos 1990, que foi definido por Graça Druck como “epidemia da qualidade e da produtividade”<sup>13</sup> (1999; 2007; 2014).

Para Antunes e Praun (2018, p. 154-155), o modelo *toyotista* se difere dos outros por: (a) ser uma produção diretamente vinculada com a demanda; (b) apoiar-se no trabalho multivariado e em equipe; (c) estruturar-se em processos flexíveis, possibilitando ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas; (d) ter como princípio o *just-in-time*, efetivada em menor tempo possível; (e) desenvolver o sistema *kanban* – senhas de comando menores em comparação ao fordismo;

Além de (f) as empresas do complexo produtivo *toyotista* estruturarem-se horizontalmente, ao contrário da verticalidade fordista. Desse modo, na fábrica fordista, enquanto aproximadamente 75% da produção era realizada em seu interior, na fábrica toyotista, apenas 25% era produção interna; e, por fim, (g) desenvolver a criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade das empresas e permitindo que elas se apropriem do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho.

Trata-se, dessa forma, de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com meios menos efetivos (GAULEJAC, 2007), no qual “o desempenho e a rentabilidade são medidos em curto prazo, “em tempo real”, pondo o conjunto do sistema de produção em uma tensão permanente: zero atraso, tempo exato, fluxos tensos, gerenciamento imediato” (*ibidem*, p. 41). Não por coincidência, a terceirização, por sua capacidade de capilarização, auxilia na agilidade do processo produtivo.

Notório, portanto, que “a reestruturação do capital e a desestruturação da força de trabalho, uma das tendências crescentes para o primeiro compensar sua própria crise, manifestada na queda da taxa de lucros, consiste nas subcontratações” (FREIRE, 2015, p. 489), aqui contemplada a terceirização. Seja por meio da reorganização, da

---

<sup>13</sup> Segundo a autora, essas duas práticas de gestão, mesmo que já testadas e aplicadas anteriormente em vários setores e empresas, assumem, nesta última década, um caráter epidêmico. De fato, generalizam-se com muita rapidez por todas as atividades da economia, na produção industrial, nos serviços, no comércio, em empresas de porte pequeno, médio e grande. No caso da terceirização, além desta rápida e ampla difusão, há um elemento qualitativo de peso, pois muda o tipo de atividade terceirizada, atingindo não somente aquelas áreas consideradas periféricas – os serviços de apoio (alimentação, limpeza, transporte, etc.), como também, as nucleares ou centrais (produção, operação, manutenção, usinagem, etc.). (DRUCK, 1999, p. 102).

reestruturação, de novos meios de contratação, o capital é capaz de ajustar suas exigências, certamente não sem gerar estresse e trazer dificuldades (HARVEY, 2013).

## **2.2 – O ramo da Construção Civil no Brasil**

O ramo da Construção Civil é uma atividade econômica caracterizada como industrial na medida em que, ao agregar insumos e trabalho, constitui um processo de transformação a partir de matérias-primas, visando à produção de um bem (ARAGÃO; PEQUENO, 2018). Enquanto em uma fábrica, o produto é construído ao longo de uma linha de produção, na Construção Civil é exigido o “deslocamento dos insumos e da força de trabalho para o sítio fixo onde a edificação deve ser produzida” (*ibidem*, p. 88).

A construção é dividida em etapas, que dependem da tipificação da obra e de determinado projeto, sendo usualmente iniciada com a preparação do solo. Por tipificação da obra, sua divisão ocorre fundamentalmente de duas formas: leve e pesada. Enquanto a primeira engloba todos os empreendimentos imobiliários, obras de edificações, tais como casas, templos e todos os demais tipos de edifícios, a Construção Civil pesada corresponde às grandes obras ligadas à infraestrutura, tais como estradas, pontes, viadutos, barragens, aeroportos, montagem industrial, pavimentação, entre outros (GASPERINI et. al, 2019).

Não é por acaso que o ramo da Construção Civil foi incorporado como posição estratégica de políticas macroeconômicas no país, chegando a atingir cerca de 10% do PIB nacional no período de 2004 a 2013 (*ibidem*). Nessa perspectiva, Manzano e Duarte (2017) reforçam que os grupos de atividade com maior dinamismo em termos de novas ocupações foram justamente aqueles que estiveram no alvo de políticas governamentais.

Afinal, investimentos como medida anticíclica podem trazer impactos positivos na economia, seja porque gera postos de trabalho, seja porque possibilita o acesso a moradia de diversos cidadãos; seja porque impacta na qualidade de vida de diversas pessoas; questões que inclusive podem favorecer o consumo. O investimento na Construção Civil igualmente ativa uma cadeia produtiva, gerando tanto empregos diretos, quanto indiretos. Cita-se, por exemplo, a indústria de transformação (aço, vidro, cerâmica, entre outros), o setor terciário, ao mobilizar transporte e comércio para vendas dos citados materiais, entre outros pontos.

Para os Manzano e Duarte (2018, p. 80), a Construção Civil também é “beneficiada pelo avanço de crédito imobiliário e pelo programa Minha Casa Minha

vida”. Nesse mesmo sentido, conforme aponta estudo do Dieese (2020), o crédito para pessoas físicas é bastante relevante para o setor, com destaques para os recursos do Sistema Financeiro da Habitação (SFH) e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Por outro lado, com a diminuição de políticas macroeconômicas de investimento público nos últimos anos, especialmente a partir de 2015, a participação da Construção Civil no PIB nacional sofreu redução sistemática. Como resultado, a participação que atingiu 6,5% em 2012, caiu para 3,7% em 2019, conforme demonstra o Gráfico 1 abaixo:

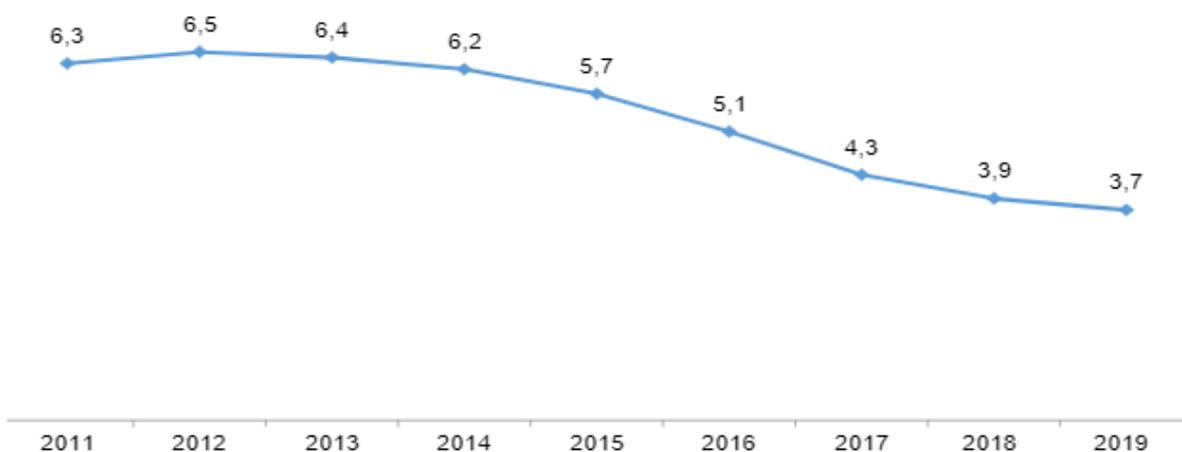


Gráfico 1: Participação da Construção Civil no Produto Interno Bruto (%) brasileiro de 2011 a 2019.  
Fonte: IBGE. Elaboração DIEESE, 2020.

Percebe-se, dessa forma, que o setor atua como importante termômetro da economia brasileira, refletindo fielmente os impactos gerados por políticas macroeconômicas e o conseqüente crescimento econômico do país, ou a própria estagnação ou recessão. Com a chegada da pandemia do COVID-19 em 2020, o cenário era desanimador. Afinal, a crise sanitária combinada com o esvaziamento do papel do Estado como indutor de investimentos trazia baixas expectativas de recuperação econômica e geração de empregos.

O que se vislumbrou, no entanto, foi uma retomada da participação crescente do setor no PIB a partir de 2020, quando os baixos patamares das taxas de juros impulsionaram a reação no ramo imobiliário. O saldo positivo foi majorado em 2021, quando o setor apresentou expansão de 7,6% segundo a Câmara Brasileira da Indústria

da Construção e gerou aproximadamente 285 mil novos empregos formais no ramo (CBIC, 2021), patamar que não era alcançado desde 2016.

### 2.3 – O perfil dos terceirizados na Construção Civil: dados gerais

Analisando o perfil dos trabalhadores formais do setor da Construção Civil a partir de dados do DIEESE (2020), percebe-se que a maioria do ramo é formada por homens, representando 90,1% do total. A remuneração média dos homens era inferior à remuneração média das mulheres, diferente do que ocorre em outros setores, os quais normalmente possui homens trabalhando em cargos de chefia. Na indústria da Construção Civil, o número de mulheres trabalhando fora dos escritórios e setores administrativos é pequeno, razão pela qual seus ganhos são superiores aos homens (quando considerados em sua totalidade, sem análise de cargo por cargo). A faixa etária mais representativa é de 30 a 39 anos, que representa quase um terço dos trabalhadores.

Quanto ao grau de instrução, 47,3% dos trabalhadores formais da Construção Civil têm o Ensino Médio Completo, 21,3% o Fundamental Incompleto e 15,1% o Fundamental Completo (DIEESE, 2020). A indústria da construção também se caracteriza por alta informalidade dos vínculos de trabalho. “Em 2019, os ocupados por conta-própria sem contribuição para a Previdência (41,9% do total) e os empregados sem carteira de trabalho no setor privado (19,9%) representavam 61,8% dos ocupados (*ibidem*, p. 3).

A Tabela 1 abaixo indica a quantidade de empregos formais no ramo entre 2012 e 2018:

Ano	Construção de Edifícios		Obras de Infraestrutura		Serviços Especializados para Construção		Total	
	Empregos	Remuneração média (R\$)	Empregos	Remuneração média (R\$)	Empregos	Remuneração média (R\$)	Empregos	Remuneração média (R\$)
2012	1.157.108	1.334,56	945.889	2.159,70	729.573	1.437,90	2.832.570	1.636,72
2013	1.150.056	1.478,47	955.272	2.399,89	787.229	1.575,00	2.892.557	1.809,04
2014	1.114.383	1.594,01	889.164	2.512,09	812.139	1.718,34	2.815.686	1.919,79
2015	955.053	1.736,78	730.394	2.507,31	737.217	1.836,34	2.422.664	1.999,38
2016	763.647	1.871,53	589.948	2.569,52	631.809	1.967,99	1.985.404	2.109,63
2017	671.754	1.881,24	561.655	2.590,75	605.549	2.068,13	1.838.958	2.159,48
2018	663.374	1.887,64	575.217	2.565,32	623.255	2.120,24	1.861.846	2.174,87

Tabela 1: Evolução do emprego formal e da remuneração média na Construção Civil por Segmento de Atividade – Brasil de 2012 a 2018. Fonte: RAIS. Elaboração DIEESE, 2020.

Apesar de, historicamente, ser apontada como um ramo de atividades cujos métodos ainda são considerados “manufatureiros”, “arcaicos” e até “obsoletos”, a

concepção e produção é realizada por grupos socioculturais distintos, com variadas origens (ARAGÃO; PEQUENO, 2018). Em conta desta notória característica multifacetária, diferenciando-se de métodos fordistas/tayloristas (ARANTES, 2010), outras características tornaram-se são usuais no setor.

Pelatieri (et. al, 2018), nesse sentido, inclui o ramo da Construção Civil no rol das atividades tipicamente terceirizadas, destacando inclusive a existência de quarteirização (terceirização em série). Barros e Mendes (2003) igualmente apontam a profunda ligação entre o setor e a terceirização. Filgueiras (2015), cita que a indústria da construção é um dos setores que mais terceirizam no Brasil. Segundo o autor (*ibidem*), considerando apenas trabalhadores formais, aproximadamente 27% da força de trabalho no setor é terceirizada.

Não por acaso, terceirizar nas obras país afora, seja atividade-meio, seja atividade-fim, tornou-se tão usual que tais empresas são conhecidas no meio como “empresas-gato”, as quais usualmente possuem pouco ou nenhum lastro econômico, o que pode ter ligação com as baixas condições de trabalho. O fenômeno no setor igualmente pode contribuir para a rotatividade dos trabalhadores, onde a prevalência de mais da metade não ultrapassa um ano na mesma empresa (DIEESE, 2020).

## CAPÍTULO 3 – ENTRE OS SONHOS E A REALIDADE

*Foi dentro da compreensão  
Desse instante solitário  
Que, tal sua construção  
Cresceu também o operário.  
Cresceu em alto e profundo  
Em largo e no coração  
E como tudo que cresce  
Ele não cresceu em vão  
Pois além do que sabia  
- Exercer a profissão -  
O operário adquiriu  
Uma nova dimensão:  
A dimensão da poesia.<sup>14</sup>  
(...)*

### 3.1 - Conhecendo a obra: Viaduto da Barroca Funda

Localizada na rotatória Roberto Antunes de Campos, a obra, popularmente chamada de “viaduto da Barroca Funda”, foi apresentada como “a mais importante das últimas décadas”<sup>15</sup> [sic], por ser a responsável pela ligação entre região sul e a região central da cidade. Por se tratar de construção municipal e, portanto, pública, as informações de domínio público assim são tratadas neste trabalho, obedecendo ao princípio da publicidade nos atos administrativos<sup>16</sup>. Preservou-se, por outro lado, os nomes de todas as pessoas que contribuíram com a pesquisa, bem como, das empresas terceirizadas, com a finalidade de resguardar o anonimato.

A cidade de Limeira continua a ter um importante crescimento demográfico. Em recente pesquisa do IBGE, o município aumentou sua população em 10% entre 2010 – 2019, com a estimativa atual de 306.114 pessoas<sup>17</sup>. Segundo o atual secretário municipal de obras e serviços públicos, a região sul da cidade “é a que mais cresceu nos últimos anos, o que trouxe problemas de mobilidade e trânsito”<sup>18</sup> [sic]. De fato, questões como o

<sup>14</sup> Trecho da poesia “O Operário Em Construção”, de Vinícius de Moraes (1959).

<sup>15</sup> Relato do secretário municipal de obras e serviços públicos.

<sup>16</sup> Art. 37 da Constituição Federal de 1988. “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)”

<sup>17</sup> O crescimento populacional em Limeira/SP em 2019 é de 10% em relação ao último censo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2010. A cidade alcançou 306 mil habitantes em 2019 segundo estimativa do órgão. Consulta: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/limeira.html> <acesso em 25 de julho de 2021>.

<sup>18</sup> Relato do secretário municipal de obras e serviços públicos.

crescimento populacional e a expansão urbana tendem a ser geradores de dificuldade em termos de mobilidade (SILVA, COLUSSO, 2020).

O sul da cidade comporta nove bairros, com aproximadamente 80 mil pessoas vivendo no local, que utilizam a avenida Doutor Lauro Correa da Silva como principal via de acesso à região central, uma vez que rotas alternativas são escassas na região. Segundo a secretaria de mobilidade urbana da prefeitura, por mês circulam pela região aproximadamente 3 milhões de veículos.

A avenida, quando se aproxima do centro de Limeira cruza o anel viário<sup>19</sup>, o que acontecia através de uma grande rotatória até a inauguração do viaduto, chamada pelos cidadãos de barroca funda, por ser o ponto congruente entre duas baixadas. Exatamente nesse ponto é onde se formava intenso tráfego de veículos e, conseqüentemente, trânsito e engarrafamento.

A prefeitura iniciou o planejamento para construção do viaduto no início de 2018 e em 19 março de 2020 foi publicado no Jornal Oficial do Município a classificação das duas empresas que participaram da licitação da obra. A empreiteira que apresentou o menor preço e, portanto, classificou-se em primeiro lugar<sup>20</sup>, foi a Jofege Pavimentação e Construção LTDA., ao ofertar o preço global de R\$ 38.925.351,55. A obra foi economicamente viabilizada por meio de financiamento da Caixa Econômica Federal, através do FINISA<sup>21</sup> e contou com a interação entre o Governo Municipal e Governo Federal.

Em abril de 2020 as construções foram iniciadas, conforme demonstra a Fig. 2 abaixo:

---

<sup>19</sup> Anel viário é termo utilizado em algumas localidades do Brasil para definir a estrada construída no perímetro da cidade, conectando importantes vias de circulação de veículos para evitar que o tráfego afete vias de menor escoamento. O rodoanel na capital paulista é um famoso exemplo desta alternativa. Ocorre que, com a expansão das cidades, tanto em Limeira, quanto em outras localidades, o anel viário foi absorvido pela expansão dos bairros e deixou de ser uma via periférica.

<sup>20</sup> A Lei n. 10.520/2002 – Lei das Licitações, determina em seu artigo 4º, inciso X, que “para julgamento e classificação das propostas, será adotado o critério de menor preço, observados os prazos máximos para fornecimento, as especificações técnicas e parâmetros mínimos de desempenho e qualidade definidos no edital”;

<sup>21</sup> O Financiamento à Infraestrutura e ao Saneamento - FINISA, produto lançado pela Caixa Econômica Federal em 2012 para facilitar e ampliar a concessão de crédito para obras de saneamento ambiental, transporte, logística e energia.



Figura 2. Início das construções em abril de 2020. Foto própria, 2020

### 3.2 - Disposição da obra e os terceirizados

O primeiro contato com o canteiro de obras aconteceu no começo de junho de 2020. Fui recebido pelo engenheiro fiscal da prefeitura, função que se caracteriza como um braço interno do órgão público, responsável pela fiscalização e harmonização das diversas empresas que integram a obra, conforme foi descrito pelo próprio servidor: “aí eu vou fiscalizar se o cara tá no prazo, se o cara não tá no prazo, se ele tá interferindo no trabalho do outro”<sup>22</sup> [sic].

O primeiro encontro durou aproximadamente três horas, dispostas da seguinte maneira: nas primeiras duas horas acompanhei o engenheiro em um reconhecimento de todo o canteiro de obras, oportunidade em que fui apresentado à alguns terceirizados de diferentes empresas. Após, conversamos por uma hora a despeito da magnitude da obra e das expectativas da construção, especialmente para a população local.

Segundo o secretário, o viaduto dispõe de 500 metros de comprimento de viaduto, aproximadamente 175 metros de elevado, quatro faixas de rolamento, sendo duas em cada sentido, largura de 26 metros, com passagens exclusivas para pedestres e ciclistas. A

---

<sup>22</sup> Relato do engenheiro fiscal da prefeitura.

construção iniciou na primeira semana de abril de 2020, com previsão de entrega para fevereiro de 2021, dilatada para março do mesmo ano<sup>23</sup>.

Após aproximadamente um ano de construções, em 31 de março de 2021, o trânsito no local foi liberado pela primeira vez. Após a conclusão do viaduto, a ligação entre a região sul e a central passou a ser fluída, evitando em parte a formação de trânsito e ocorrência de acidentes no local.

A principal técnica empregada para construção do viaduto foi a utilização da laje elástica<sup>24</sup> e estacas<sup>25</sup> de ferro e pré-moldadas na sustentação das colunas. A engenharia da obra disponibilizou algumas fotos do projeto:



Figura 3: Fotos do projeto da construção do viaduto. Divulgação: Prefeitura de Limeira, 2020.

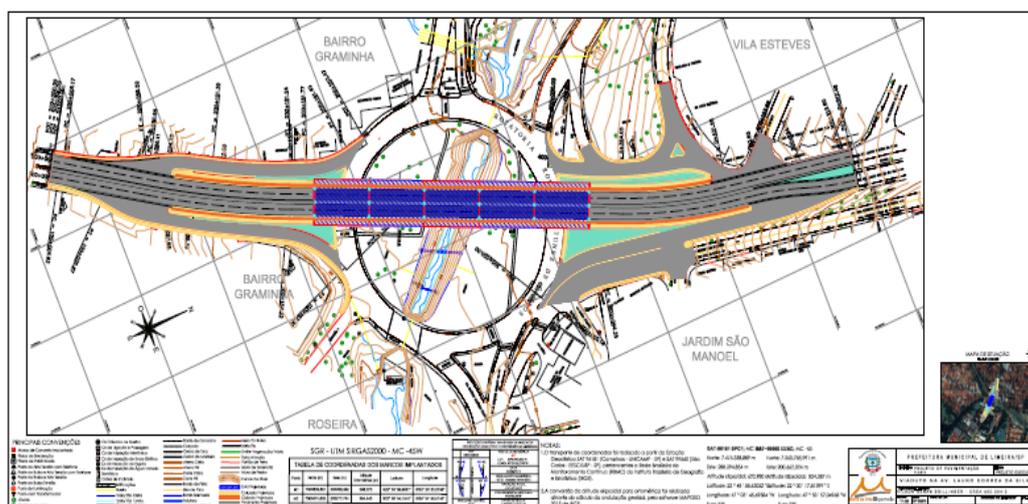


Figura 4: Projeto da construção do viaduto. Divulgação: Jofege, 2020.

<sup>23</sup> Com previsão inicial de entrega para fevereiro de 2021, a prefeitura de Limeira dilatou o prazo de entrega para março de 2021, sob a justificativa de fortes chuvas que acometeram a cidade desde novembro de 2020 atrasaram o bom andamento das construções.

<sup>24</sup> A laje elástica é a utilização de técnica de construção que substituiu a utilização de vigas de concreto por cabos de aço revestidos no concreto. O material deve ser homogêneo para comportar-se elasticamente.

<sup>25</sup> As estacas são responsáveis pela sustentação das colunas, e podem ser de concreto (pré-moldadas) ou de ferro, variando conforme a dureza do solo e a profundidade do terreno.

A segunda visita ocorreu ainda na mesma semana, novamente com o engenheiro fiscal, mas dessa vez para tratar especificamente da disposição e organização da obra. Segundo o profissional, a obra foi dividida em quatro partes para facilitar na organização da gestão, sendo: (a) ponte de acesso parte sul; (b) ponte de acesso parte norte; (c) viaduto; e (d) base da rotatória.

No momento da segunda entrevista<sup>26</sup>, havia vinte e nove empresas dividindo o espaço da obra, totalizando cento e vinte trabalhadores, dos quais entre 25% e 30% eram terceirizados. A quantidade de empresas assusta, mas é importante ressaltar que muitas delas são fornecedores, ou atuam em setores de parceria com a prefeitura (eletricidade, esgoto, telecomunicações, etc.) e, portanto, possuem uma relação horizontal com a construtora principal, não havendo subordinação direta ou indireta. A construtora principal, segundo o engenheiro fiscal, havia “contratado umas seis”<sup>27</sup> [sic], estas sim inseridas no regime de terceirização e, portanto, objetos de estudo.

