

Flexibilização da produção, mobilidade da mão-de-obra e processos identitários na Construção Civil

José Madureira Pinto
Maria Cidália Queiroz

Resumo: Analisam-se neste artigo algumas características relacionadas com a variabilidade e flexibilização dos processos de produção na Construção Civil, nomeadamente os que têm incidência na definição de padrões de mobilidade e na construção de identidades sócio-profissionais da mão-de-obra do sector. A figura da subempregada é objecto de uma atenção particular, procurando os autores retirar, a esse propósito, algumas ilações que possam enriquecer também a análise de classes nas sociedades contemporâneas. Para apoiar, no plano empírico, os principais argumentos desenvolvidos, recorre-se quer ao conjunto de fontes estatísticas disponíveis, quer a alguns resultados de um inquérito por questionário realizado junto de estaleiros da Construção Civil da região do Porto.

1. Introdução

Apresentam-se neste texto alguns resultados de uma pesquisa sobre “Trabalho e trabalhadores na Construção Civil” que os autores têm vindo a realizar com o apoio da JNICT¹.

Privilegiar-se-á um conjunto de questões que se reportam às especificidades do campo da produção do habitat, por um lado, e a certas características da população activa do sector, por outro.

Iniciaremos a abordagem destes temas com uma referência às vicissitudes do processo de construção da amostra da população assalariada do distrito do Porto com que tivemos de nos confrontar previamente ao trabalho de terreno.

Começar por reflectir sobre este momento preliminar da pesquisa é algo que se justifica por nos parecer que ele é particularmente expressivo de algumas peculiaridades sociológicas que aqui nos irão ocupar.

Para realizar os objectivos da amostragem, entendemos utilizar como critérios de estratificação relevantes a dimensão das empresas (medida em função do número de assalariados ao serviço) e a sua localização nos concelhos do distrito.

Embora não desconhecêssemos a extensão da informalidade no sector (os cálculos sobre taxas de não-declaração² em 1981 e 1991 apontam para valores que não andam longe dos 50%), decidimos recorrer às listagens do Ministério do Emprego e Segurança Social para fixar o universo pertinente. Sabíamos que, assim, nos estávamos a restringir ao chamado sector estruturado deste ramo de actividade económica, mas admitíamos poder obter, por tal meio, critérios de estratificação objectivos, nomeadamente quanto a diversidade de implantação regional e heterogeneidade da estrutura empresarial.

Conseguida uma imagem precisa da distribuição das empresas por concelhos e escalões de pessoal ao serviço, encontrávamo-nos então em condições de definir quotas correspondentes aos segmentos relevantes do universo — o que fizemos, não sem optar pela integração em agrupamento próprio de um conjunto de concelhos que, pela sua homogeneidade quanto a níveis de industrialização (especialmente baixos) e pelo reduzidíssimo peso no universo, considerámos autonomizável.

Embora, adicionalmente, dispuséssemos de informação sobre a natureza jurídica e o tipo de actividade das empresas, apenas ponderámos, na fase de fixação definitiva da amostra, o segundo critério, de modo a evitar enviesamentos grosseiros.

Pois bem. Concluído o exercício, e quando pretendíamos iniciar o processo de inquirição no terreno, logo nos defrontámos com uma série muito vasta de dificuldades: inexistência de alguns locais identificados na base de dados como sede da empresa; confusão entre esta e o domicílio do empresário; impossibilidade quase total de encontrar os responsáveis das firmas nas respectivas sedes, uma vez que o local de exercício da actividade surge disperso sob a forma de estaleiros nem sempre visíveis; impossibilidade de, por forma sistemática, entrar em contacto directo com a mão-de-obra alegadamente ao serviço das empresas; desfasamento,

nalguns casos gritante, entre a dimensão declarada nos Quadros de Pessoal e o volume de efectivos ao serviço, etc..

Perante tantos obstáculos e anomalias — cuja resolução sistemática se revelou incomportável face às exigências e urgências da pesquisa — acabou por se adoptar uma estratégia de entrada no terreno que privilegiasse o estaleiro, e não a empresa, como unidade de análise fundamental, com a preocupação adicional de inquirir os seus membros de forma tão exaustiva quanto possível.

Sem perder de vista o requisito de representatividade da amostra (a ideia de a vir a reequilibrar no futuro em função dos critérios já expostos e de outras dimensões entretanto consideradas relevantes nunca foi, de facto, abandonada), fomos então percorrendo os locais de trabalho que, em alguns concelhos do Grande Porto, se apresentavam à vista³.

Interessa salientar que, por razões que adiante aprofundaremos, fomos encontrando, nos vários estaleiros contactados, trabalhadores e empresas oriundos de toda a Região Norte e, em especial, dos diferentes concelhos do distrito do Porto, justamente a entidade regional que privilegiámos na pesquisa. Tal circunstância não deixa de, à partida, dar garantias de ser esta uma boa via de aproximação aos segmentos mais representativos do campo económico-profissional da Construção Civil.

Ainda assim, a dificuldade que, em pleno estaleiro, fomos encontrando quase sistematicamente para obter dos trabalhadores a identificação da entidade empregadora de pertença torna patente a precaridade da construção de amostras que não consigam cruzar um número muito vasto de critérios de natureza eminentemente qualitativa.

A ausência, em muitos trabalhadores, de uma consciência minimamente apurada sobre as componentes essenciais da relação salarial faz com que, além do mais, revelem grande dificuldade em distinguir com clareza o proprietário ou dono da obra (por muitos considerados como “patrão”), da entidade patronal efectiva (empreiteiro ou sub-empreiteiro). Indiciador da mesma inconsistência identitária é ainda a falta de conhecimento, por muitos manifestada, sobre o volume de assalariados da empresa a que se acham vinculados, para já não falar da que se reporta à própria localização da sede da empresa.

A pluralidade, mutabilidade e ambiguidade de estatutos e de vínculos nas relações laborais com que, entretanto, fomos contactando obra a obra veio, aliás, a corroborar, *a posteriori*, e por outras vias, a justeza da opção que, um tanto forçadamente, nos levou a adoptar o estaleiro como unidade de observação mais adequada ao estudo.

2. Alguns elementos de caracterização do campo dos produtores do *habitat* e do alojamento

A justificação das dificuldades no estabelecimento e inquirição dos elementos da amostra obriga, antes de mais, a invocar algumas particularidades do campo de actividade económica em que nos situamos.

