

Capítulo 9 – As formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho

Na sequência do que explicitámos no capítulo anterior, procederemos, agora, a uma análise das formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho dos 50 indivíduos constitutivos da nossa amostra a partir de quatro eixos explicativos.

No primeiro eixo, consideraremos as dinâmicas de interacção em que os indivíduos participam no seu quotidiano de trabalho, atendendo à amplitude da esfera relacional e aos sujeitos implicados.

No segundo, debruçar-nos-emos sobre as manifestações de pertença, destacando os seus domínios, a forma como são qualificadas e os sujeitos em causa; destacaremos, em particular, a dimensão da pertença profissional, devido ao enfoque do nosso objecto de estudo.

Num terceiro eixo, desenvolveremos os processos e mecanismos de atribuição de sentido, em que abordaremos: os mecanismos de atribuição de sentido accionados pelo sujeito para se referir a si próprio, diferenciando entre o que considera que outros pensam de si o que se auto-atribui; as manifestações de hetero-atribuição de sentido relativamente a pessoas com quem o sujeito interage de forma directa e quotidiana, isto é, os colegas e os superiores hierárquicos directos.

O quarto e último eixo contemplará os projectos e aspirações profissionais, como dimensões constitutivas do processo de socialização antecipatória.

Salientamos, desde já, que não apresentaremos uma tipificação final aglutinadora destas quatro dimensões, por força da complexidade das realidades em causa. Tal exercício conduziria, necessariamente, à perda da riqueza e da diversidade das manifestações dos sujeitos. Estabeleceremos, sempre que se nos afigure pertinente, interconexões e sínteses analíticas dos vários eixos e explicitaremos, no final do capítulo, os domínios privilegiados de identificação dos sujeitos.

1. As dinâmicas de interacção

A adopção de uma perspectiva relacional de análise das formas de identificação pressupõe equacionar, necessariamente, as dinâmicas de interacção. No entanto, não se esgota nelas, prolongando-se nos dois pontos seguintes, nos quais explicitaremos as manifestações de pertença e os processos e mecanismos de atribuição de sentido.

Como estamos perante realidades organizacionais – as direcções – que se integram numa empresa – a Electrotensão –, procedemos a uma subdivisão entre a interacção externa¹ e a interna à direcção. Nesta última privilegiámos a análise dos sujeitos com quem os indivíduos interagem de forma directa no quotidiano de trabalho: os colegas e os superiores hierárquicos directos.

1.1. As dinâmicas de interacção externa

Em termos da amplitude da esfera de interacção externa, predomina a alargada, ou seja, uma dinâmica de interacção frequente e regular com colegas das outras equipas ou direcções da empresa (26 indivíduos).

Quadro 9.1
Tipo de esfera de interacção externa por direcção da empresa
(% em coluna)

Direcção da empresa	Transformadores de Potência		Transformadores de Distribuição		Aparelhagem de Média Tensão		Aparelhagem de Alta Tensão e Subestações Móveis		Fabricações Mecânicas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Restrita	10	62.4	5	31.3	1	16.7	1	25	5	62.5
Alargada	5	31.3	11	68.7	4	66.7	3	75	3	37.5
Não foi possível apurar	1	6.3	0	-	1	16.7	0	-	0	-
TOTAL	16	100	16	100	6	100	4	100	8	100

Uma análise por direcção da empresa permite-nos destacar que os sujeitos das direcções Transformadores de Potência e Fabricações Mecânicas se relacionam, essencialmente, numa esfera de interacção restrita, ao passo que nas restantes predomina uma interacção alargada com pessoas de outras equipas ou direcções. Parece-nos que a participação menos significativa em dinâmicas organizacionais alargadas por parte dos sujeitos que exercem a sua profissão na direcção Transformadores de Potência, se deve ao facto de esta se caracterizar por formas de comunicação e interacção mais conflituosas, sendo o ambiente de trabalho marcado por alguma hostilidade, não apenas ao nível do núcleo operacional, mas também da linha hierárquica. Inversamente, na direcção Transformadores de Distribuição, ainda que constituindo uma unidade organizacional de dimensão semelhante, predominam,

¹ Relativamente às direcções de maior dimensão – Transformadores de Potência, Transformadores de Distribuição e Aparelhagem de Média Tensão –, aplicámos a análise da interacção externa, não apenas às relações entre direcções, mas também entre sectores e equipas no interior da direcção.

já, os sujeitos que referem estabelecer relações externas à equipa ou sector onde desenvolvem a sua actividade.

A direcção Fabricações Mecânicas, como constitui uma unidade organizacional com uma dinâmica de interacção muito própria, associada, de alguma forma, à especificidade dos domínios profissionais, estrutura-se de uma forma fechada face ao exterior.

Quadro 9.2
Tipo de esfera de interacção externa

TIPO DE ESFERA DE INTERACÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Esfera de interacção restrita	<p>entrevistadora (e): E entre as restantes pessoas que trabalham aqui no TG [Transformadores de Potência]?</p> <p>Entrevistado (E): No TG, sem ser a bobinagem, pouco contacto tenho.</p> <p>e: E com outras pessoas fora do TG?</p> <p>E: Também tenho pouco contacto. (Ent. 19)</p> <p>e: E como é que são as relações entre as restantes pessoas do TG?</p> <p>E: Não temos relações com as pessoas.</p> <p>e: E com outros trabalhadores da empresa também não?</p> <p>E: Não. (Ent. 21)</p> <p>e: E entre as restantes pessoas do TI [Transformadores de Distribuição]?</p> <p>E: Isso já não, é muito raro estar com outras pessoas. Eu passo meses ou se calhar até um ano sem vir cá acima. (Ent. 31)</p>
Esfera de interacção alargada	<p>e: E a relação a estes trabalhadores e outros trabalhadores da empresa?</p> <p>E: Não tenho uma opinião formada sobre isso porque nunca sai daqui. Além de eu conhecer, porque eu conheço muita gente aqui. Conheço muita gente do TG, conheço muita gente lá de baixo do MT [Aparelhagem de Média Tensão], do TI, conheço muita gente daqui da empresa mas nunca tive uma aproximação muito grande com eles, principalmente um contacto de trabalho. (...)</p> <p>e: Mas, conhece em que sentido, então?</p> <p>E: Portanto, conheço pessoas de lá de baixo do MT que trabalharam cá. Que trabalharam cá na secção de ferramentas, tinha lá um indivíduo que ainda lá trabalha, portanto, conheço indivíduos do TG que trabalharam cá; indivíduos da minha infância que estão distribuídos pela empresa e que jogaram muitos anos andebol comigo. E portanto, são pessoas que não estão ligadas directamente ao trabalho, mas são pessoas que estão ligadas à nossa amizade, fora do emprego, também. Há pessoas que são minhas vizinhas, que trabalham, portanto, no TG. Diariamente não estou com eles no emprego, no mesmo sector, mas lá fora convivo com eles também.</p> <p>e: Outras empresas do grupo, não conhece?</p> <p>E: Conheço pessoas que trabalham na Maia, que trabalhavam cá. Trabalharam cá, era tal secção de ferramentas que existia ali e estão lá uma série de indivíduos, que alguns são meus vizinhos. (Ent. 1)</p> <p>e: E entre as restantes pessoas do TG?</p> <p>E: Dou-me praticamente com quase toda a gente.</p> <p>e: E outras pessoas de outras divisões?</p>

