

INFORMALIDADE E TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS SETORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL E HOTELARIA E RESTAURANTES

Resultado de uma pesquisa já realizada

GT18: Reestruturação produtiva, trabalho e dominação social.

Lilian Rose Arruda

Resumo:

O modo de produção capitalista cria e recria formas de exploração da classe trabalhadora utilizando formas capitalistas e pré-capitalistas de relações de trabalho. Pesquisas sobre condições de trabalho realizadas pelo Instituto Observatório Social mostram que as relações de trabalho de alguns setores da economia brasileira, embora sejam relações entre capital e trabalho, assumem formas que combinam trabalho assalariado formal e relações contratuais informais e diferenciadas. Dois setores foram analisados: construção civil e hotelaria e restaurantes. Os setores foram analisados mediante indicadores de trabalho decente, a partir do conceito elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Jornadas de trabalho extensas e relações contratuais informais são elementos encontrados nesses dois setores que combinam relações de trabalho capitalistas e pré-capitalistas.

Palavras-chaves: trabalho decente, construção civil, hotelaria e restaurantes

Introdução

A questão que norteia este artigo é a coexistência de práticas pré-capitalistas e capitalistas na relação capital-trabalho, que se reportam às origens coloniais e escravistas; ou seja, como o modo de produção capitalista cria e recria formas de exploração da classe trabalhadora utilizando formas capitalistas e pré-capitalistas de relações de trabalho. A hegemonia do trabalho assalariado jogou para a invisibilidade essas outras formas de trabalho e conseqüentemente o trabalhador que as executa. Como afirma Blass (2004, p. 472):

A heterogeneidade e a pluralidade das formas de organização dos processos produtivos e das práticas de trabalho apresentam contorno mais nítido, no tempo presente. No caso brasileiro, bem como no conjunto da América Latina, todas formas de controle e de exploração do trabalho e as de apropriação e de distribuição dos seus produtos confluem para consolidar a relação capital-trabalho nas metrópoles e para o funcionamento do mercado mundial. Nesses processos, convergem as práticas de reciprocidade, a escravidão, servidão, pequena produção mercantil e a salarial propriamente dita. Essa diversidade consiste, portanto, em um traço constituinte, instituinte do processo de formação do trabalhador assalariado, apontando o caráter multicultural e multirracial desse processo. Contudo as análises focalizam, basicamente, a saga dos imigrantes brancos europeus.

Para Blass (1998 (a), p. 150), a idéia ocidental do trabalho opõe lazer e ócio, o conceito de trabalho, porém, “deve ser redefinido diante da diversidade e da pluralidade de práticas emergentes de trabalho nas sociedades contemporâneas. Elas envolvem mulheres, idosos, menores, desenrolam-se no âmbito da chamada ‘economia informal’ e do ‘mundo do não trabalho’”. Para a autora, alargar a noção de trabalho permitiria romper com a fragmentação e com a compartimentalização dos estudos

sociológicos. Além disso, permitiria diferenciar trabalho e emprego, o emprego é a forma histórica que o trabalho assumiu com a generalização do trabalho assalariado.

O trabalho assalariado foi, por muito tempo, universalizado como categoria trabalho pelos estudos das ciências sociais. Como lembrou Hirata (1998) ao debater o fim da centralidade do trabalho “trabalho não assalariado é excluído da categoria trabalho, da mesma forma o trabalho doméstico”.

Uma das formas de exploração da classe trabalhadora dá-se mediante a o aumento da jornada de trabalho. A classe trabalhadora vem perdendo no século XXI uma conquista adquirida no século XX: a redução da jornada de trabalho. Como lembra Pochmann (2009), no século XXI a jornada anual de trabalho, material e imaterial, tem se aproximado àquelas desempenhadas no século XIX, cerca de 4 mil horas.

O aumento da jornada de trabalho se espalha por vários setores, com a colaboração de tecnologias como a internet e o telefone celular, como lembra Pochmann (2009): “Com o computador, a internet, o celular, entre outros instrumentos que derivam dos avanços técnico-científicos, o trabalho volta a assumir maior parcela no tempo de vida do ser humano”.