Caminhando pelo campo, era de fácil constatação os terceirizados espalhados pelo canteiro, já que vestiam uniformes diferentes e utilizavam máquinas próprias em sua maioria. Ainda que no início o engenheiro fiscal desejasse que a pesquisa de campo fosse desenvolvida também sob sua supervisão, aos poucos e de forma natural, sua presença tornou-se escassa, permitindo que a pesquisa fluísse com boa liberdade.

### **3.3 – Empresa Terceirizada A (ET-A)**

No mesmo dia em que fiz o reconhecimento da obra com o engenheiro fiscal, fui apresentado aos trabalhadores da Empresa Terceirizada A, apelidada de ET-A, a fim de facilitar a leitura. Eram três obreiros que, até a minha chegada, laboravam normalmente, cada qual em sua função. A máquina – a maior de toda a obra – era operada pelo mais experiente entre eles, que imediatamente se voluntariou a participar da pesquisa, com concordância dos outros dois colegas ao lado.

A ET-A é a empresa responsável pelas fundações e está estabelecida no interior de São Paulo, cerca de 60 km de Limeira. Assim, seus trabalhadores viajavam diariamente até a obra, em veículo da empregadora. No total, a ET-A dispõe de aproximadamente

---

<sup>26</sup> É importante tratar dos números no momento em que as entrevistas ocorreram. Segundo o secretário municipal de obras e serviços públicos, o número de empresas, trabalhadores e terceirizados altera conforme a obra desenvolve-se: “isso também é variável, né? Ele é flutuante, então hoje, por exemplo, a obra tá lá com estaqueamento das estacas de fundação é, tá com uma equipe terceirizada e quando terminarem vão embora, então muda muito, tá?” [sic].

<sup>27</sup> Relato fiscal da prefeitura.

cinquenta trabalhadores, que se ativam por todo o Brasil, especialmente na região Sudeste.

Para a obra pública em Limeira, foram deslocados seis trabalhadores e duas máquinas. Enquanto a primeira máquina e seus três trabalhadores chegaram logo após a topografia finalizar a marcação, em abril de 2020, a segunda máquina com os seus outros três trabalhadores, vieram apenas em julho de 2020, com a finalidade de acelerar o processo e cumprir com o prazo estabelecido pelos projetistas. A organização da ET-A, portanto, era a seguinte:

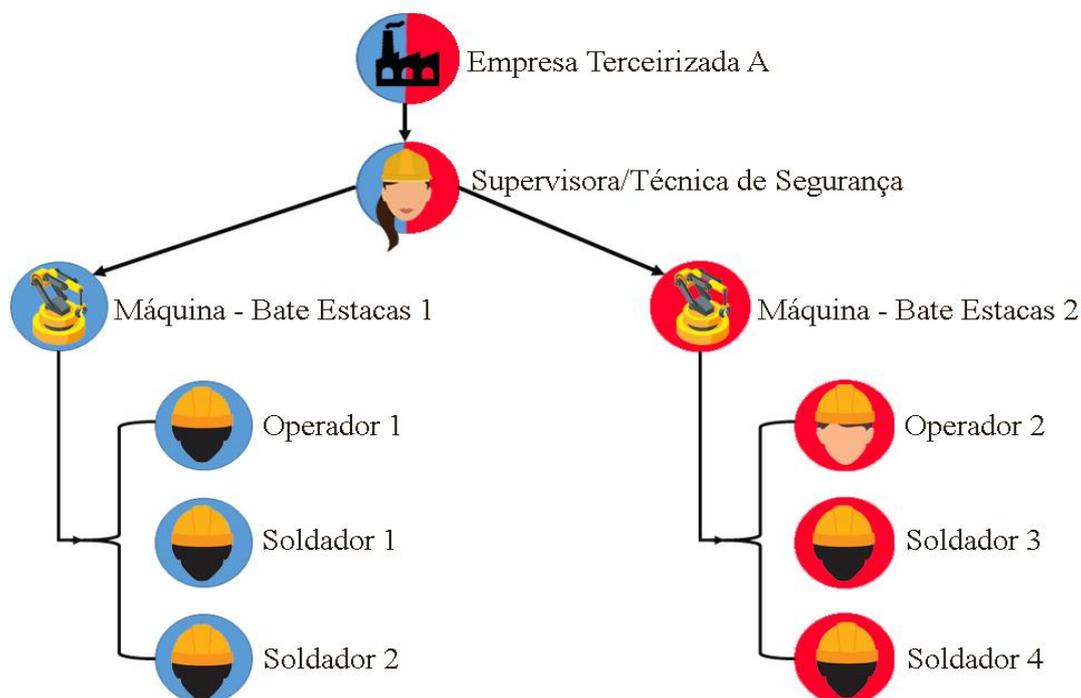


Figura 5: Organização da Empresa Terceirizada A (ET-A). Elaboração própria, 2021.

Apesar da ET-A ser constituída por uma gestora, técnica de segurança por formação e chamada de supervisora, conforme relataram os trabalhadores, durante o tempo em que acompanhei os terceirizados, presenciei sua visita apenas uma vez. Ocorreu quando a máquina bate estacas 1 quebrou e precisou ser ajustada por equipe especializada. Não por acaso, esta foi a única vez em que vi os terceirizados preocupados com a coleta de dados no canteiro de obras.

Em Limeira, a ET-A foi responsável pela fixação das estacas (pré-moldadas de concreto e as de ferro) responsáveis pela estrutura de sustentação do viaduto. A escolha pelo material das estacas é feita conforme o solo. Próxima do local em que corre o riacho,

onde o solo tende a ser menos rígido, as estacas pré-moldadas de concreto compõem a fundação. Nas áreas extremas, lugar em que a rigidez do solo pode ser maior, são utilizadas as estacas de ferro, material que permite a solda.

Cada estaca de concreto mede entre 8-12 metros, enquanto as estacas de ferro, conforme a necessidade, podem ser soldadas umas às outras e chegam a medir mais de 20 metros, alcançando grandes profundidades. Foram cravadas aproximadamente 300 estacas em toda a obra, das quais 200 eram de ferro e 100 pré-moldadas.

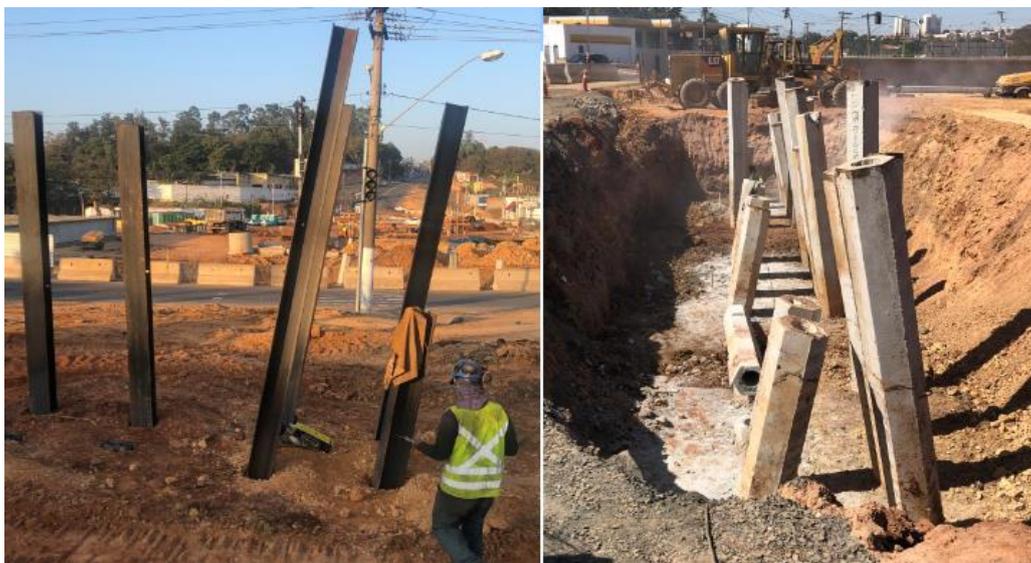


Figura 6 e 7: Estacas de ferro (esq.). Estacas pré-moldadas de concreto (dir.). Fotos próprias, 2020.

Com a competência de fixar o material no solo, as máquinas batedoras de estacas realizam a cravação por meio de percussão aplicada na cabeça da estaca até a profundidade desejada. A batedora da obra utiliza de tecnologia conhecida por pilão de duplo efeito, uma vez que a máquina trabalha tanto para içar, quanto para descer o martelo. Dessa forma, consegue uma frequência muito maior de cravação, com capacidade para alcançar 200 golpes por minuto. A inclinação das estacas é definida a partir do estudo do solo e incorporada ao projeto, sendo responsabilidade dos terceirizados da ET-A a correta angulação.



Figura 8: Máquina Bate Estacas 1. Foto própria, 2020.

Finalizada esta etapa de fixação das estacas, são construídos os blocos de concreto exatamente em cima da área onde estão as estacas, que servirão de base para os pilares do viaduto. As estacas, com seus respectivos blocos e pilares estão divididos em seis eixos principais ao longo do canteiro. Há, ainda, um sétimo local de cravação de estacas, mas que serviram para outro propósito: tendo em vista que a obra pública desapropriou parte de propriedades privadas, as estacas mais extremas foram utilizadas para sustentação do solo e do muro de um desses locais. A disposição das máquinas seguiu a mesma ordem dos eixos onde foram fixadas as estacas:

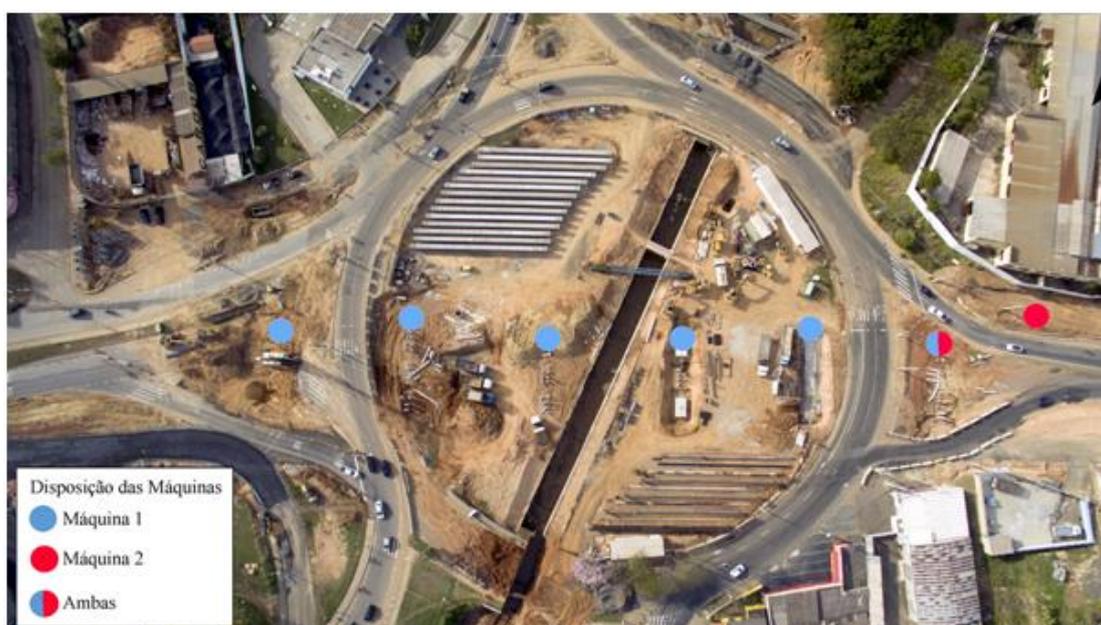


Figura 9: Disposição das máquinas (ET-A) no canteiro de obras. Foto e legenda própria. 2020.

### 3.3.1 - Rotina

Todos os trabalhadores da ET-A eram externos a cidade de Limeira e, portanto, viajavam diariamente em transporte fornecido pela própria empregadora. Por ser uma empresa terceirizada e que atua em diversas obras simultaneamente, o transporte fornecido e seus relativos arranjos podiam alternar com alguma frequência, o que não sempre era do agrado dos trabalhadores, já que alterações podiam impactar diretamente no conforto e tempo de estrada.

Com vistas a estabelecer um critério, a camionete da empresa de sete lugares era o transporte mais utilizado, conduzido por motorista da empregadora, que buscava cada funcionário em sua respectiva casa e então seguia para Limeira. Como deveriam chegar por volta das 6:45 horas na obra, com tempo suficiente para tomar café e vestir os equipamentos de segurança, o transporte passava a partir das 5:15 horas na casa dos obreiros, de modo que aproximadamente às 6:00 horas estivessem na estrada.

Assim que chegavam na obra, havia um contêiner vermelho com bolachas de água e sal, café preto já açucarado, além dos equipamentos de segurança e ferramentas que seriam utilizadas ao longo do dia. O momento do café era de descontração, no qual os trabalhadores: discutiam jocosamente o jogo de futebol do dia anterior; contavam sobre o final de semana; compartilhavam histórias; e, obviamente, brincavam e faziam graça uns com os outros: “o baiano é sempre o último a acordar, tem que dar dois copos de café pra ele”<sup>28</sup> [sic]; “o japonês ainda não abriu o olho”<sup>29</sup> [sic]. Tudo ocorria nos 15 minutos em que se aprontavam, para então começarem pontualmente às 7:00 horas.

Para lidar com a rotina, os terceirizados faziam uso de uma forma de inteligência originadas de suas experiências (NASCIMENTO, 2019, p. 45). Desse modo, ainda que as brincadeiras coletivas fossem simples, elas demonstravam a capacidade dos trabalhadores em suplantar o sofrimento, exatamente no local onde se iniciava a atividade. Sem este espaço deliberativo e aberto às brincadeiras, “o trabalho ou não pode se construir, ou se pseudoconstitui como uma fachada talvez socialmente muito produtiva, mas subjetivamente vazia de significação (RODULFO, 1990, p. 158).

Já de capacetes e caminhando para o setor que iriam trabalhar, o operador buscava a máquina no estacionamento improvisado da obra, enquanto os demais se dirigiam

---

<sup>28</sup> Relato do operador – ET-A.

<sup>29</sup> Relato do soldador 1 – ET-A.

caminhando para o local onde todos trabalhariam. Quando a máquina chegava, eram os próprios soldadores que auxiliavam o operador no posicionamento da máquina, assim como fazem os sinalizadores para os pilotos de avião. Não demoraria muito para que o som do martelo batendo na cabeça da estaca tomasse conta do ambiente que, sincronizado como um metrônomo, se assemelharia à música pelas próximas horas.

Junto da chegada da máquina surgia a seriedade. O semblante mudava e a partir daquele instante havia pouco espaço para piadas e desacertos: “qualquer erro a gente pode se machucar”<sup>30</sup> [sic]. As brincadeiras só ressurgiam no canteiro de obras quando uma determinada tarefa estava finalizada. Molinier (2013), nesse sentido, defende que:

A parte do jogo [brincar] intervém quando o sujeito logra suplantar a dificuldade, vencer a resistência posta pelo real para finalmente surpreender-se a si próprio, ali mesmo onde a rotina seria invariavelmente enfadonha. Divertir-se no trabalho ocorre, paradoxalmente, apenas quando vencido um esforço, uma mobilização decorrente de uma prova de resistência (MOLINIER, 2013, p. 173).

A seriedade também desaparecia quando se iniciava o intervalo para refeição e descanso, onde o espaço para brincadeiras estava novamente aberto. Ao contrário do que ocorria para o começo da jornada de trabalho, o início do intervalo estava condicionado a conclusão de uma etapa e não exatamente a determinado horário. E por vezes, o intervalo sequer ultrapassava 15 minutos: “hoje tá pegado”<sup>31</sup> [sic], frase copiosamente repetida nos dias em que a entrevista durante o almoço teria de ser adiada.

Terminar a jornada de trabalho seguia a mesma lógica do intervalo: “só para na hora que termina o serviço”<sup>32</sup> [sic], se referindo a necessidade de acabar aquela etapa antes de ir embora. O horário variava. Por vezes se dirigiam ao contêiner aproximadamente às 16:30 horas, em outras oportunidades somente após às 17:00 horas. Tiravam os equipamentos de segurança e, enquanto os soldadores guardavam as ferramentas, o operador levava a máquina para o estacionamento. Somente então estavam livres para enfrentar o mesmo caminho que os havia trazido pela manhã, dentro que uma rotina que se repetia dia após dia.

---

<sup>30</sup> Relato do soldador 1.

<sup>31</sup> Relato replicado por todos os trabalhadores da ET-A.

<sup>32</sup> Relato do soldador 1.

### 3.3.2 – Atividade

De fato, as máquinas da ET-A chamam a atenção. Era possível enxergá-las há quilômetros de distância e observar toda a dinâmica que envolvia seu funcionamento era como presenciar uma peça de teatro, rigorosamente ensaiada. E, aproveitando o ensejo, na maioria das vezes, o título da peça ou um determinado personagem é o que nos atrai até o teatro, mas são os atores que dão cores às cenas, simultaneamente real e mágica.

Analogamente, assim pode ser percebida a ET-A. É o tamanho da máquina, o som produzido e até mesmo os possíveis riscos que prendem nossos olhares em um primeiro instante (aqui incluídos o meu). Mas toda essa primeira impressão vai para o segundo plano quando nos deparamos com os seus atores: os trabalhadores. É única e exclusivamente a partir destes protagonistas que o enredo se desenvolve, tornando o trabalho possível. Essas questões, clarificadas quando a atividade é analisada, possibilitam uma fidedigna compreensão do enredo.

Após a máquina bate-estacas estar posicionada, a atenção dos trabalhadores é dirigida para a estaca a ser fixada. Normalmente despejadas por outro caminhão próximo ao local do canteiro onde a fixação irá ocorrer, os soldadores levam o cabo de aço até a estaca. Se a estaca é pré-moldada (de concreto), ela é amarrada com uma cinta e sua locomoção é extremamente delicada, já que pode “escorregar se a gente não prender direito”<sup>33</sup> [sic]. Se a estaca é de ferro, é presa diretamente no cabo de aço, trazendo um pouco mais de aderência. Por fim, são os próprios soldadores que acompanham a estaca com as mãos, manejando sua direção, enquanto o cabo é responsável pela tração.

Quando a estaca chega no local onde será realizada a cravação, o operador içava o cabo até que o material atinja a posição vertical, parcialmente dentro da máquina bate estacas. Os soldadores, após “entregarem” a estaca, agora são responsáveis por posicioná-la no local demarcado no solo, com o grau de inclinação adequado. Ainda que na máquina bate estacas seja passível de auferir a angulação, o primeiro passo é dado pelos soldadores, que dialogam com o operador por olhares e gestos a despeito do posicionamento do material, ansiando pelo “joia” do operador.

“A gente aqui funciona como os dedos segurando o martelo... e ele de lá é que controla esse martelo”<sup>34</sup> [sic]. A comparação externada por um dos terceirizados clarifica

---

<sup>33</sup> Relato do soldador 1.

<sup>34</sup> Relato do soldador 2.

a interação existente entre os três trabalhadores no momento em que posicionam a estaca no solo, com batidas quase delicadas pelo martelo controlado pelo operador. “Esse é procedimento da gente, independente da estaca”<sup>35</sup> [sic]. Após a conclusão desta fase, os soldadores se afastam cerca de 2 metros, retiram o cabo de aço em um duplo impulso e o operador inicia a cravação com maior potência. Geralmente são necessários entre 5-10 minutos para que a estaca pré-moldada tome a devida profundidade, enquanto a de ferro pode levar o dobro, a depender de seu tamanho.

Quando o material é de ferro, é também dos soldadores a responsabilidade de unir uma estaca à outra. A solda é realizada principalmente pelo soldador mais experiente, ainda com a estaca no chão e na posição horizontal, enquanto o outro soldador fica responsável pelo auxílio nas ferramentas, no posicionamento da estaca, pelo segundo olhar, entre outros pontos. Por vezes, a função é invertida, já que a solda é uma atividade demorada, uma vez que o ferro leva cerca de 15 minutos somente para mudar seu estado físico, sendo necessário até duas horas para a solda completa. É neste o intervalo de tempo que o operador verifica as condições da máquina, confere o projeto e as estacas que ainda serão cravadas, conversa com os engenheiros da obra e auxilia seus companheiros de trabalho.

Na cravação, não tão raro as estacas pré-moldadas (de concreto) trincarem ou partirem. Segundo os terceirizados, “isso ocorre porque entra ar na hora que tá fazendo, que tá moldando... aí quando a cabeça do martelo bate a estaca quebra ou trinca”<sup>36</sup> [sic]. Quando partem, é de fácil visualização pelos soldadores. Mas quando trincam é que toda a expertise do operador se manifesta. Segundo o obreiro, “se o trinco é grande da pra sentir na máquina quando o martelo bate que fica diferente, a estaca não entra tão fácil mais... até o som muda, fica abafado”<sup>37</sup> [sic]. Quando questionado sobre como era possível adquirir tamanha habilidade, foi respondido que “é a experiência de quase 15 anos trabalhando na mesma função”<sup>38</sup> [sic].

A experiência citada pelo operador refere-se ao saber tácito que, como neste caso, “é intraduzível em palavras, instaura-se na corporeidade e por vezes escapada à consciência” (COUTINHO, et. al, 2008, p. 8). A impossibilidade do obreiro em lograr êxito em explicar de que modo ou de que local emanou determinado conhecimento é uma

---

<sup>35</sup> Relato do soldador 1 – ET-A.

<sup>36</sup> Relato do soldador 2 – ET-A.

<sup>37</sup> Relato do Operador – ET-A.

<sup>38</sup> Relato do Operador – ET-A.

das principais características do saber tácito, já que este tipo de conhecimento está enraizado na história de vida do sujeito, bem como, em suas experiências (KUENZER, 2002).

O saber tácito também foi compartilhado pelos obreiros da ET-A durante outras oportunidades, ainda que inconscientemente. Havia chovido muito durante aquela semana de abril, razão pela qual já se passavam alguns dias desde a minha última visita. Decidi então visita-los pela tarde, diferentemente do que normalmente fazia. Ao chegar no canteiro de obras, os obreiros estavam realizando a retirada de um pré-moldado de concreto do chão, exercício com alto grau de dificuldade. Os obreiros me cumprimentaram, mas demonstraram estarem ocupados somente pelo olhar. Quando terminaram, finalmente tivemos tempo para conversar, compartilhando que:

Essa estaca tava trincada. Elas já vêm pronta, né? E aí na hora de fazer não pode deixar formar bolha de ar dentro, senão quebra quando o martelo [da máquina] bate nelas. A gente faz uns testes antes, eles também antes de trazer. Mas as vezes só dá pra perceber quando trinca no martelo, e aí já tá dentro da terra. Tem que tirar com cuidado porque senão ela quebra toda lá dentro e complica mais ainda<sup>39</sup> [sic].

