

AS REDES SOCIAIS INFORMAIS E O MERCADO DE TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Luciano Rodrigues Costa¹

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar as redes sociais informais no mercado de trabalho no setor da construção civil, mais especificamente, no subsetor edificações habitacionais. A partir de pesquisas qualitativas em dois canteiros de obras na região metropolitana de Belo Horizonte analisamos as redes sociais informais no cotidiano dos trabalhos. As redes sociais informais se estruturam através de fortes laços de solidariedade nos quais se destacam as relações familiares, as de vizinhança, as de identificação comunal (mesma cidade de origem), as de identificação religiosa, enfim, são *laços fortes* tal como definido por Mark Granoverter, que visam a minimizar os efeitos da enorme vulnerabilidade a que estão submetidos os trabalhadores.

Palavras-chaves: Construção civil; Redes sociais informais; Mercado de trabalho; Informalidade.

INFORMAL SOCIAL NETWORKS AND THE JOB MARKET IN CIVIL CONSTRUCTION

Abstract: The objective of this article is to analyze informal social networks in the labor market in the construction industry sector, more specifically, in the housing building sub-sector. From qualitative research in two construction sites in the metropolitan region of Belo Horizonte, we analyzed informal social networks in daily work. Informal social networks are structured through strong ties of

¹ Graduação em Ciências Sociais pela UFMG, doutor em Ciências Sociais pela UNICAMP. Professor do departamento de Economia Rural e do Programa de pós-graduação em Educação da UFV.

E-mail: luciano.costa@ufv.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1158803600261887>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9711-639X>

solidarity in which family relationships, neighborhood relationships, communal identification (same city of origin), religious identification, in short, are *strong ties* as defined by Mark Granoverter, which seek to minimize the effects of the enormous vulnerability to workers are subjected.

Keywords: construction industry, informal social networks, labor market, informality.

Introdução

Um dos dilemas clássicos do processo de recrutamento por parte das empresas do setor da construção civil diz respeito à falta de informações precisas sobre as competências profissionais e sobre as formas de relacionamento dos trabalhadores. A elevada taxa de informalidade do setor faz com que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores sejam marcadas por uma alta instabilidade e por alternâncias entre os trabalhos informais, em sua maioria, e os formais, quase sempre parciais. A mobilidade ocupacional raramente passa pelas instituições formais de acesso ao emprego. As características típicas do processo de trabalho do setor, que favorecem a rotatividade, somadas à opção das empresas em executar formas instáveis de contrato, fazem com que se torne constante a procura por novos trabalhadores. As redes sociais informais sempre tiveram, para os trabalhadores da construção civil, um caráter utilitário na difusão de informações necessárias à inserção no mercado de trabalho no setor. Tais redes significam canais não institucionalizados, porém cristalizados na vida cotidiana e que representam um conjunto de relações construídas pelos indivíduos, a partir do meio social originário, o qual possibilita a resolução de problemas diários através da difusão de informações extremamente úteis para as relações sociais (Lima &

Conserva, 2006). As redes, neste sentido, alertam para a importância de ações cooperativas e para o fato de os mercados serem compostos por uma gama de variáveis e não somente por fatores econômicos.

Percebe-se que, ao lado dos recrutamentos institucionalizados, via agências de emprego, imprensa etc., o mercado tem convivido também com as indicações personalizadas e vinculadas a grupos familiares, religiosos, amigos etc. Esses fatos revelam, assim, as tramas que têm estruturado a vida social, a qual vem se constituindo independentemente das prescrições do funcionamento institucional. O que se tem questionado, sobretudo, é a forma como indivíduos e grupos sociais, inseridos à margem das institucionalidades, vêm se contrapondo a elas. Nesse caso particular, as redes sociais explicitam a importância das dimensões sociais tanto em relação à gestão do processo de trabalho quanto aos fluxos de trabalhadores.

Este artigo tem como objetivo uma análise das formas como se apresentam as redes sociais no mercado de trabalho no setor da construção civil, subsector edificações, bem como a importância desta dinâmica para a organização e gestão do processo de trabalho neste setor. As pesquisas foram realizadas durante doze meses entre os anos de 2012 e 2013, em dois canteiros de obras na Região Metropolitana de Belo Horizonte – (RMBH), sendo seis meses em cada um, a partir da presença diária durante toda a jornada de trabalho. A pesquisa tinha também outro objetivo: o processo de aprendizagem dos ofícios por parte dos profissionais, argumento pelo qual justifiquei minha presença diária naquele ambiente de trabalho. Em ambos os canteiros, além da presença diária e das anotações, feitas longe da curiosidade dos trabalhadores, foram realizadas ao todo vinte e oito entrevistas semiestruturadas com pedreiros de acabamento, pedreiros de alvenaria,

ajudantes, serventes, eletricitistas, encanadores, mestres de obras, técnicos em edificações, engenheiros, proprietário de empresa, além dos encarregados. Não menos importantes foram as conversas informais que ocorreram fora do espaço de trabalho, nos momentos de lazer, nas residências, mais especificamente de três trabalhadores de uma das empresas, durante as partidas de sinuca, no bar em frente ao canteiro da empresa 1, local onde se sentiam muito mais à vontade para falar sobre seus trabalhos. As análises dos dados foram realizadas a partir das narrativas dos entrevistados que foram gravadas, transcritas e codificadas a partir das categorias teóricas selecionadas para a interpretação do fenômeno do mercado de trabalho no setor. A análise do material coletado nas observações no cotidiano das atividades, anotadas no diário de campo, foram contrapostas as entrevistas para uma melhor decodificação das narrativas em situações específicas.

O canteiro da empresa 1 era para a construção de um prédio de três andares, com dezoito apartamentos. Estava localizado em uma cidade de médio porte na RMBH. Tratava-se de uma pequena empresa que possuía, naquele momento, somente essa obra. Como a empresa atua com capital reduzido, necessita terminar um empreendimento para, só então, iniciar outro. Eram vinte e três pessoas trabalhando: dezesseis com contratos informais e sete com formais, ou seja, com carteira assinada. Foram entrevistados dez trabalhadores de diversos ofícios. A informalidade dos contratos de trabalho mostra-se diversificadas e são estabelecidas através de acordos orais.

O canteiro da empresa 2 estava localizado em um bairro nobre na cidade de Belo Horizonte e se destacava pela imponência arquitetônica em meio aos prédios antigos e pequenos da primeira metade do século XX. O canteiro era para a construção de um edifi-

cio, com apartamentos de 579,75 m² de área total, com vinte e cinco andares, um apartamento por andar. Apesar do número sempre variável de trabalhadores, havia em torno de cento e sessenta e oito pessoas trabalhando. Todos os entrevistados afirmaram terem vínculos formais com a empresa ou com empresas terceirizadas. Tratava-se de uma empresa que vinha investindo na racionalização do processo de trabalho através da utilização de tecnologias de gestão tal como o ISO 9001. Foram realizadas dezoito entrevistas semiestruturadas, com trabalhadores de ofício, técnicos em edificações, engenheiros e serventes de pedreiros. Além disso, foram realizadas observações de campo a partir da nossa presença diária durante a jornada de trabalho ao longo de seis meses.