No Brasil, em 2007, metade dos trabalhadores desempenham jornadas de trabalho acima da jornada máxima estipulada por lei como assinala Pochmann (2009):

Em 2007, por exemplo, a cada 10 trabalhadores brasileiros, havia 1 com jornada zero de trabalho (desempregado) e quase 5 com jornada de trabalho superiores à jornada oficial (hora extra). Além disso, 4 em cada grupo de 10 trabalhadores tinham jornadas de trabalho entre 20 e 44 horas semanais, e 1 tempo de trabalho inferior a 20 horas semanais.

Este contexto nos reporta aos escritos de Marx (1983, p.204-205) do século XIX acerca da jornada de trabalho, a situação descrita é muito semelhante a situações encontradas em pleno século XXI, em confecções de roupas localizadas no centro da cidade de São Paulo onde trabalham trabalhadores imigrantes:

Nas últimas semanas de junho de 1863, todos os jornais de Londres trouxeram um parágrafo com o título *sensational: Death from simple Overwork* (morte por simples sobretrabalho). Trata-se da morte da modista Mary Anne Walcley, de 20 anos, que trabalhava numa manufatura de modas muito respeitável, fornecedora da Corte, explorada por uma dama com o agradável nome de Elise. A velha história, tantas vezes contada, foi de novo descoberta, de que essas moças trabalham em média 16 ½ horas, porém, durante a temporada frequentemente 30 horas sem interrupção, sendo reanimada por oferta oportuna de Sherry, vinho do porto ou café, quando sua “força de trabalho” fraqueja. Estava-se então no ponto alto da temporada. Era necessário concluir, num abrir e fechar de olhos, como num passe de mágica, os vestidos de luxo das nobres *ladies* para o baile em homenagem à recém-importada princesa do País de Gales. Mary Anne Walkley tinha trabalhado 26 ½ horas ininterruptas, juntamente com 60 outras moças, cada 30 num quarto, cuja capacidade cúbica mal chegava a conter 1/3 do ar necessário, enquanto à noite partilhavam, duas a duas, uma cama dos buracos sufocantes em que se subdivide um quarto de dormir, por meio de paredes de tábuas. E essa era uma das melhores casas de moda de Londres. Mary Anne Walkley adoeceu na sexta-feira e morreu no domingo, sem haver, para a supresa de Dona Elise, terminado antes a última peça.

O próprio Marx (1983, p. 215-216) alertava que a luta pela jornada de trabalho é uma luta constante:

O estabelecimento de uma jornada normal de trabalho é o resultado de uma luta multissecular entre capitalista e trabalhador. Entretanto a história dessa luta mostra duas tendências opostas. Compare-se a legislação fabril inglesa de nosso tempo com os estatutos ingleses do trabalho do século XIV até bem na metade do século XVIII. Enquanto a lei fabril reduz compulsoriamente a jornada de trabalho, aqueles estatutos procuravam compulsoriamente prolongá-las. Sem dúvida, as pretensões do capital, em seu estado embrionário, quando ele ainda virá a ser, portanto, em que ainda não assegura mediante a simples força das condições econômicas, mas também mediante a ajuda do poder do Estado, seu direito de absorver o quantum suficiente de mais-trabalho parecem até modestas, se se comparam com as concessões que ele tem de fazer rosnando e resistindo em sua idade adulta. Custou séculos para que o trabalhador “livre”, como resultado do modo de produção capitalista desenvolvido, consentisse voluntariamente, isto é, socialmente coagido, em vender todo seu tempo ativo de sua vida, até sua própria capacidade de trabalho, pelo preço de seus meios de subsistência habituais, e seu direito à primogenitura por um prato de lentilhas. É natural, portanto, que a prolongação da jornada de trabalho, que o capital procura impor aos trabalhadores adultos por meio da força do Estado, da metade do século XIV ao fim do século XVII, coincida aproximadamente com a limitação do tempo de trabalho que, na segunda metade do século XIX é imposta pelo Estado, aqui e acolá, à transformação de sangue infantil em capital.

Com efeito, a luta entre capital e trabalho pela jornada de trabalho continua viva. No caso do Brasil, a jornada máxima legal de trabalho é de 44 horas semanais, mas o capital cria artifícios para estender a jornada, um dos artifícios é reproduzir as relações de trabalho do Brasil pré-capitalista. No caso dos setores analisados neste trabalho, a contratação de mão de obra é muitas vezes mediadas pelo “gato”¹ ou por uma empresa “gata”, remontando formas de agenciamento de mão de obra do Brasil rural e escravista; além de formas de contrato verbais e remunerações variáveis por produtividade.