A partir deste relato indaguei o operador da máquina sobre a possibilidade de ter a percepção no momento em que operava o martelo, sendo respondido:

Tem duas formas que dá pra perceber... uma é pelo barulho. Faz um barulho mais seco quando o martelo bate. E como ela trinca na hora das batidas, dá pra perceber a diferença entre o barulho de antes de trincar e o de depois. Aí esses é mais difícil eu ouvir sentado lá máquina, mas acontece até. Quem percebe mais são os meninos lá embaixo mesmo [soldadores]. O outro jeito é pela sensação da máquina mesmo, da mão, da vibração. Tipo, ela [estaca] tá entrando na terra numa frequência, vibra mais. Quando trinca ou quebra ela para de fincar na terra do mesmo jeito, parece que o trincado absorve a batida, manja? Aí eu sinto ali no controle. Mas assim, dizer como eu aprendi foi pela experiência também. Foi quebrando muita estaca por aí [risos]. Pelo barulho a gente ainda consegue ensinar quem tá entrando. Mas ali na máquina é mais difícil, eu até tento explicar, mas não dá não<sup>40</sup> [sic].

Dentro deste escopo e ligado com o saber tácito, Dejours (2008) utiliza o termo inteligência prática para se referir à uma qualidade especial do saber, produzida no âmbito do trabalho e partir do ato de trabalhar. A palavra prática, neste caso, não deve ser interpretada em oposição a teoria, mas sim como o “que é requisitado tanto na esfera

---

<sup>39</sup> Relato do soldador 1 – ET-A.

<sup>40</sup> Relato do operador – ET-A.

teórica, quanto empírica para intervir racionalmente no domínio da ação” (*ibidem*, p. 347).

Dejours salienta que a inteligência prática é produzida no exercício do trabalho. Dessa forma, é o exercício do trabalho e o confronto com o real que mobilizam a formação dessa inteligência tanto no nível individual, quanto no nível coletivo (FONSECA, 2014), uma vez que, neste caso, “é o trabalho que produz a inteligência (prática) em não a inteligência que produz o trabalho (*ibidem*, p. 326).

Assim como na afirmação de Coutinho (2008) e Kuenzer (2002), Dejours indica que a inteligência prática está enraizada no corpo. E por corpo, salienta o autor francês:

Uma longa discussão seria necessária para expor as relações entre a inteligência no trabalho e o corpo. A habilidade, a destreza, a virtuosidade e a sensibilidade técnica passam pelo corpo, se capitalizam e se memorizam no corpo e se desenvolvem a partir do corpo. O corpo inteiro – e não apenas o cérebro – constitui a sede da inteligência e da habilidade no trabalho. O trabalho revela que é no próprio corpo que reside a inteligência do mundo e que é, antes de tudo, pelo seu corpo que o sujeito investe no mundo para fazê-lo seu, para habitá-lo (...) A própria inteligência do corpo se forma no e pelo trabalho; ela não é inata, mas adquirida no exercício da atividade. A formação desta inteligência passa por uma relação prolongada e perseverante do corpo com a tarefa. (DEJOURS, 2004, p. 29).

Portanto, o trabalhar intrinsecamente atrelado ao saber e ao conhecimento adquirido pelos trabalhadores durante a vida em sua totalidade, ou seja, na combinação entre as experiências sociais e as profissionais, oferece contribuições únicas ao desempenho de suas atividades, ainda que a revelia da organização.

### **3.4 - Empresa Terceirizada B (ET-B)**

Diferentemente da ET-A, a Empresa Terceirizada B (ET-B) integrou-se à obra em um momento posterior, ao final de julho de 2020, já que para que seu trabalho seja possível, algumas etapas da construção já precisam estar concluídas. Conhecida na obra como “guieiros”, a ET-B foi a responsável pelo acabamento das guias que circundavam a obra, operando, portanto, nos perímetros da construção. Estabelecida no interior de São Paulo, cerca de 40 km de Limeira, a ET-B é uma empresa de menor porte, possuindo cerca de dez funcionários, que se ativa especialmente na região de Campinas.

Dessa forma, os trabalhadores viajam diariamente, e costumam laborar simultaneamente em mais de uma obra, alternando a frequência conforme necessidade, razão pela qual poderiam ficar dias sem retornar para a construção do viaduto. Para a obra de Limeira, foram deslocados três trabalhadores e uma máquina. Complementava a

equipe de trabalho um supervisor, conhecido por “Cachimbo”, que também se alternava entre as obras. A organização da ET-B, portanto, era a seguinte:

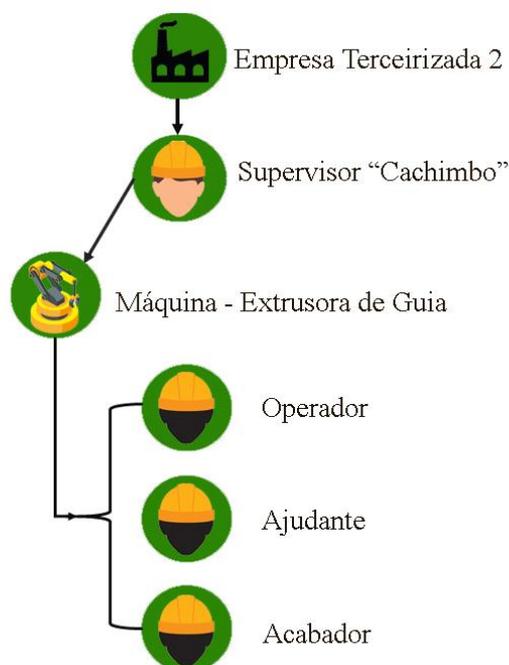


Figura 10: Organização da Empresa Terceirizada B (ET-B). Elaboração própria, 2020.

Uma vez que a obra em Limeira era considerada de grande magnitude, o projeto incluía também a reconstrução de ruas e calçadas próximas ao viaduto, bem como, a própria rotatória existente. Após a pavimentação das ruas e a marcação das calçadas, os guieiros moldavam e faziam o acabamento das guias, utilizando duas misturas: i) concreto fresco - concreto, brita zero e um pouco de água, entregue – sempre com atrasos - pela construtora principal quando requisitado; ii) “natinha” – mistura de água, cimento e areia fina feito pelos próprios obreiros dentro de um tambor.



Figuras 11 e 12: Máquina extrusora de guia (esq.). Guia finalizada (dir.) Fotos próprias, 2020.

Tendo em vista que os terceirizados da ET-B desenvolveram grande parte de suas atividades distante do local no qual estavam os demais obreiros, o contato, a conversa e as oportunidades eram facilitadas. Ajudava também o fato dos guieiros utilizarem diversos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), a citar: bota, capacete, máscaras (quando possível), mas não o protetor auricular que, na maioria dos casos, era desnecessário.

A própria fiscalização, seja da construtora principal, seja da prefeitura, custava a aparecer. Com o natural andamento da obra, os guieiros igualmente avançavam. Quando avançavam demais, o que de fato ocorria, o retorno da ET-B demoraria de dois a cinco dias. Durante esses dias, os trabalhadores desenvolveriam suas atividades normalmente em outras obras. Quando retornavam, haviam novas áreas “liberadas” para a construção das guias.

Essa sistemática prevaleceu durante os aproximados seis meses em que permaneceram na construção em Limeira. Como última etapa, os obreiros fizeram o acabamento da guia do próprio viaduto. A Fig. 13 a seguir, através das marcações em vermelho, procura demonstrar os diversos locais onde os guieiros desenvolveram suas atividades:



Figura 13: Disposição dos guieiros no canteiro de obras. Foto própria, 2022.

### 3.4.1 - Rotina

Como salientado, todos os trabalhadores da ET-B eram externos a cidade de Limeira e, quando era necessário, viajavam para a construção do viaduto. Não era incomum os obreiros passarem uma manhã em outra obra, para então se dirigirem até Limeira, ou realizaram o caminho contrário, ponto que os deixava extremamente cansados. Não suficiente, eram os próprios terceirizados que dirigiam o carro, normalmente fornecido pela empregadora. A exceção ocorria quando o cachimbo também estaria na obra do viaduto, oportunidades em que ele seria o responsável pela direção.

Por se tratar de empresa instalada próxima a estrada em uma cidade pequena, os trabalhadores se dirigiam até as intermediações da ET-B e aguardavam o transporte. O responsável pela direção naquele dia, por outro lado, deveria ir até a empresa para apanhar o veículo. O carro atingia a estrada aproximadamente às 6:20 horas e, pouco antes das 7:00 horas estacionava no canteiro de obras em Limeira.

Os obreiros chegavam sempre prontos (vestidos) para o início das atividades. O trabalhador mais experiente, assim que colocava os pés na obra, solicitava a máquina extrusora de guias para a construtora, responsável por conservá-la. Enquanto aguardavam a chegada da máquina, tomavam café e comiam pão com manteiga encostados no carro da empresa.

A ET-B era cotidianamente impactada pelas desconexões existentes no canteiro de obras. As solicitações feitas à construtora principal não eram prontamente atendidas, acumulando trabalho e prejudicando os intervalos destinados para refeição e descanso. Dessa forma, poucas foram as oportunidades em que presenciei os obreiros usufruindo do intervalo em sua completude, os quais, usualmente, atingiam 20/30 minutos.

A jornada de trabalho encerrava-se por volta das 17:30 horas, quando retornavam para a cidade de origem, no mesmo carro. Na volta para a casa, vestiam as mesmas roupas que trabalharam durante o dia todo, guardando apenas os EPIs no porta-malas do carro. Os trabalhadores relataram que:

De cansaço assim a volta é a pior hora, viu... é a hora que eu quero chegar em casa, tomar um banho, ver minha mina, ver minha filha. Mas ao mesmo tempo não posso esquecer que ainda não acabou. Se eu to na direção não posso dormir, senão levo todo mundo comigo. E se eu to no copiloto também não

durmo pra não deixar meu parceiro na mão. A gente vai trocando ideia, escuta música, tudo pra não cair no sono<sup>41</sup> (sic.).

Então, ficar viajando no meio do trampo é o que mais mata. Porque imagina, você já tá cansado de viajar de manhã, tramar, e aí as vezes come no carro mesmo, ou come rapidão pra já partir pra outra obra. Daí chega lá, cheio de coisa pra fazer, trampa de novo, pra aí viajar de novo. Tem dia que chego em casa, tomo banho e já capoto, não dá vontade de mais nada<sup>42</sup> (sic.).

O relato é significativo, afinal, o cansaço – físico ou mental – é extremamente percebida no ramo da Construção Civil, já que o trabalho essencialmente desenvolvido no setor contempla grande esforço físico, ritmo de trabalho intensificado, ausência de reconhecimento, questões que podem favorecer a fadiga (DEJOURS et al., 2013). Nessa esteira, segundo Aryal, Ghahramani e Becerik-Gerber (2017) a fadiga é um dos fatores que podem levar ao mal desempenho das tarefas, queda da produtividade, tomada de decisões prejudiciais e aumento do risco de acidentes na construção.

Quando alcançavam sua cidade-destino, o carro os deixava em casa, aproximadamente às 18:00 horas, já que “Limeira tem muito trânsito essa hora!”<sup>43</sup> [sic]. Ainda que distantes do local onde desenvolviam suas atividades, o trabalho ainda não havia acabado. Eram os terceirizados os responsáveis por limpar o uniforme e alguns EPIs (botas, luvas) fornecidos pela empresa e somente então estariam livres para descansar.

Dessa forma, tendo em vista que o trabalho era estendido até a casa dos obreiros, seja pelo trajeto, seja pela limpeza dos uniformes, tais questões são partícipes da rotina e igualmente mobilizam a subjetividade dos trabalhadores, sendo passíveis de análise.

### 3.4.2 – Atividade

Afastada do centro de produção da obra, das máquinas pesadas, do barulho e, portanto, dos demais personagens que integram o canteiro, a ET-B tem uma percepção mais tímida. Aliás, talvez pelo menor contato com outros trabalhadores de outras empresas, os quais só ocorriam quando materiais e máquinas eram requisitadas pela ET-B, a relação era claramente desgastada.

Havia uma espécie de inimizade no ar, no qual os terceirizados eram tidos como “pidões”, enquanto estes percebiam os trabalhadores da construtora principal como “folgados”, por atenderem as solicitações sempre com atraso. Como será exposto mais

---

<sup>41</sup> Relato do ajudante.

<sup>42</sup> Relato do acabador.

<sup>43</sup> Relato do acabador.

adiante, este enredo desencadeava em diversos descompassos no cotidiano dos obreiros da ET-B.

Se existia uma superficial inimizade com os trabalhadores da construtora principal, entre os terceirizados da ET-B o ambiente era oposto. Por ser uma empresa de menor porte e de convívio maximizado, todos os trabalhadores possuíam uma relação respeitosa, amistosa, de ajuda mútua.

Quando a máquina extrusora chegava ao local indicado, os trabalhadores auxiliam no descarregamento do equipamento. Junto da máquina, também eram descarregados outros materiais, a citar a peneira, um tambor de plástico com água e outro vazio, além de outras ferramentas menores. Os terceirizados então posicionavam a máquina ao lado da marcação feita pela construtora principal no dia anterior.

Inicia-se, então, um processo importantíssimo para os passos que virão em seguida. A marcação, feita com linha pela construtora principal, é baseada puramente no projeto, mas não atende às especificidades da máquina, tampouco do enquadramento da rua. Os próprios terceirizados citam com ironia a situação:

Então, eles [a construtora] é que faz a primeira marcação. Se você olhar bem aqui [apontando para a marcação], tá tudo torto! Começa pequeno e vai aumentando. A gente tem que arrumar, porque se deixar assim fica tudo errado, aí vamo concertando. Não precisa nem medir, não precisa ser perfeito. Mas não pode ter uma diferença muito grande assim também não, por isso dá pra fazer de olho mesmo. Com o tempo você pega o jeito<sup>44</sup> [sic].

O negócio da máquina é normal, tem em toda obra que a gente tá. Tipo, eles sabem qual máquina que é, mas não usam, não sabe como é que a guia tem que e ter a curva e não pode ser reta. Aí na marcação é tudo retinho. Mas se a gente fizer assim pega até a roda do carro, por isso a gente muda na hora, na mão mesmo<sup>45</sup> [sic].

Finalizada a marcação, o que normalmente leva uma hora, a construtora principal é chamada para aplicar o concreto. O concreto fresco server para dar sustentação as calçadas e é aplicada através de uma conjugação entre o caminhão betoneira da construtora principal e a máquina da ET-B. O caminhão, dirigido pelo motorista da construtora principal, despeja o concreto através de uma canaleta, ajustada para a entrada da máquina extrusora.

---

<sup>44</sup> Relato do acabador.

<sup>45</sup> Relato do operador.

O concreto derramado é ajeitado na boca pelo ajudante, através de uma enxada. Do contrário, “o concreto trava e não desce. Se isso acontece tem que parar tudo e atrasa nós<sup>46</sup> (sic.). O operador da máquina, por sua vez, está de costas para o caminho e de frente para a máquina. Movida a diesel, máquina tem tração própria, mas sem a puxada e o direcionamento do operador, permanece estática. Funcionando, a máquina extrusora será responsável por dar forma ao que se tornada a guia.

Enquanto os dois obreiros estão concentrados na extrusora, o terceiro fica preparando a “natinha”, que será aplicada em seguida. A natinha é responsável pelo acabamento final e é aplicada pelo acabador em cima do cimento fresco deixado moldado pela extrusora através de um regador, similar ao que utilizamos em nossos jardins. Aplicada a nata, a forma é dada por passadas de uma pá com o formato da guia, sendo necessário entre três e dez “mãos” para a finalização.



Figuras 14 e 15: Máquina extrusora operando (esq.). Finalização da guia (dir.) Fotos próprias, 2020.

Aplicada a natinha, os obreiros então fazem cortes verticais nas guias, com distâncias entre na média de dois metros entre um corte e outro. “Os cortes a gente faz pra não rachar a guia depois”<sup>47</sup> [sic]. Acabado esse processo, basta esperar secar para que a última checada seja feita e então toda a dinâmica se repetirá conforme a liberação de novos espaços pela gestão.

---

<sup>46</sup> Relato do ajudante.

<sup>47</sup> Relato do acabador.

A atividade dos guieiros, portanto, é manifestamente artístico. Afinal, são os próprios terceirizados que verificam a consistência do concreto fresco trazido pela construtora principal, através do toque. Apertando com as mãos o cimento derramado pela canaleta é que o ajudante e o operador sabem se a consistência será capaz de dar a forma desejada ou não. Como água ou areia em excesso, a firmeza desejada não será alcançada e os trabalhadores terão que as corrigir com a enxada e mais aplicações (passadas de mão) da natinha.

Da mesma forma, ao preparar a natinha, o acabador é quem vai verificar a consistência do material antes de aplica-lo. Ao contrário do que ocorre com o concreto fresco, o preparo dos ingredientes (ordem, quantidade, etc.) é responsabilidade do próprio acabador. E, igualmente como ocorre com os seus colegas de empresa, é através do tato, do contato com as mãos, que a mistura será atestada como correta.

A crescente digitalização e informatização, a complexidade dos instrumentos de produção, criam uma noção mercadológica no qual a atividade humana na produção é dispensável ou, ao menos, simplificada, fácil, noções que rebaixam o valor do trabalho. Por outro lado, essas mesmas mudanças apresentam possíveis contradições (KUENZER, 2002), como a relatada acima, dentre as quais somente a expertise e a destreza do trabalhador é possível de solucionar.

## CAPÍTULO 4 – TERCEIRIZAÇÃO, GESTÃO E COOPERAÇÃO<sup>48</sup>

*Mais que uma instituição feita para deformar  
Liberdade e emoção me permitiram sonhar  
Tu és a vida real e sempre estive de pé  
Nunca reclamou da batalha que é criar<sup>49</sup>  
(...)*

Há aproximadamente cinco anos (ET-A) e quatro anos (ET-B), ocorreram alterações nas regras de gestão e nas dinâmicas até então estabelecidas nas empresas terceirizadas, repercutindo inclusive no reconhecimento do trabalho desenvolvido, sendo fato gerador de desconforto no trabalho. Anterior ao supracitado período, as equipes de trabalho eram deliberadas conjuntamente em reuniões da gestão com os empregados, antes do início das obras e, após constituídas, assim permaneciam laborando, privilegiando, ao menos em parte, a autonomia dos trabalhadores na constituição de suas equipes.

Por outro lado, com o crescimento exponencial da força de trabalho terceirizada a partir da permissiva legislativa, as empresas alteraram as dinâmicas estruturais para atender à maior demanda do mercado e novas formas de gerir seus empregados foram incorporadas. A alternativa encontrada foi substituir a gestão parcialmente *in loco* (que se alternava entre as obras), por outra disposta a realizar a supervisão única e exclusivamente de maneira remota, o que implicou em profundas alterações na dinâmica de trabalho.

A formação das equipes deixou de ser deliberada em conjunto dos obreiros, tornando-se impositivas pelos novos gestores desde o momento em que assumiram o cargo. Logo, a rotatividade dentro das empresas tornou-se usual e as equipes raramente voltam a se repetir em sua completude, causando uma descontinuidade no trabalho desenvolvido e, principalmente, um rompimento nos laços afetivos e de cooperação existentes entre os obreiros.

---

<sup>48</sup> O presente Capítulo 4 refere-se ao artigo “Terceirização e Gestão: vivências dos trabalhadores no ramo da construção civil de Limeira/SP”, publicado em 04 de março de 2022, nos anais do Congresso Brasileiro de Ergonomia da ABERGO, de coautoria de Gustavo Tank Bergström, Sandra Francisca Bezerra Gemma e Flávia Traldi de Lima. ISSN: 2358-5463, DOI: 10.29327/158361. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/abergo2021/> Acesso em 02 de maio de 2022.

<sup>49</sup> Trecho da música “Tango”, Dead Fish (2000).

Marie-Annie Dujarier, em seu livro “*Le Management désincarné*”<sup>50</sup>, traz o conceito de “planejadores”<sup>51</sup>, neologismo criado pela autora para classificar os responsáveis por “aperfeiçoar” o desempenho da organização através da criação e implementação de novos métodos e processos de trabalho. Harmonizada com a lógica neoliberal, os planejadores, ao contrário dos gestores locais, estão topograficamente e temporalmente distantes e, portanto, são desconhecedores da realidade local e do trabalho desenvolvido.

Trata-se, dessa maneira, de novos métodos e de racionalização e organização do trabalho, cuja aplicação é recomendada por trazer maiores ganhos às empresas que a utilizam. Para a autora, se trata de uma tarefa “*impossible*”<sup>52</sup>, uma vez que os planejadores estão muito distantes dos trabalhadores para pretender conhecer o trabalho de seus subordinados de forma eficiente. É perfeitamente possível relacionar o modelo de gestão adotado pela gestão das empresas terceirizadas com o conceito de planejadores apresentado por Marie-Annie.

Os obreiros trouxeram nas entrevistas, por diversas vezes, a importância de conhecer profundamente com quem se trabalha ao lado, destacando a possibilidade de interpretar gestos e olhares, ao citar: “o lugar tem muito barulho... se a gente tiver que desligar a máquina pra falar ninguém consegue terminar nada aqui”<sup>53</sup> [sic]; “a gente sabe o que ele quer da gente, ou o que a gente tem que fazer só pelo jeito que ele olha”<sup>54</sup> [sic]; “quando ele tá lá na máquina e eu to ali ajeitando a estaca é só por gesto ou pela cara mesmo... nem adianta gritar, dá pra ouvir é nada”<sup>55</sup> [sic].

Desse modo, percebe-se a valorização dos laços afetivos entre os obreiros, já que o “coletivo de trabalho é construído entre operadoras e operadores que compartilham objetivos referentes à realização de um trabalho de qualidade”, sob a base de critérios de eficiência e eficácia definidos pelo próprio coletivo (CAROLY; BARCELLINI, 2016, p.

---

<sup>50</sup> DUJARIER, Marie-Annie. **Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail.** Paris: La Découverte, 2016.

<sup>51</sup> Segundo Marie-Annie Dujarier, os planejadores desenvolvem dispositivos de: “finalidade”, quantificando os objetivos a serem atingidos (p. 18); “procedimentos”, indicando quais procedimentos devem ser adotados e em qual ritmo de trabalho (p. 20); “alistamento”, como os discursos que acompanham as etapas procedimentais para uma melhor aceitação dos trabalhadores (p. 21). Op. cit.