TIPO DE ESFERA DE INTERACÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>E: Tenho várias pessoas conhecidas, conheço muita malta, já conheci muito mais. Muitos deles que já foram embora, reformaram, rescindiram, por aí fora. Há aí muita malta nova que eu nem conheço, isto agora. E eu também estou ligado ao sector desportivo há muitos anos, e a gente convive, damos as nossas voltas e também conhece mais às vezes do que muitos que não estão ligados a nada. (Ent. 25)</p> <p>e: Conhece também trabalhadores de outras divisões da Electro? E: Conheço. Tenho muitos colegas espalhados. Arranjei-os cá dentro. Conheci-os cá dentro, através de outros colegas. (Ent. 30)</p>

As dinâmicas de interacção externa não são acompanhadas, nem estruturadas por nenhum tipo de formalização por iniciativa da empresa, com a excepção das actividades de lazer que promove, as quais são realizadas por 11 sujeitos da nossa amostra. Entre estes, salientamos 2 trabalhadores que referem, em particular, a interacção que mantêm com outros colegas por intermédio destas actividades, no âmbito de uma associação criada na empresa para o efeito. Trata-se, predominantemente, de actividades desportivas (como o cicloturismo, o montanhismo ou a pesca desportiva), que adquirem um destaque particular para os sujeitos em questão, na medida em que é no seu âmbito que definem o seu grupo subjectivo de pertença. Nestes 2 casos, em particular, estamos perante uma dinâmica de interacção que é gerada a partir da iniciativa da empresa e das dinâmicas de socialização que promove.

Vejamos alguns extractos da entrevista de um trabalhador, cujo longo discurso sobre esta temática (ainda que entrecortado), é ilustrativo da sua ligação à empresa por intermédio das actividades de lazer.

Quadro 9.3

A empresa como instância de socialização por intermédio de actividades de lazer

EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
<p>E: Faço ciclismo, cicloturismo, aqui na empresa, ao domingo de manhã. Faço cicloturismo, faço montanhismo também, aqui na empresa. Eu acho que é das coisas que a empresa tem de bom e às vezes tenho receio que isso acabe, porque as pessoas, hoje em dia, quase não têm tempo para nada. Só têm tempo para ganhar dinheiro e esquecem-se do mais essencial que é a saúde. E pronto, é dentro disso. Mas, se uma pessoa puder conciliar essas coisas todas. E também jogo futebol de salão. Eu entro quase em tudo, desde andebol, torneios de malha e tudo. (...)</p> <p>Isto é uma empresa que oferece umas certas regalias, não tantas como oferecia.</p> <p>e: Quais são as regalias? E: As regalias é o facto de ter acesso a actividades desportivas, pronto, que nos dá conhecimento. Uma pessoa vai e tem o patrocínio da empresa, o que é excelente e fazemos muita publicidade à empresa. Muitas das</p>

EXTRACTOS ILUSTRATIVOS

vezes as pessoas que estão lá em cima não se apercebem de quanta publicidade nós fazemos. Principalmente no ciclismo, porque o equipamento é todo da Electro. Tudo estampado Electro, mochilas, fatos de treino, é tudo. É tudo Electro. Fazemos provas até Lisboa com o nome da empresa às costas.

e: E estão inscritos nalgum tipo de Federação?

E: Sim, sim, sim. Na Associação de Cicloturismo do Norte. Somos todos federados, temos seguros, temos tudo. E temos um calendário todo o ano, das provas que temos e não temos. **E depois também se nota que é um bocado à parte, a nossa equipa tem aquele bom ambiente e não sei o quê e isso transporta-se lá para fora.**

(...)

e: E fora das horas de trabalho, costuma encontrar-se com colegas?

E: Sim, com alguns sim. Mas **esses já não considero colegas, considero amigos.** Com os colegas trabalho no dia a dia.

e: Mas são amigos que trabalham aqui?

E: Sim, são amigos que trabalham aqui. No TI e fora daqui.

(...)

E: Eu criei bastantes amizades com o pessoal de desporto e as grandes amizades que eu tenho aqui são daí. No cicloturismo e nos torneios de futebol. Até com engenheiros e tudo criam-se laços de amizade. Hoje em dia as pessoas já não vão tanto quanto isso. Engenheiros e tudo já não se vê tanto. Nos torneios já se vê mais pessoal do fabrico. Mas aqui há alguns anos eu fiz grandes amizades que eu tenho com certos engenheiros e foi tudo derivado do desporto.

(...)

e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa?

E: Faço.

e: Que grupo é esse?

E: O grupo Fasetel.

e: E o que é que aproxima as pessoas?

E: Eu acho que o próprio nome da Fasetel aproxima muito. A própria instituição Fasetel. Eu vejo a Fasetel não só como trabalho, porque é um trabalho que, ao fim e ao cabo, qualquer pessoa consegue fazer. O que mais me fascina na empresa é a actividade desportiva. E aí é que uma pessoa vê que ainda há pessoas bem porreiras. Por isso é que eu cheguei à conclusão que se calhar o desporto para mim é óptimo. **Ainda agora houve eleições para delegado e eu gostava.**

(Ent. 38)

De forma complementar, podemos referir que apenas 4 sujeitos mantêm contacto com a administração da empresa, dos quais 2 o fazem por inerência das funções que exercem na qualidade de membros de organizações representativas dos trabalhadores. Os contactos com a administração da empresa são, deste modo, inexistentes para a maioria dos indivíduos, o que é encarado criticamente. Afirmam que a Electrotensão não se preocupa em contactar com os seus trabalhadores, nem em fomentar a partilha de valores comuns, o que se reflecte no sentimento de pertença à empresa, como veremos mais adiante.

A partir da delimitação da esfera de interacção, foi-nos possível, para 23 indivíduos, qualificá-la positivamente (12 indivíduos), negativamente (8) e de forma ambivalente, ou seja, tanto positiva, como negativamente (3).

