Empregos Verdes na Construção Civil: Desafios Trabalhistas na Transição para uma Economia Sustentável

Autor(res)

Cintia Batista Pereira
Geovana Francielle Bertuzzi Michatoski

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

UNIDERP | PPGSS MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Introdução

A construção civil vive uma virada sustentável, com metas de eficiência, controle de resíduos e adoção de materiais/tecnologias de menor impacto. Nesse cenário, emergem os “empregos verdes”, alinhados às diretrizes da OIT e aos ODS, redefinindo rotinas e responsabilidades no canteiro. O ponto sensível está no jurídico: essas novas funções preservam os cinco elementos da relação de emprego — pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação — ou deslocam-se para formas atípicas (terceirização, PJ/MEI, consultorias)? Em paralelo, importa verificar se as Normas Regulamentadoras (NR-01/PGR, NR-04, NR-06, NR-07, NR-09, NR-18, NR-35) têm sido suficientes para garantir um meio ambiente do trabalho saudável, inclusive sob o ângulo psicossocial. Justifica-se o estudo pela relevância econômica do setor, pelos riscos ocupacionais historicamente elevados e pela necessidade de compatibilizar produtividade, sustentabilidade e proteção jurídica.

Objetivo

Geral: Analisar os impactos dos empregos verdes na construção sobre a relação de emprego e a efetividade das NRs.
Específicos: Identificar funções/qualificações verdes; Verificar aderência às NRs e efeitos no ambiente físico e psicossocial; Compreender riscos de terceirização/pejotização e propor salvaguardas.

Material e Métodos

Pesquisa de gabinete, documental e bibliográfica. Fontes: CF/88 (arts. 7º, 225), CLT (arts. 2º, 3º), NRs (NR-01/PGR, NR-04, NR-06, NR-07, NR-09, NR-18, NR-35), relatórios da OIT sobre green jobs, Agenda 2030, doutrina e jurisprudência trabalhista. Procedimentos: mapeamento das funções sustentáveis (gestão de resíduos, eficiência energética, operação fotovoltaica, auditoria ambiental) e suas qualificações; matriz relacionando cada função aos cinco elementos da relação de emprego; análise comparativa da aplicação das NRs ao contexto sustentável; identificação de pontos críticos (cadeias de terceirização, pejotização, consultorias episódicas) e proposição de cláusulas e rotinas de compliance. Critérios: presença/ausência dos cinco elementos; conformidade formal/material às NRs; evidências documentais de ambiente fisicamente seguro e psicossocialmente saudável. Limitações: ausência de mensuração em campo.

Resultados e Discussão

A literatura e os documentos analisados indicam que, na maior parte das funções verdes, os cinco elementos permanecem: a execução é feita por pessoa física; a especialização reforça a pessoalidade; tarefas contínuas demonstram não eventualidade; a contraprestação evidencia onerosidade; e a inserção nas diretrizes da obra e no cumprimento das NRs caracteriza subordinação (clássica e/ou estrutural). Exceções surgem quando há consultorias pontuais com ampla autonomia ou contratações “PJ/MEI” sem habitualidade; porém, se coexistem pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, há risco concreto de reconhecimento de vínculo, independentemente da forma contratual. Quanto às NRs, o arcabouço é consistente: PGR (NR-01) integra riscos, PCMSO (NR-07) estrutura vigilância médica, NR-18 organiza o canteiro, NR-09 orienta exposições, NR-06 trata de EPIs, NR-35 cobre trabalho em altura, e o SESMT (NR-04) apoia a governança de SST. A efetividade, contudo, depende de implementação e registro: treinamentos periódicos, integração entre metas ambientais e controles de risco, auditorias contratuais e indicadores (acidentes, quase-acidentes, adesão a EPIs, consumo de água/energia, sinais de sobrecarga mental). Persistem lacunas sobre padronização de certificações “verdes” e delimitação de perfis ocupacionais, recomendando políticas internas e cláusulas contratuais que distribuam responsabilidades na cadeia e previnam fraudes trabalhistas. Em síntese, alinhar sustentabilidade, SST e conformidade legal reduz passivos, melhora a produtividade e oferece segurança jurídica sem sacrificar direitos.

Conclusão

Os objetivos foram parcialmente alcançados no recorte documental: os empregos verdes tendem a manter os cinco elementos da relação de emprego e as NRs oferecem base suficiente, condicionada à boa implementação. Permanecem riscos em terceirização/pejotização, exigindo salvaguardas contratuais e monitoramento. Recomenda-se etapa empírica para validar impactos em campo.

Referências

Brasil. Constituição da República de 1988, arts. 7º e 225.
Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 2º e 3º.
Brasil. Normas Regulamentadoras: NR-01 (PGR), NR-04, NR-06, NR-07 (PCMSO), NR-09, NR-18, NR-35.
OIT. Diretrizes e relatórios sobre empregos verdes.
ONU. Agenda 2030 e ODS.
Thiollent, M. Metodologia da Pesquisa-Ação. São Paulo: Cortez, 2005.