

O processo de terceirização no sector de construção civil

De acordo com Marras (2000: 45) a terceirização era encarada no passado como o acto de repassar a execução de uma ou mais tarefas ou serviço a um profissional ou empresa, sem vínculo empregatício com a tomadora desse serviço, estabelecendo-se condições contratuais de custo, prazo e resultados esperados?. Na actualidade passou a ser um processo de gestão que direcciona a adopção pelas empresas de mudanças estruturais e culturais, de processos, procedimentos, sistemas e controlos com o objectivo de se obterem resultados mais significativos, focalizando as suas competências e esforços naquilo que é a sua actividade principal. Ao optar por terceirizar as empresas devem avaliar cuidadosamente os benefícios pretendidos, que podem ser:

- Redução de custos das actividades secundárias;
- Beneficiar pela melhor qualidade dos produtos e/ou serviços;
- Elevar o potencial produtivo da actividade-fim;
- Maior flexibilização operacional.

No que se refere à construção civil, as actividades terceirizadas estão com frequência ligadas ao desenho das plantas, canalização, electricidade, pintura, carpintaria e outro tipo de acabamentos das obras!!

A estratégia de terceirização suscita várias indagações no que se refere às suas implicações, sobre o processo de formação e qualificação de profissionais, qualidade dos serviços prestados, cumprimento da regulamentação laboral, minimização de conflitos inerentes aos diferentes regimes contratuais sobre as relações de trabalho e nas condições de trabalho oferecidas no canteiro de obras.

Em relação à gestão de recursos humanos tornou-se comum terceirizar processos de recrutamento e selecção, desenvolvimento e execução de programas de treinamento. Entre as grandes e médias empresas de construção civil é comum o recurso aos pequenos empreiteiros para obtenção de pessoal para as obras. Estas pequenas empresas, sem capacidade de ganhar os concursos, sobrevivem pelo aluguer de mão-de-obra.

O que acontece é que as práticas empresariais em Moçambique convergem em práticas dualistas, por um lado, um quadro fixo reduzido, e por outro lado a contratação, de forma directa, de trabalhadores eventuais, e, por via de terceiros (pequenos empreiteiros) de operários em regime de contratos temporários e na maior parte das vezes precários.

O mercado de trabalho, em nome de uma maior desregulamentação da legislação trabalhista, da flexibilização, da criação de mais postos de trabalho, vai desenvolvendo uma diversificação de formas de relações contratuais que aparecem crescentemente associadas a uma maior precarização do trabalho oferecido pelas empresas de construção.

Esta situação vivida não corresponde aos discursos dos políticos, nem ao espírito e filosofia da legislação do trabalho, nem à generalização da prevenção de acidentes e implementação de medidas de higiene e segurança do trabalho. Um outro aspecto é a ausência de uma formação profissional contínua que dadas as características de precarização vigente no sector, vira letra-morta, pelas práticas existentes e que se vão generalizando no mercado de trabalho. Conciliar a liquidez das empresas com a criação de empregos e fundamentalmente incrementar a qualificação profissional dos quadros do sector surgem assim como principais desafios para os empreiteiros e o Estado.

A reflexão sobre esta realidade multifacetada não aparece ainda traduzida nas agendas da concertação social. Assiste-se a contradições entre os pressupostos teóricos da legislação e as práticas de sobrevivência de pequenas empresas que são na realidade o grande manancial de força de trabalho para as grandes e médias empresas actuantes no mercado moçambicano.

O que pode também levar à seguinte indagação: qual a possibilidade das pequenas empresas implementarem os pressupostos presentes no pacote legislativo laboral existente actualmente no país, se as médias e grandes empresas enfrentam um grande sufoco, principalmente de liquidez pelo constante atraso dos desembolsos?