Quadro 9.4
Qualificação da interacção externa

QUALIFICAÇÃO DA INTERACÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Qualificação positiva	<p>e: E as relações com os outros trabalhadores da empresa? E: Com aqueles que conhecemos, damo-nos bem. Os que não conhecemos, pois muito bem. Não convivemos com eles, não podemos avaliar as capacidades. Mas com aqueles que conhecemos, que são do nosso tempo, principalmente...</p> <p>e: Conhece trabalhadores de outras divisões? E: Conheço, conheço muitos. Já são vinte e oito anos de casa, eu já estou aqui há muito. Só não conheço, por exemplo, esta rapaziada nova que agora está a entrar, a juventude. Conheço algumas, porque passaram aqui neste curso que andam aí a tirar. Passam ali por nós e a gente fica assim com uma certa relação, e depois passa-se: "bom dia, boa tarde." Cumprimenta-se. Mas, assim mais antigos, dou-me bem com eles. <i>(Ent. 11)</i></p> <p>e: E com trabalhadores doutras divisões? E: Sim, alguns. Também nos damos bem com a parte do FS. São pessoas que estão sempre prontas para ajudar, a dar um conselho. Acho que é uma secção que, talvez seja a secção mais unida. <i>(Ent. 24)</i></p>
Qualificação negativa	<p>e: E como é que são as relações entre os restantes trabalhadores do TG? E: Está tudo dito: ordenados! O que se passa lá em baixo é o que se passa aqui em cima. É igual. É a mesma coisa.</p> <p>e: E da empresa em geral? E: Ainda ontem discuti isso no FS. Pessoal que lá está, que tem 40, 50 anos de casa e que ganham pouco. Mas eu boto a culpa a eles. As pessoas têm de tomar posições. Nós temos muita força, os operários. O que é preciso é aplicá-la. Nós se formos sempre a acobardar... Enquanto não tomarmos uma posição, toda a gente. É como eu disse no início: na escola era um por todos e todos por um, mas ali não é. Você diz que não e o colega ao lado vai dizer que sim. E está a estragar tudo e nunca consegue nada por causa disso. <i>(Ent. 15)</i></p> <p>e: E o que é que menos aprecia? E: Eu agora aqui o que menos aprecio é o ar que respiro em termos de ambiente de trabalho, a forma dos colegas. Estou aqui a falar com um colega, independentemente de ser novo ou antigo é um colega, mas acabo por estar em dúvida se de facto devo dar um bocadinho confiança ou não. Não sei com quem é que estou a falar. Se é um dos já antigos, falo com ele e até sou capaz até de expor um caso pessoal, há à vontade, há raízes fortes. Agora com o pessoal assim novo já é diferente. A gente vai à casa de banho e estava habituado, porque a Electro, nesses aspectos, foi sempre um privilégio, uma limpeza fantástica, e esses indivíduos entram aqui e escrevem coisas do "piorio". Eu não sei quem é que está cá dentro! O engenheiro contou-me que ainda há tempo precisamos de um indivíduo para a pintura, foi lá colocado e passado uns dias estava a vender uma pistola! O mundo agora do trabalho é este, quando dantes não. <i>(Ent. 36)</i></p>
Qualificação ambivalente	<p>e: E entre o resto das pessoas do MT? E: No resto das pessoas, há sempre pessoas boas, há pessoas más. Aqui há de tudo. <i>(Ent. 46)</i></p>

Os qualificativos positivos concretizam-se, designadamente, nas boas relações existentes entre colegas (por intermédio da inter-ajuda e das dinâmicas de aprendizagem), e, mesmo, em relações de amizade. Quanto aos negativos, podemos destacar, entre outros, a existência de disparidades salariais entre trabalhadores de

diferentes equipas, factor que contribui para a deterioração das relações entre colegas (repetidamente referenciado por trabalhadores da direcção Transformadores de Potência), a ausência de inter-ajuda e, ainda, a modificação do ambiente de trabalho, por força da entrada de pessoas novas na direcção/ equipa, elemento associado a uma certa nostalgia do passado, em que as relações eram marcadas por uma maior proximidade.

1.2. As especificidades da interacção interna

No que respeita à interacção interna, ou seja, no interior da direcção ou equipa, iremos referir, em primeiro lugar, as relações com os colegas e, em segundo, com os superiores hierárquicos directos. Em relação a cada um destes subconjuntos abordaremos a amplitude da interacção e a natureza da relação estabelecida.

A amplitude da interacção foi categorizada em dois itens: interacção no âmbito do exercício da actividade de trabalho; interacção alargada a actividades que extravasam a esfera do trabalho (promovidas pela empresa ou externas à empresa). Este indicador permite-nos aferir se as relações estabelecidas no domínio laboral vêm a influenciar outras esferas da vida dos indivíduos.

Apenas 2 indivíduos mantêm com a sua chefia relações de amizade fora da empresa, o mesmo não se passando em relação aos colegas.

Quadro 9.5
Amplitude da interacção interna por sujeitos da interacção
(% em linha)

Amplitude da interacção	Interacção no âmbito das actividades de trabalho		Interacção alargada às actividades de lazer promovidas pela empresa		Interacção alargada a actividades de lazer externas à empresa		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sujeitos da interacção								
Interacção interna com os superiores hierárquicos directos	48	96	0	-	2	4	50	100
Interacção interna com os colegas de trabalho	25	50	3	6	22	44	50	100

Ainda que uma parte considerável dos sujeitos mantenha as suas relações com os colegas no âmbito restrito da empresa, verifica-se o seu alargamento a actividades de lazer externas à empresa para 22 indivíduos, o que é indicativo de que o espaço de

trabalho constitui, também, um espaço de estabelecimento de relações de amizade que o extravasam.

Relativamente à natureza das relações, as representações dos sujeitos quanto às chefias e aos colegas são igualmente diferenciadas.

Quanto às chefias, na esmagadora maioria dos casos, trata-se de uma relação de base cognitiva, ou seja, assente no trabalho desempenhado e de respeito pela linha hierárquica (34 indivíduos). Por sua vez, 6 indivíduos manifestam desenvolver uma relação conflituosa com o superior hierárquico directo, a qual se prende, essencialmente, com a natureza da personalidade dos trabalhadores e com alguns acontecimentos que marcaram as suas trajectórias internas, incluindo a frustração de determinadas expectativas. 4 entrevistados afirmam ter uma relação afectiva com o superior hierárquico, enquadrando-se, aqui, a resposta dos 2 indivíduos (acima referenciados), que mantêm com a chefia uma relação de amizade externa à empresa, o que nos permite afirmar a existência de uma associação entre a amplitude da interacção e a natureza das relações.

Quadro 9.6

Interacção interna com os superiores hierárquicos directos

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	NATUREZA DAS RELAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Actividade de trabalho	Cognitivas	<p>e: E costuma dizer as suas opiniões aos seus chefes? E: Em certos trabalhos sim, eles aceitam, eles vêem que são para melhorar. Eu aqui dentro já recebi três ou quatro prémios por causa da sugestão. Já apresentei sugestões, eles aceitam, transmitem e metem. <i>(Ent. 30)</i></p> <p>e: Em termos das pessoas, quem são as pessoas com quem tem de trabalhar directamente todos os dias? E: Trabalho sozinho e, fundamentalmente, com o meu chefe. (...)</p> <p>e: Costuma dar as suas opiniões aos chefes? E: Com certeza! Partilho, muitas vezes, as minhas opiniões, nas situações. <i>(Ent. 32)</i></p> <p>E: Por vezes surge uma dúvida qualquer, pergunta-se ao colega do lado, que saiba mais do que nós, ou então temos que ir ter com o chefe para ver como é, se tivermos alguma dúvida. Por vezes há dúvidas, vamos ter com o chefe para ele explicar o que se passa. Ou então ao colega do lado que saiba mais do que nós. (...)</p> <p>e: Costuma dizer quais são as suas opiniões ao seu chefe? E: Às vezes, quando surge assim qualquer problema, chamo-o e digo: "ó chefe, eu acho que isto ia melhor assim". E ele: "está bem. Faz assim". <i>(Ent. 41)</i></p>