As principais diferenças, entre os dois canteiros pesquisados, são tematizadas no quadro abaixo, em uma adaptação das classificações propostas por Tilly e Tilly (1998).

Tabela 1 - Caracterização das empresas.

	Empresa 1	Empresa 2
Escala	Pequeno grupo: 23 trabalhadores	Grande grupo: 168 trabalhadores
Modelo de qualidade	Inexistente	ISO 9001, PBQP-H
Contexto Institucional	Contratos formais de serventes, ausência de registros dos trabalhadores de ofício, utilização de empreiteiros clandestinos (Gatos)	Contratos formais, com a utilização de empreiteiras registradas. (Terceirização)
Recrutamento	Reduzido grupo fixo, recrutamento via redes sociais ou ocasionais.	Recrutamento via redes sociais. Elevado grupo fixo.
Base técnica	Técnicas artesanais, pouca mecanização.	Muito mecanizado, padronização dos trabalhos via modelos de qualidade.

Divisão do trabalho	Divisão de trabalho estruturada pelos ofícios.	Estruturada pelo ofício, com aspectos tayloristas.
Controle	Baixo, realizado por encarregados e pelo próprio engenheiro proprietário.	Alto controle, técnicos em edificações, verificação diária dos trabalhos.
Rotatividade	Alta rotatividade. Demissões totais ao fim da obra.	Baixa rotatividade existente entre os canteiros da empresa.
Relações de trabalho	Horizontais.	Verticais.
Estrutura de incentivos	Trabalhadores de ofício.	Somente aos pedreiros de acabamento e de alvenaria, registrados na empresa.
Socialização	Identificação com o engenheiro, proprietário da empresa.	Identificação com a Construtora.
Redes	Família, trabalho, conterrâneos.	Trabalho e hierarquias. Família.

As redes sociais

Os estudos de Granovetter (2000), os quais consolidaram a chamada “nova sociologia econômica,” ressaltam a importância do papel das redes sociais informais para se entender o mercado de trabalho e a ação coletiva, ou melhor, a maneira como os indivíduos conseguem mudar de empregos através da transmissão de informações. No entanto, como afirma Portes (2000), as redes sociais informais não são um dado natural, tanto que precisam ser construídas através de estratégias de investimentos orientadas para a institucionalização das relações do grupo, utilizáveis como fonte de confiança para se obter benefícios. Remetendo ao conceito de capital social de Bourdieu (2006), as redes sociais são constituídas como “(...) agregados dos recursos, efetivos ou potenciais, ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento ou

reconhecimento mútuo.” Como analisa Portes (2000), a definição de Bourdieu enfatiza o fato de o conceito de capital social ser composto por dois elementos, ou seja: “i) a própria relação social que permite aos indivíduos reclamarem o acesso a recursos na posse dos membros do grupo e ii) a quantidade e a qualidade desses recursos.”

No estudo *The Strength of Weak Ties* (Granovetter, 1974) discute-se a distinção entre laços fracos e laços fortes na busca por um emprego. Laços fracos seriam mais superficiais ou casuais, caracterizados por pouco investimento emocional, o que contrasta com a definição de laços fortes. Os laços fracos agregam valor ao conectar cada trabalhador a outros, os quais fornecem diferentes fontes de informações. Assim, o autor enfatiza a importância da interação em pequena escala e a força dos laços interpessoais para demonstrar como a análise de redes permite relacionar tais laços a macro fenômenos. Granovetter observa que os laços fortes, existentes entre amigos próximos, familiares ou pequenos círculos, ou seja, entre indivíduos que se conhecem bem, agregam, quase sempre, pouco valor (capital social) quando o indivíduo está buscando recursos, uma vez que a homogeneidade destes laços conduziria a informações redundantes. No mercado de trabalho, os laços ligados ao ego, os chamados laços fortes, não seriam suficientes. Os contatos distantes do ego seriam fundamentais, ou seja, os contatos indiretos construídos através de pontes.

Em um setor no qual são precárias as formas de inserção no mercado de trabalho formal, bem como, as redes sociais, “enquanto um conjunto de relações interpessoais concretas que vinculam indivíduos a outros indivíduos” (Barnes, 1987, p.167) tornam-se as maneiras pelas quais as pessoas conseguem minimizar carências e

solucionar problemas. Na construção civil, bem como em outros contextos de precariedade², os laços fortes (parentes, vizinhos, amigos próximos, conterrâneos) possuem uma grande importância na amenização das condições de elevada vulnerabilidade. Neste sentido, a família ocupa um papel central, pois, muitas vezes, as redes são geridas em função das necessidades de sobrevivência do grupo familiar (Lima & Conserva, 2006). Esses laços expressam-se no processo migratório, em que a família se apresenta como estruturadora do deslocamento e da acomodação na nova localidade, seja através da procura pelo emprego, na inserção em um novo trabalho, nos trabalhos informais, “biscates”, e mesmo dentro dos canteiros de obras, no que tange às relações envolvidas no processo de aprendizagem dos ofícios. Enfim, no setor da construção, especificamente, são os laços fortes que viabilizam a busca por informações e contatos, ou seja, por onde circulam benefícios materiais, e demonstra como “a estrutura das relações sociais modela a “estrutura de oportunidades” dos indivíduos, na medida em que o capital social reside no vínculo entre as pessoas e não nas próprias pessoas.” (Almeida & D’Andrea, 2004, p. 106).

A construção civil como “porta de entrada” ao trabalho urbano de migrantes

As migrações internas no Brasil sempre forneceram mão de obra necessária ao setor da construção civil no país, sobretudo para os centros urbanos mais desenvolvidos. Como afirma Durhan (1978,

² Como discutido por Almeida & D’Andrea (2004), para o caso de uma favela paulistana.

p. 112) “a realidade do homem do campo é sempre objeto de tensões ante as quais a emigração se apresenta como uma das poucas soluções possíveis”. Através de uma perspectiva histórica, pode-se verificar que a partir de meados dos anos 1960, a chamada modernização conservadora, associada aos incentivos estatais ao desenvolvimento e à produção industrial, acentuou o processo migratório rural-urbano (Martine, 1981, p. 60-61 *apud* Santos, 2007, p. 42). “Para o setor da construção civil, eles significam uma mão de obra de baixo custo, habituada às dificuldades do trabalho pesado do campo e ainda motivada para enfrentar as adversidades na nova localidade e dos canteiros de obras” (Tomasi, 1999.).