Para fazer esta reflexão, este estudo toma como base pesquisa feita pelo Instituto Observatório Social que analisa condições de trabalho de trabalhadores diretos e terceirizados de canteiros de obras das empresas MRV nas localidades de Campinas e de trabalhadores do setor de hotelaria e restaurantes de várias localidades e empresas.

Para isto, foram utilizados os indicadores de trabalho decente elaborados por pesquisadores do Instituto Observatório Social. A OIT fixou como seu objetivo central a promoção de um trabalho decente para todos os homens e mulheres em qualquer parte do mundo, combinando quatro pilares estratégicos: a promoção de **emprego** com **proteção social**, respeito aos **Direitos Fundamentais do Trabalho** (DFTs) e com **diálogo social**. Trabalho Decente é definido como "oportunidades a que mulheres e homens possam obter um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (ILO). Os indicadores são divididos em 10 áreas temáticas, de acordo com o conceito de Trabalho Decente: oportunidades de emprego, trabalho inaceitável, salários adequados e trabalho produtivo, jornada decente, estabilidade e garantia de trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida familiar, tratamento digno no emprego, trabalho seguro, proteção social, diálogo social. Para elaborar os indicadores foram consultadas a convenções e recomendações da OIT, contudo, o intuito da pesquisa não é apenas verificar questões normativas e formais acerca do trabalho/emprego, mas também qual é a percepção do trabalhador e de representantes sindicais acerca das condições de trabalho nas empresas pesquisadas.

As pesquisas sobre condições de trabalho fazem parte de um projeto desenvolvido em 2012

¹ Agenciador de mão de obra. que atua no campo e no setor da construção civil. Em muitos casos é aliciador de mão de obra análoga à escravidão

por pesquisadores do Instituto Observatório Social em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e **Escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV)** que faz parte da Organização Internacional do Trabalho

Pesquisa de condições de trabalho nos canteiros de obra da MRV

A empresa MRV Engenharia é uma construtora e incorporadora de grande porte, tem capital nacional e atua em todo território brasileiro. A MRV, em 2008, empregava 10.493 trabalhadores; em setembro de 2011, 28.422 trabalhadores. Atua em projetos do governo federal como, por exemplo, o **Minha Casa Minha Vida**. O lucro líquido da empresa em 2011 foi de R\$ 551 milhões contra R\$ 482 milhões no ano anterior. No ano de 2011 as vendas foram de 4,3 bilhões e a empresa lançou 41.825 empreendimentos. No momento da pesquisa a empresa gerenciava 340 canteiros de obra.

Em Vitória a oficina sindical² foi feita com o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e Montagem do Espírito Santo (Sintraconst), no dia 17 de fevereiro. A pesquisa de campo com trabalhadores foi realizada em um canteiro de obras da MRV localizada na localidade de Serra, Região Metropolitana de Vitória (ES). O canteiro de obras foi escolhido por indicação do sindicato.

Nos canteiros de obra da MRV atuam muitas empresas terceirizadas ou empreiteiras. De acordo com representantes sindicais de Vitória, na MRV há muitas empresas terceirizadas: Plabo Henrique Empreendimentos e Instalações, JJ, ABN, APM, Ferrobras. As empresas terceirizadas são também chamadas de empreiteiras, “gato” e “gata”, geralmente são empresas pequenas que fazem todo tipo de serviço na obra, de forma geral com mão de obra mais barata, muitos trabalhadores são oriundos de outros estados, trabalham de quatro a seis meses fora de casa para enviar dinheiro para família. “Pau na gata” é o bordão criado pelo Sintraconst para combater a prática de trabalho terceirizado mediante contratação de trabalhadores por empreiteiras.

No canteiro de obra pesquisado em Vitória havia 155 trabalhadores, destes 26 eram funcionários diretos da MRV, o restante eram trabalhadores terceirizados. Dos 26 diretos da MRV, 16 trabalhavam no setor administrativo e apenas 10 trabalhavam no canteiro obras. Foram entrevistados 8 trabalhadores, 4 diretos e 4 terceirizados.