Caracteriza-o o facto de nele ser largamente preponderante a empresa de pequena e média dimensão, em contraposição a um número muito restrito de unidades de grande dimensão.

Não sendo fácil, perante a diversidade de valores apresentados pelas várias fontes estatísticas, indicar de forma rigorosa o peso relativo dos escalões em causa, pode arriscar-se que, além de apresentar uma tendência para a subida, a proporção de empresas do sector estruturado da economia com menos de 10 trabalhadores se situa, na Construção Civil, dentro de um intervalo que vai de 71 a 85,1%. Dados publicados pelo INE especificam, aliás, que as unidades com menos de 5 assalariados perfaziam, em 1991, 65,7% do total de empresas, sendo responsáveis por 16,3% do emprego; no escalão 1-9 encontrar-se-iam 83,3% das firmas, correspondendo-lhes 28,8% do emprego. De acordo com os Quadros de Pessoal do mesmo ano, as empresas de 1 a 9 assalariados ascenderiam a 74,4%, concentrando 21,4% do volume global de emprego, enquanto que as de mais de 500 — não excedendo 0,2% do total — representariam 18% dessa grandeza.

Na região que privilegiámos no nosso estudo — o distrito do Porto — verifica-se que o escalão de 1 a 9 pessoas ao serviço compreende, segundo os Quadros de Pessoal, 72,6% do total de empresas, sendo que a proporção das que têm menos de 5 assalariados se aproxima de 50% das empresas recenseadas. Por sua vez, as unidades com mais de 500 pessoas não vão além, também aqui, de 0,2% (5 empresas num total de 3083).

O aumento contínuo, de 1988 a 1992, do volume de empresas com menos de 10 assalariados (de 7437 para 12233, segundo os Quadros de Pessoal) é uma tendência que também interessa reter. Sendo este um período em que algumas pressões recessivas se começam a verificar no conjunto da economia, a manutenção dos níveis de actividade da Construção Civil revela grande maleabilidade em termos de oferta de postos de trabalho e uma estrutura empresarial permeável à entrada e saída de pequenas unidades de produção.

O facto de se tratar de uma actividade trabalho intensiva, pouco exigente em termos de investimentos iniciais, contribui decisivamente para essa permeabilidade, a qual, seguramente, se tornaria bem mais patente se, entretanto, pudéssemos avaliar com suficiente acuidade a extensão do

segmento informal nesta actividade. É que as modalidades formal e informal da economia, longe de serem entidades justapostas ou paralelas (como às vezes se pode dar a entender com a expressão “economia paralela”), encontram neste campo da produção oportunidades de relacionamento funcionalmente articulado.

Certas complementaridades de interesses, mobilizando empresas, produtores independentes e mesmo assalariados, insinuam-se aqui de forma particularmente subtil e variada, desencadeando, num jogo de sinergias clandestinas e recheadas de efeitos perversos, a reprodução e reforço de duas lógicas económicas aparentemente inconciliáveis.

De resto, estão presentes no campo outras importantes modalidades de diferenciação e cooperação (que não deixam de conter, muitas vezes, relações de dominação/subordinação) envolvendo empresas de natureza muito variável quer em termos de dimensão (medida pelo pessoal ao serviço, valor da produção...), quer em termos de poder contratual face aos mercados, acesso a financiamento, modernização tecnológica e organizacional, etc..

Uma primeira aproximação aos padrões de diferenciação é-nos dada pela própria distribuição do volume de negócios que é fortemente concentrada em torno de um muito restrito número de grandes empresas: se, já em 1984, de acordo com o Recenseamento Industrial, se concluíra que 2,1% das empresas do sector eram responsáveis por 61,6% do volume de negócios, informação reportada ao ano de 1991⁴ refere que as 10 maiores empresas chamavam a si cerca de 17% do VBP e que as 25 e 50 maiores contribuíam respectivamente com 25,3 e 31,3% do mesmo valor.

Uma outra linha de demarcação tem que ver com a capacidade de penetração nos diferentes tipos de mercado do alojamento e do *habitat*.

Procedendo à desagregação do valor de obras concluídas em dois grandes tipos — os trabalhos realizados na construção de edifícios, por um lado, e as Obras Públicas, por outro — constata-se que o mercado relativo a obras de engenharia civil é dominado por empresas de média e grande dimensão (95,4% do valor total destes trabalhos é realizado por empresas com 20 ou mais assalariados), enquanto que na construção de edifícios a participação das unidades com menos de 20 trabalhadores representa 26,7% do valor total e 40,2% do valor respeitante à produção de habitação — estrutura bastante aproximada da que já era apresentada pelo II Recenseamento Industrial (1984).

Note-se, aliás que, mesmo no âmbito dos trabalhos de engenharia civil, a participação na produção das grandes empresas, sendo sempre maioritária, surge, no caso das pontes e vias de comunicação, obras de

urbanização e de electricidade, com hegemonia menos acentuada do que nas obras hidráulicas (onde a sua preponderância é quase absoluta).

Seja como for, a participação em obras de grande vulto de pequenas empresas — 10,7% do valor total da produção de pontes e vias de comunicação, 10,4% nas obras de urbanização e 10,2% em electricidade, segundo o último Recenseamento Industrial — permite formular a hipótese de a penetração de pequenas empresas no segmento das Obras Públicas se encontrar correlacionada com a figura da subempreitada. Não está excluído, aliás, que, mesmo neste caso, a articulação se faça ainda através de modalidades informais de sub-contratação.

Sublinhe-se, a este propósito, que o trabalho executado em regime de subempreitada parece longe de constituir prática adoptada sobretudo por pequenas empresas. De facto, alguma informação disponível sobre o assunto, aponta no sentido de serem as unidades de maior dimensão (as de 50 a 499 e, principalmente, as de mais de 500 assalariados) aquelas que recorrem mais frequentemente à subempreitada⁵.

Ao analisar o outro lado do fenómeno, isto é, a participação das empresas na qualidade de sub-contratadas, os números disponíveis levam-nos a esboçar a hipótese de o recurso a este expediente aumentar com o aumento da dimensão da empresa (de facto, 32,3% das empresas do escalão 50-499 declaram ser contratadas regularmente ou às vezes neste regime, acontecendo o mesmo em 33,5% das que têm mais de 500 assalariados e em 15,7% apenas das unidades com menos de 10 assalariados ao serviço).