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	NATUREZA DAS RELAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p style="text-align: center;">• Conflituosas</p>	<p>e: Costuma dar as suas opiniões ao seu chefe? E: Isto é conversa de quase todas as semanas, mas não vale a pena conversar acerca disso, ouvimos sempre as mesmas coisas. Só querem é ganhar dinheiro, não fazem aquilo que aquele faz, não sei quê, e por aí fora. É generalizado o que pensamos dele. Já tivemos várias discussões entre todos e é isso mesmo. (Ent. 28)</p> <p>e: Costuma dizer as suas opiniões ao seu chefe? E: Só falo quando tenho a falar e de resto, em questões de trabalho é muito raro. Ele entrega-me o trabalho e eu faço o trabalho, não tenho problema nisso. E: Que opinião é que tem acerca do chefe? e: A opinião que eu tenho acerca dos chefes é a seguinte: eu não tenho muito que dizer dos chefes, embora às vezes aconteçam problemas. E quando eu tenho de explodir, expludo. E é o tal problema de ter os outros a ganhar mais do que eu. Muitas vezes é afectado por isso. E outras vezes é a posição dos chefes, que chegam à beira de um gajo e falam de qualquer maneira. Ainda não há muito tempo, este Sr. A, mal entrou para aqui (eu pouco tenho que dizer dele, mas foi verdade), fui beber água e entretanto ele deu-me uma "broncaça". E depois eu sou um indivíduo que raramente saio da máquina, estou a trabalhar. Mas naquela altura fui beber água e depois estive a falar com o B e ele encontrou-me fora da máquina e disse: "o que é que o Sr. está aqui a fazer?", "Estou a falar aqui sobre problemas de trabalho", que era por causa de um papel lá para a máquina. E ele entendeu que a gente estava na "ronha", "O Sr. devia estar na sua máquina". E eu tomei isso assim..., porque eu sou um indivíduo que nem sai da máquina. E eu ouvi aquilo e fiquei logo endiabrado e também disse o que tinha a dizer. (Ent. 38)</p>
	<p style="text-align: center;">• Afectivas</p>	<p>e: E com quem é que costuma conversar e conviver mais frequentemente? E: Colegas de lá (nem todos) e com o chefe. (...) e: E com quem é que costuma almoçar aqui? E: Sempre com o chefe, com o Sr. A. Vamos sempre os dois. O A, na hora do trabalho é meu chefe, mas fora do trabalho é meu colega de trabalho, porque ele já foi meu colega de trabalho, já foi serralheiro, portanto já fomos colegas de trabalho, já o conheço há muitos anos e depois ele passou a chefe. Mas somos colegas de trabalho. (Ent. 14)</p> <p>E: Eu dou-me muito bem com os chefes todos, nunca tive problemas. À uma também já fomos colegas, com o A. Já tivemos para ir os dois para a África do Sul, fomos fazer uns exames ao hotel da Batalha para irmos trabalhar para lá. Também me dou muitíssimo bem com o A. (...) e: Com quem é que costuma conversar, conviver mais frequentemente na empresa? E: Olhe, neste momento, conversar e conviver é com o chefe, com o A, mais do que com as outras pessoas. e: É dele que se sente mais próximo? E: Sim, claro, mas não estou aqui a marginalizar colegas. (Ent. 31)</p>

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Actividades de lazer externas à empresa	<p>e: Com quem é que costuma conversar e conviver mais aqui na empresa?</p> <p>E: Ora bom, talvez por isso é que me chamam "escova" é com os chefes, porque foram meus colegas de trabalho. De nós os três eu sou o mais novo, na idade e na casa. Digamos que nós fomos sempre, talvez porque trabalhávamos juntos, há trinta anos que eu cá ando trabalhámos sempre juntos, salvo quando eles foram para a tropa. Como há aquela amizade de trinta anos, eles subiram para chefes e eu não ia abandoná-los. Continuamos a ser amigos, converso com eles, vou almoçar com eles.</p> <p>e: É com eles que costuma ir almoçar?</p> <p>E: Sim, sempre, há trinta anos. Chamam-me "escova" por isso... eu acho que não, só porque são meus amigos, só porque eles subiram de posto eu não lhes ia virar a cara, não ia deixar de falar com eles.</p> <p>(...)</p> <p>E: Com o A [<i>é um dos superiores hierárquicos directos</i>] já fui passear algumas vezes com as famílias.</p> <p>e: Já foram juntos?</p> <p>E: Já. Já fui gozar umas férias com o A à conta da Electro.</p> <p>e: Foi uma sugestão?</p> <p>E: Sim, já há 10 anos.</p> <p>(Ent. 47)</p>

No caso dos colegas², predominam, de igual modo, as relações de base cognitiva, ou seja, circunscritas ao domínio da execução do trabalho (18 indivíduos). São também significativas as relações conflituosas (17), as quais resultam da existência de discrepâncias salariais e do facto de alguns colegas desenvolverem relações privilegiadas com as chefias directas, as quais são encaradas negativamente, pois dão azo a uma ligação de favoritismo. Destaque-se, em termos de enquadramento organizacional, que, entre os 17 sujeitos que manifestam manter um tipo de relacionamento conflituoso com os colegas, 9 estão afectos à direcção Transformadores de Potência, o que vem reforçar a ideia, já por nós avançada, de que, nesta direcção, o ambiente de trabalho é menos amistoso.

Uma parte considerável de sujeitos manifesta com pesar a ausência de relações afectivas, referindo, designadamente, a falta de solidariedade, de camaradagem e de espírito de equipa entre os colegas. Destaca-se, novamente, a direcção Transformadores de Potência (9 entrevistados, num total de 14).

Do total de respostas, temos também 14 indivíduos que afirma manter com os colegas relações individualistas, ou seja marcadas por relações pessoais e particulares.

² A categorização das relações entre colegas foi efectuada atendendo a dois critérios diferenciados: o da natureza das relações – cognitivas e afectivas – e o da forma como se manifestam em interacção – individualistas e conflituosas.

Finalmente, temos uma minoria de 7 indivíduos da direcção Fabricações Mecânicas (14%, representando 87.5% do total de trabalhadores desta direcção) que sobressai por a natureza das relações com os colegas ser, simultaneamente, de ordem cognitiva e afectiva, o que nos permite salientar, neste último caso, a percepção singular que estes trabalhadores têm do contexto organizacional “como uma família”, caracterizada pelo relevo dos laços de amizade entre os colegas³. Trata-se, de facto, de uma percepção muito própria de um conjunto de trabalhadores cuja posição, no interior da empresa, é, nitidamente, diferenciada face aos restantes entrevistados. E é tanto mais singular, quanto as relações entre os colegas são, para além de afectivas, igualmente cognitivas, pois assentam, também, na entreajuda e na aprendizagem durante o exercício das actividades de trabalho (veja-se, em particular, os extractos do discurso do entrevistado 6, no quadro que se segue). Mecanismos de identificação cognitivos e afectivos estão imbricados entre si no desempenho quotidiano do trabalho.

³ Pudemos constatar este ambiente amistoso no nosso trabalho de campo, quer nos momentos de realização da observação directa das actividades de trabalho, quer quando efectuámos as entrevistas. Partilhámos, ainda, diversos momentos com estes trabalhadores, designadamente, no início do dia, em que tomámos café com eles. Constituíam um momento de convívio entre todos, incluindo chefias directas e intermédias e trabalhadores administrativos.