Os trabalhadores terceirizados entrevistados trabalham “por produção”, ou seja, o trabalhador recebe remuneração de acordo com o que produz. O trabalho por produção impacta sobre a forma de o trabalhador desempenhar as suas funções: ele tanto pode ser muito bem remunerado como pode receber remuneração alguma dependendo de determinadas condições que o impedem trabalhar (climáticas, enfermidades).

Sob a lógica, “quanto mais se trabalha mais se ganha”, as jornadas de trabalho são mais extensas. Para um terceirizado, que trabalha por produção, a noção de hora extra não é utilizada, afirma-se que não faz hora extra, que não recebe e nem há banco de horas, uma vez que trabalha por produção.

Sobre assédio moral, de acordo com dirigentes sindicais, encarregado ameaçava e batia em operários, a humilhação é de preferência na presença de outros colegas de trabalho. De acordo com relato de dirigente, a humilhação está relacionada ao esquema de produção:

Ele é humilhado por causa da produção, eles ficam querendo tanto a produção e são humilhados pela produção, vocês têm quem fazer. Empresa coloca trabalhador contra sindicato “colaboradores, o sindicato não está deixando você ganhar dinheiro”, mas trabalhador passa por humilhação porque não quer perder a produção (Observatório Social, 2012, p. 43).

² Técnica de pesquisa utilizada pelo IOS em que dirigentes sindicais são reunidos e é aplicado um questionário para o grupo.

De acordo com dirigentes sindicais, os principais problemas de saúde vividos pelos trabalhadores da construção civil são de coluna, “de trabalhar abaixado e torto, empresa não treina adequadamente”, vista, respiração devido à poeira, de surdez devido ao barulho, “muitas vezes em virtude do ritmo de trabalho trabalhador acaba não usando protetor”, e mental, é muita correria no esquema de produção, então há problemas de alcoolismo e consumo de drogas. Além disso, em virtude do esquema de produção, operário “tem que trabalhar muito”, o que afeta a saúde. (Observatório Social, 2012, p. 45).

A dificuldade de organização sindical reside na diversidade de empreiteiras atuando, estas trazem trabalhadores de outros estados (“trechero”, aquele que vive no trecho) que permanecem por pouco tempo no estado. Além disso, a diversidade de relações de trabalho, a pulverização dos trabalhadores em vários canteiros de obra e as constantes mudanças de localidades dificultam a ação sindical.

O trabalho dos trabalhadores terceirizados da construção civil aqui estudado foge, portanto, do paradigma do trabalho assalariado exercido em grandes unidades fabris, como por exemplo, nas montadoras. Neste sentido, necessita-se outra abordagem ao se considerar que os trabalhadores recebem por produção mediante acordos verbais, não têm jornada fixa de trabalho e a relação contratual com a empresa é temporária.

Pesquisa de condições de trabalho no setor de hotelaria e restaurantes

Para esta parte da pesquisa foram entrevistados (as) 55 trabalhadores (as) do setor de hotelaria e restaurantes. Em Florianópolis, no Encontro Nacional dos Trabalhadores da Hotelaria, realizados 11 e 12 de junho de 2012 com sindicatos filiados à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (Contracs-CUT), foram entrevistados 15 dirigentes sindicais, 14 homens e uma mulher. Em Bragança Paulista, foram entrevistados 9 trabalhadores(as) de empresas diversas, 6 homens, 3 mulheres, dos 9 entrevistados, 6 eram dirigentes sindicais. Em Manaus foram entrevistados 9 trabalhadores do Novotel (Rede Accor), 7 homens e 3 mulheres e 8 do hotel Tropical, todos do sexo masculino. Na Baixada Santista foram entrevistados(as) 6 trabalhadores(as) do Hotel Jequitimar Novotel (Rede Accor), 4 homens, 2 mulheres. Em Natal foram entrevistados(as) 8 trabalhadores(as), 5 homens e 3 mulheres, funcionários (as) de empresas diversas.