* * *

A prática da subempreitada na Construção Civil, que surge por certo subavaliada nos números anteriormente avançados, desde logo por os mesmos se reportarem em exclusivo ao sector formal, começa por ser imputável à natureza dos processos de trabalho dominantes no sector.

Se, por um lado, as flutuações da procura, aliadas ao facto de a produção ser realizada no ponto de consumo, tendem a desincentivar o emprego de mão-de-obra directa permanente e tornam especialmente elevados os custos da sua formação, a verdade é que, por outro, a complexidade dos processos de trabalho, bloqueadora de uma sua mecanização generalizada, continua a apelar à qualificação de ofício. A sub-empreitada, ao compatibilizar flexibilização na contratação de mão-de-obra, incluindo os seus sectores mais qualificados, com razoável controle sobre equipas e colectivos de trabalho, ter-se-á, pois, imposto como expediente

para-jurídico e solução técnico-organizacional adequados às especificidades do ramo e aos interesses dos empregadores.

Convém não perder de vista as diferenças existentes entre duas grandes modalidades de sub-emprego: aquela em que o sub-contratante fornece, ele próprio, materiais, equipamentos e trabalho; e uma outra, em que só o trabalho é sub-contratado (neste último caso, várias formas podem ainda ocorrer, sendo a mais frequente aquela em que o operário é recrutado por um sub-contratante, actuando normalmente por conta própria)⁶.

A crescente incidência da sub-contratação nas indústrias da construção, que não é exclusiva do caso português, tem que ver ainda com a inflexão das políticas de gestão de mão-de-obra nascida da crise económica dos anos 70. Trata-se, de facto, de uma figura congruente com os desígnios de externalização de riscos e de encargos que marcaram, desde esse período, as estratégias empresariais e pode dizer-se, por outro lado, que, ao fomentar formas particulares de segmentação do mercado de trabalho e o declínio da própria sindicalização, a sua extensão contribuiu para minorar pressões salariais e margens de incerteza com que as empresas tiveram então de se defrontar.

Não deve, entretanto, ignorar-se que a sub-contratação pode também apresentar, na perspectiva do operário da construção, algumas vantagens imediatas: evasão fiscal facilitada, remunerações acrescidas, maior autonomia no trabalho.

Tudo ponderado, dirão alguns, é indiscutível que a generalização desta figura contribuiu para institucionalizar o «casualismo» nas relações laborais, pelo menos se atendermos à relação entre contratante principal e a força de trabalho que se encontra dispersa por obras e estaleiros⁷.

Os resultados de uma pesquisa sobre estratégias de recrutamento em estaleiro de dimensão média e grande no Reino Unido, um país em que se recorre muito à subemprego, embora segundo modalidades muito particulares, são de algum modo elucidativos a este respeito⁸. Indicam que 2/3 da mão-de-obra recrutada era sub-contratada, subindo tal proporção nas empresas de média dimensão. Do número total de pessoal empregado directamente, 39% havia sido transferido de obras anteriores e o restante recrutado de novo. Em 2/3 dos casos ter-se-ia verificado um planeamento da mão-de-obra, realizado numa primeira fase pelos serviços centrais das empresas e depois pelo responsável do estaleiro. Este dispunha, em matéria de recrutamento de mão-de-obra directa, de considerável autonomia, baseando as suas opções em critérios informais relacionados com um conhecimento prévio sobre a experiência e habilidade dos candidatos (mais do que sobre as qualificações formais) e só nalguns

casos sobre as suas qualidades pessoais. Está à vista o elevado grau de flexibilidade no recrutamento de mão-de-obra que este sistema permite.

Ora, o recurso à sub-contratação garante a obtenção dessa mesma vantagem de flexibilidade (com a correspondente redução de custos fixos) e, simultaneamente, a do acesso a mão-de-obra experiente e preparada. Resta saber se ela será consistente com outro objectivo empresarial importante, que é o do exercício do controle sobre o colectivo de trabalho nas obras.

Na perspectiva dos responsáveis de estaleiro abrangidos pelo estudo em causa, essa possibilidade de controle existe de facto, na medida em que todos afirmam ter alguma influência sobre o trabalho desenvolvido e, muitos deles, consideram mesmo ser muito grande essa influência. Não deixam de indicar o enfraquecimento da militância sindical associada à multiplicação de contratos derivados como um factor «positivo» a ter em conta no balanço que se queira efectuar sobre a eficácia da sub-contratação.

Para M.J. Bresnen et alli, parece resultar de tudo isto que a perda de controle formal e burocrático sobre a força de trabalho não reduz o poder efectivo dos responsáveis do estaleiro. «A necessidade de uma resposta flexível a circunstâncias de produção mutáveis», dizem-nos, «não é ponderada quando se emprega trabalho directo, e consequentemente constitui uma fonte significativa de incerteza e de custos para o contratante principal. A estratégia de sub-contratação serve para reduzir substancialmente essa incerteza e os custos envolvidos e nessa medida propicia um mecanismo através do qual é reduzida a dependência do empregador face aos trabalhadores. Daí resulta que o controle seja de facto aumentado»⁹.

Estudos comparativos sobre a indústria da construção em vários países da Europa mostram, entretanto, que a figura da sub-contratação assume formas diferenciadas e conduz a modalidades de flexibilização de mão-de-obra e de formalização das relações laborais igualmente descoincidentes.

Assim, por exemplo, um confronto entre o modelo britânico a que acima se alude e o modelo italiano — um e outro caracterizados por amplo recurso à sub-contratação — revela uma muito maior incidência, no caso italiano, de critérios de selecção e gestão de mão-de-obra baseados em relações pessoais (emanando, com frequência, de redes de solidariedade familiar e local), ao mesmo tempo que indica ser bem mais acentuada, na Grã-Bretanha a intervenção de serviços técnicos e administrativos especializados no planeamento e especificação sistemáticos de tarefas e no controle da qualidade¹⁰.

3. Formas e processos de mobilidade na Construção Civil

Os elementos relativos à estrutura do campo empresarial da Construção Civil anteriormente sintetizados deixam entrever diferenciações significativas, uma rede relativamente complexa de relações de cooperação, concorrência e complementaridade, pressões para a submersão dos processos produtivos, etc..

Se quisermos pensar agora nas incidências desta estrutura de relações nas condições de existência dos trabalhadores da produção do sector, talvez devamos começar por sublinhar a extrema mobilidade que, em vários e inesperados planos, as caracteriza, o que, por seu turno, há-de remeter para processos de diluição dos contornos de lugares de classe e de fragilização de vínculos identitários convencionalmente associados ao trabalho.