<sup>52</sup> Tradução do autor: impossível. Op. cit. p. 159.

<sup>53</sup> Relato – trabalhador ET-B.

<sup>54</sup> Relato – trabalhador ET-A.

<sup>55</sup> Relato – trabalhador ET-A.

58). Para Dejours (2012), a cooperação existe pelos laços que os agentes constroem entre si com vistas a alcançarem objetivos comuns.

A noção dos laços implica contínuas interconexões dependentes de confiança. O autor (DEJOURS, 2015) ainda destaca que a cooperação ocorre em três diferentes níveis, sendo: i) em equipe (cooperação horizontal; ii) com a hierarquia (cooperação vertical); e com às pessoas exteriores à empresa (cooperação transversal).

O trabalho, portanto, não é uma ação particular, composto apenas por aproximações de experiências singulares e de inteligências individuais, mas sim uma relação social e coletiva, podendo inclusive o trabalhador renunciar a individualidade em prol do coletivo (DEJOURS, 2012). Dessa forma, considera-se que não há no processo de produção um sujeito isolado, uma vez que a importância do coletivo é central (SZNELWAR et al., 2011), fato que era percebido e reconhecido pelos obreiros.

O manejo do trabalho pelos gestores nas empresas a partir de abstrações na dinâmica anteriormente existente entre as equipes gera a incapacidade de conhecer a realidade operacional de seus subordinados.

Dessa maneira, a gestão deixa de reconhecer a importância daquele trabalho desenvolvido pelos terceirizados, já que “o beneficiário não sabe o quanto custou àquele que executou o serviço” (GEMMA et al., 2017, p. 8). Logo, questões como esta tendem a implicar na ausência de prestígio, já que o “reconhecimento do fazer confere [...] pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício” (DEJOURS, 2004, p. 33).

Nesse processo, no qual a organização do trabalho produzia cooperação e agora fornece coordenação (compreendida aqui como um sistema impositivo, fechado, de regras padronizadas de cima para baixo), atua como um fator que pode ser favorável ao adoecimento.

Afinal, é o coletivo de trabalho o lugar onde os trabalhadores pactuam acordos e compromissos quanto a forma de operar; onde se estabelecem as prioridades, uma vez que é impossível cumprir fielmente toda a prescrição; onde os obreiros entram em consenso quando confrontam uns aos outros o saber-fazer, as experiências, entre outros pontos (DEJOURS, 2015).

Com as alterações impositivas, parte do coletivo de trabalho é abalado, o que é sentido pelos trabalhadores: “as vezes você já é parceiro, mas aí no meio da obra eles

trocam a gente de lugar”<sup>56</sup> [sic]; “é difícil porque tem uns aqui que eu conheço já faz anos, já tá acostumado, mas agora não deixam mais a gente formar nossas equipes”<sup>57</sup> [sic]; “ah cara, antes era bem melhor, viu? Quando vem alguém diferente a gente tem que parar e ficar ensinando... às vezes você fica até meio assim do cara fazer errado”<sup>58</sup> [sic].

Outras implicações igualmente surgem. Existindo grande rotatividade nos membros da equipe de um determinado grupo, os trabalhadores tendem a perseguir individualmente as tarefas. Tal fato pode acarretar em dificuldades, já que um obreiro, por exemplo, ao realizar suas tarefas o mais próximo do prescrito pode se distanciar do trabalho realizado por outro obreiro que adaptou a prescrição conforme suas experiências, exatamente por não planejarem ou discutiram conjuntamente o trabalho.

Ao menos em duas oportunidades diferentes durante a coleta de dados, o trabalho desenvolvido no dia anterior pela ET-B foi destruído e integralmente refeito. Não por acaso, nesses dias o “guieiro” mais experiente estava alocado em outra obra, razão pela qual os trabalhadores – que na época pouco se conheciam – não fizeram as adaptações necessárias ao projeto que lhes fora entregue.

Para Bottega (2009, p. 160), o preocupante neste caso, “na retração dos trabalhadores e em sua condição de não falar, é que o silêncio não produz soluções. Ele afasta, cada vez mais, o sujeito de qualquer processo possível de solução”.

Portanto, as formas de gestão trazidas pelo fenômeno da terceirização, impostas pela cúpula hierárquica das empresas, fomentam a diluição dos elos sociais, dos laços afetivos e a individualização, acontecimentos suficientemente perversos para a saúde e o sentido no trabalho dos terceirizados.

#### **4.1 – Estratégias, consciência e prazer**

Quando as alterações estruturais ocorreram nas empresas terceirizadas, os obreiros se viram diante de situações desafiadoras, indesejáveis e geradoras de sofrimento, e tiveram que conjuntamente conceber a partir deste tensionamento.

“Se, por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro lado, atua a nível de funcionamento psíquico”, (ABDOUCHELI; DEJOURS, 1994, p.125), no qual o compartilhamento de sofrimento

---

<sup>56</sup> Relato – trabalhador ET-B.

<sup>57</sup> Relato – trabalhador ET-A.

<sup>58</sup> Relato – trabalhador ET-A.

pelos obreiros implica em um estado de luta dos sujeitos contra a gestão que os empurra em direção ao adoecimento.

Por isso a importância da elaboração de mecanismos de regulação psíquicas, denominadas de estratégias de defesa que, quando eficazes, exercem funções adaptativas as quais possibilitam a continuidade do trabalho, apesar do sofrimento vivenciado (DEJOURS, 2004, 2007, 2012).

Molinier (2013, p. 217), nesse sentido, observa que “as estratégias coletivas estão focadas na construção de um universo simbólico comum que ganha consistência pelo fato de serem organizadas a partir de crenças, condutas e atitudes”, com vistas a redução “dos efeitos decorrentes da percepção das realidades suscetíveis de gerar um estado de sofrimento” (*ibidem*).

Diante das mudanças ocorridas na forma de gestão das empresas, foi então preciso recriar o espaço deliberativo antes existente e estabelecer uma inteligibilidade comum, com objetivos semelhantes aos antigos, mas com novo método de ação. Para tanto, sempre que ocorrem alterações impositivas nas equipes de trabalho, os trabalhadores agora se reúnem no canteiro para definir novas estratégias, alterando as prescrições conforme a necessidade.

Os coletivos de trabalho, dessa maneira, assumem configurações variáveis, dependendo das circunstâncias, levando em consideração a pertinência relativa às demandas da tarefa específica, que implicam na alteração dos contornos da equipe e da posição dos membros que a compõem. Os trabalhadores não se assentam em um coletivo definido impositivamente, uma vez que suas fronteiras não são predefinidas, mas sim deliberadas pela atividade em um momento específico.

As possibilidades de formas mutáveis de configuração do trabalho foram externadas pelos obreiros em algumas oportunidades: “se eu vejo que é uma coisa que dá pra fazer rápido, vou lá e faço logo... melhor do que ficar parando e ensinando os meninos, na correria não dá. E aí ele vai e faz uma outra coisa que era pra eu fazer, mas que não seja tão difícil ou que ele já sabe. Um tá sempre ajudando o outro.”<sup>59</sup> [sic]. “essas coisas a gente resolve tudo na hora, o *operador*<sup>60</sup> dá o toque e a gente vê se dá”<sup>61</sup> [sic]; “agora

---

<sup>59</sup> Relato – trabalhador ET-A.

<sup>60</sup> O nome do trabalhador foi substituído pela sua função, com a finalidade de preservar seu anonimato.

<sup>61</sup> Relato – trabalhador ET-A.

a gente gasta mais tempo se ajustando, mas já que eles não ficam mais por perto [os gestores] dá pra fazer as coisas mais do nosso jeito<sup>62</sup>” [sic].

Percebe-se que os terceirizados geraram um retorno da relação subjetiva com as pressões patogênicas e, de vítimas passivas, transformaram-se em agentes ativos de um desafio, com atitudes provocadoras diante da pressão existente (ABDOUCHELI; DEJOURS, 1994).

A gestão remota, portanto, é refutada e os trabalhadores mais experientes tomam frente na condução das equipes que, por sua vez, deixam de ser estáticas e se transformam em seres pulsantes, vivos, como extensões dos corpos da coletividade, agora regenerada. Assim, as regras estabelecidas se impõem e são tomadas como rito de trabalho, de modo que a consciência coletiva se manifesta na consciência individual

Além dos depoimentos, o acompanhamento das atividades igualmente clarificou as configurações variáveis de trabalho adotadas pelos obreiros contra o medo. Dejours (2004a), nesse sentido, ressalta que em pesquisas realizadas no ramo da Construção Civil, o coletivo impõe a cada um de seus membros provas a serem superadas, que consistem em inverter simbolicamente a relação com o risco.

A máquina batidora de estacas da ET-A, por exemplo, possui sensores na sua extensão, que auxiliam o operador na execução de suas atividades. Por outro lado, tendo em vista a robustez da pulsação do martelo, os sensores queimam com certa frequência, razão pela qual os trabalhadores possuem sensores reservas em seus equipamentos.

Pela prescrição, quem deveria substituir o sensor quando a falha ocorresse seria o soldador, enquanto o operador da máquina – o trabalhador mais experiente da equipe – permaneceria dentro da cabine verificando o painel.

Por outro lado, na busca de maior destreza e efetividade, já que o obreiro menos experiente não carregava consigo a expertise necessária para realizar a troca, os papéis foram invertidos e o operador é quem substituiu o sensor, enquanto o soldador deslocou-se até a cabine.

A prescrição igualmente exigia que o trabalhador que realizasse a troca o fizesse utilizando todos os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs necessários, previstos na

---

<sup>62</sup> Relato – trabalhador ET-B.

Norma Regulamentadora 35 – Trabalho em Altura<sup>63</sup>. No entanto, sob a justificativa de maior celeridade e sem demonstrar qualquer medo, o trabalhador mais experiente “escalou” a máquina sem a utilização dos EPIs necessários, em especial a corda e a cinta de segurança (cadeirinha).

A Fig. 16 registrou o momento em que o trabalhador rapidamente escalava a máquina:



Figura 16 - Terceirizado escala máquina sem EPIs. Foto própria, 2020.

Percebe-se que as estratégias coletivas construídas pelos trabalhadores submetidos ao ramo, de maneira geral, estão associadas a condutas paradoxais sobre como assumir os riscos, a uma indisciplina em relação às medidas de prevenção e de segurança, a não manifestação pública de expressão do medo ao sofrimento e a obrigação de participar de demonstração ostentatórias de desprezo e enfrentamento quanto ao risco (MEDEIROS et al., 2017).

Assim, em nome da coragem e da virilidade, os trabalhadores refutam o medo (MOLINIER, 2013), superando alguns limites existentes para que se alcance determinado objetivo. No entanto, podem se constituir em elo frágil na medida em que expõem os

---

<sup>63</sup> A Norma Regulamentadora 35 - Trabalho em Altura, classifica toda e qualquer atividade que atividade que seja executada acima de dois metros do nível inferior. O trabalhador escalou uma altura aproximada de cinco metros sem a utilização de corda e a cinta de segurança (cadeirinha).

sujeitos a riscos que, se materializados na forma de acidentes, poderão gerar questionamentos e possível culpabilidade sobre a vítima em função das transgressões realizadas.

Concluiu-se, ante o exposto, que conscientemente os trabalhadores são capazes de alterar as prescrições e, simultaneamente, refutar o medo em nome da virilidade, pressupondo um consenso entre os obreiros, evidenciando formas de cooperação do trabalho, sem, por outro lado, trazer garantias da superação definitiva dos riscos arrolados.

## CAPÍTULO 5 - SOBRE RITMO, MÚSICA E INTENSIDADE

*Subiu a construção como se fosse máquina  
Ergueu no patamar quatro paredes sólidas  
Tijolo com tijolo num desenho mágico  
Seus olhos embotados de cimento e lágrima  
Sentou pra descansar como se fosse sábado  
Comeu feijão com arroz como se fosse um príncipe  
Bebeu e soluçou como se fosse um naufrago  
Dançou e gargalhou como se ouvisse música<sup>64</sup>  
(...)*

Ritmo é fator de primazia existencial, vez que sua importância igualmente provém de sua natureza: motriz daquilo que é objetivo. Seja no trabalho, na dança, ou no sexo, conjuga-se ao ritmo a dimensão fisiológica, cognitiva e social do ser, em interfaces que envolvem movimentos respiratórios, cardíacos e musculares. Cada qual a sua maneira, tais características alçam os indivíduos a mais alta singularidade, como impressões digitais que por vezes se parecem, mas não se repetem.

Não por acaso é que, ainda que os instrumentos sejam distintos, que os atores sejam variados, o conjunto deve obedecer à uma lógica estabelecida, tácita ou não, como em uma orquestra e seus músicos minuciosamente sincronizados. Assim, descrever ritmo de trabalho dá forma musical àquilo que é suor diário e que também pode ser patológico. Afinal, ritmo de trabalho é frequentemente considerado uma das causas dos distúrbios ligados à atividade profissional (BERNARD, 1997; DEJOURS, 2000; BOURGEOIS & HUBALT, 2005;).

Segundo Gollac (2005), ao inserir o ritmo de trabalho dentro de uma organização temporal limítrofe, estão presentes os elementos capazes de definir o processo de intensificação do trabalho. Para o autor, as transformações das organizações do trabalho, sobretudo após 1980, difundiram novas formas de ritmo e organização temporal, alterando a intensidade, sendo identificadas como uma das causas de degradação das condições de labor.

---

<sup>64</sup> Trecho da música “Construção”, de Chico Buarque (1971).

A intensificação do trabalho, como consequência de uma imposição rítmica e temporal, guarda relação com o conceito da *mais-valia*<sup>65</sup>, de Karl Marx. Segundo Marx (1984), com a intensificação é possível obter uma maior quantidade da produção, com maior dispêndio de trabalho pelo operador, em uma mesma quantidade de tempo. Dessa forma, uma parcela do trabalho é apropriada, sem que haja, por outro lado, uma contraprestação pecuniária. Trata-se, portanto, de uma característica comum de exploração no capitalismo.

Ao analisar o conceito do autor alemão, percebe-se suas indagações e conclusões a despeito de como o trabalho poderia ser intensificado à época (1984, p. 34). Analogamente e contemporaneamente, com o aprimoramento do capitalismo, as corporações desenvolveram novas ferramentas para cativar os trabalhadores nos mais diversos centros produtivos, reconfigurando o trabalho, que vivencia novos modos de extração de sobretrabalho e da *mais-valia* (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Se, por um lado, a lógica *taylorista* salientava que “*la direction doit connaître le travail dans le détail; c’est par ce biais qu’elle fait pression sur l’effort des travailleurs*”<sup>66</sup>, com o seu declínio novos modelos de produção com articulações horizontais foram difundidos, iniciando um sistema que privilegia a produtividade e suas respectivas premiações.

Desse modo, “entre os diferentes mecanismos que buscam o envolvimento e o engajamento dos trabalhadores nos objetivos das corporações, assumem destaque na transição da década de 1980 para a seguinte aqueles organizados a partir de sistema de metas” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 416). Segundo os autores (*ibidem*), “esse modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica de racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração de resultados”.

No ramo da Construção Civil, essa é a lógica usualmente adotada. Não por acaso, é cediço que o setor possui por característica se desenvolver a partir de prazos apertados

---

<sup>65</sup> A *mais-valia* caracteriza o modo específico segundo o qual, no próprio processo de trabalho, o detentor dos meios de produção constrange o trabalhador e realiza o consumo produtivo de sua capacidade de trabalho de modo a gerar um valor maior do que o valor da força de trabalho.

<sup>66</sup> Tradução própria: “a gestão deve conhecer o trabalho em detalhes; é por meio disso que pressiona os esforços dos trabalhadores”. GOLLAC, Michel. **L’intensité du travail: Formes et effets**. *Economic Review*, 2005/2 (Vol. 56), p. 195-216. DOI: 10.3917 / reco.562.0195. <Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-economique-2005-2-page-195.htm>> Acesso: 22 de novembro de 2021. p. 196.

e pressão por metas/resultados. No centro da discussão existe, obviamente, a percepção desses obreiros e seus desdobramentos no cotidiano, já que, independentemente da natureza e forma, a intensificação do trabalho mobiliza a energia do trabalhador (GOLLAC, 2005).

Durante as entrevistas, os terceirizados dividiram as questões de ritmo, tempo e intensidade em dois pontos principais: "i) aumento gradativo da quantidade de trabalho, prazos apertados e a consequente intensificação do trabalho; ii) diminuição efetiva do tempo para que se desenvolva determinada tarefa e a consequente intensificação do trabalho. Ainda que similares, existem diferenças entre os fatos geradores a serem observados.

### **5.1 - Entre a foice e o relógio**

Percebe-se que o primeiro ponto “aumento gradativo da quantidade de trabalho, prazos apertados e a consequente intensificação do trabalho” se relaciona com o cumprimento de limitadíssimos prazos estipulados pelas empresas do ramo, os quais devem ser acatados pelos trabalhadores, independente das variantes existentes no ambiente. Os próprios obreiros ironizam a situação:

“cê acha que eles [a gestão] não sabe que não vai dar tempo? Todo mundo sabe que não dá. Eles faz isso pra fechar o negócio e depois quem é cobrado é nós. Fala que a gente vai receber mais, vai ter mais obra pra ir e por aí vai. E a gente vai tentando cumprir, fazer o que? A gente faz quase tudo, menos milagre [risos]<sup>67</sup>” [sic].

Trata-se, dessa forma, de uma condição do próprio setor, compartilhada entre diversas empresas do ramo e, consequentemente, no canteiro de obras, como uma metodologia empregada para concretizar contratos e licitações. Essa forma de produção necessita, por sua vez, da adesão a fundo dos trabalhadores, “por meio da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade (de que é exemplo o programa de participação nos lucros e resultados – PLR)” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 409).

Cria-se a ilusão de uma repartição dos ganhos obtidos pela corporação, com recompensas desproporcionais à quantidade de trabalho necessário para conquista-las, de modo a carga de trabalho é a quantidade de horas laboradas é majorada, gerando uma precarização das condições de trabalho (RANCAN, GIONGO, 2016) trazendo impactos

---

<sup>67</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

também para a vida fora do trabalho (GOULART, et al., 2018). Com a intensificação do trabalho, combinada com a exigência de elevada produtividade, os trabalhadores ignoram até mesmo suas necessidades fisiológicas (*ibidem*): “quando tá muito pegado não dá tempo nem de ir no banheiro”<sup>68</sup> [sic].

Dejours (2000) e Sznelwar (2015) citam que situações como estas podem ser consideradas como fonte de desestruturação da subjetividade dos trabalhadores, devido a constrangimentos sobre o corpo, sobrecarga de estímulos, além de contrariar as necessidades fisiológicas. Nestes cenários:

estariam dadas condições para que se fomentasse um grau significativo de alienação dos sujeitos, uma vez que os ritmos e as cadências de trabalho exigiriam que o sujeito não desenvolvesse um pensamento reflexivo, que fizesse de tudo para evitar qualquer pensamento que o distraísse, reduzindo a sua produção no momento. Este esforço para não pensar, pode ser corroborado por técnicas de auto-aceleração que ajudariam a suspender o pensamento, a reflexão. Isto ajudaria a aumentar a produção e a funcionar em modo “quase” automático, coisificado, favorecendo uma espécie de “anestesia” com relação à consciência. (SZNELWAR, 2015, p. 105)

Parte dos efeitos desse processo materializa-se “na relação direta entre trabalho terceirizado e a alta incidência de acidentes de trabalho” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 409) e doenças ocupacionais (GOULART, et al., 2018). Afinal, como bem ressaltaram os obreiros: “com mais tempo a gente faz as coisas mais certo, sem correria. Corrido a gente vai meio que no automático e acaba fazendo as coisas atropelado”<sup>69</sup> [sic].

Constata-se, nesse sentido, que a pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas das corporações, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, resulta na priorização da quantidade em detrimento da qualidade (GOULART, et al., 2018). Nas situações onde existem essa ruptura, ocorreria “o fruto de uma desconstrução do agir expressivo, da desconstrução do sentido, e do próprio sujeito” (SZNELWAR, 2015, p. 106), contribuindo “de forma significativa para a deterioração das condições de saúde e segurança no trabalho” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 422).

Surge, dessa forma, um ciclo vicioso, no qual a intensidade existente impede que os trabalhadores se preparem adequadamente para o trabalho a ser realizado, exigindo mais esforço para execução em prazos menores (GOLLAC, 2005). Assim, intensificação

---

<sup>68</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

<sup>69</sup> Relato do Operador - ET-A.

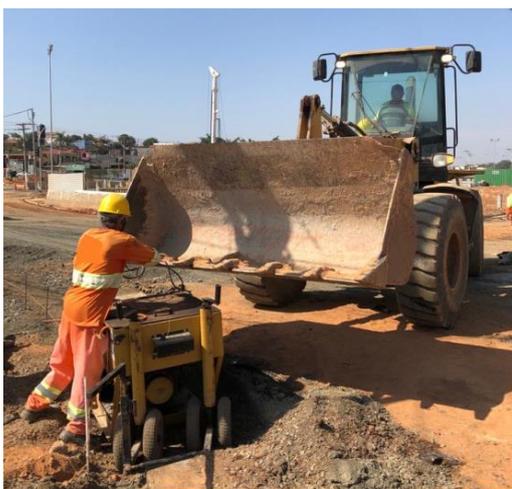
do trabalho traz implicações que privam os trabalhadores da preciosa experiência adquirida e da possibilidade de laborar com a destreza anteriormente pretendida.

## 5.2 - Efeitos da organização ou da desorganização?

O segundo ponto “diminuição efetiva do tempo para que se desenvolva determinada tarefa e a conseqüente intensificação do trabalho” possui efeitos mais profundos.

Em uma relação horizontal onde duas ou mais empresas – terceirizadas ou não - dividem o mesmo ambiente de trabalho, uma prescrição global de objetivo é implicitamente criada, gerando uma relação de interdependência - ou dependência em cadeia - entre elas. Dessa forma, o acúmulo de constrangimentos, resultado de uma crescente complexidade gerada pela interdependência, acaba acarretando restrições aos trabalhadores.

Cita-se exemplificativamente: a maioria absoluta das empresas inseridas no ramo da Construção Civil necessita de concreto fresco durante boa parte do dia. No entanto, no canteiro de obras da “Barroca Funda” era tarefa da construtora principal fornecê-lo, através de um caminhão com betoneira que atenderia toda a demanda. O enredo do caos estava pronto e as filas invisíveis se formavam. A lógica era replicada com as outras máquinas da construtora principal, a citar: pás escavadeiras, retroescaveiras, *bobcats*, entre outros.