Quadro 9.7
Interacção interna com os colegas^{a)}

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	NATUREZA DAS RELAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Actividade de trabalho	Cognitivas •	<p>e: Quais são as pessoas aqui dentro com quem o Sr. tem de trabalhar, sempre e constantemente?</p> <p>E: Com quem tenho de trabalhar, são os colegas... Mas está a referir-se àqueles mais chegados, não é? Porque eu também tenho de trabalhar com, por exemplo, os afiamentos, aquela secção ali onde estão os buris e tal, e tenho que trabalhar com eles, porque quero um determinado tipo de buril e tenho que falar com ele e dizer: "Olha, quero isto, isto, isto, quero esta pastilha que tem esta forma e aquela". E depois com aqueles que me rodeiam. Os torneiros que estão à minha volta naqueles paralelos, mais com esses que estão a executar serviços que ora eles, ora eu fazemos, trocamos serviços todos uns com os outros.</p> <p>e: É com essas pessoas que costuma conviver e conversar mais frequentemente aqui na empresa?</p> <p>E: Aqui na empresa é com eles e ultimamente também com a Comissão de Trabalhadores, porque eu faço parte da Comissão de Trabalhadores e também convivo com esses. Aliás, convivo, quer dizer, na actividade é com esses, mas, de um modo geral, eu convivo com todos. Convivo com todos, prontos, quando eles precisam, não é?</p> <p>e: E dessas pessoas que se sente mais próximo?</p> <p>E: Das que me sinto mais próximas são, porque eu passo a maior parte do tempo agarrado à máquina e os que estão mais próximos de mim são aqueles tornos que são paralelos... tornos paralelos e é com esses colegas que, pronto, estou em contacto mais directo, estou mais tempo. Portanto, dou-me mais com esses que estão próximos, porque estão à minha volta, não é? Têm a mesma especialidade, as mesmas funções. (Ent. 2)</p> <p>e: E com quem é que costuma conversar e conviver aqui na empresa?</p> <p>E: Em geral, é com todos. Mas mais sempre com o colega mais próximo que estiver, que, neste caso, é o A, que trabalha comigo. Foi sempre o colega de equipa, já com três chefes que eu tive, desde que entrei para a Electro, foi sempre ele que fez sempre parte da minha equipa.</p> <p>e: É do Sr. A que se sente mais próximo?</p> <p>E: É com ele. Estamos sempre mais juntos. O nosso trabalho tem de ser um com o outro, porque ele faz o meu serviço e eu faço o dele. Ele só não faz aquela parte do meu lado, nem reparações. Não está permitido nisso. Está mais afastado e tem dificuldade porque não acompanhou aquilo desde o princípio. E também há aquela questão do gosto, não é? Ele não gosta muito de reparações e não está tão metido ali com isso. Mas no outro sistema de trabalho fizemos acompanhamento um ao outro. Estamos ali sempre nos disjuntores, fomos sempre os dois nos disjuntores, nos comandos fomos sempre os dois que estivemos. E faço mais equipa com ele. (Ent. 11)</p>

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	NATUREZA DAS RELAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p style="text-align: center;">Conflituosas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>e: Como é que é que a relação aqui entre os vários sectores?</p> <p>E: Fez uma pergunta que é um bocado dura, porque aqui há ciúmes, também não é só ciúmes no amor! Os ciúmes do vencimento também são muito fortes, porque o trabalhador não tem culpa de certas coisas que se passam em questão monetária dos trabalhadores uns com os outros. Quem criou mau estar entre trabalhadores foi a própria hierarquia, porque a empresa dá "x" a um e "x" a outro para criar conflito entre trabalhadores. As pessoas falam-se, mas por trás há aquele roer de pele e isso é mau. Isso passa-se se calhar a nível mundial e também se transmite muito aqui na Electro, incluindo no TG.</p> <p><i>(Ent. 13)</i></p> <p>e: Como é que são as relações entre colegas de trabalho lá em baixo?</p> <p>E: Ó pá, é por causa da história da diferença dos ordenados. Dou-me bem com todo o pessoal que está à hora lá e com o pessoal da casa, com uma série deles, quer dizer, não me dou mal, mas não há confiança. Relações cortadas! Por causa das diferenças dos ordenados.</p> <p><i>(Ent. 14)</i></p> <p>e: Como é que são relações entre as pessoas lá da bobinagem?</p> <p>E: O problema é os salários. Esse é o principal, porque está mal, acho que é negativo para nós, porque para a administração se calhar não é, mas para nós é negativo. Só que eu não vejo isso como meio para me zangar com ninguém, não é por eu ganhar mais 20 contos ou B ou C ganhar mais 30 que eu me vou chatear com eles, antes pelo contrário, devemos estar sempre unidos e dar-nos sempre bem, porque faz bem ao espírito e ao ambiente de trabalho. Só que é verdade que existem pessoas que nem se falam ou se se falam é muito hipocritamente, estão ali a falar com o outro e se pudessem agarrar o pescoço ou vice-versa. Para mim não dá, eu não consigo, a minha maneira de ser não dá para isso, mas existe, muito mesmo. Grupinhos. Parece a escola. Eu já não vejo assim as coisas.</p> <p><i>(Ent. 16)</i></p>

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	NATUREZA DAS RELAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p style="text-align: center;"><i>Individualistas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>e: Como é que são aqui as relações entre os colegas?</p> <p>E: As relações entre os colegas é muito individual. Eu aliás, ainda há tempo disse a um desses novos que, na altura em que estava no Shell, cheguei a levar com encharcados de água, isto é, às vezes, na brincadeira, o pessoal atirava água quando a pessoa ia a passar. E é engraçado que na altura, era novo, onde é agora o laboratório chegou a ser a bobinagem Core, e ao lado era a montagem, e eles tinham ali uma maroteira com o engenheiro A, que estava lá a trabalhar. Eles, havia a estufa, e fizeram um buraquinho em baixo e punham lá caroços de azeitona para fazer de conta que era um rato que andava ali, para ver se a pessoa caía na brincadeira. Enquanto ele estava ali à espera de apanhar o rato, um subia acima da estufa com um saco de água e atirava. Era saudável. E essa ratoeira estava para o tal que é hoje o Engenheiro A. Só que ele teve sorte e eu tive azar, porque nessa época havia uma senhora que era a senhora da limpeza e pediu-me para ajudar a arrumar uma escrivadinha. No momento que se mexe com a escrivadinha, sai de lá uma ratazana, elas, claro, saíram de lá a gritar e aquilo para mim foi um delírio. Cheguei aqui ao meu sector de trabalho e contei a cena e elas: "então tu não tens medo de ratos!" "Eu não". " É que está ali um rato assim e assado, anda cá ver", e eu é claro que fui lá ver e estava lá o caroço. Nessas alturas é que eu noto diferença, mas a própria chefia nada dizia, os próprios directores comunicavam connosco, vinham cá abaixo ao sector. Agora não.</p> <p>e: E ainda conhece outras pessoas aí do TI?</p> <p>E: Conheço. Este pessoal novo não, que é todo recente. Agora conheço muito.</p> <p>(...)</p> <p>e: E fora das horas de trabalho, costuma encontrar-se com os seus colegas?</p> <p>E: Não, cada um toma o seu rumo e cada um tem a sua preocupação. (Ent. 36)</p> <p>e: Como é que são as relações aqui entre as pessoas, os colegas?</p> <p>E: Acho que já correu melhor, isso, houve muita gente aí... as pessoas parece que, parece que o mundo lhes foge. Quer dizer que, se calhar pensam que se eles forem embora não há mais ninguém que faça o serviço deles ou essa história toda. Que são indispensáveis e às vezes colocam mal os outros colegas.</p> <p>(...)</p> <p>e: E fora das horas de trabalho, costuma encontrar-se com colegas de trabalho?</p> <p>E: Não, ultimamente não. Antigamente, fazíamos de vez em quando um jantarzinho e tal, mas agora já há anos que não se faz isso, não sei porquê. Íamos jantar fora alguns. Agora não vamos, porque as pessoas são mais novas, pensam que..., não sei porquê...</p> <p>e: O Sr. tem pena disso?</p> <p>E: Sim, sim. Falta convívio com a malta, que era essencial. Ainda fizeram isso há, por exemplo, dois anos, foi o último, até foi o A que organizou, eu por acaso não pude que fiz anos nesse dia e, de resto, isso acabou-se aí, não sei porquê. É uma pena. (Ent. 49)</p>