A dispersão e fugacidade dos estaleiros, a grande heterogeneidade e não repetitividade tendencial das actividades — elas próprias induzidas, em boa medida, pela variabilidade da procura e dos produtos — são, aqui, um primeiro factor de dissociação objectiva (prolongada, necessariamente, no plano subjectivo) entre local de produção e empresa, limitando, por outro lado, ainda, uma estreita standardização de tarefas e, ao limite, a própria possibilidade de identificar com precisão os postos de trabalho existentes.

Nomadismo, mais do que mobilidade geográfica redutível aos padrões de mudança de local de residência convencionais ou de migrações pendulares com relativa estabilidade de itinerários, é então um traço que define o modo de inserção profissional de um segmento importante da população operária da Construção Civil e ajuda a compreender a restrita aplicabilidade de procedimentos de amostragem que pressuponham relações estáveis e não-ambíguas entre trabalhador, empresa de pertença, local de exercício de actividade e posto de trabalho.

No conjunto de 764 indivíduos inquiridos em obras instaladas, na sua maioria, no concelho do Porto, mas também na Maia e Matosinhos, cerca de 94% declararam desenvolver habitualmente a respectiva profissão principal em estaleiros e menos de 5% em instalações da empresa. A sua experiência profissional é, nestas condições, constituída por uma tal diversidade de situações que, na generalidade, revelam grande dificuldade em identificar de modo minimamente fiável a duração média da permanência num mesmo local de trabalho. Um pouco mais de 1/3 dos trabalhadores em causa declara que o trajecto que medeia entre a sede da empresa e o local das obras em que laboram ultrapassa, normalmente, o

âmbito do distrito do Porto; muito semelhante é a proporção dos que afirmam ter de pernoitar com alguma frequência fora de casa para poderem cumprir as suas obrigações profissionais.

Mais de um terço (35,3%) dos assalariados inquiridos tem o seu lugar de residência no exterior do Grande Porto, ascendendo a quase 1/4 (23,3%) os que residem nos concelhos mais periféricos do distrito (Amarante, Baião, Felgueiras, Lousada e Marco de Canavezes: 15,4%) ou mesmo fora do distrito (7,9%).

Tão elevada incidência de mobilidade geográfica no que respeita a locais de trabalho não tem contrapartida, como já se sugeriu, no plano da mobilidade de residência. Os números apontam mesmo, na amostra quase acidental considerada, para uma percentagem de cerca de 60% de indivíduos sem mobilidade desse tipo; apenas 17,3% do total declararam ter mudado de residência por razões profissionais.

O padrão de mobilidade identificado não pode deixar de implicar, para uma população que recorre muito pouco a automóvel próprio, o recurso intensivo a outro tipo de veículos: transporte público convencional (comboio e camioneta), mas, sobretudo, bicicleta e motociclo (ainda hoje uma espécie de emblema de classe) e transporte colectivo de iniciativa patronal (carrinhas, camionetas de passageiros ou mesmo de carga fretadas e às vezes de propriedade de empresas do sector).

Mas a construção, quer de camaratas mais ou menos precárias junto aos estaleiros, quer de uma espécie de aquartelamentos estrategicamente localizados relativamente às bacias de emprego específicas de algumas grandes empresas, são outras respostas do campo dos produtores “funcionalmente articuladas” com as tendências de mobilidade de mão-de-obra que descrevemos, e que seguramente as reforçarão.

Para colectivos de trabalhadores que, por razões imputáveis às relações técnicas e sociais de produção predominantes no sector, têm tendência a fragmentar-se, com todos os efeitos de difusão e inconsistência no plano das identidades sócio-profissionais que daí advirão, é admissível que se reconstituam, nestes contextos residenciais “secundários” e adjacentes ao espaço do trabalho, mecanismos de produção identitária *sui generis*. O que, a verificar-se, nos poria na pista de novos caminhos através dos quais a consciência de classe operária pode, ainda que de forma ínvia, fazer a sua aparição.

A ambiguidade e fragilização das formas de ancoragem classista na Construção Civil deve ainda ser pensada à luz dos fenómenos de pluriactividade, cuja incidência tende a acentuar-se, no nosso país, como é sabido,

em regiões que, como o Distrito do Porto, contam com uma forte presença da pequena agricultura familiar.

A estratégia de diversificação profissional e de rendimentos em causa tem sido encarada como produto e condição de duas ordens de factos: a resistência ao pleno assalariamento, com manutenção da ligação à terra, por parte das famílias camponesas, por um lado, e a persistência de um modelo de industrialização baseado na compressão de custos salariais, por outro. Mais precisamente, tem-se atribuído à pequena agricultura complementar uma função de absorção de parte dos custos de reprodução da força de trabalho do campo económico propriamente capitalista — e mesmo um estatuto de equivalente ou substituto funcional de uma política de emprego, de rendimento e de segurança social que, noutros contextos, coube ao Estado formular, coordenar e aplicar.

Vistas as coisas do lado da agricultura, os registos estatísticos com maior fiabilidade e grau de especificação, que se reportam já ao ano de 1979, não deixam de assinalar que era precisamente na Construção Civil que, mais frequentemente, se empregavam, a título de segunda actividade, os activos da agricultura (um em cada cinco, sendo que na maioria destas situações a agricultura se remetia já a um estatuto de estrita complementaridade).

O Inquérito ao Emprego permite concluir que, uma década depois, era ainda a agricultura o sector de actividade que detinha, apesar de uma nítida tendência para a baixa, o primeiro lugar na oferta de mão-de-obra com estas características, mantendo-se a Construção Civil como o ramo de actividade que, na segunda profissão, mais empregava os duplo activos agrícolas.

Fazendo uma leitura da informação a partir da Construção Civil, o que se verifica é que os pluriactivos com actividade principal no sector tinham, em 1985, como profissões secundárias largamente predominantes, as da Agricultura; assiste-se, porém, nos anos subsequentes a uma acentuada diminuição desse contingente (de 54,5% em 1985 passa-se, em 1989, para um pouco menos de 25%). Em contrapartida, cresceu bastante, nesse intervalo de cinco anos, a proporção dos trabalhadores da Construção que declaravam exercer actividade complementar no mesmo ramo (15,1% em 1985, 23,2% em 1989).