Como no setor da construção civil, também no setor de restaurante e hotelaria são utilizados trabalhadores terceirizados. De acordo com informações dos dirigentes sindicais entrevistados, trabalhadores terceirizados são utilizados com mais frequência nas localidades turísticas, onde há sazonalidade na ocupação (alta temporada) ou em finais de semana. Ou então, são contratados para trabalhar apenas em grandes eventos. Em Santos e São Paulo há cooperativas de trabalhadores, “coopergatos”, que fornecem trabalhadores terceirizados para hotéis e restaurantes. Estes trabalhadores executam serviços limpeza, portaria, segurança, lavanderia e também serviços que fazem parte da atividade-fim. Em Santos, ação do Ministério do Trabalho determinou que hotéis que usavam cooperativas primarizassem os trabalhadores. Em São Paulo, ainda há a prática de contratar trabalhadores de cooperativas. No Rio Grande do Norte há duas convenções coletivas, uma para terceirizados e outra para trabalhadores diretos, situação que reflete a “naturalização” do trabalho terceirizado no setor e na região.

As modalidades de contratos para terceirizados são diversificadas, há relações de trabalho individualizadas e informais: um trabalhador, segurança de hotel, afirmou que trabalhava como

prestador de serviços e ganhava por dia trabalhado R\$55,00³; e Mogi das Cruzes e São José do Rio Preto são contratados garçons *freelancers*, só para fins de semana; em Bragança Paulista há a categoria de trabalhadores horistas, que recebem por horas trabalhadas.

Na Baixada Santista, de acordo com dirigente sindical entrevistado, a Rede Accor que administra o Hotel Jequitimar Sofitel utiliza a Lei 6.013 para contrato temporário para terceirizar, justificando sazonalidade, e a lei permite, 40% dos trabalhadores do hotel em todos os setores, inclusive atividade-fim, estão contratados por essa lei. A empresa NPO e a LavoRH se especializaram nesse tipo de contrato. Trabalhadores entrevistados do hotel confirmaram esse tipo de contratação, funcionários são contratados por três meses e afastados por outros três meses.

Os pisos salariais e benefícios são diferenciados. A reivindicação dos trabalhadores presentes no Encontro Nacional dos Trabalhadores da Hotelaria é que a taxa de serviço, de 10% sobre o consumo, seja incorporada aos salários.

Entre trabalhadores de Bragança Paulista, os salários variam de 1 a 3 salários mínimos, além disso recebem auxílio gorjeta de 10%, ou então, de acordo com um trabalhador entrevistado “um recurso por fora” que é acordado informalmente com o dono do estabelecimento (Observatório Social, 2012 (2), p.19) Os benefícios apontados são 50% de vale-transporte, auxílio-refeição de R\$ 30,00 usado somente no local da empresa, assistência médica, plano odontológico, transporte oferecido pela empresa, refeição no local de trabalho Em Manaus os salários também variam de 1 a 3 salários mínimos alguns benefícios apontados são plano de saúde, cartão-farmácia com desconto de 50%, vale-transporte. Em Natal os salários também variam entre 1 e 3 salários mínimos mas trabalhadores fazem ressalvas em relação à composição do salário: há comissão de 10% somada ao salário, há salário de R\$635,00 mais gratificação de R\$240,00, há salário depende de uma pontuação de desempenho de acordo com o funcionamento do hotel, há salário é de R\$728,00, mais 150,00 de bônus, mais gratificação de R\$100,00 e R\$ 50,00 por pontuação, outro trabalhador relatou que trabalhador comissionado de 10% não tem salário fixo, mas a média é R\$1600,00.

Em todas as bases sindicais consultadas, formalmente a jornada semanal de trabalho é de 44 horas semanais, a jornada máxima legal, mas os trabalhadores desempenham jornadas diferenciadas: trabalhadores de Bragança Paulista informaram jornada semanal de 48 horas, 55 horas semanais. Em Manaus trabalhadores entrevistados responderam que a jornada semanal é de 40, 44 horas semanais e 48 horas semanais, trabalhador terceirizado de Manaus afirmou que trabalha 12 horas por dia e tem meia hora de almoço, trabalha nos finais de semana e não recebe por horas extraordinárias. Trabalhadora da Baixada Santista afirmou que chegou a realizar 240 horas extraordinárias, mas que estas horas não foram compensadas ou pagas porque foram “desaparecendo misteriosamente do sistema” (Observatório Social, 2012 (2), p.22) Além disso, uma trabalhadora relatou que nas épocas de alta temporada, funcionários são obrigados a fazer horas extras, caso não façam são obrigados a assinar advertência. (Idem). Em Natal, trabalhador afirmou que é possível recusar horas extras, mas normalmente não recusa para não ficar “marcado”; outro trabalhador afirmou que tem quase 100 horas extraordinárias executadas, mas nunca recebeu por elas, desde que está empregado neste hotel nunca recebeu pelas horas extras. É interessante notar que alguns trabalhadores consideram a incorporação das horas extraordinárias como a jornada usual de trabalho, não fazem a separação entre jornada máxima legal de 44 horas e horas extras.