Figuras 17 e 18: Máquinas da construtora principal atendendo às solicitações de empresas terceirizadas. (Foto própria, 2021).



Figuras 19 e 20: Descarregamento de maquinário da ET-2 pela construtora principal. (Foto própria, 2020).

Durante as visitas ao canteiro de obras, não era incomum presenciar os obreiros esperando por material – a citar especialmente o cimento fresco – para desenvolver alguma atividade. Os atrasos chegaram a alcançar horas, exigindo dos trabalhadores decisões e adaptações na tarefa:

Sempre tem um “BOzinho”. Com o cimento, com a máquina da manhã. Daí acumula tudo e fica aquela correria. Tem dia que a correria é tanta que tem que ficar escolhendo o que vai fazer, não dá tempo pra tudo. O problema é que tem coisa que não dá pra esperar pra fazer, que nem o cimento fresco, senão seca. Aí, por exemplo, a gente precisa sentir o cimento antes, porque ele sempre muda. Dependendo de quem faz a mistura, muda até de um dia pro outro. E na correria não dá pra sentir a consistência antes, vai do jeito que chega. [sic]<sup>70</sup>

Porra, é muita sacanagem! Pedimos o concreto cedo e chegou só agora (11:40h). Quase todo dia na hora do almoço isso acontece. Dá 11:30h o caminhão chega e a gente só pode sair quando tudo acabar, senão o cimento seca. A solução é almoçar em 15 minutos e voltar a trabalhar... é difícil” [sic]<sup>71</sup>

Olha lá os caras tudo parando. E nós aqui, tendo que terminar [sic]<sup>72</sup>

Logo, os trabalhadores costumeiramente viviam situações de sobrecarga, já que possuíam menos tempo para desenvolver determinadas tarefas que compreenderiam mais tempo, devendo *“arbitrer eux-mêmes entre les objectifs (ce qui est une tâche supplémentaire invisible) ou inventer des manières de faire susceptibles de produire um*

<sup>70</sup> Relato do Guieiro 2 - ET-2.

<sup>71</sup> Relato do Guieiro 3 - ET-2.

<sup>72</sup> Relato do Guieiro 2 - ET-2.

*résultat acceptable, quel que soit le point de vue dont on le juge (ce qui impose un effort)*”<sup>73</sup>.

Clot (2010, p. 167) assinala que o sujeito do trabalho deve ser capaz de “desenvolver sua atividade, seus objetivos, suas ferramentas, seus destinatários, afetando a organização do trabalho por sua iniciativa”. No entanto, na eminência da decisão, o trabalhador está sujeito a concretizar objetivos que “estão desvinculados do que é realmente importante para ele”, onde a atividade do sujeito, passa a ser esvaziada de seu sentido, estando “amputada do seu poder de agir” (*ibidem*, p. 16)<sup>74-75</sup>.

Nessa mesma esteira, citam Laurell e Noriega (1989, p. 113-114) que é possível “suportar altos ritmos de trabalho sem maiores problemas enquanto a tarefa permite a tomada de decisões, mas quando, pelo contrário, ela está esvaziada de um conteúdo significativo, torna-se estressante”. Afinal, o sujeito “não se manifesta somente pelo que faz, mas, às vezes e em certas circunstâncias, sobretudo pelo que deixa de fazer” (KORNGOLD & LÉVY, 1933, p. 61, in: CLOT, 2010, p. 3). E “o fato de não poder se expressar no trabalho de acordo com os seus desejos e sua maneira de ser engendraria um conflito entre o sujeito e seus desejos e aquilo que lhe é demandado pelas prescrições pertencentes ao universo da tarefa” (SZNELWAR, 2015, p. 55).

Essa necessidade rotineira de ter que decidir entre os objetivos, definida como “autoprescrição” na pesquisa de Bourgeois e Hubalt (2005, p. 25) sobre flexibilidade gestacional e organização temporal dos trabalhadores, atua através de uma “requisição da subjetividade”, onde o tempo para a execução e suas necessárias simplificações se traduz

---

<sup>73</sup> Tradução própria: “decidir entre os próprios objetivos (o que é uma tarefa adicional invisível) ou inventar maneiras de fazer as coisas que possam produzir um resultado aceitável, seja qual for o ponto de vista que se julgue (o que impõe um esforço). Tradução própria: “a gestão deve conhecer o trabalho em detalhes; é por meio disso que pressiona os esforços dos trabalhadores”. GOLLAC, Michel. **L’intensité du travail: Formes et effets**. *Economic Review*, 2005/2 (Vol. 56), p. 195-216. DOI: 10.3917 / reco.562.0195. <Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-economique-2005-2-page-195.htm>> Acesso: 22 de novembro de 2021. p. 197.

<sup>74</sup> Poder de Agir define-se pela capacidade de o sujeito aumentar a amplitude de sua ação no trabalho, colocando em sua atividade elementos de sua própria subjetividade, demonstrando domínio e controle sobre instrumentos, métodos e ferramentas.

<sup>75</sup> No entanto, ressalva o autor (2010, p. 16): o poder de agir pode, pelo contrário, desenvolver-se se, inversamente, a ação - por superar os resultados pretendidos pelo sujeito através mesmo dos objetivos alcançados - redundar em uma situação inesperada: a descoberta de um novo objetivo possível, até então, ignorado; o reconhecimento de outra coisa que seria realizável através e para além do que acaba de se realizar; ou a identificação de possibilidades insuspeitas no real, cuja apreensão pode ser feita pela atividade (Rubinstein, 2007, p. 151). Nesse caso, assiste-se efetivamente à renovação do sentido da ação, e, eventualmente, ao ressurgimento da atividade pela emergência de novas preocupações do sujeito, graças ao recuo de seu horizonte subjetivo sob o efeito de uma re-mobilização. CLOT, Yves. **O Poder de Agir**. *Belo Horizonte*: Fabrefactum, 2010.

concretamente em pressões biomecânicas, psíquicas e mentais cada vez mais fortes (CLOT, 1999, in: BOURGEOIS & HUBALT, 2005). Trata-se da atividade não realizada, mas que não desaparece da perspectiva do trabalhador, sendo requisitada uma mobilização psíquica, que pode ocasionar adoecimento (CLOT, 2010).

Evidente, portanto, que a intensificação do trabalho é fonte de incômodo, sofrimento e riscos, ligada diretamente com organizações deficientes e deterioração das condições de trabalho, o que é, inclusive, percebida e externada pelos obreiros. A capacidade de esforço e adaptação destes trabalhadores não é fonte inesgotável, de modo que saudar seus limites pode acarretar efeitos desastrosos, seja em curtos ou longos prazos (GOLLAC, 2005).

Isto não significa que, se garantido um processo de decisão com pontos de vida de diferentes atores, com tempo suficiente para deliberações democráticas, que o sucesso do objetivo esteja garantido. Mas existe a possibilidade, já que dentre os desafios para atingir os objetivos que serão definidos em cada situação, a questão de como, os diferentes argumentos serviriam para que os processos de decisão pudessem ser melhor embasados (SZNELWAR, 2015).

## CAPÍTULO 6 - SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Mesmo estando ausente haverá sempre quem critique  
Cerveja, uísque, um trago, um isqueiro  
Os manifestos maléficos, o homem é o próprio fim  
A química é o demo e quer então nos destruir  
Vários da função são sangue bom que viciaram  
Do Brooklyn ao Canã, tem branca pura em Santo Amaro  
Muitos que estão com pensamento ao contrário  
Quem não se aposentou só se está preso ou é finado  
Alguns pedindo nos faróis desnorteados  
Tem química na fita, contamina os brasileiros<sup>76</sup>  
(...)*

No uso de substâncias para busca de prazer em questões de dor ou sofrimento, há muito mais do que um raciocínio binário ou tabus impositivos. O consumo de psicoativos<sup>77</sup> supõe levar em consideração, sem qualquer julgamento, o usuário em uma dinâmica, uma história, um ambiente (LE GUILLANT, 2006). Dessa forma, quando o contexto está voltado para o uso de substâncias psicoativas no trabalho, as perguntas devem ser direcionadas para as razões que impulsionam os trabalhadores a usá-las.

O relatório da OIT – Problemas ligados ao álcool e drogas no local de trabalho: uma evolução para a prevenção (2003) ressalva que determinadas condições de trabalho são uma das razões que podem promover ou aumentar o uso de drogas e álcool, a citar: jornada e turnos de trabalho; riscos de acidente; trabalho em locais remoto ou longe da família; sobrecarga; estresse, e demais pontos. Surge então a ideia de “profissões expostas”, na qual a exposição ao risco está ligada a um ambiente social, econômico e cultural mais suscetível ao consumo de substância psicoativas durante o trabalho (ROLO; DEJOURS, 2015).

Não é segredo, nesse sentido, que o ramo da Construção Civil tem por característica traços profundos e latentes de abuso de álcool, com um significativo aumento de substâncias ilegais nas últimas décadas. Algumas pesquisas, que identificam

<sup>76</sup> Trecho da música “Cocaína”, de Sabotage (2000).

<sup>77</sup> Por definição, os psicoativos são substâncias químicas que agem no sistema nervoso central do ser humano, podendo causar alterações na função cerebral, as quais têm por capacidade interferir no humor, consciência, comportamento e percepção do indivíduo, ainda que de maneira temporária. A escolha do termo “psicoativos” em face de outros é sua amplitude, já que estão contempladas as drogas - lícitas e ilícitas – e o próprio álcool.

o uso progressivo de substâncias psicoativas entre os trabalhadores, procuram mapear e demonstrar as características desse fenômeno no setor.

O estudo de Lima (2004) revelou que algumas categorias profissionais bem específicas no Brasil apresentam distúrbios mentais relacionados ao uso de álcool, dentre as quais se destaca a própria Construção Civil. Da mesma forma, Jardim et al. (2014) citam que algumas ocupações são mais propensas ao sofrimento mental e ao consumo abusivo de drogas por envolverem atividades em que a tensão é constante.

Na mesma linha, Seligmann-Silva (2011) cita que em atividades onde a tensão gerada é constante e elevada, especialmente com baixo reconhecimento e prestígio social, a citar o ramo da Construção Civil, são propensas não apenas ao abuso de álcool, mas também de diferentes drogas. Para estes obreiros, “o perigo pode estar associado a condições inseguras, ritmos excessivos ou outros aspectos organizacionais caracterizadores de riscos” (*ibidem*, p. 539).

Em pesquisa realizada em 2015 com trabalhadores da Construção Civil de Recife/PE, os resultados apontaram que 79,2% dos obreiros consumiam álcool regularmente, além de apresentarem situações de embriaguez durante o desempenho de suas atividades (MELO, et al., 2015). A mesma condição foi observada em estudo desenvolvido em obras da cidade de São Carlos/SP, Pereira (2018, p. 77), nas quais aproximadamente metade dos obreiros apresentaram um padrão de consumo de álcool no ambiente de trabalho. A autora ainda ressaltou uma aparente naturalização dos gestores ao minimizarem problemas relacionados ao consumo de bebidas alcoólicas.

Beck e David (2007) citam um duplo-dilema vivido pelos trabalhadores brasileiros ao enfrentarem tanto o desemprego, quanto uma reorganização interna para adequar-se às novas regras do processo produtivo. Tais situações são capazes de afetar a saúde, “constituindo elemento condicionante para o uso abusivo de drogas, lícitas ou ilícitas” (*ibidem*, p. 709). Silva (2006, p. 132), por sua vez, menciona a prevalência do consumo de tabaco, maconha e cocaína nos relatos dos trabalhadores da Construção Civil, “como obtenção de coragem, concentração e alegria”.

A vasta bibliografia é um fiel aviso. Afinal, caminhando pelo canteiro de obras do viaduto em Limeira não era incomum deparar-me com pinos de cocaína usados e garrafas de pinga vazias misturados na vermelhidão da terra mexida. Aos poucos, com a naturalização das minhas visitas, presenciar o uso dessas e outras substâncias pelos

trabalhadores também aconteceu. A questão, então, era aprofundar as razões que os levavam ao consumo.

### 6.1 - Consumo de substâncias psicoativas como forma de enfrentamento

Segundo Hautefeuille (2018), o ambiente de trabalho possibilita três quadros clínicos relativos ao vício: i) a pessoa que é viciada em algo e vai ao trabalho desenvolver suas atividades; ii) o empregado cujo objeto de dependência é o próprio trabalho (*workaholic*); e iii) o empregado que consome rotineiramente substâncias psicoativas para enfrentar o trabalho, ponto que ora emerge como questão de análise.

Para estes trabalhadores, diversas são as vertentes para o consumo de substâncias psicoativas. Fontaine (2006, p. 32) cita que a “degradação das condições de trabalho, uma perda do status, uma ausência de reconhecimento, podem induzir a perda de sentido do trabalho ou mesmo a comportamentos percebidos como típicos da doença mental”. Assim, a deterioração das relações profissionais, sem dúvidas, pode favorecer o consumo de substâncias psicoativas, como também indica o relatório da OIT, introdutoriamente citado.

Mas há algo além disso. Ao focar no uso e não apenas nos “transtornos do uso”, a autora (2006, p. 29-30), aponta para o consumo de bebidas e drogas durante o trabalho “como um suporte, uma ferramenta ou ainda como uma necessidade” para “se enganar voluntariamente modificando seu estado de consciência”. Assim, seu consumo tem a capacidade de possibilitar uma condição de adaptação social e profissional no mesmo ambiente (FONTAINE, 2008; RENAUD, et. al, 2015).

Tema recorrente, desde 1985 Dejours e Burlot<sup>78</sup> relacionavam o consumo de álcool com a ideologia defensiva da profissão, no qual os trabalhadores negavam o medo coletivamente contra sofrimentos que são complexos de combater de outra maneira. Em textos recentes, essa tese foi aprofundada por Dejours (2016, p. 19), ao citar que “la défense collective de métier, qui peut aller parfois jusqu’à intégrer la consommation collective d’alcool, *stabilise le rapport des hommes au danger*<sup>79</sup>”.

---

<sup>78</sup> In: ABDOUCHELI, Elizabeth; DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. p. 119-145. São Paulo: Atlas, 1994.

<sup>79</sup> Tradução do autor: “a defesa profissional coletiva, que às vezes pode ir tão longe quanto integrar o consumo coletivo de álcool, *estabiliza a relação do homem com o perigo*”. DEJOURS, Christophe. **Souffrance et plaisir au travail. L’approche par la psychopathologie du travail**. Travailler, 2016/1 (n° 35), p. 17-30. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-travailler-2016-1-page-17.htm>> acesso em: 21 de dezembro de 2021.

Percebe-se, dessa forma, que o consumo coletivo e individual de substâncias psicoativas, associado às situações de trabalho, pode ter um aspecto de prática defensiva (ocasionada pela vivência partilhada dos perigos, riscos, sofrimentos e adoecimentos no trabalho), de forma que os trabalhadores encontram no consumo de substâncias psicoativas uma estratégia de realização do trabalho (JARDIM et. al, 2014).

Quando eficazes, ainda que parcialmente<sup>80</sup>, essas defesas conseguem ocultar o sofrimento em questão da consciência dos trabalhadores, estabilizando a relação destes com o perigo (DEJOURS, 2016). Desse modo, as defesas possuem a potencialidade de efeitos adaptativos, afastando a consciência dos trabalhadores também com relação à exploração (*ibidem*).

## 6.2 - Sobre beber e “ser homem”: o que contam os terceirizados da Barroca Funda

*“O gole era a coragem da gente”<sup>81</sup>*

Para os trabalhadores terceirizados de ambas as empresas, o consumo de álcool era natural e admissível, justificada através de sua relação histórica com o setor, seja nas experiências fora do ambiente de trabalho, seja durante o desenvolvimento das atividades. Os relatos apontaram diversas oportunidades em que o álcool era compreendido como uma ferramenta:

Na época que eu comecei [na Bahia] todo mundo dava um gole... pro cê ter ideia, tinha as garrafas de café e do lado uma garra do xodozinho [pinga]. Muita gente só começava depois de dar a consertada [mistura de café com pinga]. E não tinha essa de não tomar não, era todo mundo. Até o senhor [gestor] consertava também.<sup>82</sup> [sic].

Eu não bebo mais trabalhando, mas teve uma empresa que eu trampei um tempo e lá meio que todo mundo bebia, aí eu ia na onda. Ia o que tinha mesmo, normalmente cachaça. E quem não bebia era tirado (zoadado). Falava que era “mulherzinha”, “que não aguentava”, essas coisas. Mas no fim você acaba gostando de beber. Lá eu trampei de ajudante mesmo, mais pesado. Mas ainda bem que não bebo mais.<sup>83</sup> [sic].

---

<sup>80</sup> O próprio autor ressalva que mesmo em alguns casos, as elaboradas defesas dos trabalhadores da Construção Civil não conseguem fazê-los ignorar o medo (DEJOURS, 2016).

<sup>81</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

<sup>82</sup> Relato do Soldador 2 - ET-A.

<sup>83</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

Molinier (2013, p. 217) observa que “as estratégias coletivas estão focadas na construção de um universo simbólico comum que ganha consistência pelo fato de serem organizadas a partir de crenças, condutas e atitudes”, com vistas a redução “dos efeitos decorrentes da percepção das realidades suscetíveis de gerar um estado de sofrimento” (*ibidem*). Neste escopo e retornando à 1985, Dejours e Burlot<sup>84</sup> citaram que:

entre os trabalhadores da construção civil e dos serviços públicos descobrimos comportamentos que, embora fossem insólitos, não podiam ser considerados como patológicos (eles foram posteriormente ligados às estratégias defensivas destinadas precisamente a lutar contra o medo e suas consequências mórbidas) e lógicas que conduziam ao consumo excessivo de bebidas alcoólicas, mas não a doenças mentais caracterizadas.

O fato de existir uma prevalência do consumo de substâncias psicoativas nos canteiros de obra, replicadas de sobremaneira, indica que o coletivo impõe a cada um de seus membros provas a serem superadas, que consistem em inverter simbolicamente a relação com o risco (DEJOURS, 2004). O objetivo primordial dessas defesas é, portanto, resistir às agressões ocasionadas pelo real do trabalho (*ibidem*).

De maneira geral, essas condutas estão associadas a não manifestação pública de expressão do medo ao sofrimento e a obrigação de participar de demonstrações ostentatórias de desprezo e enfrentamento quando ao risco (MEDEIROS, et. al, 2017). Assim, as estratégias de defesa coletiva são construídas em nome da coragem e da virilidade (MOLINIER, 2013), vinculando concepções e atributos tidos como masculino. Afinal, um homem superprodutivo, que enfrente seus medos, é um homem forte, com chances de maior reconhecimento e valorização pela organização do trabalho (SOUZA; ANTLOGA, 2017).

Ainda que em um primeiro instante as ideologias defensivas da profissão produtoras de expressões de virilidade no trabalho se voltem contra o sofrimento, é interessante destacar que, em um segundo momento, podem ser utilizadas para aumentar a produtividade (DEJOURS, 1992). Esta inclusive é uma das razões pela qual a virilidade se relaciona com o determinado tipo de atividade, especificamente “o trabalho que exige muito esforço físico, o trabalho realizado em más condições de ambiente físico –

---

<sup>84</sup> In: ABDOUCHELI, Elizabeth; DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. p. 119-145. São Paulo: Atlas, 1994.

enfrentando ruído, gases, poeira, calor, etc. – e o trabalho perigoso [...] vistos como *trabalho de homem*” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 542).

Segundo a autora, é dessa forma que “surge a associação entre “trabalhar como homem” e “beber como homem”, de modo a fazer com que a recusa à bebida possa parecer sinal de fraqueza para o trabalho e ao mesmo tempo para o desempenho sexual da masculinidade” (*ibidem*). Não por acaso, os terceirizados da “Barroca Funda” citam o consumo de álcool como um ritual, o qual todos devem se submeter, sob pena de chacota e exclusão social.

Dada a pressão existente, unida às intenções de se destacar e provar sua masculinidade a qualquer custo – mesmo quando significa colocar a própria saúde em jogo – é que o homem no canteiro de obras se expõe. Por tal razão que “nos encontros entre o sujeito masculino e os constrangimentos deletérios das situações de trabalho, o risco de captura da identidade masculina pela virilidade defensiva é real. O homem virilizado escora seu funcionamento mental e social” (MOLINIER, 2004, p. 22).

Destacam os obreiros, por outro lado, que o consumo de bebida também incita limites, os quais devem ser rigorosamente respeitados por todos que dividem aquele espaço. Ao questionar em como o consumo de álcool pode ser administrado durante o desenvolvimento do trabalho, destacaram:

Quando eu bebia eu era muito forte, sabe? Tomava e não ficava ruim, sabia o que tava fazendo. E é por isso que a gente toma de pouco em pouco. Mas o gole, ele tem que ser pra deixar a gente pegado, num grau certo pra trabalhar, mas não bêbado. Bêbado não dá não... Porque tem sempre uns que não sabe. Ixe... aí é *foda!* Normalmente, esses já vêm assim, tipo vício, né? Aqui [na atual empresa] nunca vi. Mas nas outras esses aí não durava muito tempo não<sup>85</sup> [sic].

Nesse tema, complementou o operador:

Sabe o que acontece? Já vi acontecer muito isso... esses que são os alcoólatras mesmo que o ‘Soldador 1’<sup>86</sup> tá falando. Quando chega dia do pagode, do pagamento, os caras recebem e já nem volta no outro dia. Some uns dois ou três dias. As vezes até mais. Ou nem volta.

Mas assim, esses aí são diferente de quem toma pra trabalhar. É diferente<sup>87</sup> [sic].

---

<sup>85</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

<sup>86</sup> Nome preservado

<sup>87</sup> Relato do Operador - ET-A.

Fica clara a existência de uma condição na fala dos terceirizados, ao distinguirem duas categorias para o consumo de álcool: i) os que possuem o vício independentemente do trabalho; ii) os que fazem o uso em conta da atividade desenvolvida. Para os obreiros, os “alcoólatras”<sup>88</sup> são dominados pelo consumo de álcool, de modo que o uso passa a ter um fim em si mesmo, comprometendo toda a sistemática laboral existente. Para o coletivo, a falta de controle se converte em sinônimo de fraqueza (SOUZA; ANTLOGA, 2017).

Já com relação aos trabalhadores que fazem da bebida uma ferramenta, sem comprometer seu desempenho, os obreiros expressaram constantemente o sentimento de aceitação e compreensão, reafirmando a percepção de tê-los como “homens”. Ser forte e resistente, não ficar bêbado e não comprometer seus colegas é a medida da virilidade (*ibidem*).