As tendências encontradas, a este respeito, na população inquirida no nosso estudo não apresentam surpresas. De entre os que afirmaram ter segunda actividade (não mais do que 36% do total e, ainda assim, em regime ocasional), 3/4 desenvolvem-se na própria Construção Civil, quase sempre em trabalhos de trolha por conta própria, e só cerca de 22% se dedicam, a título complementar, à agricultura. A extensão das jornadas de

trabalho, quase sempre sobrecarregadas com horas extraordinárias, bem como a amplitude das deslocações pendulares que, como vimos, afectam o quotidiano de muitos dos assalariados do sector, ajudarão a explicar a proporção relativamente reduzida dos que afirmam ter actividade complementar. Não é de excluir, por outro lado, que a intensidade do fenómeno de pluriactividade entre os inquiridos esteja significativamente subavaliada, por retracção ou deturpação de informação nos depoimentos fornecidos.

Vale a pena atentar no perfil de resultados que são dados pelo cruzamento das situações na profissão principal e na profissão complementar dos trabalhadores abrangidos pelo inquérito. A proporção dos que, ao exercerem segunda actividade, mudam também de estatuto social é elevada: mais de 2/3 dos indivíduos nestas condições são assalariados, a título principal, e trabalhadores por conta própria, na segunda actividade; um pouco mais de 10% transmutam-se em trabalhadores familiares não remunerados e não chegam a 15% os que mantêm o estatuto de trabalhadores por conta de outrem nas suas tarefas secundárias.

A análise das trajectórias individuais dá conta, noutra perspectiva, da transição entre estatutos sociais característica dos activos do sector. A passagem de assalariado a trabalhador independente e, deste, a pequeno patrão em regime de sub-empregada, e vice-versa, são formas de mobilidade presentes em muitas histórias de trabalhadores da Construção Civil, revelando a permeabilidade dos destinos sócio-profissionais às flutuações da conjuntura económica e do mercado de trabalho e a diversidade e rapidez muito particulares das metamorfoses da relação salarial no campo económico-empresarial em causa.

É duvidoso, aliás, que a transição de trabalhador por conta de outrem a trabalhador independente ou a sub-empregado corresponda sempre a uma efectiva emancipação da condição de assalariado.

Frequentemente na fronteira com a economia informal, estas formas de trabalho assalariado oculto alicerçam-se na exploração de espaços sociais imperfeitamente regulamentados, que, portanto, opõem dificuldades acrescidas ao, já de si complexo, processo de recolha de informação sobre a matéria.

Para avaliar a amplitude do trabalho por conta própria tem-se recorrido, à falta de melhor, à observação do comportamento da categoria estatística dos “isolados”, e a conclusão a reter, relativamente à situação portuguesa, é a de que, em sintonia com as tendências de flexibilização da relação salarial por externalização da produção difundidas nas últimas décadas nos países de capitalismo avançado, cresceu muito, no conjunto da economia, durante esse período, o peso relativo dos activos por conta

própria. De acordo com o Inquérito ao Emprego, esse crescimento foi, entre 1974 e 1989, de quase 35%, mas, na Construção Civil, atingiu 563,6%. Aliás, o facto de termos encontrado, no colectivo “operário” sobre que incidiu o nosso inquérito, uma fracção de 8,1% de indivíduos declarando uma situação na profissão não-assalariada (isolados, pequenos patrões, trabalhadores familiares), mostra bem até que ponto, no contexto dos próprios estaleiros, se verifica a imbricação e ambiguidade de estatutos a que nos temos referido e, portanto, se complexificam as fronteiras dos grupos de pertença e as relações de subordinação e solidariedade baseadas no trabalho.

A análise deste fenómeno de diluição da relação de enraizamento classista que parece atingir, com particular intensidade, a população trabalhadora da Construção Civil não pode deixar de incluir algumas observações sobre a incidência no sector de vínculos contratuais precários (contrato a prazo, nomeadamente) e mesmo de relações laborais não reguladas por contrato (trabalho informal e clandestino).

Quanto à primeira questão, vale a pena começar por dar o devido relevo ao facto de a Construção Civil ser o ramo de actividade em que o peso percentual das contratações a prazo no volume global de emprego atinge valores mais elevados, e a grande distância dos que ocorrem noutros domínios. Idêntica posição é ocupada quer no que diz respeito às percentagens de contratações a prazo no total de entradas no sector, quer no que se refere ao peso relativo de saídas por motivo de cessação de contrato no volume global de saídas. São factos que, no seu conjunto, indiciam elevadas taxas de rotação de pessoal, pelo menos em certas categorias pouco qualificadas do emprego, e ilustram, à sua maneira, a ideia avançada por Marcelle Stroobants, segundo a qual “o aparente paradoxo da construção deriva de ela constituir um retransmissor (*relais*) — a transição é aqui tão rápida quanto a inserção — em que é menos difícil atrair a mão-de-obra do que fixá-la”¹¹.

O ponto relativo à presença neste sector de actividade de uma forte componente de emprego informal merece igualmente alguns comentários, uma vez que nos permite abrir um conjunto de respostas aos problemas que inicialmente levantámos a respeito da construção da amostra. Algumas estimativas — necessariamente falíveis — sobre a dimensão do segmento produtivo em causa apontam para valores que não deixam dúvidas quanto à sua implantação no país: nada menos do que 30 a 40% da construção total no período 1970-81, correspondente a uma média anual de 20 a 25 mil fogos, seriam, de acordo com os cálculos subscritos por A. Fonseca Ferreira, imputáveis a construção não-licenciada; por outro

lado, e atendendo já à discrepância de informações relativas ao trabalho por conta de outrem fornecidas pelos Censos e Quadros de Pessoal, admite-se que a taxa de não-declaração no sector tenha atingido, em 1981, o valor de 50,6% e, em 1991, 45,4%, o que aponta para propensões à subterraneidade praticamente sem paralelo no conjunto das actividades económicas (na Indústria Transformadora, em particular, a referida taxa situava-se, em 1991, no nível dos 3,7%)¹².

As informações recolhidas através do nosso inquérito — envolvendo, aparentemente, obras licenciadas — são esclarecedoras: 34% dos respondentes declararam trabalhar sem contrato, parcela que, adicionada à dos contratados a prazo — 14,4% —, quase perfaz metade da população em causa e assinala, sem margem para dúvidas, formas expressivas de precarização da relação salarial presentes nos estaleiros da Construção Civil. Mais impressionante é ainda o facto de quase 72% dos inquiridos afirmar ter iniciado a sua actividade profissional no sector sem qualquer contrato e 14% com contrato a prazo.