De acordo com dirigentes sindicais, trabalhadores não têm como negar horas extras caso quem vai substituí-lo em alguma tarefa se ausenta do trabalho ou enquanto determinada área ou serviço está funcionando (por exemplo, bar e restaurante). Trabalhadores têm direito a dois domingos de folga, mas em localidades turísticas, nos períodos de alta temporada trabalhadores raramente folgam aos

³ Valores de junho de 2012.

domingos. As empresas, ou não obedecem aos acordos que prevêm a folga dominical, ou constroem mecanismos para que os trabalhadores não folguem nesse dia, indenizando o domingo.

Um grande problema em relação à jornada, apontado por dirigentes sindicais, é a “dupla pegada”, garçons trabalham das 9h às 15h e depois iniciam novamente a jornada às 19h até fechar o estabelecimento, segundo dirigente sindical consultado, a interjornada teria de ser paga como hora extra porque o trabalhador está à disposição da empresa e nesse período “não faz nada, não estuda, não tem vida pessoal.” (Ibid., p.23) Trabalhador(a) entrevistado(a) em Bragança Paulista se enquadra na interjornada: sua jornada é das 10h às 13h30 e das 17h até 23h45, a jornada chega a, segundo ele próprio, 60 horas semanais.

Com efeito, em virtude das jornadas extensas, a maioria dos dirigentes sindicais consultados afirma que a vida pessoal e familiar é prejudicada para quem trabalha no setor uma vez que é necessário trabalhar nos finais de semana e há excesso de hors extras na alta temporada. Dirigentes dizem que é muito difícil acompanhar família no meio da semana, uma vez que cônjuge e filhos não se encontram em casa. De acordo com dirigente “a gente trabalha com a diversão do outro”, ou então, de acordo com outro dirigente para o trabalhador da categoria, “não existe cultura de lazer com a família”. (Ibid. p. 25).

Para dirigentes sindicais o ritmo de trabalho afeta a saúde física e mental uma vez que o trabalho é altamente estressante. O ritmo de trabalho de garçons e arrumadeiras/camareiras é muito intenso, arrumadeiras chegam a arrumar 40 apartamentos por dia, garçons permanecem muito tempo em pé, trabalhadores da cozinha estão expostos a temperaturas extremas: muito quente ou muito fria. Na Baixada Santista trabalhadores afirmaram que há muita pressão psicológica por parte dos chefes, trabalhadores não podem conversar, chefes chamam a atenção mesmo quando estão conversando para resolver problemas do setor, trabalhadores não podem ficar parados, elevador de carga estava quebrado havia meses então funcionário tem que levar carga pelas escadas, carregando peso.

As enfermidades laborais mais citadas pelos dirigentes sindicais e trabalhadores são:

- problemas de coluna, como, por exemplo, de camareiras que têm de arrumar um quarto em 15 minutos e duas vezes por semana tem de virar o colchão;
- doenças respiratórias, em virtude da poeira aspirada durante a limpeza nos hotéis,
- dependência química, a cocaína é utilizada por parte de garçons para agüentar trabalhar até tarde;
- LER /DORT, por exemplo, de garçons por carregar bandeja, cozinheiros/as por mexer panela;
- surdez em virtude de música alta;
- depressão, estresse, síndrome do pânico;
- varizes por permanecer muito tempo em pé;
- alcoolismo, trabalhador muitas vezes sai tarde do trabalho e vai para o bar.