Não por acaso, a linha é tênue. A régua para dividir os “alcoólatras” dos “homens”, pauta-se no comprometimento com o trabalho e com a confiança gerada a partir do compromisso. Deste modo, se a condição de embriaguez de algum trabalhador passa a ser rotineira, comprometendo o regramento existente, sua confiança igualmente pode ser rebaixada. Os obreiros – por diversas vezes – relataram não possuírem medo, mas que refutam qualquer comportamento que possa afetar a confiança existente:

Medo de trabalhar do lado não dá porque o cara fica meio encostado. A gente mesmo que encosta, não deixa fazer muita coisa. A gente fica é puto mesmo [risos]. Agora, se começa a acontecer toda hora, o cara vai ter um problema. Tem que ser homem<sup>89</sup> [sic].

Uma coisa que eu aprendi é que não dá pra comprometer um igual, um parceiro. O problema é esse... se come água [bebe álcool], não dá pra ficar cozinhando [enrolando], ainda mais quando tá em dois. A gente até ajuda, mas não toda hora, senão sobra pra gente também. Porque eles [apontando para a cabine da gestão da obra] não percebe quando um de nós tá melado [bêbado], mas percebe se o trampo tá empatado [não anda]<sup>90</sup> [sic].

Então se toma pra esquentar, toma depois do almoço, se dá um gole pra deixar mais ligado, mas não vai comprometer com a gente, tá tudo certo. Não faz diferença nenhuma pra mim. Mas se não souber, daí a gente também já sabe que esse aí não dá pra contar<sup>91</sup> [sic].

---

<sup>88</sup> Terminologia não clínica utilizada pelos obreiros quando se referiam aos trabalhadores que fazem uso constante de álcool dentro e fora do ambiente de trabalho, comprometendo a rotina de trabalho.

<sup>89</sup> Relato do Operador - ET-A.

<sup>90</sup> Relato do Soldador 2 - ET-A.

<sup>91</sup> Relato do Operador - ET-A.

Nesse contexto, os obreiros não anestesiavam somente o medo através das estratégias defensivas, mas criam condições para o desempenho do trabalho, mesmo quando possuem traços autoritários, com vistas a garantir a produtividade e manter o seu valor no coletivo (SOUZA; ANTLOGA, 2017). Esse fenômeno de se explorar as estratégias defensivas - ao garantir que todo o coletivo consuma álcool, eliminando a percepção dos riscos do consciente e garantindo a produção - é bastante difundido, especialmente na Construção Civil (DEJOURS, 2016). Talvez por este motivo é que a gestão, mesmo tendo conhecimento do consumo, não combate tal prática, ou não procura saber suas razões.

Os terceirizados da “Barroca Funda” ainda citaram outras questões que os impulsionavam ao consumo de bebida, a citar o frio. Para Seligmann-Silva (2011, p. 542), fazer consumo coletivo “do álcool em locais de trabalho frios ou úmidos é associado, pelos próprios trabalhadores, à crença sobre o valor dessa bebida como produto capaz de “aquecer o corpo”, em parte fundamentada sobre a sua ação vasodilatadora”.

Quando eu cheguei aqui em São Paulo pra trabalhar, coisa de 10 anos atrás, eu estranhava muito o frio, né? De chegar assim cedinho na obra, saindo de casa umas 5 ou 6 horas. Tem lugar que a gente vai e é baixada, perto de rio, não tem jeito. Daí as vezes tomava pra esquentar, que não sentia nada. A rapaziada mesmo trazia. Tinha gente que não bebia, mais os religiosos, né? Apesar que as vezes até eles bebia [risos]. Então não era uma coisa escondida assim, todo mundo fazia<sup>92</sup> [sic].

Ao ser questionado o frio era o único motivo que o tinha feito beber durante o trabalho, o Soldador 1 riscou o chão com um graveto que segurava na mão direita, como se ali decidia se compartilharia a informação ou não. Em um lapso decisório que durou menos de cinco segundos, optou por partilhar:

Ó... teve uma outra vez aqui em São Paulo, mas foi lá atrás quando eu vim pra cá, naquela época que eu tava te falando. Quando eu cheguei aqui, fui trabalhar pra um gato numa obra lá perto de Guarulhos, lá do aeroporto. E os caras moíam a gente... De trabalhar coisa de 10/12 horas direto. Aí dava saudades de casa, né? Mas eu precisava também, que a gente vem pra ter uma vida melhor. Essa época era mais pegada, eu tomava uns goles com os meninos. Que eu me lembre todo mundo bebia. Tomava um gole de manhã quando chegava já e aí na obra também ia tomando... a gente tomava cachaça mesmo, melhor, né? Tomava pra aguentar mais, pra dar força as vezes. A gente falava que o gole era a coragem da gente. Se não tivesse aí parecia que o dia não passava<sup>93</sup> [sic].

---

<sup>92</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

<sup>93</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

Esses trabalhadores “vivem muitas vezes longe dos familiares em situação de desenraizamento cultural” onde “a participação na “roda do bar” passa a ser uma forma de voltar a pertencer a um grupo, ter companhia, evitar a vivência penosa do isoladamente e do sentir-se um estranho num mundo desconhecido” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 538).

Fica claro pela fala que, mesmo tendo plena consciência das condições deletérias que caracterizavam o seu cotidiano, em especial a jornada de trabalho excessiva, a necessidade de “uma vida melhor” impulsionava o obreiro a continuar laborando, sendo necessário, por outro lado, desenvolver mecanismos – ou se apropriar de outros já existentes no coletivo – que blindassem a probabilidade de sucumbir. Nesse ponto, é cediço que para tanto, os migrantes e imigrantes trabalham em condições de exploração às vezes gritantes (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

### **6.3 - Quando o álcool não é a escolha**

Tendo em vista que a ET-B desenvolvia suas atividades no perímetro da obra, a conversa em meio a rotina de trabalho era facilitada. Não havia tanto barulho, tampouco fiscalização, que só aparecia em determinados dias, fatos que auxiliaram na construção dos laços de confiança. Tratar sobre o consumo de psicoativos é um empecilho em qualquer lugar, mas certamente o tabu é aprofundado em ambientes profissionais, de modo que se o assunto não é manifestado, dificilmente será explorado com a mesma liberdade ou segurança.

Relembrando: a ET-B era composta por três obreiros e um fiscal, chamado de “cachimbo”. Como o cachimbo não estava presente na maioria dos dias, uma vez que dividia suas visitas com outras obras onde a ET-B também estava alocada, sua ausência implicava em um adendo na jornada de trabalho destes obreiros. Quando estavam só e em momentos estratégicos, os dois “guieiros” mais jovens diziam: “a gente já volta”, se afastavam até as árvores mais próximas e fumavam por aproximadamente cinco minutos.

O palpite obviamente já existia, mas a confirmação aconteceu na terceira semana de visitas: “a gente vai ali fumar um, bora?<sup>94</sup>” [sic]. Mesmo ao negar o convite, os trabalhadores sinalizavam que se sentiam tranquilos em compartilhar informações como esta e, simultaneamente, se criava a segurança da minha parte em explorar o consumo dessa substância durante as entrevistas:

---

<sup>94</sup> Relato do “guieiro” 3 - ET-B

Baseado pra mim é tipo um redbull. Fumo e me dá tipo uma energia pra aguentar o dia. Aí quando eu vejo o dia já passou. Fumo desde sempre, bem antes de entrar aqui. Mas é diferente de quando uso aqui, não é só pra me divertir, pra dar risada. Aqui na “ET-B” é pra passar mais rápido, me deixar pensativo naquilo que eu tô fazendo e nem lembrar nos pau que dá. Então eu acho que não tem problema usar, porque ela me ajuda.<sup>95</sup> [sic].

A gente fuma sempre que tem [risos]. Não é sempre que tem ou que dá pra fumar. Mas é tipo uma estratégia. Quando a gente percebe que tem um minutinho, que ainda não pegou daquele jeito, a gente vai lá, sem dar pala [dar bandeira]. Por isso que de manhã a gente já dá uns pegas, é porque as coisas ainda tão começando, depois é mais complicado. Aí depois durante o dia a mesma coisa, tem que ser estratégico sempre<sup>96</sup> [sic].

Preferiria não fumar, pra ser sincero com você. Tem dia que eu até falo “não vou fumar”. Mas quando chego aqui eu acabando fumando<sup>97</sup> [sic].

Pelo relato percebe-se que a drogas se relaciona mais com estratégias de defesa coletivas que, necessariamente, com a virilidade demonstrada através do consumo de álcool. Fontaine (2006, p. 31), nesse sentido, salienta que o consumo de substâncias psicoativas pode decorrer “do fato de exercer uma atividade insuportável – tanto física quanto psicologicamente – [...] sendo o trabalho percebido como um entrave ao desenvolvimento pessoal”.

Joyce McDougall, apresenta em seu livro “As múltiplas faces de Eros” (2001), o termo “economia adictiva<sup>98</sup>” para descrever o modo de funcionamento psíquico que leva ao comportamento vicioso de maneira geral, em que a atuação adictiva representa uma maneira de evitar um transbordamento emocional. Para a autora, a função do comportamento adictivo na economia psíquica do indivíduo é dissipar sentimentos de angústia, raiva, culpa, ou qualquer outro estado afetivo que dê origem a uma tensão psíquica insuportável (MCDUGALL, 2001), como as enfrentadas diariamente no canteiro de obras.

Ao fumar durante o trabalho, os terceirizados demonstram que a substância pode ser utilizada como uma válvula de escape para a dura rotina e o estresse no trabalho (BLETZER, 2014), novamente alterando seu estado de consciência, como também ocorre com o consumo do álcool (DEJOURS, 2004; FONTAINE, 2006). E, uma vez descoberto,

---

<sup>95</sup> Relato do “guieiro” 3 - ET-B.

<sup>96</sup> Relato do “guieiro” 2 - ET-B.

<sup>97</sup> Relato do “guieiro” 2 - ET-B.

<sup>98</sup> Joyce McDougall percebeu que o termo “adicação” não existia em francês; havendo apenas referência à “toxicomania”, com significado literal de “desejo louco por veneno”. A autora, no entanto, entendia que a busca do objeto adictivo não implicava um desejo de se envenenar, mas “um ato que carregava a ilusão de fazer algo para ajudar a si mesmo em meio às dificuldades da vida cotidiana” (MCDUGALL, 2001, p. 199), passando a substituir o termo “toxicomania” por “adicação”.

“o recurso à substância ou ao ato adictivo é mantido sempre à mão a fim de atenuar essas vivências emocionais quando quer que isso seja necessário, mesmo por um curto período de tempo” (MCDOUGALL, 2001, p. 199).

Por outro lado, a autora alerta que o consumo de drogas “se torna um problema se for quase a única solução disponível ao sujeito para suportar a dor psíquica” (MCDOUGALL, 2004, p. 512). Caso ocorra, é possível presenciar um esfacelamento da vida sócio-laboral, com surgimento de efeitos deletérios na saúde do trabalhador (BLETZER, 2014).

Portanto, compreende-se o consumo de maconha durante o trabalho como prática de “modificação dos estados de consciência” pelos terceirados, que não estão exatamente relacionados para a obtenção de prazer, “mas para aliviar a carga de responsabilidade que se torna demasiadamente pesada” (FONTAINE, 2006, p. 32), combinada com outros problemas relacionados ao cotidiano laboral.

## CAPÍTULO 7 – OUTRAS FONTES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

*Deixe-me ir  
Preciso andar  
Vou por aí a procurar  
Rir pra não chorar  
Se alguém por mim perguntar  
Diga que eu só vou voltar  
Depois que me encontrar<sup>99</sup>  
(...)*

A relação do sujeito com o trabalho implica em complexos fenômenos envoltos na dimensão subjetiva do trabalhador. O conceito de mobilização subjetiva foi desenvolvido com base no conceito de sublimação da Psicanálise Freudiana. Apoiado no conceito freudiano, Dejours cita que o trabalho, ao mesmo tempo em que traz em si possibilidades de sofrimento, igualmente é elemento de construção de identidade do trabalhador.

De fato, outros capítulos desta pesquisa trouxeram situações em que é possível vislumbrar a superação do sofrimento traduzindo-se no engajamento da subjetividade do trabalhador, com possibilidade de se transformar em fonte de prazer. Por outro lado, ainda que pontualmente em uma entrevista ou uma simples conversa, outras situações de sofrimento e prazer surgiram, as quais foram incluídas neste Capítulo 7.

### 7.1 – Prazer e trabalho

No campo, os trabalhadores das empresas terceirizadas relataram outras vivências relativas ao prazer, a citar o reconhecimento social (da comunidade) e a possibilidade de sustentar suas famílias independentemente da distância. Tratam-se de vivências que indicam saúde no trabalho, já que proporcionam estruturação psíquica e expressão da subjetividade desses trabalhadores (DEJOURS, 2004) e que podem representar fatores protetores relativos ao adoecimento.

Na relação dos terceirizados de ambas as empresas com a comunidade, tendo em vista que as obras em que são alocados usualmente estão nos centros urbanos, com

---

<sup>99</sup> Trecho da música “Preciso Me Encontrar”, de Cartola (1976).

passagem constante de pessoas, o prazer emana do reconhecimento da própria população. “Eles falam que a obra vai melhorar a vida deles... aqui por exemplo tem gente que fala que depois do viaduto não vai mais pegar trânsito. Pô, é daora demais saber que você tá sendo positivo na vida de alguém, ou até de um bairro”<sup>100</sup> [sic]. “Aqui em Limeira teve até uma senhora que chamou a gente pra almoçar lá um dia. Eu não fui porque tava tudo sujo, imagine entrar assim na casa dela [risos]<sup>101</sup> [sic].

Os terceirizados da ET-B também destacaram pontos de reconhecimento da comunidade:

Ahh... quem não gosta de ouvir um elogio, né? Aqui em Limeira quando a gente começou via mais gente, pessoal saía de casa pra ver, quem passava também falava. O pessoal fala bem, fala bem. Diz que tá ficando bonito, que agora dá gosto de ver como tá ficando. Quando é cidade mais pequena assim vem até mais gente, sabia? Parece que a gente é atração [risos]. Fica todo mundo olhando a gente trabalhando<sup>102</sup> [sic].

“O conceito de sublimação assume, neste contexto, uma importância extraordinária” (AREOSA, 2013, p. 32). Para Dejours (2013), a sublimação demuda-se em três níveis: i) relação do sujeito consigo mesmo, entre “corpopropriação” e expansão das capacidades do corpo; ii) relação com o outro, entre o reconhecimento (julgamento e beleza) e a solidificação da identidade; e iii) relação com a cultura (Kulturarbeit), com a civilização que concebe ao indivíduo uma realização de si mesmo e o seu papel dentro da sociedade.

A sublimação, quando limitada nas duas primeiras possibilidades, constitui a sublimação comum, possuindo poderosa influência sobre a identidade e sobre a saúde mental. No entanto, sua constituição pode ser atingida a depender da atividade desenvolvida (fabricação de armas, por exemplo). Por outro lado, quando a sublimação é deliberadamente orientada para honrar a vida e assume as exigências da Kulturarbeit (cultura), surge a sublimação no sentido mais clássico do termo, designada como sublimação extraordinária (DEJOURS, 2013).

O reconhecimento da comunidade, portanto, “serve também para transformar o sofrimento resultante do trabalho, em prazer, em fortalecimento do ego e em reforço da

---

<sup>100</sup> Relato do Operador - ET-A.

<sup>101</sup> Relato do Soldador-1 - ET-A.

<sup>102</sup> Relato do “guieiro” 3 - ET-B.

identidade” (AREOSA, 2013, p. 37) componente gratificante para os terceirizados. Afinal:

a sublimação oferece benefícios essenciais para a saúde mental, em termos de crescimento dos registos de sensibilidade do corpo, da identidade e do amor-próprio. Pelo contrário, as organizações do trabalho que impedem a sublimação, como o Taylorismo ou a avaliação individualizada do desempenho, são nocivas para a saúde mental. O trabalho não pode ser neutro no que diz respeito à saúde mental, ou gera o melhor por intermédio da sublimação, ou então gera o pior, a ponto de poder, via sofrimento ético, conduzir à ruína do amor-próprio e à passagem ao ato suicida (DEJOURS, 2013, p. 27).

Assim, o reconhecimento da comunidade é de extrema importância para a construção da identidade dos trabalhadores, benefício essencial para a saúde mental destes obreiros. Replicados em outros locais onde também desenvolvem suas atividades, parece existir um reconhecimento social, já as obras usualmente estão ligadas à melhorias na cidade ou em determinadas regiões.

### **7.1.1 Enganos que o campo contou**

No período em que fui responsável pelos atendimentos jurídicos durante os plantões no sindicato dos trabalhadores do SITICECOM, havia espaço para conversas informais com alguns obreiros. Em sua maioria, os trabalhadores que recorriam aos plantões laboravam em construtoras e desenvolviam a função de pedreiros, de modo que usualmente permaneciam do início ao fim nas mesmas obras.

Quando conversávamos informalmente sobre as possibilidades de prazer no trabalho, era comum eles citarem que observar a obra pronta, passar com a família ou com a namorada perto das construções, eram situações gratificantes. No campo, por outro lado, ao questionar os terceirizados da ET-A sobre prazer no trabalho, nenhum deles compartilhou a conclusão da obra como um dos fatores.

Ao perguntar diretamente a razão por tal situação não ter sido citada, logo compreendi:

Então, é que a gente nem fica até o final. Como o nosso trabalho é fundação, cravar as estacas e etc., a gente é um dos primeiros a chegar, mas um dos primeiros a ir embora também. E aí, como eu te falei, acabou aqui já parte pra outra, faz, parte pra outra, e assim vai<sup>103</sup> [sic].

E vou te falar uma coisa. Tem cidade, tem lugar, que eu posso até voltar que eu não vou lembrar onde foi que eu construí, onde a gente ficou. Tipo, se eu voltar pra Limeira daqui um, dois anos, posso passar em cima do viaduto que

---

<sup>103</sup> Relato do Operador - ET-A.

não vou saber que foi aqui que fiquei esses 5 meses. Se eu não vejo ela pronta, não da pra lembrar depois”<sup>104</sup> [sic].

## 7.2 – Acidente de trabalho, sofrimento e a negação da percepção estratégica

Todos os terceirizados - de ambas as empresas e independentemente do grau de acometimento - salientaram já terem sofrido ou presenciado algum tipo de acidente de trabalho durante suas trajetórias na indústria da construção. “Essas coisas melhoraram... aqui em São Paulo os sindicatos são melhores também, cobram a segurança das empresas, fiscalizam mais. Mas ainda acontece”<sup>105</sup> [sic].

Os acidentes de trabalho consistem em situações pluricasuais e heterodeterminadas, resultantes de vulnerabilidades organizacionais (AREOSA, SZNELWAR, 2019). Os autores (*ibidem*) citam que, na perspectiva da Ergonomia, os acidentes emergem do próprio processo do trabalho, especificamente na diferença entre o que realmente é disponibilizado na execução do trabalho e o que é necessário para o desenvolvimento de determinada tarefa.

Para a realidade dos canteiros de obra, tanto pesquisas quantitativas, quanto pesquisas qualitativas apontam a prevalência de acidentes do trabalho no ramo da Construção Civil, mesmo ao serem consideradas as subnotificações (SILVEIRA, et. al., 2005). A Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, divulgou em 2019 que o setor “é o primeiro do país em incapacidade permanente, o segundo em mortes (perdendo apenas para o transporte terrestre) e o quinto em afastamentos com mais de 15 dias”<sup>106</sup>.

Com relação à terceirização no setor, o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho<sup>107</sup> indicou que em 2019 os terceirizados representaram 80% das vítimas de acidente e adoecimentos ocupacionais e, nos casos em que há morte, quatro entre cinco ocorreram em empresas prestadoras de serviço. Já Haruo Ishikawa (2022) destaca que existem três tipos mais comuns de acidentes na Construção Civil: “a queda de altura, a de

---

<sup>104</sup> Relato do Soldador 1 - ET-A.

<sup>105</sup> Relato do Operador - ET-A.

<sup>106</sup> A ANAMT considerou apenas dados presentes nas comunicações formais, uma vez que os acidentes com trabalhadores informais não são comunicados. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/30/construcao-civil-esta-entre-os-setores-com-maior-risco-de-acidentes-de-trabalho/> acesso em 20 de maio de 2022.

<sup>107</sup> O Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho é resultado de parceria entre o Ministério Público do Trabalho – MPT e a Organização Internacional do Trabalho – OIT.

eletricidade e a de soterramento”<sup>108</sup>, atividades econômicas que adotam com prevalência a força de trabalho terceirizada.

Os obreiros em Limeira preferiram não comentar acidentes graves ocorridos durante o atual contrato de trabalho, mas sentiram-se à vontade em compartilhar casos mais antigos. Nas conversas, um ponto chamou a atenção: a culpabilização da vítima pelos próprios colegas. Não se trata, por outro lado, de culpar outro colega por ato inseguro durante as atividades, mas sim do tratamento dado para questões usualmente ocorridas fora do ambiente de trabalho.

Os obreiros que compartilharam suas experiências justificaram o acidente transferindo o fato gerador para uma condição da vítima. Ou seja, na percepção compartilhada o acidente teria de fato ocorrido porque a vítima “estava com problemas em casa; havia bebido no dia anterior; não queria estar naquela obra; entre outros pontos”. Percebeu-se, dessa forma, a negação da percepção presente nos canteiros de obra: o risco do acidente.

Ainda que os obreiros saibam que os acidentes são corriqueiros, especialmente com os terceirizados, o coletivo mantém um discurso para manter a coesão frente o que pode ser ameaçador (DEJOURS, 2012) e precisa ser enfrentado. Trata-se, assim, “do uso das defesas de negação, projeção e idealização do próprio grupo (MEDEIROS, et al., 2017, p. 85). Afinal, para o coletivo admitir a existência do risco compartilhado traduz-se em reconhecer que, cedo ou tarde, a ameaça poderá atingi-los, o que impossibilitaria a fruição das atividades pelo sofrimento.

Para Areosa & Sznelwar (2019, p. 76) este paradoxo “pode ser compreendido se considerarmos a importância das defesas psíquicas para que as pessoas continuem a trabalhar em situações onde não veem possibilidades de transformações e a adoção de condutas de prudência.” Trata-se, assim, “de uma operação mental inconsciente, que não modifica a realidade” (MEDEIROS, et al., 2017, p. 75).

Desse modo, a negação do sofrimento, ainda que inconsciente, leva a um embotamento intencional da atividade de pensar sobre determinado fator ou risco (DEJOURS, 2008), garantindo um equilíbrio emocional aos trabalhadores. Afinal, esses

---

<sup>108</sup> Entrevista concedida por Haruo Ishikawa, vice-presidente de Relações Capital-Trabalho do Sindicato da Construção (SindusCon-SP), ao Jornal da USP em 14 de fevereiro de 2022.

recursos defensivos são utilizados para mediação, enfrentamento e negação do sofrimento.