Ao deslocar-se para um centro urbano, o migrante conta com o apoio de relações primárias que o auxiliam na localização e locomoção na cidade destino, mas, sua permanência na cidade está condicionada a sua possibilidade de obter rapidamente um modo de ganhar a vida (DURHAN, 1978, p. 146). Por desconhecerem os mecanismos de regulação do mercado de trabalho, assim como, as qualificações necessárias para se apresentarem enquanto candidatos a uma vaga de emprego, sua orientação a respeito das oportunidades de ocupação se torna restritas. Esses mesmos trabalhadores muitas vezes carregam consigo habilidades similares às exigidas pelo setor da construção, como pode ser verificado nos resultados de pesquisas de Tomasi (1999) e Costa (2013) e caracteriza-se também como mão de obra disponível para os trabalhos precários, típicos dos canteiros de obras.

Como trabalhador marginal, isto é, que trabalha sem contrato legal, os migrantes podem se dedicar a uma grande variedade de serviços, como os de limpeza de pequenos estabelecimentos, como “ajudante” das mais

diferentes ocupações: de cozinheiro, de vendedor ambulante, de chofer de caminhão. Mas é a indústria da construção que absorve a maior parte dessa mão-de-obra, empregando-a como servente de pedreiro e vigia de construção (DURHAN, 1978, p.153)

Tais fatores mostram que o setor da construção civil se revela portador de uma especificidade que precisa ser levada em conta quando se investigam quaisquer aspectos relacionados às suas atividades. Esses aspectos estão envolvidos pela vulnerabilidade, flexibilidade e, sobretudo, a descontinuidade do processo produtivo, no qual produz uma elevada instabilidade que caracteriza o setor.

A migração rural-urbana ainda é uma importante fornecedora de trabalhadores aos canteiros de obras brasileiros devido à dependência de uma mão de obra flexível e, em algumas ocupações, pouco qualificada formalmente. A construção civil continua sendo atraente a essa população migrante, sobretudo as empresas de pequeno porte, o que explica o fato de muitos trabalhadores possuírem fortes ligações com modelos culturais e modos de vida típicos da cultura camponesa e artesanal (COCKELL, 2008). O setor da construção se destaca por sua importância socioeconômica e pela sua forte heterogeneidade de organização, pode adquirir múltiplas formas e diversos graus de apropriação tecnológica e flexibilidade organizacional constituem-se em uma característica extremamente importante do setor.

Nos anos 2000, o setor vivenciou um grande crescimento em função da evolução macroeconômica do Brasil. Entre o ano de 2000 e 2010, o crescimento do emprego na construção civil foi de 129%, conforme os dados da Relação Anual de Informações Sociais (BRASIL, 2010). De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística - IBGE (2010), o setor da

construção civil ofereceu ocupação para 6,3 milhões de pessoas em 2010. O resultado demonstra um crescimento de 1,7 milhões de trabalhadores registrados em comparação como o ano 2000, no qual representa 4,6 milhões. O emprego formal com registro na carteira de trabalho foi responsável pela maior parte do aumento de postos, com um incremento de mais de 1,1 milhões de pessoas e variação de 91,3% entre 2000 e 2010. Em relação ao número de trabalhadores por conta própria houve ampliação de 34,3%, o que corresponde a quase 600 mil pessoas. Observa-se também, em menor intensidade, uma elevação correspondente a 5,0% no número de assalariados sem carteira de trabalho assinada, equivalente a 75 mil ocupações.

No tocante aos contratos de trabalho observa-se que, tradicionalmente, eles divergem das normas estabelecidas pela convenção coletiva do setor, fundamentada nas formas legais dos contratos baseados na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Até mesmo nos contratos formais percebe-se uma fluidez entre a formalidade e a informalidade, possibilitando acordos verbais que tangenciam as formas legais instituídas pela legislação do trabalho.

A partir das entrevistas realizadas pode-se perceber que a motivação para migrar está diretamente relacionada às dificuldades do trabalho rural, vista como “vida difícil”, “cansativa e sofrida” tal como discutido por Durhan (1978), como descrevem dois informantes, ao relatarem suas motivações para se deslocarem para o meio urbano:

No caso assim, eu lembro que eu escolhi trabalhar na construção civil porque na roça é mais cansativo e na construção civil a gente trabalha mais tranquilo, trabalha mais sossegado. Zona rural cansa muito e so-

fre muito mais [...] E eu já tava cansado na roça, queria dá um tempo, sabe? Descansar um pouco da roça e trabalhar na cidade um pouco. (servente Danilo).

Para um outro migrante rural, a dependência e as constantes incertezas das condições climáticas foram apontadas como as principais motivações para abandonar a atividade no meio rural. Na ocasião ele produzia na terra em que pertencia ao seu pai, como descreve em seu relato:

[...] porque você mexer na roça você vai plantar um milho, plantar um feijão [...] as vezes falta uma chuva, o tempo não corre bem. Às vezes chega na hora de você colher o mantimento, se você planta um feijão das águas lá no caso, chega na hora de você colher o mantimento, dá muita chuva, num dá sol. Você arrancou ali o feijão pra seca ele, ele vai e perde tudo. Aqui não, dando de sol ou de chuva, o seu salário aqui é garantido. É por isso que eu escolhi a construção civil. (servente Fernando).

Pode-se constatar que, para a maioria dos trabalhadores oriundos do meio rural, a principal motivação para migrar estava relacionada com a expectativa de ampliação da renda e do trabalho estável no meio urbano. O que se constata também é que o setor da construção civil no Brasil sempre foi a porta de entrada de migrantes rurais. Trabalhadores migrantes sempre encontraram no setor o primeiro emprego urbano. É importante ressaltar que entre os entrevistados, o setor não foi uma escolha *a priori*, mas a única possibilidade de trabalho na cidade.

Neste sentido, como afirma Durhan (1978) normalmente a migração rural-urbana decorre de situações desfavoráveis percebidas pelo migrante como permanente, ou seja, a percepção é que

as dificuldades não são passageiras, mas uma condição inerente à vida rural. Assim, segundo a mesma autora, quando tentam precisar em que consistem as “dificuldades” da vida rural, aparecem três tipos de respostas, frequentemente, conjugados: a miséria e falta de conforto; o trabalho “duro”; a incerteza da produção; a impossibilidade de melhoria.