AMPLITUDE DA INTERACÇÃO	NATUREZA DAS RELAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	Cognitivas e afectivas	<p>e: Quais são as pessoas com quem trabalha directamente todos os dias? E: Com o Sr. A. e: É? Porquê? Está a aprender com ele? E: É. e: E como é que acha que são as relações entre as pessoas aqui no FM [Fabricações Mecânicas]? E: Ai, muito boa! Estamos sempre na brincadeira uns com os outros. É muito boa. Temos um bom convívio. <i>(Ent. 5)</i></p> <p>e: Quais são as pessoas com quem trabalha todos os dias? Sempre? E: É com os meus colegas. É com o chefe, colegas. e: Quais são os colegas? E: São colegas meus que estão a trabalhar nas máquinas como eu. Torneiros. Torneiros, fresadores, trabalho com toda a gente. e: É com essas pessoas que costuma conversar e conviver? E: Exactamente. e: É. E dessas pessoas que se sente mais próximo aqui? E: Ai, isto aqui é uma família! e: Ai é? E: Pois eu acho que sim! Então, nós estamos aqui, passamos aqui 8 horas aqui dentro. Isto é uma família! <i>(...)</i> e: Como é que são as relações de trabalho entre as pessoas aqui? E: São óptimas. São óptimas. Compreensão, respeito, que isso é muito importante. Lá nisso, felizmente, não tenho razões de queixa. <i>(...)</i> Há aquela amizade de muitos anos, não é? Isto é como eu digo: é uma família. 28 anos não são 28 dias. São 28 anos. Sempre a conhecer a mesma... a olhar para as pessoas, é as mesmas caras. A mesma amizade, o mesmo respeito, pronto, é tudo. É maravilhas. Para já é maravilhas. <i>(Ent. 6)</i></p>
Actividades de lazer externas à empresa		<p>E: Em termos de pessoas, quais são as pessoas com quem de trabalhar sempre e directamente? E: Com os colegas que estão lá em baixo e com o chefe. e: É com essas pessoas que costuma conversar e conviver mais frequentemente na empresa? E: Sim. e: E é dessas pessoas que se sente mais próximo aqui? E: Sim. Tenho aqui colegas e tenho colegas que são amigos. Muitas vezes fora aqui do local de trabalho a gente encontra-se. Saímos, vamos até ao café, vamos dar uma volta. <i>(Ent. 19)</i></p> <p>e: Agora em termos das pessoas, quais são as pessoas com quem tem de trabalhar sempre e directamente? E: Directamente, é com os colegas de trabalho que fazem as mesmas funções que eu faço. e: É com essas pessoas que costuma conversar e conviver mais frequentemente na empresa? E: Sim, porque uma pessoa passa aqui muito tempo (oito horas), e temos que conversar uns com os outros. e: E é dessas pessoas que se sente mais próximo também? E: Sim, bastantes aqui. Acho que, além de colegas de trabalho, acho que tenho aqui bastantes amigos. Porque já faz cinco anos. E também temos relações paralelas fora daqui, saídas, jantares. Vamos jantar fora, fins-de-semana fora, férias. e: Portanto, dá-se com os seus colegas fora do trabalho? E: Dou, com alguns não somos assim muitos, mas somos bastantes. <i>(Ent. 28)</i></p>

a) Optámos por não incluir extractos ilustrativos das dinâmicas de interacção que têm lugar por intermédio de actividades de lazer promovidas pela empresa, na medida em que já apresentámos os extractos do discurso do entrevistado 38 (v. quadro 9.3) e do entrevistado 25 (v. quadro 9.2), os quais ilustram a categorização em causa.

Podemos, assim, afirmar que estamos perante contextos organizacionais que são percebidos, pelos sujeitos, como sendo caracterizados por dinâmicas de interacção marcadamente internas, particularmente entre colegas. Constatámos, ainda, a existência de diferenças organizacionais na natureza das relações. Num pólo temos a direcção Transformadores de Potência na qual se mantém um ambiente humano de trabalho marcado pela conflitualidade, designadamente, pelo reflexo de determinadas opções da empresa nas dinâmicas de interacção, com destaque para as práticas de gestão das remunerações. Estas opções são mediadas pelos estilos de liderança dos superiores hierárquicos directos, pelo que as relações superior/subordinado se reflectem nas dinâmicas de interacção internas às equipas de trabalho. No pólo oposto temos a direcção Fabricações Mecânicas, na qual as relações entre os sujeitos – pares e superiores hierárquicos – são pautadas por uma imbricação entre os domínios afectivo e cognitivo.

Destacamos, finalmente, que a promoção formal de actividades de lazer (desportivas, em particular) constitui um importante indicador da empresa enquanto instância de socialização. Estas actividades são extremamente importantes para alguns sujeitos, sendo a partir delas que se identificam com a empresa e desenvolvem relações de carácter afectivo com colegas.

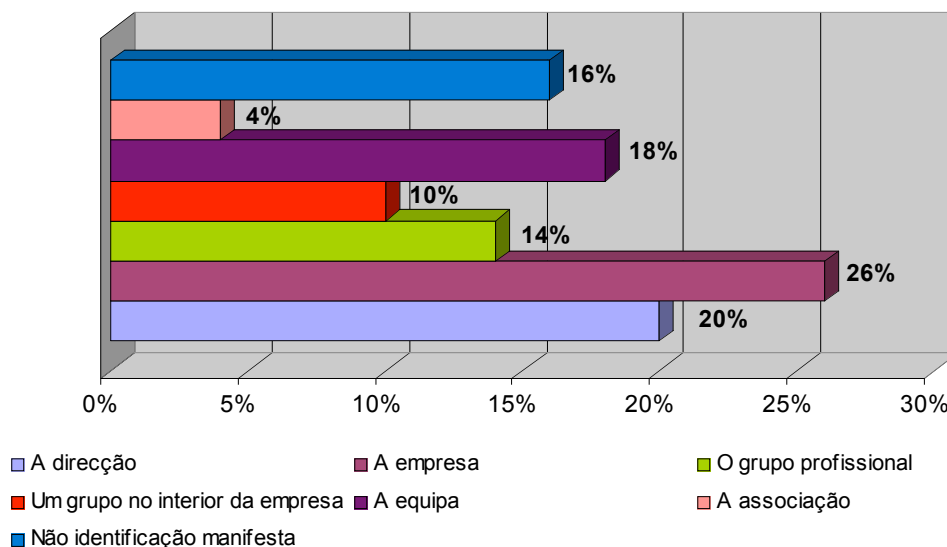
2. As manifestações de pertença

As manifestações de pertença são analisadas atendendo a vários domínios de referência. Começaremos por abordar, genericamente, o referencial de pertença grupal, o qual é relativo à assunção, pelos sujeitos, da pertença a um grupo, que é por eles delimitado, definido e caracterizado. Os indivíduos identificam, assim, o seu grupo subjectivo de pertença.