Dentre os relatos que aos poucos foram compartilhados no campo, um chamou a atenção e tomou praticamente todo o intervalo de refeição dos terceirizados da ET-A naquela tarde. Após os outros colegas compartilharem algumas rápidas histórias, o Soldador-2 preferiu falar por último, como se ali relembrava os detalhes da sua trágica vivência. Quando pediu a palavra, sentado sobre um tronco de árvore cortado há poucos dias, o obreiro cruzou o indicador sobre os lábios, inclinou o corpo e compartilhou um relato que durou aproximadamente 25 minutos, abaixo sintetizados.

Era um amigo dele. Das amizades que são construídas a partir do trabalho e permanecem na vida. Se conheceram em meados do início de 2013 por laborarem na mesma empresa terceirizada e dividirem o canteiro de obras. O nome dele era Fabrício<sup>109</sup> e trabalhava em São Paulo para ajudar no sustento da mãe e da irmã, desempregadas. Assim como muitos ali, Fabrício era um corintiano roxo que, apesar das intensas jornadas de trabalho que rotineiramente ultrapassavam as 10 horas, sentia-se privilegiado por construir o estádio de seu time do coração e um dos estádios-sede da Copa do Mundo de 2014.

Na época moradores de Diadema, Fabrício e o Soldador-2 frequentemente saíam juntos em seus dias de folga, que ocorriam aos sábados. Fabrício, no entanto, tinha uma predileção maior pela noite. Não por acaso, o Soldador-2 conta que “ressaca” era uma das palavras mais utilizadas por Fabrício a partir de quinta-feira. Pueril e comum ao primeiro contato, o registro feito pelo Soldador-2 tem ligações profundas com a negação da percepção há pouco citada.

O Soldador-2 lembrou que, após uma sexta-feira em que trabalharam muito, Fabrício o convidou para sair, mas em conta do cansaço preferiu recusar. “A gente ia tramar cedinho no dia seguinte”<sup>110</sup> [sic]. Se reencontraram na manhã de sábado quando se preparavam para começar a jornada. “Ele saía bastante, mas não era de faltar ou atrasar”<sup>111</sup> [sic]. Enquanto caminhavam pelo canteiro, Fabrício se divertia contando da noite anterior. Trabalhavam lado a lado na arquibancada provisória do estádio, montando

---

<sup>109</sup> Trata-se de um nome fictício, de modo que o nome original foi preservado.

<sup>110</sup> Relato do Soldador-2 - ET-A.

<sup>111</sup> Relato do Soldador-2 - ET-A.

os pisos. O dia passava como todo os outros, mas no meio da manhã aconteceu: Fabrício, com 22 anos, caiu de uma altura de oito metros para nunca mais levantar.

Segundo conta o Soldador 2, após o acidente que vitimou o amigo, o coração batia como se fosse saltar da boca, um sentimento que surge sempre que pensa nele. Não conseguia lembrar da própria roupa, mas tem na cabeça o macacão claro que Fabrício vestia, um cinza que nunca mais tornaria a ver. Conta do desespero dos outros colegas, da demora da ambulância, da certeza que o amigo não ficaria bem e da confirmação de sua morte. Mas igualmente lembra que, como em um passe de mágica, estavam todos de volta ao trabalho na segunda-feira após o acidente.

“Todo mundo lá trampava mais de dez hora por dia, pra mais até. Tava tudo atrasado porque já tinha acontecido outro acidente, aquele outro acidente que morreram dois. Aí a gente tinha que terminar pra dar tempo pra estreia da copa. Já tinha até avisado que ia começar a trabalhar de segunda a segunda pra acelerar a construção” [sic].

“No jornal falou que tinha tudo lá. EPIs, cabos de segurança. Mas não era bem assim, viu. Ele caiu porque desequilibrou e porque não tinha cabo onde a gente tava. Por isso a gente fala que não é pra ficar saindo e depois ir trampar virado. Tem que ficar ligeiro [esperto] o tempo todo. Se ele tivesse cem por cento ligado podia tá com nós ainda” [sic].

“Lembrar dele é foda... até por isso eu vim aqui pro interior. Lá acabou a obra mas eu sempre tava passando ali perto do estádio e aí sempre lembrava dele, do acidente. Volta tudo os sentimento... Foi a única vez que vi assim uma morte de perto. E o que me deixa mais puto é que depois que ele morreu continuou tudo a mesma coisa. Tipo, segunda nós tava lá de novo, trampando, ninguém dava satisfação. Fizeram uma reunião de cinco minutos e boa. Tudo normal” [sic].<sup>112</sup>

Percebe-se no relato, especificamente ao citar “por isso a gente fala que não é pra ficar saindo e depois ir trampar virador” que, apesar de saber das condições de trabalho e da segurança precária no ambiente, o Soldador-2 também se vale do fato da vítima ter saído no dia anterior. Do contrário, caso não houve a negação, o Soldador-2 estaria admitindo que poderia ser o próximo na fila a sofrer algum tipo de acidente.

Portanto, as estratégias de defesas podem enfraquecer e promover a banalização das injustiças no ambiente de trabalho e a aceitação, por parte dos trabalhadores, de práticas que podem atentar contra a sua saúde (MEDEIROS, et al., 2017). As estratégias aqui citadas objetivam equilibrar o emocional dos trabalhadores, garantindo que a

---

<sup>112</sup> Relato do Soldador-2 - ET-A.

atividade desenvolvida seja parcialmente livre do medo e das ansiedades em conta dos riscos que permeiam o canteiro de obras.



Figura 21: Viaduto da “Barroca Funda” pronto. (Foto própria, 2022).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização é um fenômeno mundial e que, especialmente no Brasil, teve sua difusão arraigada após as permissivas legislativas ocorridas no ano de 2017. Ao analisar teoricamente o caminho para tanto, percebe-se que quanto mais uma sociedade se adapta às econômicas desregulamentadas, mais assimétrica se torna a relação de trabalho entre os que estão no controle dos meios de produção e os assalariados, o que inevitavelmente traz novos desdobramentos.

Ao especificar e objetivar analisar as vivências dos terceirizados no ramo da Construção Civil de uma obra alocada na cidade de Limeira, proposta somente possível a partir do empirismo, os desafios eram diversos. Afinal, o mundo do trabalho não é assim chamado por acaso.

Partindo desse pressuposto, a ideia de compreender a realidade laboral, atendendo aos propósitos da pesquisa, demanda o envolvimento de todos os aspectos que compõe a condição humana: física, psíquica, biológica, social, organizacional, afetiva, racional, entre outros, existindo diversos caminhos possíveis para tanto. Qual escolher, ou para qual o campo nos levará são desafios que a vivência empírica incontestavelmente traz, mas que ela própria possui a capacidade intrínseca de responder.

Se é verdade que as relações humanas – laborais ou não – contemplam muito mais do que está escrito, então empirismo é um labirinto de possibilidades. É por tal razão que, ao romper os limites antes desconhecidos, deve-se compreender que não necessariamente a realidade será a mesma, com a dádiva de projeções distintas de determinados meios e metodologias de pesquisa científica.

Da necessidade de pensar conjuntamente a complexidade humana no trabalho é que emana a necessidade de o pensamento seguir as mesmas diretrizes de complementaridade e, dessa maneira, a interdisciplinaridade efetiva sua necessidade. São as noções de ordem, organização e prescrição que se esfarelam perante ao inevitável da realidade e que somente são absorvidas quando o conhecimento e as experiências dos trabalhadores encontram-se com as do pesquisador.

Iniciar as considerações finais por esta breve reflexão não é por acaso. Emana da interdisciplinaridade como legado, possibilitada através do ICHSA, já que, uma vez construído, o pensamento interdisciplinar não mais se desfaz. Possuir a seguinte

impressão e desgarrar-se do que este posto e é objetivo, permite aproximar-se do que os trabalhadores tem a oferecer de mais especial e, portanto, único. Se a intenção fosse a mesma, mas seguindo o caminho disciplinar, indago-me quais seriam as impressões finais.

Valer-se da Psicodinâmica do Trabalho e das diversas Etapas da Análise Ergonômica do Trabalho, como metodologia de aproximação e conexão com os trabalhadores, permitiu uma maior impressão do meio que, como já ressaltado, trouxe diferentes questões a serem debatidas. Mas não suficiente, as angústias multiplicaram-se com as experiências empíricas, razão pela qual a Sociologia do Trabalho e a Economia do Trabalho foram necessárias para preencher outras lacunas. E a interdisciplinaridade novamente se fez presente.

O desejo inicial de estudar afundo a Construção Civil era notório desde os tempos de sindicato, já que o setor figura exatamente no cerne de expansão da terceirização. Era sabido que a possibilidade de se terceirizar qualquer atividade traria alterações nas dinâmicas de trabalho até então estabelecidas. O que não se sabia, por outro lado, é como os trabalhadores reagiriam a estas questões trazidas pelo fenômeno, já que muito de que se experimentava era inédito. E mais, como os trabalhadores teriam a capacidade de permanecerem operantes e com a saúde preservada diante de todos os desafios existentes.

Através da coleta de dados realizada em obra pública de um viaduto na cidade de Limeira, foi possível responder parte destes questionamentos, os quais foram dinamizados nos objetivos específicos. Por esse motivo é que, ao analisar as vivências dos obreiros da Empresa Terceirizada A e da Empresa Terceirizada B pareceu fundamental consignar a composição, a rotina e a atividade usualmente entregue na fruição do tempo em que na obra estiveram.

A partir da abordagem aqui utilizada é que se permitiu conhecer como os terceirizados na obra sentem e ressentem o trabalho. Quais eram as suas dificuldades e suas estratégias para superá-las, ou suportá-las. Como o ambiente, o contexto e a organização do trabalho afetam os obreiros, permitindo discutir o trabalhar na medida em que os riscos ganham maior relevância e se fazem presentes na subjetividade dos trabalhadores.

Surgiram questões referentes à nova gestão, com atuação impositiva, capaz de engendrar o sofrimento aos terceirizados, uma vez que rompeu parcialmente com os laços

afetivos e com a cooperação das equipes de trabalho. Por outro lado, através de estratégias de defesa coletivas, os mesmos trabalhadores encontraram formas de superar as dificuldades existentes e alcançaram, inclusive, o prazer ao superá-las. As estratégias defensivas, dessa forma, funcionaram como regras, pressupondo um consenso entre os obreiros, evidenciando formas de cooperação no trabalho, sem trazer, por outro lado, garantias da superação definitiva dos riscos arrolados.

Surgiram, ainda, questões relacionadas às particularidades da terceirização na indústria da construção, como condições precárias, intensificação, desarranjo com outras empresas embutidas no mesmo ambiente de trabalho. Para além das demandas físicas, os terceirizados concentraram seus relatos nas formas de remuneração, baseadas em prêmios (PLR) e de que forma as pressões por metas tem sido uma forma da organização perpetuar pressões o assédio, aumentando o ritmo de trabalho.

Os terceirizados também compartilharam algo perene e notório do setor: o uso de substância psicoativas. Afinal, o consumo existe por diversas razões. O álcool, por exemplo possui traços profundos com a virilidade existente no setor, a qual impulsiona o consumo através do sentimento de pertencimento coletivo. Do contrário, os trabalhadores que preferem negar o uso, acabam não sendo reconhecidos como um par. O uso de drogas, por outro lado, tem suas raízes fincadas no enfretamento que a realidade impõe aos terceirizados.

Por fim, relatos referentes à acidentes de trabalho, outra questão extremamente presente no setor, se fizeram presentes. Interessante como todos já sofreram ou presenciaram – independente do alcance – acidentes de trabalho. E mais interessante é perceber as estratégias defensivas quanto ao risco do acidente, nas chamadas negação da percepção, como via de escape para continuar o desenvolvimento do labor. No oposto, os obreiros saberiam que seriam os próximos na fila e a vivência se tornaria extremamente deletéria.

Fica claro, dessa forma, que o trabalho terceirizado traz determinantes específicos para o ramo da Construção Civil e precisa ser repensado, na medida em que pode engendrar o pior aos obreiros. Se não forem adotadas medidas neste ambiente de trabalho, os obreiros que já se encontram com dificuldades que comprometem a saúde poderão sofrer maior comprometimento em poucos anos. Acabar com a naturalização de que o setor deve suportar as baixas condições de trabalho, para então permear novos saberes,

reconfigurando o foco que não o econômico, mostra-se como caminho alternativo ao engessamento do pensamento.

Por fim, espero que, apesar das limitações desse estudo em não demonstrar todas as ramificações do trabalhador terceirizado no ramo da Construção Civil, novas perspectivas de análise e intervenções nesta classe sejam possíveis. Dessa forma, torço para que essa pesquisa gere frutos que se materializem em produção de conhecimento e ações de desenvolvimento, com vistas a aumentar a qualidade da vida laboral destes trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDOUCHELI, Elizabeth; DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** p. 119-145. São Paulo: Atlas, 1994.

ABRAHÃO, Roberto F.; TERESO, Mauro J. A.; GEMMA, Sandra F. B. **A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) aplicada ao trabalho na agricultura: experiências e reflexões.** Dossiê Temático: Contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho nos desenvolvimentos da Ergonomia no Brasil - Revista brasileira de saúde ocupacional 40 (131) • Jan-Jun, 2015.

ANAMAT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **Construção civil está entre os setores com maior risco de acidentes de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/30/construcao-civil-esta-entre-os-setores-com-maior-risco-de-acidentes-de-trabalho/> Acesso em 22 de abril de 2022.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho, **Precarização e Resistências.** Caderno CRH (UFBA), v. 24, Salvador, EDUFBA. 2011.

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total.** *Revista da ABET*, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho.** *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Maria da Graça. **A epidemia da terceirização.** In ANTUNES, R. (org), *Riqueza e Miséria do Trabalho*, vol III. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014.

AREOSA, João; SZNELWAR, Laerte Idal. **Acidentes do trabalho: Alguns contributos da ergonomia e das ciências do trabalho.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região.* Belo Horizonte, 65(100), 55-82, 2019. Disponível: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/51326> Acesso em 24 de maio de 2022.

AREOSA, João. **O mundo do trabalho em (re)análise : um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho.** *Laboreal* [Online], Volume 15, Nº2, 2019. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/15504> Acesso em 22 de março de 2022.

ARYAL, Ashrant; GHARAMANI, Ali; BECERIK-GERBER, Burcin. **Monitoring fatigue in construction workers using physiological measurements.** *Automation in Construction*, v. 82, p. 154–165, 2017.

BARROS, Paloma Castro da Rocha; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil.** *Psico-USF* [online], v. 8, p. 63-70, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000100009> Acesso em 10 de janeiro de 2022.

BECK, Lúcia Maria; DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal. **O abuso de drogas e o mundo do trabalho: possibilidades de atuação para o enfermeiro.** *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 11(4), 706-711, 2007.

BELTRAN, Ari Possidônio. **Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho.** Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.

BERGSTRÖM, Gustavo Tank. **A culpa é de quem?** São Paulo: Revista Justificando, 2019. Disponível em: <https://www.justificando.com/2019/12/09/a-culpa-e-de-quem-2/> Acesso em 22 de abril de 2022.

BERGSTRÖM, Gustavo Tank; GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; LIMA, Flavia Traldi de. **Terceirização e Gestão: vivências dos trabalhadores no ramo da Construção Civil de Limeira/SP.** In: Anais do Congresso Brasileiro de Ergonomia da ABERGO. Anais...Rio de Janeiro (RJ) Virtual, 2021. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/abergo2021/409734-TERCEIRIZACAO-E-GESTAO-VIVENCIAS-DOS-TRABALHADORES-NO-RAMO-DA-CONSTRUCAO-CIVIL-DE-LIMEIRASP>>. Acesso em 22 de abril de 2022.

BERNARD, Bruce P. **Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors: A Critical Review of Epidemiologic Evidence for Work-Related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Upper Extremity, and Low Back.** U.S. Department of Health and Human Services, Cincinnati, 1997.

BLETZER, Keith. **New Drug Use Among Agricultural Workers.** Substance use & misuse, 49(8), 956-967, 2014.

BIAVASCHI, Magda. **As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez: A Reforma Trabalhista que não cria empregos e suprime direitos.** In: TEIXEIRA, M. O. et al. (Orgs.). Contribuição crítica à Reforma Trabalhista. Campinas-SP: UNICAMP/CESIT, 2017.

BIAVASCHI, Magda; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **A regulamentação da terceirização em perspectiva comparada: Brasil, Argentina e Uruguai.** In: LEITE, M. de P. (Org). Contradições do Trabalho, 2018.

BOTTEGA, Carla Garcia. **Loucos ou heróis: um estudo sobre o prazer e sofrimento no trabalho dos cuidadores sociais com adolescentes em situação de rua.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Porto Alegre. Porto Alegre. 2009.

BOURGEOIS, Fabrice; HUBAULT, François. **Prévenir les TMS. De la biomécanique à la revalorisation du travail, l'analyse du geste dans toutes ses dimensions activités.** Activités, 2(1), p. 19-36, 2005.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Planalto Central. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em 22 de abril de 2022.

BRASIL. **Lei de Licitações (Lei n. 8.666 de 1993).** Planalto Central. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm) Acesso em 22 de abril de 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017 (Lei da Terceirização).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm) Acesso em 12 de agosto de 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. (Reforma Trabalhista).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) Acesso em 12 de agosto de 2021.

CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2018.

CAROLY, S.; BARCELLINI, F. **O desenvolvimento da atividade coletiva**. In: FALZON, P. (Org.). *Ergonomia construtiva*. São Paulo: Blucher, 2016. p. 55-72.

COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda e JOAQUIM, Emanuelle de Paula. **Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública**. *Psic [online]*. 2008, vol.9, n.1 [citado 2022-05-02], pp. 99-108. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-73142008000100012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142008000100012&lng=pt&nrm=iso)>. ISSN 1676-7314. Acesso em: 22 de abril de 2022.

CLOT, Yves. **La fonction psychologique du travail**. Paris: PUF, 1999.

CLOT, Yves. **O Poder de Agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

DE LIMA, Flávia Traldi; BERGSTRÖM, Gustavo Tank; GEMMA, Sandra Francisca Bezerra. **Reforma Trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino**. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.66> Acesso em 14 de novembro de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIN, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª Edição. São Paulo: LTr. 2015.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. **Novas formas de organização do trabalho e lesões por esforços repetitivos (LER): abordagem através da psicodinâmica do trabalho**. In: SZNELWAR, L.I.; ZIDAN, L.N. (org.). *O trabalho humano com sistemas informatizados no setor de serviços*. São Paulo: Plêiade, p. 37-44, 2000.

DEJOURS, Christophe. **Subjectividade, trabalho e ação**. *Production [online]*. V. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>> Acesso em 21 de dezembro de 2021.

DEJOURS, Christophe. **Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho**. In Lancman, S. e Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. Brasília: Paralelo 15. 2004a.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. FGV Editor. Rio de Janeiro, 2005

DEJOURS, Christophe. **Subjectivity, Work and Action**. In: Deranty, JP., Petherbridge, D., Rundell, J. (eds) *Recognition, Work, Politics: New Directions in French Critical Theory*, pp. 71 - 88. Leiden : Koninklijke Brill NV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **Inteligência Prática e Sabedoria Prática: Duas Dimensões Desconhecidas do Trabalho Real**. In: Lancman, S. & Sznelzar, L. I (orgs). *Christophe*

- DEJOURS, Christophe. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília, Ed. Paralelo 15, 2008.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho, tecnologia e organização**. Avaliação do trabalho submetida à prova do real. SP. Blucher.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, v. 2, 2012.
- DEJOURS, Christophe. **Sublimação: entre sofrimento e prazer no trabalho**. Revista Portuguesa de Psicanálise, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, et al. 1. Ed. 14. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2013.
- DEJOURS, Christophe. **Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité**. Paris: Bayard, 2015.
- DEJOURS, Christophe. **A centralidade do trabalho para a construção da saúde**. Entrevista com Juliana de Oliveira Barros e Selma Lancman. Revista Terapia Ocupacional da USP. 2016 maio/ago. p. 228-235. São Paulo, 2016.
- DEJOURS, Christophe. **Souffrance et plaisir au travail. L'approche par la psychopathologie du travail**. Travailler, vol. 35, no. 1, pp. 17-30, 2016.
- DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. **A Construção Civil e os Trabalhadores: panorama dos anos recentes, 2020**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq95trabconstrucaocivil.html> Acesso em 22 de maio de 2022.
- DUJARIER, Marie-Annie. **Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail**. Paris: La Decouverte, 2016.
- DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, T. **Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias**, in DRUCK, G.; FRANCO, T. (org.) *A Perda da Razão Social do Trabalho: Precarização e Terceirização*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- DRUCK, Maria da Graça; FILGUEIRAS, Vitor. **A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014.
- FALZON, Pierre. **Ergonomia**. Editora: São Paulo: Blücher, 2007.
- FONSECA, Maria Liana Gesteira. **Da Prescrição à Criação: Inteligência Prática, Produção de Cuidado e Invisibilidade no Trabalho de uma Equipe de Enfermagem em Oncologia**. Rio de Janeiro, 2014. 264 f. Tese. [Doutorado em Saúde Pública]. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz. Disponível em: [https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/18015/1/ve\\_Maria\\_Fonseca\\_ENSP\\_2014.pdf](https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/18015/1/ve_Maria_Fonseca_ENSP_2014.pdf) f Acesso em: 22 de abril de 2022.
- FONTAINE, Astrid. **Double vie - les drogues et le travail**. Paris: Les empêcheurs de penser en rond, 2006.

FONTAINE, Astrid. **Des usagers de drogues qui travaillent ou des salariés qui se droguent?**, VST - Vie sociale et traitements, 2008/2 (n° 98). Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2008-2-page-42.htm>> acesso em 21 de dezembro de 2021.

FREIRE, Lúcia Maria de Barros. **Desenvolvimento às avessas e depredação socioambiental por uma mineradora**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n.123, p.476-500, jul/set. 2015.

GASPERINI, Edna; RIGOTTI, Priscila Regina; DERROSSO, Giuliano. **Representação do Trabalho na Construção Civil Pesada: Prazer ou Sofrimento?** Rev. Cienc. Gerenc., v. 23, n. 37, p. 78-83, 2019.

GEMMA, Sandra; FUENTES-ROJAS, Marta; SOARES, Maurílio. **Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. ISSN: 2317-6369. 42ª Edição. 2017.

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. **Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura**. Temas psicol., Ribeirão Preto , v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 23 de maio de 2022.