No setor de restaurante e hotelaria há também dificuldades, por parte dos sindicatos, de organizar e mobilizar os trabalhadores. Nos três anos anteriores à realização da pesquisa, foram raras as greves entre os trabalhadores do ramo. De acordo com informações de dirigentes sindicais, apenas em Águas de Lindoya houve greve por atraso de pagamento; em Piracicaba, em 2010 teve estado de greve por negociação coletiva e empresas negociaram; no Rio Grande do Norte houve paralisação de três horas de trabalhadores terceirizados, de pessoal de serviço de alimentação, por aumento salarial.

Apenas em Águas de Lindoya houve dissídio em relação à greve, favorável ao sindicato. Em Manaus houve mobilização de trabalhadores contra a empresa junto ao sindicato reivindicando pagamento de horas extras, empresa aceitou; outro caso que a empresa não paga o quebra de caixa, trabalhadores entraram na justiça contra a empresa. Trabalhador do Hotel Esmeralda em Natal relatou

que houve greve entre os funcionários da cozinha, o motivo da greve foi a discordância de pontuação dada aos funcionários pela empresa, a pontuação incide sobre o salário (produtividade); ainda de acordo com relato “foi feita reunião urgente com a presença de um policial, a empresa aceitou a reivindicação, mas demitiu os trabalhadores grevistas aos poucos, para não criar tumulto” (Ibid, p. 31).

A participação de trabalhadores em atividades sindicais é pequena, diretores sindicais relataram que necessitam criatividade para mobilizar os trabalhadores: campeonatos de futebol, eventos. Empresas apresentam listas para trabalhadores se desfilarem de sindicatos.

Em Bragança Paulista, trabalhadores afirmaram que participam de atividades como “dia do garçom” ou “lazer no sindicato”, seminários. Trabalhadores(as) da Baixada Santista consideram que pouco têm pouco acesso às informações do sindicato, é muito raro ter divulgação das ações sindicais que se resume à entrega de boletins. De acordo com trabalhadores da Baixada, os dirigentes sindicais não têm acesso ao local de trabalho, nem à porta do hotel.

De acordo com dirigentes sindicais e trabalhadores consultados as cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) mais descumpridas referem-se à estimativa de gorjeta, pagamento da taxa de serviço, cesta básica, pagamento de horas extras, folga dominical, trabalho noturno, cobrança por uniforme, falta de pagamento, adicional noturno, salário abaixo do piso, empresas não respeitam horários de descanso.

Apenas em Barra Bonita dirigentes sindicais têm acesso ao local de trabalho em um hotel de grande porte.

Para os sindicatos do setor, a dificuldade da organização/mobilização sindical reside na pulverização dos trabalhadores em vários estabelecimentos, jornadas de trabalho excessivas, relações de trabalho e formas de remuneração diversificadas e acordadas verbalmente.

Considerações finais

No setor da construção civil, a terceirização do trabalho é um fator impactante na análise das condições de trabalho na obra pesquisada: cerca de 83% dos trabalhadores são terceirizados, contratados por várias empresas e atuando em todas funções, inclusive relativas à atividade-fim da construção civil.

A terceirização está aliada ao trabalho por produção, em que a remuneração do trabalhador, em geral terceirizado, está atrelada à produção. Com isso, o salário registrado em carteira de trabalho é apenas uma formalidade, uma vez que o trabalhador pode ganhar mais ou menos, dependendo da sua produtividade.

O trabalho por produção, por sua vez, impacta na jornada de trabalho: a jornada máxima legal, que é de 44 horas, no entanto não faz sentido para quem trabalha por produção, tampouco não faz sentido a contabilização de horas extras. Os casos de humilhação no trabalho podem estar relacionados à cobrança de produtividade no esquema de trabalho por produção.

A contratação de terceirizados, oriundos de vários estados, impacta também na ação sindical, tendo em vista que as relações de trabalho são sazonais. Neste sentido, o envolvimento de trabalhadores terceirizados nas atividades e a circulação das informações sindicais são dificultados.

Já, em relação aos trabalhadores do ramo de hotelaria e restaurantes, embora as convenções coletivas tenham em suas cláusulas os pisos salariais de cada localidade, na prática o salário é composto de outros recebimentos não incorporados formalmente, entre eles a taxa de serviço de 10%. Além disso, há gorjetas informais, de quantia e frequência irregular, pagas pelos donos dos estabelecimentos. A reivindicação dos dirigentes sindicais é pela incorporação formal da taxa de serviço aos salários dos trabalhadores. Trabalhadores terceirizados são contratados pelas “coopergatos”.