2.1. O grupo subjectivo de pertença

Podemos afirmar que a esmagadora maioria dos entrevistados manifesta, espontaneamente, a pertença a um grupo particular ou a nenhum grupo, e que apenas nos discursos de 4 sujeitos transparece a existência de uma dupla pertença.

Figura 9.1
Identificação do grupo subjectivo de pertença



N= 50

Verifica-se um predomínio da empresa como pólo de identificação, seguida da direcção. Como se trata de uma empresa de grande dimensão, é compreensível que, para alguns sujeitos, o ponto de referência seja a direcção. Esta constitui o espaço de interacção privilegiado e, para um conjunto considerável de indivíduos, exclusivo. As direcções distinguem-se, não apenas do ponto de vista dos produtos que fabricam, mas, igualmente, das dinâmicas gestionárias. Detêm uma autonomia considerável no seu funcionamento, o que explica, parcialmente, a delimitação das fronteiras das direcções enquanto referenciais de pertença.

Temos, ainda, um conjunto de referências a grupos parciais no interior da empresa ou da direcção, entre os quais se destaca a equipa de trabalho e o grupo profissional. A primeira é referenciada, exclusivamente, por trabalhadores das direcções Transformadores de Potência e Transformadores de Distribuição, o que se pode dever ao facto de serem as direcções de maior dimensão e onde identificámos a existência de uma separação mais nítida entre sectores e equipas, não só ao nível da divisão do trabalho, mas também do espaço físico ocupado. Esta distinção pode explicar o facto de os sujeitos se apropriarem de um referencial no qual se movimentam e interagem quotidianamente. A este propósito, são de reter mais duas notas explicativas que se prendem com especificidades organizacionais: do total de

trabalhadores da direcção Fabricações Mecânicas (8), 5 assumem-na como referencial subjectivo de pertença, o que vem reforçar o que já referimos acerca da especificidade desta direcção; a assunção manifesta de não pertença a nenhum grupo em particular por parte de 4 trabalhadores da direcção Transformadores de Potência (num total de 8 que adoptam esta postura), o que sublinha, igualmente, o que destacámos acerca da particularidade desta direcção no que diz respeito ao ambiente humano de trabalho.

Uma referência particular vai, ainda, para os 5 indivíduos que se referem a um grupo específico no interior da empresa: os que, efectivamente, trabalham e contribuem para a sua progressão. Assumem um distanciamento face aos colegas (“pois se trabalham é porque há quem o não faça”), e a ocupação de um espaço distinto e destacado.

Como se pode depreender pela leitura dos extractos que abaixo apresentamos, estamos, em várias situações, perante manifestações de vários referenciais, embora sobressaia sempre um que tem um poder identificador acrescido, orientação discursiva que pautou a nossa categorização.

Quadro 9.8

Identificação do grupo subjectivo de pertença^{a)}

GRUPO SUBJECTIVO DE PERTENÇA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
A empresa	<p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Faço. A Electro é uma grande família. e: O grupo para si é a Electro? E: Sim. e: Toda a Electro? E: Nós trabalhamos todos para o mesmo. Se uma parte falhar, a Electro falha. <i>(Ent. 21)</i></p> <p>e: Sente que faz parte de um grupo dentro da empresa? E: Faço parte de um grupo. e: Qual é esse grupo? E: Ora bem, o grupo de trabalho. Todos os colegas de lá de baixo e cá em cima. O grupo da empresa toda, somos todos um grupo. Toda a empresa é um grupo de trabalho, não é só a nossa secção. Se fecharmos a secção isto continua na mesma cá em cima. <i>(Ent. 30)</i></p> <p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Sinto sim, faço parte de um grupo da empresa, claro! e: Que grupo é esse? E: O grupo dos colaboradores da Electro, ou lá como é que se chama, como costumam dizer. e: São todos? E: Eu acho que todos fazem parte, desse grupo, todos os trabalhadores da Electro. <i>(Ent. 49)</i></p>

GRUPO SUBJECTIVO DE PERTENÇA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
A direcção	<p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Faço. e: Faz? Quem é esse grupo? E: Ora bem, esse grupo... eu aqui funciono com um todo, isso é o grupo todo. O grupo do FM. (Ent. 8)</p> <p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Sim... e: Que grupo é esse? E: O grupo da divisão, do TI. (Ent. 31)</p>
A equipa de trabalho	<p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Às vezes sim, às vezes não. e: E às vezes que sim que grupo é esse? E: O grupo que trabalha comigo durante os turnos. (Ent. 17)</p> <p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Todos fazemos, se formamos uma equipa, temos que ser um grupo. e: E que grupo é esse? E: É o grupo de trabalho, lá em baixo. (Ent. 25)</p>
O grupo profissional	<p>e: O Sr. sente que faz parte de um grupo aqui na empresa ou não? E: Faço parte do grupo onde estou colocado. e: Qual é esse grupo? E: Portanto, na parte da equipa dos torneiros. (Ent. 1)</p> <p>e: E sente que faz parte dum grupo no interior da empresa? E: Um bocadinho. e: Que grupo é esse? E: É o grupo que eu tenho os meus colegas cá em baixo. e: O grupo aqui de baixo, do MT? E: É esse o grupo que eu, que eu considero que pertença aos colegas de trabalho directamente comigo. Soldadores, serralheiros que dizem: "há um problema aqui, há um problema acolá" e a gente resolve cá em baixo. e: O que é que aproxima essas pessoas? E: Muita das vezes é o trabalho. (Ent. 45)</p>
Um grupo específico	<p>e: Sente que faz parte de um grupo no interior da empresa? E: Sim. e: Que grupo é esse? E: O grupo de marrar a trabalhar. Pertenço a um grupo que faz as coisas, que dá dinheiro a esses artistas para ganhar. (...) e: Mas isso não inclui os engenheiros? E: Não. Os engenheiros estão sentados numa cadeira. Ora bem, eles até fazem, porque eles é que arranjam os contratos, eles é que falam com os clientes, eles é que fazem os planos, as legendas e essas coisas todas, e aquilo que eles trabalharem a gente produz. O trabalho maior é nosso. Nós é que produzimos e eles é que recebem. (Ent. 20)</p> <p>e: Sente que faz parte de um grupo dentro da empresa? E: Eu faço parte do grupo que mantém a Electro inteira. São aqueles que produzem. São os que estão a trabalhar, são os que produzem.</p>

GRUPO SUBJECTIVO DE PERTENÇA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>e: E os outros não mantêm a Electro inteira? E: Se eu não fizer o quadro como é que levam o ordenado ao fim do mês? Se não se vender os quadros eles não têm trabalho. (Ent. 47)</p>
A associação desportiva	<p>e: Sente que faz parte de um grupo aqui no interior da empresa? E: Faço. Como eu disse, dentro da empresa temos aqui o nosso grupo desportivo e temos a secção de pesca que é onde eu estou mais enquadrado. (Ent. 3)</p>

a) Optámos por não incluir extractos de algumas das entrevistas dos 8 sujeitos que manifestam não se identificarem com qualquer grupo em particular, na medida em que são, apenas, respostas de negação, não tendo qualquer relevância ilustrativa.