A presença de migrantes na composição da mão de obra empregada na construção civil não se deve exclusivamente às características intrínsecas do seu processo produtivo. As estratégias migratórias, algumas vezes, envolvem a expectativa do migrante em conseguir uma qualificação profissional que lhe possibilitará a inserção nos ofícios do setor, ou mesmo um atalho para se inserir em trabalhos urbanos. Ao menos nos dois canteiros pesquisados, a perspectiva de retorno à localidade de origem parece ser um objetivo claro para os trabalhadores migrantes entrevistados. Para tais migrantes, a construção civil se constitui em um meio de acumular dinheiro, por exemplo, para aumentar o patrimônio, construir uma casa ou realizar pequenos investimentos nos trabalhos rurais, ou seja, os objetivos se direcionam sempre para a expectativa do retorno, mesmo para os que se estabeleceram na Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) há mais tempo. A perspectiva de acumular o máximo de dinheiro possível, no pouco tempo em que se desenvolve a atividade de construção, faz com que os migrantes busquem se inserir em diversas possibilidades de trabalho dentro do canteiro e fora dele. Muitas vezes, tais trabalhadores possuem metas estabelecidas do montante necessário para realizarem algum projeto em sua cidade de origem. De maneira distinta das regi-

ões metropolitanas de São Paulo³, Rio de Janeiro⁴ ou de Brasília⁵, lugares onde surge um elevado contingente de migrantes nordestinos nos canteiros de obras, na RMBH é raro encontrar trabalhadores oriundos do Nordeste. Nas duas empresas pesquisadas todos os trabalhadores vieram de cidades do interior do estado de Minas Gerais. Seus depoimentos informam que o processo migratório ocorre como um projeto familiar fundamental para a viabilização do deslocamento e para a acomodação. A decisão de mudar, para a maioria dos entrevistados, encontra-se diretamente relacionada à existência de um ponto de chegada estável, seja ele em casas de familiares ou no próprio canteiro, sendo esta última possibilidade um dos motivos pelo qual o setor aparece, ainda, como um fator de atração aos migrantes. O projeto de migração dos trabalhadores entrevistados nos dois canteiros pesquisados encontra, portanto, nas redes familiares, o mecanismo que estrutura o deslocamento, a acomodação, a busca por um emprego informal, o empréstimo de dinheiro. Para o migrante, a moradia torna-se o ponto fundamental em sua decisão de mudar de cidade ou de se deslocar por algum tempo.

A perspectiva do retorno, muitas vezes, é adiada e, por isso, a maioria dos trabalhadores do canteiro da empresa 2 possui mais de cinco anos estabelecidos na RMBH. Apenas três deles tinham menos de 2 anos na região e dois vieram exclusivamente para trabalhar nesta obra, ambos com perspectivas de retorno a curto pra-

³ Discutido por Farah (1996).

⁴ Discutido por Brochier (2000).

⁵ Discutido por Sousa (2007).

zo. No caso da empresa 1, a situação era um pouco distinta, sendo que 12 dos entrevistados tinham migrado a menos de dois anos, de cidades do interior de Minas Gerais, para a RMBH. No caso dos trabalhadores casados, torna-se bastante comum o pai migrar e trazer o restante da família só depois de criar situações favoráveis, motivo pelo qual a migração acaba realizada por etapas. Enquanto a família não chega, parte do salário é enviada para ela, mensalmente. O momento da chegada à nova localidade revela-se o mais difícil, seja devido ao desconhecimento em relação à cidade grande, à dificuldade encontrada no trabalho, à precariedade da moradia, tanto que morar no canteiro, muitas vezes, surge como a única opção como relatado por vários entrevistados. As redes sociais, neste sentido, são de fundamental importância, pois elas definem em que setor o migrante vai se inserir, ou seja, um migrante já estabelecido em um determinado setor viabiliza a inserção de outros migrantes da mesma localidade de origem.

Devido ao fato de o trabalho na construção possuir ainda características artesanais, ou seja, com pouca incorporação de máquinas, de equipamentos ou de tecnologia sofisticada, criou-se uma imagem de que, para se inserir em trabalhos assim, bastava apenas disposição física, com um forte apelo à virilidade⁶. Tudo isso sempre atraiu os migrantes, sobretudo os do setor primário. Estes trabalhadores, principalmente os jovens, aparecem nos canteiros com habilidades transmitidas de forma transgeracional, sabem das dificuldades do trabalho na construção civil, estão preparados de antemão, a partir do exemplo do pai ou outros parentes, para isso, e tem sua

⁶ Como discutido por Dejours (1983).

qualificação construída de forma artesanal na luta pela subsistência (Tomasi, 2009).

Estas migrações sempre foram condicionadas pelas redes de contatos de migrantes mais antigos, o que proporcionou a existência de redes sociais de malha estreita, nas quais os laços familiares possuem um grande destaque. Reforçando a expressão de Granovetter (2000), predominam os laços fortes⁷, que se estabelecem entre familiares e nas relações de vizinhança. Tais laços não somente garantem o acesso ao emprego como também se tornam fundamentais para a integração do migrante em relação à nova localidade e, sobretudo, dentro do espaço de trabalho, sendo, inclusive, fundamentais no processo de aprendizagem dos ofícios.

As oportunidades geradas atualmente em outros setores, tal como o comércio informal, e as crescentes facilidades criadas pelo acesso à educação, provocaram uma diminuição da procura pelos ofícios na construção civil, como argumenta Tomasi (2009). A maioria dos ajudantes e dos serventes entrevistados nos dois canteiros possui projetos de trabalho externos ao setor. Trabalhar na construção civil parece, cada vez mais, uma ocupação provisória, seja para os trabalhadores dos centros urbanos, seja para os que chegam através do processo de migração. Para os migrantes que decidem permanecer nos grandes centros, a construção civil é vista como um trabalho temporário e unicamente como uma forma de acesso à nova localidade, pois

⁷ Pesquisa realizada por Lima & Conserva (2006), analisando as estratégias de entrada e de permanência no mercado de trabalho ao comparar dois contextos distintos de trabalhadores de baixa qualificação, formais (têxteis e vestuários) e informais (ambulantes), em que se demonstra a importância das redes sociais na inserção no mercado de trabalho em ambos os setores pesquisados. Também em ambos se destaca a importância das redes de malha estreita, ou seja, as de laços fortes.

a busca por trabalhos menos pesados, menos estigmatizados e com maiores rendimentos se torna o desafio a ser atingido.

O recrutamento dos trabalhadores: entre a confiança e o controle

As grandes empresas de setores industriais possuem departamentos específicos, que tentam minimizar as contingências envolvidas no recrutamento através de testes psicológicos e da verificação de desempenho em trabalhos anteriores, por exemplo. Dessa forma, as empresas tentam, por meios institucionalizados, reduzir a imprevisibilidade envolvida nestes processos. Na construção civil, no entanto, tais práticas são raras e o recrutamento, tradicionalmente, ocorre por vias informais.