O excesso de horas trabalhadas é outra questão a ser abordada: trabalhadores (as) trabalham finais de semana, empresas não obedecem escala de folgas, muitas vezes preferem indenizar os domingos de trabalho. Jornadas excessivas, de mais de 60 horas semanais, foram citadas pelos trabalhadores, muitas vezes as horas extraordinárias não são pagas e tampouco há banco de horas, os trabalhadores consideram a incorporação das horas extraordinárias como a jornada usual de trabalho, não fazem a separação entre jornada máxima legal de 44 horas e horas extras. Trabalhadores e dirigentes sindicais afirmaram que não têm como deixar o posto de trabalho no período de atendimento, portanto, permanecem no trabalho até o fechamento do estabelecimento, exercendo horas extras.

Muitos trabalhadores exercem a “dupla pegada” em que os trabalhadores, especialmente garçons, trabalham na hora do almoço e “pegam” novamente na hora do jantar, o período da tarde. O período que os trabalhadores não trabalham, mas ficam disponíveis para a empresa, não são contabilizadas como horas extras.

Neste sentido, em virtude do excesso de horas, a vida pessoal e familiar é prejudicada para quem trabalha no setor uma vez que é necessário trabalhar nos finais de semana e há excesso de horas extras na alta temporada, como afirmaram trabalhadores, “a gente trabalha com a diversão do outro”, ou então, “não existe cultura de lazer com a família”. É significativo perceber que uma das cláusulas da CCT mais descumprida pelas empresas referem-se ao pagamento de horas extras, folga dominical e ao trabalho noturno.

Em ambos setores verificamos portanto, a exploração do trabalho mediante extensas jornadas de trabalho, remuneração variável, muitas vezes acordadas informalmente.

Além disso, os processos de terceirização são intermediados pelas empresas “gatas” ou “coopergatos”, empresas que contratam os trabalhadores para prestar os serviços em ambos setores. A denominação “gato” se reporta ao Brasil rural, em que o “gato” é um agenciador de mão de obra para a lavoura. Com efeito, o tratamento dado aos trabalhadores por essas empresas tem elementos das relações de trabalho do Brasil colonial/escravista, conforme relato de dirigente sindical da construção civil:

As empreiteiras deixam o trabalhador na mão, a [empreiteira] Pablo não pagou os trabalhadores, gente do Piauí reclamou que o trabalho acordado não foi cumprido (foi acordado alavenaria, chegou aqui era para colocar bloco), não pagou passagem, retém documentação. A empresa Morá foi embora, levou carteira de trabalho, deixou trabalhador sem carteira, deixou trabalhador no alojamento sem refeição, sem água potável e sem salário...(Observatório Social, 2012, p. 32)

Bibliografia

BLASS, L. M. S (1998). Trabalho e suas metamorfoses. In: DAWBOR, L. et al (Org.). *Desafios da globalização*. Petrópolis, Vozes.

BLASS, L. M.S.(2003). Novo sindicalismo e a reinvenção dos sindicatos. In: TAVARES, J. V.(et al.)(Org). *Transformações no trabalho no século XXI*. Pelotas, Educat.

HIRATA, H (1998). Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma perspectiva norte/sul. In: CARVALHO NETO, A. M.; CARVALHO, R. A. A. (org.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte, IRT (Instituto de Relações do Trabalho); PUC Minas.

ILO. *Decent Work: Report of the Director General*, International Labour Conference, 87th Session.

MARX, K (1983). *O capital: crítica da economia política*. Volume I. Livro primeiro. O processo de

produção do capital. Tomo 1 (Prefácios e Capítulos I a XII. Apresentação de Jacob Gorender. Coordenação e revisão de Paul Singer. Tradução Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo, Abril Cultural.

OBSERVATÓRIO SOCIAL (2012). Análise de déficit de trabalho decente: empresa MRV (construção civil). São Paulo.

OBSERVATÓRIO SOCIAL (2012 (2)). *Análise de déficit de trabalho decente no setor de hotelaria*. São Paulo.

POCHMANN, M. Redistribuir o tempo de trabalho. Folha de São Paulo, 20/08/2009, p. A-3.

SINTRACONST. Convenção coletiva de Trabalho (CCT) 2010-2012.