As modalidades de incidência de desemprego no sector devem ser pensadas à luz de muitas das considerações até aqui desenvolvidas.

Percebe-se que a fragilidade e dependência das estruturas produtivas, organizacionais e financeiras de muitas empresas do sector tenda a retirar-lhes capacidade de resistência a crises recessivas muito acentuadas e prolongadas, precipitando despedimentos que outros segmentos poderão evitar ou adiar. Assim aconteceu em Portugal na passagem de 1974 para 1975, em pleno período revolucionário, e, com o reagramento da situação económica, em 1983 e anos subsequentes: de um patamar de cerca de 6 mil empregados à procura de novo emprego, em 1974, passou-se em 1975 para 23 mil (valor que se manteve até 1977) e de 12 mil, em 1981, saltou-se para mais de 50 mil em 1984.

A verdade, porém, é que, graças à já invocada articulação e sobreposição entre os sectores formal e informal, quer na produção, manutenção e reparação de alojamento e outros edifícios, quer, como vimos, em obras de maior envergadura e complexidade, o sector dispõe de maleabilidade suficiente para propiciar alternativas, ainda que provisórias, de emprego ou sub-emprego (nomeadamente através da transição, muito comum como vimos, da situação de assalariado para a de trabalhador independente), assim amortecendo os custos sociais de despedimentos mais ou menos massivos.

O facto de se tratar de uma actividade económica em que ainda predominam processos de produção trabalho-intensivos faz com que, por outro lado, e como vimos, nela se não repercutam de imediato os efeitos

de movimentos recessivos presentes noutros sectores da economia e seja, ao invés, bastante elevada, em fases de retoma económica, a sua capacidade de absorção de desemprego, nomeadamente quando políticas anti—recessivas a elegem como alvo e beneficiário privilegiados.

As indicações fornecidas, a tal respeito, pelo nosso inquérito confirmam, à sua maneira, esta perspectiva.

Além de ser quase de 70% a proporção dos indivíduos presentes nos estaleiros que declararam nunca ter estado na situação de desemprego, verifica-se ainda, quanto aos restantes, que em cerca de 43% dos casos a permanência na situação de desemprego não ultrapassou 6 meses.

A análise dos tipos de mobilidade profissional e de emprego dos trabalhadores observados revela, aliás, que as trajectórias profissionais envolvem com alguma frequência a passagem por outros sectores de actividade: cerca de 1/4 dos inquiridos declararam ter exercido alguma vez a sua actividade fora da Construção Civil (e em cerca de 9% do conjunto das trajectórias houve passagem pela agricultura).

* * *

Face ao exposto ao longo deste número 3., parece ficar suficientemente claro que as relações de trabalho características da Construção Civil se articulam e alimentam de fluxos particularmente complexos e instáveis de mão de obra. É difícil não admitir, por outro lado, que tal circunstância esteja conxionada e seja mesmo determinada por lógicas de extrema flexibilização produtiva, que, como antes vimos, caracterizam o campo económico-empresarial que nos ocupa.

O conceito de redes de mobilização proposto por J. P. de Gaudemar procura, precisamente, aprofundar e enriquecer esta ideia de diferenciação e mutabilidade muito acentuadas da relação salarial, partindo de uma problematização dos “meios através dos quais as políticas de recrutamento dos empregadores e o comportamento dos assalariados ou dos que procuram emprego convergem no mercado de trabalho, em função dos respectivos lugares nas redes sociais correspondentes”. Trata-se, por outras palavras, de “desenvolver uma teoria capaz de descrever relações entre as formas da vida social numa dada área da sociedade e os ‘mercados de trabalho’ que nessa área operam”¹³.

Três grandes conjuntos de problemas emergem nesta perspectiva.

O primeiro aponta para a necessidade de distinguir redes de mobilização de força de trabalho de acordo com o grau de institucionalização (eventualmente nulo) das relações sociais em que se apoiam. De um modo geral, estará aqui em causa distinguir formas de mobilização “so-

cialmente bem definidas” de outras com carácter “mais difuso ou mesmo clandestino”.

Um segundo bloco de problemas explorará o binómio emprego/desemprego, por forma a que esta última situação seja encarada, não como o mero resultado de um excesso de procura de emprego face ao número total de postos determinado pela oferta, mas “em termos de acesso ao emprego, enquanto definido objectivamente pelas redes de mobilização, isto é, em termos das oportunidades sociais dos indivíduos para entrarem nestas redes de mobilização e se adaptarem à sua dinâmica” (as qualificações formais passam a ser, nesta óptica, não mais do que um dos factores, e por vezes de reduzida importância, na determinação dos processos de emprego)¹⁴.

Um terceiro tipo de problemas gira em torno das mutações ocorridas, em contexto de crise, na forma e na eficácia de certas redes de mobilização de força de trabalho instaladas.

É a Pierre Bourdieu que Gaudemar vai buscar inspiração e fundamentos teóricos para a sua proposta: no centro do funcionamento destas redes de mobilização encontram-se os geradores e organizadores de práticas e representações que aquele autor designa por *habitus*. Eles condicionarão, do lado dos detentores de força de trabalho, atitudes e práticas efectivas face aos empregos e às exigências dos empregadores; e, do lado destes, atitudes face a qualificações e outros traços sociais difundidos no universo de assalariados potencial. Em conjunto, *habitus* dos trabalhadores e dos empregadores actuarão no sentido de configurar redes de mobilização de força de trabalho relativamente eficazes e consolidadas, sendo que tal compatibilização objectiva só chega a ocorrer porque, como é sugerido pela teoria da prática de Bourdieu, os geradores em causa são eles próprios gerados por “condições de existência” determinadas. Neste caso, as “condições de existência” geradoras dos *habitus* dos empregadores remeterão, no essencial, para o tipo de empresa (sector de actividade, estruturas técnico-organizacionais, padrões de produtividade e de rentabilidade, posição no mercado, etc.); por seu turno, as “condições de existência” a que estão vinculados os *habitus* dos vendedores de força de trabalho não podem deixar de incluir toda a gama de traços estruturais (modo de vida, nível de instrução, de rendimentos...) que, no conjunto, afectam o «método de inserção na rede social considerada, incluindo posição social relativa, pertença a associações, clubes desportivos, sindicatos, partidos políticos, trabalho na comunidade local»¹⁵.