Mas como funciona esse recrutamento na prática? A seleção se restringe, basicamente, à análise da carteira de trabalho e à observação do serviço executado pelo operário na própria obra, durante o desenvolvimento do processo produtivo. Em grande parte, o processo seletivo acontece na região onde se executa a obra e os próprios trabalhadores, muitas vezes, são os responsáveis pela divulgação das vagas. No canteiro da empresa 1, tal propaganda é denominada de “rádio peão”, ou seja, os trabalhadores ajudam os vizinhos, os amigos e os parentes a serem recrutados na base do “passa lá na obra que eu te apresento”. Apesar da oferta constante de trabalhadores, que sempre se apresentam espontaneamente, as chances de obter sucesso assim são reduzidas.

A realidade mostra que o recrutamento é realizado de três formas distintas, tendo em vista a tipologia estabelecida por Granovetter (1974): meios formais, contatos pessoais e aplicação direta. Podemos

afirmar que, em ambos os canteiros pesquisados, o recrutamento ocorre por meio de contatos pessoais: i) seja através da rede de contatos que o engenheiro construiu ao longo dos anos; ii): seja pelo recrutamento via redes sociais dos próprios trabalhadores, quando ocorre a indicação por parte de outro profissional. A aplicação direta também acontece, mas de forma aleatória, pois é um tipo de recrutamento utilizado excepcionalmente, só depois de esgotadas as duas primeiras, ou seja, quando o profissional se apresenta à procura de emprego no canteiro. No setor da construção civil habitacional da RMBH, como também demonstra outras pesquisas⁸, é muito reduzida a utilização de meios formais para o recrutamento que, como definidos por Granovetter (1974), englobam anúncios de jornais e agências públicas e privadas.

As redes de contatos são as formas de contratação mais utilizadas nos dois canteiros pesquisados, sobretudo no início de uma obra. No caso da empresa 1 o proprietário que também é o engenheiro possui um grupo de profissionais de sua confiança, em uma relação construída ao longo de anos, para a execução de cada etapa da construção. Quando se inicia um empreendimento, ou mesmo qualquer etapa do processo construtivo, ele entra em contato com os trabalhadores correspondentes aos ofícios demandados. No entanto, encontrar tais profissionais disponíveis nem sempre é uma tarefa fácil, uma vez que podem já estar vinculados a outras empresas. Como explica o engenheiro-proprietário da empresa 1 Neilor:

Quando eu preciso de um profissional, já sei para quem eu ligo, eu tenho gesso aqui que trabalhou comigo desde o primeiro prédio, aí veio terminar esse prédio aqui agora, ele sendo o empreiteiro, eu contratei ele. Aqui (nome da cidade) eu estou há 8 anos construindo, então

⁸ (Tomasi, 1999; Grandi, 1985)

tem muita gente que trabalha com construção que me conhece, ou já trabalhou comigo por mais de uma vez, ou quando eu vim, começou a trabalhar comigo e está até hoje, entendeu? Tem gente aqui que já trabalha comigo há 7, 8, 15 anos.

O relato acima demonstra bem a situação de instabilidade dos trabalhadores. A empresa possui um pequeno grupo de profissionais, cinco no total, que sempre se disponibiliza para trabalhar nas obras quando solicitado, ou seja, em momentos do processo correspondentes aos seus ofícios. Mesmo que alguns profissionais estejam ligados à empresa há mais de dez anos, eles são instáveis, pois nunca possuíram um vínculo formal. São utilizados em momentos específicos, que duram, no máximo, onze meses e, depois de terminados os trabalhos, são dispensados, caindo novamente na informalidade. O tempo de duração do contrato informal depende da boa vontade do engenheiro ou do encarregado, fator que se constitui em uma ferramenta de gestão. Para o trabalhador, estar contratado na empresa significa possuir maior certeza de trabalho durante um determinado tempo, uma situação sempre preferível às incertezas dos biscates. Significa ainda, para alguns profissionais, o vínculo formal necessário para a obtenção do seguro-desemprego, acionado quando uma obra chega ao fim, o que lhes possibilita, também, a certeza de alguns meses de rendimentos estáveis.

Já os demais trabalhadores possuem passagens efêmeras pelas obras, ou seja, são recrutados a partir das necessidades momentâneas do processo construtivo, sobretudo em relação aos prazos para a entrega dos apartamentos. Com isso, o recrutamento se constitui em um procedimento corriqueiro no dia a dia dos trabalhos, fortalecido ainda pelo grande número de demissões espontâneas de trabalhadores, sempre à procura de melhores colocações no mercado de

trabalho. Nesse contexto, uma questão se coloca para o engenheiro e para os encarregados diretamente envolvidos na seleção de novos trabalhadores: como minimizar os riscos no processo de seleção? A rede de informações sobre os trabalhadores é a forma mais utilizada e ocorre quando os envolvidos no processo seletivo procuram informações sobre o candidato, sobretudo a consulta aos profissionais mais antigos e, portanto, de maior confiança da gerência. O canteiro de obra é um ambiente onde circulam notícias das mais variadas sobre o perfil das pessoas que ali estão e, assim, os contratantes conseguem antecipar, mesmo que de forma precária, certas atitudes dos possíveis contratados. Mais uma vez Neilor explica:

Eu vejo o pessoal aqui dentro, chega um empreiteiro novo, uma pessoa nova procurando emprego, eles falam: ‘conheço esse cara, trabalhei com ele em mil novecentos e não sei o que’, já conhece há muitos anos, às vezes, já conhece o cara de vista. Também chega gente aqui e vem um funcionário e fala que, em tal lugar, ele fez isso e isso, esse cara é assim, assim, fala também, entende? Isso pra gente é fundamental. Esse rapaz que eu contratei por último aqui, ele já fez um serviço bem feito em outro lugar, porque o Clério me falou, aí eu passei para ele um apartamento, ele fez, ficou muito bom, aí eu já liberei para ele continuar fazendo o resto do serviço. Talvez, se ele passasse na porta, eu não o pegaria, eu pegaria um que já fez serviço pra mim, ou indicado por alguém, mas eu também preciso conhecer novas pessoas, para que eu não fique só na mão de um ou dois ali fazendo serviço pra mim, eu preciso de um monte de gente, pelo menos conhecer um número maior de profissionais, porque eu não posso só depender de indicação dos outros.

Controle e confiança no recrutamento via redes sociais informais

Além das redes de contatos descritas acima, destaca-se, nos dois canteiros de obras, o recrutamento via redes sociais, o qual se

efetiva a partir de indicações de outros profissionais. Este tipo de recrutamento apresenta certas características nas quais os profissionais acabam envolvidos por valores e comportamentos de solidariedade, de confiança e também de obrigação. O processo de cooptação faz com que o acesso e a permanência no emprego dependam essencialmente do indivíduo pertencer a um determinado grupo social informal e pressupõe, ainda, aspectos ligados ao relacionamento que extrapolam o ambiente de trabalho.