GOLLAC, Michel. **L'intensité du travail: Formes et effets**. Economic Review, 2005/2 (Vol. 56), p. 195-216, 2005.

GOULART, Patrícia Martins; LACAZ, Francisco Antônio de Castro; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **Condições de trabalho e saúde no contexto da previdência social em Santa Catarina**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 16, n. 3, p. 1237-1259, 2018. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-963017>> Acesso em: 17 de dezembro de 2021.

GUÉRIN, F; LAVILLE, A; DANIEELOU, F; DURAFFOURG, J; KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Blücher, 2001.

HARVEY, David. **Os limites do capital**. Tradução: Magda Lopes – 1ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2013.

HAUTEFEUILLE, Michel. **Et Dieu créa le travail**. Psychotropes, 2018/3-4 (Vol. 24), p. 11-19, 2018. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-psychotropes-2018-3-page-11.htm>> Acesso em 18 de dezembro de 2021.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. **Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação**. Production [online]. 2004, v. 14, n. 3, pp. 77-86. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>>. Acesso em 23 de maio de 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Crescimento populacional nas cidades**. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/limeira.html> <acesso em 25 de julho de 2021>.

ISHIKAWA, HARUO. **Construção Civil teve mudança significativa nas normas de segurança do trabalho**. Entrevista: Jornal da USP, 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/construcao-civil-teve-mudanca-significativa-nas-normas-de-seguranca-do-trabalho/> Acesso em 12 de junho de 2022.

JARDIM, Sílvia Rodrigues; RAMOS, André; GLINA, Débora Miriam Raab. **Diagnóstico e nexos com o trabalho.** In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Orgs.), Saúde mental no trabalho: Da teoria à prática p. 49-80. São Paulo: Roca, 2014.

KORNGOLD, Selvy ; LEVY, Antony. **La conduite psychologique devant l'effort mental imposé.** L'Année psychologique, 4, 61-113, 1933.

KUENZER, Acácia. **Conhecimento e competências no trabalho e na escola.** Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 3, maio/ago. 2002.

LAVILLE, Antonie. **Referências para uma história da ergonomia francófona.** In: FALZON, Pierre. Ergonomia. São Paulo: Blucher, 2007.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário.** São Paulo: Hucitec, 1989.

LE GUILLANT, Louis. **O trabalho e a fadiga.** In M.E.A. Lima, M. E. A. L. (Org.), Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho (pp. 218-241). Petrópolis: Vozes, 2006.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes.** In W. Codo (Org.), O trabalho enlouquece? P. 139-160. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

MANZANO, Marcelo; DUARTE, Christian Caldeira. **Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT.** In: Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil. Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. Campinas-SP: UNICAMP/CESIT, 2018.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política.** L. I, T II. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MCDUGALL, Joyce. **As múltiplas faces de Eros: uma exploração psicanalítica da sexualidade humana.** São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MCGUGALL, Joyce. **L'economie psychique de l'addiction.** Revue Française de Psychanalyse, 68 (2) , p. 511-527, 2004.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. **Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito.** Trivium, Rio de Janeiro , v. 9, n. 1, p. 74-90, jun. 2017. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2176-](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-) Acessos em 29 ago. 2021.

MELO, Fabiana Martins Sale de; ALVES, Fábila Alexandra Pottes; GONÇALVES, Theresa Pricilla Calado de Barros; ALBUQUERQUE, Maria Ilk Nunes de; CORIOLANO-MARINUS, Maria Wanderleya de Lavor. **Conhecimentos e práticas de trabalhadores da construção civil sobre práticas de promoção da saúde e atenção à saúde.** Saúde em Redes, v. 1, n. 4, p. 85-96, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **Impactos da Reforma Trabalhista sobre o Meio Ambiente do Trabalho e a Saúde dos Trabalhadores.** Revista do Advogado, n. 137, p.144-153, mar. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho - SMARTLAB.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/> Acesso em 12 de agosto de 2021.

MOLINIER, Pascale. **Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar.** Produção, 14 (3), p. 14-26, 2004.

MOLINIER, Pascale. **O trabalho e a psique. Uma introdução à Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Paralelo, 2013.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo.** Porto Alegre: Editora Sulina, 2015.

NASCIMENTO, Bruno Marcello Ferreira do; MUNIZ, Hélder Pordeus. **Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho.** Revista Estudos Contemporâneos da Subjetividade, Volume 9, n. 1. p. 40 -52. Rio de Janeiro, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. **Problemas ligados ao Álcool e a Drogas no local de Trabalho: Uma evolução para a prevenção.** 2003.

PEREIRA, Nathany Santana. **Influência do consumo de álcool no desempenho dos trabalhadores de obras da construção civil na cidade de São Carlos.** 2018. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/10659>> Acesso em 12 de dezembro de 2021

RANCAN, Maristela; GIONGO, Carmem Regina. **Eles determinam, nós produzimos: subjetividades capturadas pelo trabalho metalmecânico.** Psicologia & Sociedade, v. 28, n. 1, p. 135-144, 2016. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-773458>> Acesso em: 19 de dezembro de 2021.

RENAUD, Crespín; DOMINIQUE, Lhuillier; GLADYS, Lutz. **As funções ambivalentes do álcool no local de trabalho: objeto bom e objeto ruim.** Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 2015/3 (Número 107), p. 375-401. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologie-sociale-2015-3-page-375.htm>> Acesso em 21 de dezembro de 2021.

RODULFO, Ricardo. **O Brincar e o Significante: um estudo psicanalítico sobre a constituição precoce.** Porto Alegre: ArtMed, 1990.

ROLO, Duarte; DEJOURS, Christophe, **Trabalho e uso de substâncias psicoativas: evolução da clínica.** Psicologia clínica e projetiva, 2015/1 (n.º 21), p. 243-256. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-psychologie-clinique-et-projective-2015-1-page-243.htm>> acesso em 21 de dezembro de 2021.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, André Souza; COLUSSO, Izabele. **A configuração espacial urbana como subsídio para diagnósticos em planos de mobilidade.** In: Revista do programa de pós-graduação stricto sensu em arquitetura e urbanismo Universidade São Judas Tadeu. v. 27: jan. – abr. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://revistaarqurb.com.br/arqurb/article/view/410/369> Acesso em 25 de julho de 2021.

SILVA, Fabiana Barggiona de Olivera e. **A relação entre o uso do álcool e o trabalho na construção civil.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-8RZMWD/1/disserta\\_\\_ofabiana.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-8RZMWD/1/disserta__ofabiana.pdf)> Acesso em 12 de outubro de 2021.

SILVEIRA, Cristiane Aparecida et al. **Acidentes de trabalho na construção civil identificados através de prontuários hospitalares.** Rem: Revista Escola de Minas [online]. v. 58, n. 1, pp. 39-44, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0370-44672005000100007> Acesso em 22 de março de 2022.

SOUSA, Fernando Pires de; SOBRAL, Fábio Maia; MACAMBIRA, Júnior. **Terceirização no processo de acumulação capitalista, suas imbricações com as formas de trabalho produtivo e improdutivo e manifestação.** In: Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Organizador: André Gambier Campos. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2018.

SOUZA, Ronaldo Gomes; ANTLOGA, Carla Sabrina. **Psicodinâmica do Trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero.** Revista Trabalho (en)Cena, 2(2), p.18-38, 2017.

SZNELWAR, L. I. I.; UCHIDA, S.; LACMAN, S.; BARROS, J. O. **O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação.** Laboreal Online, Volume 7 Nº1 | 2011 Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/8098> Acesso em 16 de agosto de 2021.

SZNELWAR, Laerte Idal. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo no trabalho.** São Paulo: Blücher, 2015.

WISNER, Alain. **Questões epistemológicas em ergonomia e análise do trabalho.** In: DANIELLOU, F. (coord.) A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos. São Paulo: Blücher, 2004.

## APÊNDICE A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título: Postos terceirizados de trabalho: vivências no ramo da Construção Civil de Limeira/SP.

**Pesquisador: Gustavo Tank Bergström**

**Número do CAAE: 29778420.6.0000.5404**

Neste ato, o(a) senhor(a) é convidado(a) a participar voluntariamente e anonimamente de uma pesquisa acadêmica. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visa assegurar seus direitos como participante, sendo elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com o(a) senhor(a) e outra com o pesquisador. A via que for entregue ao(à) senhor(a) deverá estar assinada tanto pelo(a) senhor(a) (ou seu responsável legal), quanto pelo pesquisador, e rubricada em todas as páginas por ambos.

Por favor, leia o termo com máxima atenção, sendo este um bom momento para esclarecer possíveis dúvidas. Ressalta-se que não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo caso o(a) senhor(a) não aceite participar, ou futuramente queira interromper sua participação.

**Justificativa e objetivos:** O objetivo desta pesquisa é analisar as condições de labor e as vivências subjetivas dos trabalhadores terceirizados no ramo da construção civil de Limeira/SP e região. Para tanto, é necessária uma conversa/entrevista semi estruturada no local de trabalho dos terceirizados, para entender a dinâmica e relação dos mesmos com o trabalho desenvolvido, a organização deste labor, as estruturas hierárquicas e suas implicações.

**Procedimentos:** Caso aceite participar da pesquisa, o(a) senhor(a) será submetido(a) aos seguintes procedimentos: 1) Ter um diálogo aberto sobre as condições de trabalho desempenhadas no ramo da construção civil; 2) Ter um diálogo aberto para demonstrar quais são as dificuldades deste trabalho desenvolvido, bem como, as possibilidades desenvolvidas para superação destas dificuldades; 3) Para tanto, o pesquisador acompanhará o desenvolvimento das atividades na obra, com a possibilidade de diálogo, sem que o trabalho do entrevistado seja interrompido para o desenvolvimento da pesquisa. Essa parte da entrevista demandará aproximadamente uma hora e não será gravada; 4) Durante o intervalo para refeição/descanso, no refeitório, o pesquisador fará algumas perguntas aos entrevistados, as quais demandarão aproximadamente trinta minutos. Essa parte da entrevista terá somente o áudio gravado e armazenado para posterior fiel transcrição. As gravações não serão divulgadas, servindo somente de base para o desenvolvimento da pesquisa. Após o término das transcrições, as gravações armazenadas serão deletadas/destruídas.

**Desconfortos e riscos:** De acordo com a Resolução CNS no 466 de 2012, item V, toda pesquisa com seres humanos envolve riscos em tipos e gradações variadas. No entanto não existem riscos previsíveis para sua saúde e dos demais envolvidos. O(A) senhor(a) não deve participar deste estudo caso não se sinta confortável com algumas perguntas feitas durante a entrevista, a respeito de seu trabalho. Um risco possível é um desconforto com relação às entrevistas abertas, pois estaremos dedicando um tempo exclusivo a elas. Assim como, ansiedade e expectativa com relação ao conteúdo a ser abordado na conversa. Possíveis constrangimentos também podem acontecer em perguntas sobre a sua relação com o labor. É importante ressaltar o anonimato na participação da pesquisa, o(a) senhor(a) não terá nenhum dado revelado.

**Indenização e Ressarcimento:** A Resolução 466/12 (item IV.3) define que "os participantes da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no TCLE, têm direito à indenização, por parte do pesquisador, patrocinador e das instituições envolvidas". Considerando que o pesquisador se deslocará até a área de pesquisa ressalta-se que, os participantes não terão nenhum tipo de gasto e, portanto, não haverá necessidade de ressarcimento.

**Benefícios:** Ao participar dessa pesquisa, você estará colaborando para o enriquecimento teórico da pesquisa, assim como, para o avanço científico no que diz respeito ao campo de trabalho. Com a experiência acompanhada em campo e com as conversas a serem realizadas, haverá uma compreensão fidedigna da realização do trabalho terceirizado na construção civil de Limeira/SP e região.

**Acompanhamento e assistência:** Após o término da pesquisa, os resultados serão disponibilizados diretamente ao(à) senhor(a), da melhor e mais conveniente maneira, para que possa ter acesso irrestrito e imediato. O(A) senhor(a) receberá assistência integral e imediata, de forma gratuita, pelo tempo que for necessário em caso de danos decorrentes da pesquisa.

**Sigilo e privacidade:** Todas as informações obtidas serão sigilosas. O material com as suas informações (Termos assinados) ficará guardado em local seguro sob a responsabilidade do pesquisador principal com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade e que será destruído após a pesquisa. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados no texto da redação de dissertação de mestrado do pesquisador, em encontros ou revistas científicas, entretanto, ela mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

**Contato:** Em caso de dúvidas sobre o estudo, você poderá entrar em contato com Gustavo Tank Bergström, aluno do Programa de Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, sala UL100A (Laboratório de Ergonomia), Faculdade de Ciências Aplicadas, FCA/Unicamp: Rua Pedro Zaccaria, 1300; Caixa Postal 1068; Cep 13484-350; Limeira, SP; Celular: (19) 9 9235-6854; e-mail: [tankgustavo@gmail.com](mailto:tankgustavo@gmail.com). Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação no estudo, o(a) senhor(a) poderá

entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126; CEP 13083-887 Campinas – SP; telefone (19) 3521-8936; fax (19) 3521-7187; e-mail: cep@fcm.unicamp.br. Horário de atendimento: Segunda à Sexta Feira 08h30 às 11h30 - 13h00 às 17h00. Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP's) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas.

Consentimento livre e esclarecido: Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar da pesquisa e declaro receber neste ato uma via original deste documento assinada pelo participante da pesquisa (ou seu representante legal) e pelo pesquisador, e rubricada em todas as páginas por ambos.

Nome do (a) participante:

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

(Assinatura do participante ou nome e assinatura do responsável)

Responsabilidade do Pesquisador: Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado e pela CONEP, quando pertinente. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

\_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Gustavo Tank Bergström – Pesquisador

## **APÊNDICE B**

### **ROTEIRO DE ENTREVISTAS – TRABALHADORES**

#### **Perguntas dirigidas individualmente, ainda que realizadas em grupo:**

- 1 – Qual o seu nome? Quantos anos você tem? É chamado como pelos seus colegas de trabalho? Estudou até que idade?
- 2 – De onde você é? Se de fora, como você veio parar em São Paulo e qual a razão de sua vinda? Onde reside atualmente? Com a família? Vocês costumam voltar para sua cidade de origem? Como são essas idas e vindas? Sua condição cultural interfere de alguma forma no trabalho? (Ex: comida, forma de trabalhar e de se relacionar, horários, fluxo de trabalho, etc.). Vocês acreditam que a origem de vocês tem alguma relação com o trabalho desenvolvido?
- 3 – Quando você começou a trabalhar na Construção Civil? Já trabalhou em quantas empresas aproximadamente? Quais funções exerceu ao longo deste tempo?

#### **Perguntas abertas ao grupo:**

- 4 – Como chama a atual empresa vocês? Há quanto tempo vocês estão nela? Quantos funcionários aproximadamente ela possui?
- 5 - Como é o trabalho de vocês? Que tipo de atividade vocês desenvolvem? Vocês trabalham sempre com o mesmo grupo? Se muda, qual a frequência?
- 6 - Quanto tempo normalmente vocês ficam em uma obra? Como é a relação com o prazo de conclusão nessas obras? Como são as condições de trabalho nessas obras? E na atual obra?
- 7 - Como é o contato com os outros trabalhadores que não da empresa de vocês nas obras? Há interação de trabalho? Vocês conversam sobre o que foi desenvolvido? E com os “gestores, engenheiros e fiscais” nas obras? Há reconhecimento ou na maior parte apenas uma fiscalização? Na visão de vocês, poderia haver alguma melhoria nessa relação horizontal e/ou vertical?
- 8 – Ao longo desse tempo na Construção Civil, percebeu diferenças entre o trabalho desenvolvido? E na forma de trabalhar
- 9 – Hoje trabalha ou já trabalhou como terceirizado? Vocês enxergam alguma relação do desenvolvimento ao longo do tempo da construção civil com a terceirização? E percebem alguma diferença entre as empresas terceirizadas e as “donas da obra”?

10 – A demanda do trabalho mudou ao longo do tempo? Vocês consideram estar trabalhando mais? Menos? Ou a mesma coisa?

11 – Na opinião de vocês, quais são as maiores dificuldades encontradas no dia a dia do trabalho? Essas dificuldades variam de obra para obra? Na opinião de vocês, algum deles é capaz de afetar os trabalhadores? Alguma dessas dificuldades deveria ser analisada com mais profundidade?

14 – Como vocês fazem para superar essas dificuldades? Essa estratégia é replicada por todos do grupo? Ou cada um desenvolve sua própria estratégia? O que fazem quando uma estratégia não dá certo?

15 – Quais os sentimentos que costumam aflorar no trabalho do dia a dia de vocês? Qual a melhor parte de trabalhar no canteiro de obra para vocês? O que desses sentimentos é capaz de gerar mais prazer? E qual é capaz de gerar mais dor? Há estratégias também para superar esse sofrimento?

16 – O Corona Vírus alterou algum andamento da obra? Vocês continuaram trabalhando? Foram tomadas medidas de higiene?

## APÊNDICE C

### ROTEIRO DE ENTREVISTAS - SINDICALISTA

- 1 - Qual seu nome, idade e local de nascimento?
- 1.A- Se de fora, quando veio para Limeira/SP? O que o trouxe até aqui? Possui família no local de origem?
- 2 - Onde mora atualmente?
- 3 - Com quantos anos começou a trabalhar?
- 4 - Quando começou a trabalhar na Construção Civil? Onde?
- 5 - Já trabalhou como terceirizado?
- 6 - Há quantos anos compõe o Sindicato?
- 7 - Quais são suas assimilações sobre o fenômeno da terceirização? O que mudou?
- 8 - Esse fenômeno tem crescido? Na sua visão, qual a razão?
- 9 - Existem percepções diferentes entre empresas que terceirizam e as que não se utilizam desta força de trabalho? Se sim, quais?

## ANEXO 1

### PROCEDIMENTOS

Os Quadros 01, 02, 03, 04 e 05 abaixo colacionados sintetizam os procedimentos adotados:

**Quadro 01:** Entrevista realizada na Prefeitura de Limeira.

Com quem?	Procedimento	Objetivo	Duração
Secretário municipal de obras e serviços públicos.	Entrevista individual semiestruturada sob à ótica da PDT e AET.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreender as macrodinâmicas e a importância da obra pública;</li> <li>- Absorver o fenômeno da terceirização sob à ótica do entrevistado.</li> </ul>	- Duas entrevistas com duração média de 30 minutos cada.

**Quadro 02:** Entrevistas realizadas na obra pública com a supervisão local.

Com quem?	Procedimento	Objetivo	Duração
Engenheiro fiscal (vinculado à Prefeitura de Limeira)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento do dia a dia de trabalho;</li> <li>-Entrevista individual semiestruturada, sob à ótica da PDT e AET;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entender as microdinâmicas e disposições da obra;</li> <li>- Identificar as empresas terceirizadas que atuam na obra;</li> <li>- Absorver o fenômeno da terceirização sob à ótica do entrevistado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cinco meses no campo, com seis encontros para o acompanhamento do dia a dia de trabalho, com duração aproximada de vinte minutos a duas horas cada;</li> <li>- Uma entrevista com duração aproximada de uma hora.</li> </ul>
Engenheiro da obra (vinculado à construtora principal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento do dia a dia de trabalho;</li> <li>-Entrevista individual semiestruturada sob à ótica da PDT e AET;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entender as microdinâmicas e disposições da obra;</li> <li>- Identificar as empresas terceirizadas que atuam na obra;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dois encontros para o acompanhamento do dia a dia de trabalho, com duração aproximada de trinta minutos cada.</li> <li>- Uma entrevista com duração aproximada de 15 minutos.</li> </ul>
Mestre de obras (vinculado à construtora principal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento do dia a dia de trabalho, sob à ótica de PDT e AET;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar as empresas terceirizadas que atuam na obra;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dois encontros para o acompanhamento do dia a dia de trabalho, com duração aproximada de quinze minutos cada.</li> </ul>

**Quadro 03:** Entrevistas realizadas com a Empresa Terceirizada A (ET-A).

<b>Com quem?</b>	<b>Procedimento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Duração</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica de Segurança (gestora da empresa terceirizada);</li> <li>- Seis trabalhadores terceirizados, sendo: dois operadores de máquina e quatro soldados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento do dia a dia de trabalho;</li> <li>-Entrevista em grupo semiestruturada sob à ótica da PDT e EAT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreender o trabalho habitual desenvolvido na ET-A;</li> <li>- Entender as dinâmicas da atividade desempenhada;</li> <li>- Analisar as origens dos trabalhadores e suas reverberações no trabalhar;</li> <li>- Identificar as dificuldades e possíveis fontes de sofrimento no trabalho desenvolvido;</li> <li>- Identificar possíveis estratégias de defesa e de superação dos trabalhadores;</li> <li>- Coletar possíveis fontes de prazer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cinco meses no campo, com seis encontros para o acompanhamento do dia a dia de trabalho, com duração aproximada de vinte minutos a uma hora cada;</li> <li>- Quatro entrevistas em grupo, sendo três com duração aproximada de trinta minutos, e uma com duração aproximada de uma hora.</li> </ul>

**Quadro 04:** Entrevistas realizadas com a Empresa Terceirizada B (ET-B).

<b>Com quem?</b>	<b>Procedimento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Duração</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Um “cachimbo” (gestor da empresa terceirizada);</li> <li>- Três trabalhadores terceirizados, sendo um operador, um ajudante e um acabador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhamento do dia a dia de trabalho;</li> <li>-Entrevista em grupo semiestruturada sob à ótica da PDT e EAT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreender o trabalho habitual desenvolvido na ET-A;</li> <li>- Entender as dinâmicas da atividade desempenhada;</li> <li>- Analisar as origens dos trabalhadores e suas reverberações no trabalhar;</li> <li>- Identificar as dificuldades e possíveis fontes de sofrimento no trabalho desenvolvido;</li> <li>- Identificar possíveis estratégias de defesa e de superação dos trabalhadores;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cinco meses no campo, com oito encontros para o acompanhamento do dia a dia de trabalho, com duração aproximada de quarenta minutos a duas horas</li> <li>- Duas entrevistas em grupo, com duração aproximada de uma hora cada.</li> </ul>

		- Coletar possíveis fontes de prazer.	
--	--	---------------------------------------	--

**Quadro 05:** Entrevista realizada no Sindicato.

<b>Com quem?</b>	<b>Procedimento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Duração</b>
- Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica, Construção e do Mobiliário de Limeira e Região (SITICECOM)	- Entrevista individual semiestruturada sob à ótica da PDT e AET.	- Compreender a atuação sindical nas obras da Construção Civil; - Assimilar as impressões sindicais com o fenômeno da terceirização.	- Uma entrevista com duração aproximada de uma hora.