Não ignorando a especificidade das “trocas” do “mercado de trabalho”, nomeadamente a que resulta da inevitável relação de subordinação social que lhes subjaz, Gaudemar não hesita, para dar conta das práticas

de mobilização e de emprego de força de trabalho em termos compatíveis com as teses de Bourdieu, em acoplar à ideia de ajustamento de *habitus* o princípio de dominação do pólo empregador sobre o pólo assalariado.

A aproximação, por esta via, a uma visão determinista do social, que, no entanto, não abdica de se assumir em termos probabilísticos, permite redefinir rede de mobilização como «modos regulares e específicos em que a necessidade das empresas de gerirem o melhor que podem as incertezas e riscos da sua actividade se ajustam com a necessidade dos que procuram trabalho de controlarem o melhor que podem as incertezas e riscos inerentes às suas condições de existência»¹⁶.

Resta acrescentar que, contrariamente ao que sugere o próprio Gaudemar, não parece haver nesta concepção uma distância particularmente acentuada relativamente às teses de Michael Piore. O conceito de “cadeia de mobilidade”, bem como todas as considerações desenvolvidas por este último autor em relação às formas de capital cultural accionadas nos diferentes segmentos do sistema de emprego revelam, de facto, segundo cremos, afinidades não dispiciendas com a noção de rede de mobilização¹⁷.

Parece de conceder, mesmo assim, que o grau de especificação para que esta remete, aproximando-nos dos circunstancialismos em que ocorrem as dinâmicas formais e informais de recrutamento de força de trabalho, as transições discretas de condição perante o trabalho (emprego/desemprego/reforma) ou de situação na profissão (assalariamento/trabalho autónomo/ajuda familiar), contém inequívocas virtualidades.

Por maioria de razão, talvez, sempre que, como no caso, o objectivo é analisar um sector de actividade em que os ajustamentos entre “procura” e “oferta” de emprego se pautam por elevado grau de informalidade e têm de reagir, quase em permanência, à variabilidade e mutabilidade espacial dos processos produtivos ou mesmo a contingências de ordem meteorológica.

4. Conclusão

Ao longo deste texto, fomos identificando múltiplos factores de pulverização dos lugares de classe convencionais, em simultâneo com outros que, subvertendo algumas tendências dominantes da divisão técnico-social do trabalho, conduzem à co-existência, numa mesma unidade espaço-temporal de produção, de agentes habitualmente associados a situações de classe diferentes.

Conscientes dos efeitos estruturadores destas características do campo, quer no plano da produção de lugares de classe, quer no das práticas sociais, nas suas diversas dimensões, optámos pela construção de uma

grelha de observação das condições de trabalho e dos trabalhadores com elevado grau de especificação analítica. Nesse sentido, para além do cruzamento da profissão e situação na profissão, outras características foram retidas, nomeadamente respeitantes à dupla actividade, vínculo contratual, nível de qualificação, informalidade (ver grelha em Anexo)¹⁸.

O perfil de situações de classe a que chegámos, accionando tal modelo analítico, é o que consta do quadro (igualmente em Anexo).

Verifica-se que a situação operária aparece fragmentada em catorze categorias, a que correspondem sempre frequências absolutas de alguma relevância.

Retendo como exemplo o conjunto dos operários qualificados, é patente, segundo o quadro, que nele co-existem, com representatividade significativa, pluriactivos ou não, precários e não precários.

Por outro lado, também se constata que situações de classe não assalariadas, e em particular as de trabalhadores independentes ou de pequenos patrões, estão igualmente representadas, o que remete para a co-presença, no quotidiano do trabalho no estaleiro, de activos com filiações classistas exteriores à condição assalariada.

Parece inegável que uma tão grande diversidade de modos de existência no trabalho há-de implicar modos, igualmente diversos, de aprendizagem e vivência da situação operária nos estaleiros da Construção Civil. E não será imprudente afirmar que tais formas de inserção na vida activa conduzam a percursos de construção de identidades plurais e desigualmente propiciadores de autênticos processos de investimento e realização profissionais.

Para as gerações mais jovens, tendencialmente mais escolarizadas, é mesmo provável que a entrada no trabalho através do estaleiro seja, então, um início de vida profissional essencialmente traumático, longe do caminho mais integrador que muitos dos trabalhadores de gerações anteriores encontraram nas suas trajectórias laborais¹⁹.

Não é justo, nem aceitável na perspectiva do desenvolvimento, que a contradição se resolva por bloqueamento do processo de escolarização. A superação do dilema não pode senão exigir avanços decisivos na melhoria das condições técnico-organizacionais do trabalho com a multiplicação de postos de trabalho qualificantes, em ruptura com os círculos viciosos da desqualificação que percorrem e estigmatizam este espaço da produção.

O exercício profissional neste sector não tem de ser, por fatalidade, um momento de frustração ou de condenação a formas extremas de regressão cultural e a imagens sociais hiper-desvalorizadas. Como também não é inevitável que a elas se reaja ora pela afirmação ostensiva de uma irreverência inconsequente, ora pela desconfiança e falta de investimento na contestação organizada das condições de trabalho.

Notas

- ¹ Projecto PCSH/C/SOC/268/91. Uma primeira versão deste texto foi apresentada, a título de comunicação, no III Encontro Nacional da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Regional (Faculdade de Economia do Porto, 27-29 de Abril de 1995).
- ² Esta taxa tem sido calculada, como se sabe, de acordo com os critérios sintetizados na seguinte fórmula:

$$\text{TND} = \frac{\text{Trab. p/ conta de outrem (Censo)} - \text{Pessoal ao serviço (Quadros de Pessoal)}}{\text{Trab. p/ conta de outrem (Censo)}} \times 100$$
- ³ Participaram ainda no trabalho de campo Carla Guerra, Maria da Luz Azevedo Silva e Rosa Maria Couto, licenciadas em Sociologia. O tratamento informático dos dados do inquérito, a que adiante faremos alguma referência, só foi possível graças à colaboração de José Virgílio Borges Pereira, docente do Curso de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- ⁴ Rosa Lima e Paulo Teles, *Construção Civil e Obras Públicas: análise sectorial*, Porto, BPA, 1992.
- ⁵ MESS, *Inquérito à qualidade de emprego na Construção Civil*, Lisboa, 1991.
- ⁶ M.J. Bresnen et alli, «The flexibility of recruitment in the construction industry: formalisation or re-casualisation», in *Sociology*, vol. 19, nº 1, B.S.A., 1985, p. 110.
- ⁷ R. Moore, «Aspects of segmentation in the U.K. Building industry labour market», in F. Wilkinson (ed.), *The dynamics of labour market segmentation*, Academic Press, 1981.
- ⁸ M.J. Brennen et alli, op. cit., p. 111 e sgs..
- ⁹ Id., *ibid.*, p. 118.
- ¹⁰ Michel Ball, «Les marchés de la construction et les entreprises de Bâtiment britanniques», Giorgio Giallacosta e Mauro Maccolini, «Entreprise générale et éclatement de la production: les problèmes non résolus du cas italien», in Elizabeth Campagnac (org.), *Les grands groupes de la construction: de nouveaux acteurs urbains?*, Paris, L'Harmattan, 1992.
- ¹¹ Marcelle Stroobants, *Savoir-faire et compétences au travail*, Editions de l'Université de Bruxelles, 1993, p. 133.
- ¹² Ver, sobre estes pontos, A. Fonseca Ferreira, *Por uma nova política de habitação*, Porto, Afrontamento, 1987; Isabel Sousa Lobo, «Estrutura social e produtiva e propensão à subterraneidade no Portugal de hoje», in *Análise Social*, nº 87-88-89, 1985, e José Madureira Pinto e Maria Cidália Queiroz, *Trabalho, emprego e qualificações na Construção Civil*, Porto, 1993 (Relatório policopiado/INICT).
- ¹³ J. P. de Gaudemar, «Mobilization networks and strategies in the labour market», in Roger Tarling (ed.), *Flexibility in labour markets* Londres, Academic Press, 1987, p. 110.
- ¹⁴ Idem, *ibidem*, p. 111.
- ¹⁵ Idem, *ibidem*, p. 116.
- ¹⁶ Idem, *ibidem*, p. 119.
- ¹⁷ Para uma aproximação a esta temática, ver os artigos do autor citado incluídos em Luís Tonarian (org.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, 1983.
- ¹⁸ Escusado será sublinhar o quanto esta proposta deve, na sua estruturação global, aos trabalhos realizados entre nós por João Ferreira de Almeida, António Firmino da Costa e Fernando Luís Machado.
- ¹⁹ Para um aprofundamento desta questão, cfr. José Madureira Pinto e Maria Cidália Queiroz, «Qualificações profissionais e desqualificação social na Construção Civil», in *Cadernos de Ciências Sociais*, nº 15/16, Porto, Afrontamento, 1995.

José Madureira Pinto. Professor da Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Colaborador do Curso de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Maria Cidália Queiroz. Assistente da Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Docente do Instituto Superior do Serviço Social do Porto.

A correspondência para os autores pode ser enviada para a Faculdade de Economia/ Universidade do Porto, Rua Roberto Frias — 4200 Porto, ou pelo fax 02.5505050.

ANEXO Nº 1

Situações de Classe

Burguesia dirigente e profissional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empresários — proprietários 2. Administradores
Pequena burguesia independente e proprietária	<ol style="list-style-type: none"> 3. Trabalhador independente puro 4. Trabalhador independente puro pluriactivo <p>Pequenos patrões</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Mestres de obras 6. Mestres de obras (subempreiteiros) 7. Intermediário de mão de obra puro 8. Pequenos patrões pluriactivos (mestres, subempreiteiros, intermediários pluriactivos) 9. Outros membros da pequena burguesia independente e proprietária.
Nova pequena burguesia de enquadramento	<ol style="list-style-type: none"> 10. Engenheiro, director de obra 11. Engenheiro de obra 12. Outros membros da nova pequena burguesia de enquadramento
Nova pequena burguesia técnica e de enquadramento intermédio	<ol style="list-style-type: none"> 13. Técnicos... 14. Técnicos pluriactivos 15. Encarregado Geral 16. Encarregado Geral pluriactivo 17. Encarregado 18. Encarregado pluriactivo 19. Outros membros da nova pequena burguesia técnica e de enquadramento intermédio
Nova pequena burguesia de execução	<ol style="list-style-type: none"> 20. NPB de execução directamente ligada à obra (apontador, contabilista...) 21. NPB de execução não directamente ligada à obra (escritórios...) 22. Outros membros da NPB de execução.
Operariado industrial	<ol style="list-style-type: none"> 23. Chefe de equipa 24. Chefe de equipa pluriactivo. <ol style="list-style-type: none"> 25. Operariado qualificado precário do sector formal 26. Operariado qualificado precário do sector formal pluriactivo 27. Operariado qualificado precário do sector informal 28. Operariado qualificado precário do sector informal pluriactivo <ol style="list-style-type: none"> 29. Operariado qualificado permanente 30. Operariado qualificado permanente pluriactivo. <ol style="list-style-type: none"> 31. Operariado não-qualificado precário do sector formal 32. Operariado não-qualificado precário do sector formal pluriactivo 33. Operariado não-qualificado precário do sector informal 34. Operariado não-qualificado precário do sector informal pluriactivo. <ol style="list-style-type: none"> 35. Operariado não-qualificado permanente 36. Operariado não-qualificado permanente pluriactivo 37. Outros operários.

ANEXO Nº 2

Composição da população inquirida, segundo a grelha de situações de classe constante do Anexo nº 1

Situação de classe	Freq. absol.	Freq. relat.
BDP(1)	1	,1
PBIP (3)	15	2,0
PBIP (4)	3	,4
PBIP (5)	6	,8
PBIP (6)	15	2,0
PBIP (8)	4	,5
PBIP (9)	6	,8
NPBTEI (13)	1	,1
NPBTEI (15)	9	1,2
NPBTEI (16)	1	,1
NPBTEI (17)	27	3,5
NPBTEI (18)	12	1,6
NPBTEI (19)	2	,3
NPBE (20)	3	,4
NPBE (22)	1	,1
OI (23)	8	1,0
OI (24)	5	,7
OI (25)	25	3,3
OI (26)	16	2,1
OI (27)	70	9,2
OI (28)	33	4,3
OI (29)	108	14,1
OI (30)	97	12,7
OI (31)	42	5,5
OI (32)	19	2,5
OI (33)	87	11,4
OI (34)	44	5,8
OI (35)	66	8,6
OI (36)	29	3,8
Sem informação	9	1,1
TOTAL	764	100,0