Em um espaço de trabalho no qual as ilegalidades em torno da legislação trabalhista são cometidas de forma generalizada, a confiança entre os “atores” envolvidos se torna de fundamental importância. Não são todos os funcionários da empresa que indicam novos trabalhadores, somente os de inteira confiança do engenheiro. As indicações são feitas, normalmente, pelos profissionais que pertencem ao “núcleo fixo” da empresa e elas envolvem, invariavelmente, nomes de familiares, ou seja, apresentam-se permeadas sempre pela responsabilidade por parte do profissional que indicou. Com isso, a empresa consegue minimizar a imprevisibilidade envolvida em um processo aberto de recrutamento e se beneficia de várias formas: i) compartilha informações sobre as competências dos profissionais indicados, além de saber aspectos ligados ao relacionamento social dos mesmos; ii) compartilha, com quem indicou, o controle sobre o trabalhador indicado, sobretudo em relação a possíveis recursos à Justiça devido às irregularidades cometidas nos contratos e, por fim, iii) produz ainda maior facilidade de integração do trabalhador indicado no canteiro de obras.

Como explica Neilor sobre seu processo de recrutamento:

Geralmente, o pessoal aqui da obra tem algum parente, irmão, primo ou amigo que trabalha na construção e eles chegam e perguntam. É mais fácil a gente lidar com essa situação porque o cara não quer te indicar uma pessoa ruim porque ele vai correr o risco de perder o emprego dele também. Logicamente, a pessoa pode não servir pra gente, às vezes não tem a qualidade do serviço que a gente quer, pode não dar certo, mas é uma pessoa que, provavelmente, não vai te dar uma certa dor de cabeça em relação a te levar no Ministério (Ministério do Trabalho), é um risco menor. A chance de você acertar com a pessoa indicada é maior do que passar uma pessoa na rua e você pegar.

Fica claro que uma das grandes preocupações do engenheiro se encontra no fato de o trabalhador poder recorrer à Justiça do Trabalho, ao visar receber os seus direitos, negados pelos acordos informais. O recrutamento via redes produz relações de confiança, na medida em que a empresa compartilha as responsabilidades de controle com quem indicou o trabalhador. Assim, do ponto de vista moral, o engenheiro consegue engajar dois trabalhadores pelo preço de um, uma vez que o empregado que indicou responde um pouco pelo indicado, como afirma Neilor sobre a atribuição de responsabilidades:

(...) O cara fica com medo que a pessoa que ele indicou pise na bola, de acontecer alguma coisa e ele ser responsabilizado por isso, não que eu vá responsabilizar a pessoa que indicou, mas ele tem, sim, um pouquinho de responsabilidade, sem dúvida, e o cara fica com medo, fica preocupado: ‘ô, não vai pisar na bola, porque sou eu que está te levando’ tem receio sim, com certeza. Isso é muito importante pra gente aqui, é mais tranquilo de você lidar com essa situação.

O que a pesquisa demonstrou é que os profissionais do núcleo fixo, normalmente os responsáveis pelas indicações, muitas vezes resistem em fazê-las, justamente por ficarem preocupados com a responsabilidade envolvida neste processo. Alguns deles, inclusive,

já passaram por experiências anteriores de cobrança por casos de má indicação. Tal fato produz certo dilema nestes trabalhadores, ou seja, ao mesmo tempo em que são movidos pela solidariedade para conseguir trabalho para os colegas, ficam intimidados frente às responsabilidades atribuídas por tal indicação. Como explica o pedreiro de acabamento Chico, sobre as solicitações feitas pelo engenheiro-proprietário da empresa 1:

Ele pede sempre pra mim arrumar ajudante e pedreiro pra ele. Mas tem hora que a gente fica sem querer arrumar, você entendeu? No bairro, a gente conhece o cara, mas nunca trabalhou com o cara, entendeu? Arruma uma pessoa pra ele e depois ele não gosta do serviço do cara, depois ele vem cobrar da gente 'Oh, você trouxe aquele cara e ele não vale nada de serviço!' e tal... sempre a gente arruma umas pessoas que a gente conhece. Que nem Raimundo, meu irmão, sei que são tudo uns camaradas bons de serviço. Que a gente indica sem medo de dar problema, né?

A indicação se pauta por sólidos valores morais, por meio dos quais se estabelecem as relações de confiança. Quebrar estes valores significa perder a reputação dentro do canteiro de obras e, conseqüentemente, no mercado de trabalho local. Assim, por conta do receio de arriscar a reputação, o colega que fez a indicação exerce grande controle sobre o indicado, em alguns casos até assumindo os trabalhos desses profissionais, ou mesmo solicitando sua demissão em casos de ineficiência ou quebra desses valores, mesmo que o trabalhador indicado pertença ao mesmo círculo familiar.

Para a empresa, possuir um núcleo fixo é de fundamental importância neste processo. A maioria dos trabalhadores, inclusive os deste grupo, possui contratos informais. Na prática, os formais são menos instáveis que os demais, pois vivenciam, em menor intensidade, o temor da demissão. No entanto, através das constantes ameaças

aos demais, da instabilidade e dos favores oferecidos a alguns é que a gerência constrói a lealdade dos trabalhadores.

Para a empresa, as relações de lealdade e de confiança se tornam fundamentais. Desse modo, o recrutamento, via redes, torna-se uma estratégia privilegiada para as empresas, pois, além de se constituírem em relações de confiança, há o compartilhamento do controle do trabalho com os outros trabalhadores, advindo dos vínculos pessoais e, muitas vezes, dos laços familiares.

A integração do trabalhador indicado nos canteiros de obras

Os constantes roubos nos canteiros são um dos assuntos mais recorrentes entre os trabalhadores. Sobretudo nos da empresa 1. Em várias conversas informais, este tema surgiu espontaneamente e revelou a indignação dos empregados, uma vez que um ambiente tenso toma o canteiro quando ocorre este tipo de evento. Tradicionalmente, os profissionais são detentores de suas próprias ferramentas de trabalho e o furto delas, bem como o de celulares, quebram a harmonia do canteiro. Os trabalhadores, normalmente, possuem uma relação afetiva com seus pertences: afinal, por acompanharem os profissionais há anos, são considerados mais que simples ferramentas, ou seja, tornam-se portadores de grande significado, sendo que parte da qualidade dos trabalhos é, inclusive, atribuída aos instrumentos.

A informalidade é uma constante na vida do trabalhador que, raramente, consegue um contrato formal, ou mesmo uma formalidade parcial que lhe garanta algum direito. Com isso, ao se desligarem de uma empresa, a opção é a realização de pequenos serviços de

reformas, ou de trabalhos em pequenas construções de curta duração, os chamados “biscates” ou “bicos”. Estes podem ser considerados, praticamente, uma “tradição” nas atividades do trabalhador da construção civil, que os executa mesmo se estiver vinculado a uma empresa. Os trabalhadores aproveitam os finais de semana, ou mesmo os momentos fora do horário normal de trabalho, para realizarem pequenos serviços em residências, o que lhes possibilita a ampliação de rendimentos. Quando desvinculados de uma empresa, tais trabalhadores mantêm sempre a expectativa de retorno, visando à possibilidade de um vínculo mais estável e ao registro na carteira de trabalho, ainda que por alguns meses.

A reputação, construída a partir do reconhecimento da qualidade dos serviços ou pelas relações de amizades com dirigentes dos canteiros, “abre as portas” para o mercado de trabalho, seja através de indicações para outras construtoras ou mesmo da realização de pequenos trabalhos particulares. Como exemplifica Claudio pedreiro de alvenaria da empresa 2, em uma detalhada exposição do funcionamento dessas redes informais:

Você trabalha, deixa o serviço bem-feitinho, você tá dentro de casa, deixa tudo bem limpinho e tal. Às vezes, o pessoal sai de casa ‘Ó, vai ficar a casa aí’. ‘Não, pode ficar tranquilo’. Na hora que chega, tá tudo normal, tudo do mesmo jeito. Até um ajudante que você levar pra trabalhar dentro da casa de uma pessoa, você tem que levar um cara de responsabilidade, de confiança, que você sabe que pode confiar nele, entendeu? Porque senão acaba ele sujando, ele se suja e suja você. Por causa que se ele pegar alguma coisa lá, eu me dano também. Então aí que vai passando pra frente.

O depoimento deste trabalhador nos revela dois elementos que se destacam nas redes de informações: o primeiro deles é a

preocupação em construir a reputação, fundamental para se inserir nas redes, as quais proporcionarão acesso aos trabalhos, ou seja, os profissionais, oficiais e ajudantes vão entrar em residências e permanecer nelas durante dias. As indicações funcionam, aqui, como uma forma de minimizar as incertezas, tanto em relação à competência dos profissionais quanto aos valores morais, produzindo relações confiáveis⁹.

O segundo elemento, revelado acima, é a importância do uso da mediação tecnológica como viabilizadora dos contatos de trabalhos e, portanto, facilitadora da inserção nas redes sociais informais. As observações feitas nos canteiros pesquisados mostraram que todos os trabalhadores possuíam um aparelho de telefone celular, sempre ao “alcance da mão”. Em alguns casos, os empregados possuem dois aparelhos: um voltado para os contatos particulares, principalmente com a família que, muitas vezes, vive em outra cidade; e outro exclusivo para contatos profissionais, no qual se encontram armazenados os “contatos de trabalho”. O pedreiro Chico da empresa 1 pontua, abaixo, sobre a importância do celular para a obtenção de trabalho e lamenta por ter perdido seu aparelho, no qual estavam seus principais contatos de trabalho:

Eu, graças a Deus, tenho muitos contatos. Estava tudo no meu celular, vou te falar, eu perdi meu celular com os contatos de serviço que eu tinha. Perdi. Eu tinha contato demais de serviço. Tinha dia que eu tava com dois, três serviço e ainda dispensava. Tinha vez que eu tava com uma obra e pegava outra e eles me ligavam e eu falava ‘não, tem que dá um tempo

⁹ Algo parecido pode ser percebido entre as empregadas domésticas, em que a relação de confiança é o aspecto mais importante na contratação. As referências de terceiros tentam minimizar os possíveis riscos envolvidos, tal como demonstrado por Lautier, (1996).

aí, espera um pouco aí'. Eu tinha uns contatos bons de serviço. Hoje em dia, eu não tenho quase contato nenhum, perdi o chip, perdi, acabou. Isso me arreentou. Eu tô sem contato nenhum de serviço. Só que tem muito amigo que pega muito serviço e me indica quando eles têm com serviço. 'Tô precisando fazer isso e isso, então eu não tô podendo, mas tem um cara que eu vou indicar pra você, pode confiar, é um pedreiro bom de serviço, acabamento e de confiança' (...) Quando eu tô precisando, quando eu estou sem serviço, eu ligo pra eles: O celular, com certeza, ajuda demais, você, tendo um telefone com bastante contato de serviço, rapaz, nossa, você não fica sem serviço não.

Sobre o uso do celular, o pedreiro pondera:

E, rapaz, era complicado viu, eu tinha que ligar para uns conhecidos, o pessoal, às vezes, ia lá a casa me chamar (...) eu não tinha telefone em casa, era difícil ter telefone em casa, era muito caro. Aí eu passava o telefone de um vizinho para o pessoal. Eu até cheguei a fazer um cartãozinho com o telefone e coloquei que era para recado. Aí o vizinho me passava os recados, aí eu ligava, era complicado... **Porque a gente ficava devendo favor aos outros, minha mulher até, de vez em quando, passava umas roupas para eles, eles não exigiam não, mas minha mulher passava roupa porque a gente devia favor a eles.** Mas com o celular facilitou muito, Nossa Senhora.

A fala do pedreiro Chico revela elementos importantes para se entender como funcionam as redes sociais no mercado de trabalho informal da construção civil, ou seja, a importância dos laços de amizade e das relações de vizinhança como forma de solidariedade para a ampliação das possibilidades de inserção no mercado de trabalho, seja ele formal e informal. Na fala de Chico, a relação de vizinhança inclui serviços não pagos, que impõem a obrigação moral de algum tipo de retribuição, no caso através da prestação de serviço. Este fato, tal como discutido por Portes (2000), torna-se um bom exemplo de como “as transações que envolvem capital social

tendem a ser caracterizadas por obrigações tácitas, por horizontes temporais incertos, e pela possibilidade de violação das expectativas de reciprocidade”.

Considerações finais

O setor da construção civil no Brasil sempre praticou formas ilegais de contratação, nas quais as fronteiras entre o trabalho formal e o informal revelam-se fluidas. Uma prática que sempre caracterizou a atividade foi a alternância entre o trabalho formal, realizado nas empresas, e os pequenos trabalhos informais, de curta duração e em pequena escala, denominados de “biscates”. A descontinuidade do processo produtivo, determinada pelos ciclos de atividade próprios do setor, torna comum a demissão em massa ao fim de cada empreendimento, mas sempre com promessas de reinserção em uma nova obra. Assim, entre a finalização de uma obra e o início de outra, os trabalhadores alternam períodos de ocupação e de desocupação, fazendo com que a incerteza seja uma rotina. A informalidade também se conjuga à formalidade dentro dos canteiros de obras quando os trabalhadores, muitas vezes vinculados formalmente, inserem-se em trabalhos por produtividade, fora dos horários normais de serviço, como uma alternativa de ampliação de seus rendimentos. Contribui para isso o fato de muitos profissionais, sobretudo migrantes, morarem no canteiro: dessa maneira, o espaço de trabalho envolve suas vidas diárias e trabalhar, inclusive nos dias de descanso, passa a ser uma opção de ganho mensal.

A pesquisa buscou demonstrar que as relações sociais dentro das unidades produtivas são envolvidas por vínculos de confiança, por redes sociais informais e por toda sorte de relações pessoais que

estruturam a gestão do trabalho nos canteiros. Com isso, não “naturalizamos” a precariedade dos contratos, nem a das formas de gestão existentes, como algo inerente ao setor. Grande parte dos entrevistados vivencia, além de uma privação completa dos benefícios sociais e dos direitos trabalhistas, uma enorme instabilidade, a qual faz com que se alternem trabalhos na formalidade e na informalidade. Os baixos rendimentos auferidos nos trabalhos formais fazem com que os trabalhadores, sobretudo os mais jovens, optem pelo trabalho por produtividade, ou pelos chamados bicos, como única possibilidade de ampliar seus ganhos. Tais trabalhos, seja como atividade secundária ou como principal, possibilitam, na maioria das vezes, acesso a rendimentos insuficientes para o custeio de formas privadas de proteção social, tais como planos de saúde, de aposentadoria privada ou de seguros. Os trabalhadores mais velhos, estes sim preocupados com as incertezas de um futuro próximo no qual, muitas vezes, os problemas de saúde decorrentes de anos de trabalho insalubre e precário exigem recursos para tratamentos de saúde, preferem o trabalho formal e as garantias por ele preservadas

A redes sociais informais, além de garantir acesso e permanência dos profissionais já experientes, viabilizam a inserção de novos trabalhadores no setor. As redes de amizade, familiares ou aquelas construídas no trabalho formal ou informal tornam-se fundamentais para a obtenção de um emprego, para a integração do trabalhador dentro do canteiro ou em relação ao seu processo de aprendizagem. As redes sociais também se apresentam essenciais para as estratégias migratórias já que os trabalhadores e suas famílias circulam por cidades diferentes a partir do apoio de conhecidos ou parentes que os indicam para novos trabalhos.

As redes informais construídas principalmente pelos trabalhadores funcionam como estruturadoras do mercado e das relações de trabalho dentro do canteiro de obras. No caso pesquisado o que se constatou foi que o contratante usufrui da lealdade do trabalhador indicado e da vigilância do trabalhador que indicou, além da força dos afetos que emerge desta relação, para organizar seu quadro de recursos humanos, recrutar profissionais, burlar leis trabalhistas e estabelecer acordos morais que controlam todos dentro do canteiro a partir da premissa da demissão.

As redes sociais informais, principalmente, minimizam os efeitos da enorme vulnerabilidade a que os trabalhadores estão submetidos. Elas se estruturam em fortes laços de solidariedade nos quais se destacam as relações familiares, de vizinhança, de etnia, de identificação comunal (mesma cidade de origem) ou de identificação religiosa, promovendo o circuito mais seguro de apoio a que o trabalhador pode usufruir. Neste percurso, o trabalhador transita entre vínculos formais e informais, permanecendo, na maioria das vezes, pouco tempo na mesma empresa e insistindo na manutenção de boas e honestas relações para manter-se no mercado de trabalho.

Referências

ALMEIDA, Ronaldo. D'ANDREIA. Tiaraju. Pobreza e redes sociais em uma favela paulistana. São Paulo: **Novos estudos CEBRAP**, 2004.

BARNES, John A. Redes sociais e processo político. In: FELDMAM-BIANCO, Bela (org.). **Antropologia das sociedades contemporâneas**. São Paulo: Global, 1987.

BOURDIEU, Pierre. **Le capital social: notes provisoires**. Paris: Éditions La Découvert, 2006.

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

COCKELL, Fernanda Flavia. **Da enxada à colher de pedreiro: trajetórias de vulnerabilidade social na construção civil**. 2008. 208 f. Tese (Doutorado em Ciências Exatas e da Terra) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

COSTA, Luciano R.; APRILE, Maria Rita; BARONE, Rosa Elisa M. (Orgs). **Ofícios e saberes: histórias e resistências de trabalhadores**. 1. ed: Gradus Editora. Bauru, São Paulo. 2022.

COSTA, Luciano. R. **Trabalhadores em construção: mercado de trabalho redes sociais e qualificações na construção civil**. Curitiba: CRV, 2012.

DEJOURS, Christophe, CRU, Damien. Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiments. **Cahiers Medico Sociaux**, (3), 239-247. 1983.

DUHAN, Eunice. **A caminho da cidade**. São Paulo: Perspectiva, 1978.

FARAH, Marta. **O processo de trabalho na construção habitacional**. São Paulo: Annablume, 1996.

LAUTIER, Bruno. **Profils d'entreprises au sud: lês politiques de gestion face aux cultures et aux statuts**. Paris: Éditions Karthala, 1996.

LIMA, Jacob C, CONSERVA, Marinalva. Redes sociais e mercado de trabalho: entre o formal e o informal. **Política e Trabalho**, 24, 73-98. 2006.

PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L. A (Eds.). The informal economy: studies. **Baltimore: The Johns Hopkins University Press**, 1989.

PORTES, Alejandro. Capital social: origem e aplicações na sociologia contemporânea. **Sociologia, Problemas Práticas**, (33), 2000, 133-158. 2000.

GRANDI. Sonia. **Desenvolvimento da indústria da Construção Civil no Brasil**: mobilidade e acumulação do capital e da força de trabalho. São Paulo, USP, 1985. (tese de doutorado)

GRANOVETTER, Mark. La force des liens faibles. In: GRANOVETTER, Mark. **Sociologie économique**. Paris: Éditions du Seuil, 2000.

GRANOVETTER, Mark. **Gettting a job: a study of contacts and careers**. Massachusetts: Harvard University Press, 1974.

SANTOS, Régis Ricci. A territorialização do capital e as relações camponesas de produção. In: **Campo-território**: revista de geografia agrária. Uberlândia, v. 2, n. 3, p.40-54, fev. 2007. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/campoterritorio/article/view/11800>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

SASSEN-KOOB, Saskia. New York city's informal economy. In: PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L. A (Eds.). The informal economy: studies in advanced and less developed countries. Baltimore: **The Johns Hopkins University Press**, 1989.

SOUZA, Nair B. **Trabalhadores pobres e cidadania**: a experiência da exclusão e da rebeldia na construção civil. Uberlândia: EDUFU, 2007.

TILLY, Chris. TILLY, Charles. **Work under capitalism**. Boulder (Co): Westuien, 1998.

TOMASI, Antonio. **A construção social da qualificação dos trabalhadores da construção civil de Belo Horizonte: um estudo sobre os mestres-de-obras**. (Relatório de pesquisa). Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.