Os referenciais grupais predominantes constituem, deste modo, estruturas organizacionais incontornáveis para os sujeitos e são relativos aos espaços de trabalho quer assumam um pendor mais lato – a empresa –, quer mais restrito – a equipa de trabalho.

A partir da identificação do grupo subjectivo de pertença, enquadrámos os factores qualificativos no âmbito de cada um dos subdomínios de pertença: a empresa, a direcção, a equipa de trabalho e o grupo profissional⁴.

A análise que iremos explicitar contempla, em cada um dos pontos, o tratamento das respostas de toda a população e não, exclusivamente, dos conjuntos de trabalhadores que identificam os subdomínios referidos como grupos subjectivos de pertença. Esta opção de análise prende-se com o facto de, espontaneamente, os indivíduos identificarem um referencial de pertença grupal, que não é exclusivo. Para além de que os subdomínios de pertença em causa são constitutivos do enquadramento teórico considerado na análise desta dimensão dos processos de identificação. Estes, por sua vez, subdividem-se em pólos de identificação organizacional (a empresa, a direcção e a equipa de trabalho) e pólo de identificação profissional (o grupo profissional).

⁴ Como apenas 2 indivíduos identificam a associação promotora de actividades desportivas como referencial de pertença grupal, mas manifestam, também, outras identificações grupais, optámos por não considerar este grupo subjectivo de pertença de forma independente. Tal opção prende-se também com o facto de a participação em actividades desportivas no âmbito da dinâmica empresarial não ser comum a todos os sujeitos em análise. Retivemos tal identificação apenas na explicitação do grupo subjectivo de pertença no caso dos dois sujeitos, na medida em que constitui um referencial claramente distinto dos restantes. No que diz respeito aos sujeitos que identificam o referencial subjectivo de pertença como "um grupo no interior da empresa", tratámos as suas respostas no grupo profissional, na medida em que ambos os tipos de manifestações constituem uma delimitação, no interior da empresa, de um núcleo mais restrito, e nenhum corresponde a uma delimitação organizacional e institucional formalmente definida.

2.2. Os referenciais organizacionais de pertença

2.2.1. A centralidade da empresa enquanto referencial de pertença

A empresa constitui o referencial subjectivo de pertença predominante na nossa amostra. Mesmo para trabalhadores altamente qualificados, cujas actividades de trabalho se enquadram em domínios e grupos profissionais claramente delimitados, o contexto organizacional assume um destacado relevo. Esta constatação empírica conduz-nos a reflectir sobre a importância institucional das dinâmicas empresariais em detrimento da profissão. O processo de socialização no interior da Electrotensão tem, assim, um papel destacado na fusão dos sujeitos em torno da prossecução e concretização de objectivos⁵.

O tipo de qualificativos da pertença à empresa mais incidente concretiza-se numa concepção da empresa enquanto entidade, como um todo, detentora de uma autonomia própria, à qual os sujeitos se sentem ligados por nela desenvolverem a sua actividade (24 indivíduos). São referidos elementos como: o orgulho em exercer actividade numa empresa importante e prestigiada no tecido industrial português, o facto de ela fabricar um produto imprescindível à vida das pessoas e a existência de raízes que ligam o sujeito à empresa, por via do processo diacrónico de socialização num contexto organizacional, humano e de trabalho com características próprias. Trata-se de qualificativos de pendor positivo, que deixam transparecer uma ligação afectiva à empresa. No entanto, destaca-se também uma ligação cognitiva, concretizada no desempenho do trabalho.

Como contraponto a esta qualificação mais genérica da pertença, temos um conjunto de outros factores relativos a domínios específicos. Referimo-nos, especificamente, às práticas de gestão dos RH e, de algum modo, às trajectórias profissionais dos sujeitos no interior da empresa, tais como: o facto de a empresa reconhecer o seu desempenho profissional (por intermédio da remuneração e do premiar da carreira), lhes proporcionar um emprego estável e regalias sociais e lhes dar perspectivas de uma progressão futura no seu interior (21 indivíduos). É, de igual

⁵ Esta dimensão de análise foi decomposta nos seguintes indicadores: os factores de qualificação da pertença; os factores que estiveram na base da opção pelo exercício profissional na empresa; as manifestações de perda do sentimento de pertença (eixo não previsto inicialmente, mas que foi acrescentado quando, na realização das entrevistas e no processo de análise dos discursos, constatámos que temos um subconjunto de indivíduos cujos discursos são marcados por manifestações de desilusão face ao seu trajecto no interior da empresa); a ligação do sujeito à história da empresa e a sua percepção quanto ao futuro da mesma.

modo, de referir o relevo conferido pelos indivíduos às boas condições de trabalho (designadamente em termos de dispositivos técnicos e de bom ambiente humano de trabalho) (9 respostas) e ao facto de desempenharem uma profissão de que gostam (5). Este último factor acaba por estar, ainda que indirectamente, associado à Electrotensão, pois é por referência a ela que os sujeitos afirmam ter a oportunidade de exercer a profissão desejada.

Quadro 9.9
Factores qualificadores da pertença à empresa

FACTORES QUALIFICADORES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
A empresa	<p>E: (...) Mas aí tive pouco tempo, porque entretanto eu ouvia falar muito na Electro e tive sempre a ideia que um dia iria para a Electro. Que as técnicas eram, prontos e tal, havia mais evolução e eu queria, prontos, apanhar essa evolução. (...) E em termos de importância também. Esta é uma grande empresa, uma grande empresa com uma projecção mundial, mesmo! Direi mundial! (...) e: Gosta de trabalhar aqui na empresa? E: Gosto. Eu gosto de trabalhar. e: O que é que mais o motiva a trabalhar aqui na Electro? E: O que mais me motiva, portanto, é tudo, a organização que isto tem... (Ent. 2)</p> <p>e: Gosta de trabalhar aqui na Electro? E: Gosto. e: Era-lhe indiferente trabalhar aqui ou noutra empresa qualquer? E: Actualmente não. Gosto de trabalhar aqui, porque foi donde eu entrei pela primeira vez para uma fábrica e era aqui que eu gostava de estar. Não gostava de conhecer novos ambientes. (Ent. 11)</p> <p>e: O Sr. gosta de trabalhar na Electro? E: Gosto. Só trabalhei na Electro, e na escola. e: O que é que o motiva a trabalhar aqui? E: Eu tenho que comer, tenho que comer... e: Era indiferente trabalhar aqui ou noutra sítio qualquer? E: Actualmente não, porque eu criei raízes aqui. (...) Por isso é que eu digo: eu criei raízes aqui, eu se fosse para outro sector, para outra empresa, no meio de pessoas que não conheço e de um ambiente que não conheço, eu não me sentia bem. Eu ia ter muitas dificuldades. Criei raízes aqui, estou aqui. (Ent. 49)</p>
A gestão dos RH	<p>e: Gosta de trabalhar na Electro? E: Gosto. e: O que é que mais o motiva para trabalhar aqui? E: Tudo, principalmente porque sei que chego ao fim e sei que recebo tudo certinho, e sei que é aquilo que recebo. E eles nunca vêm com a desculpa que este mês não podem pagar tanto, que têm de pagar menos. e: Mas era-lhe indiferente trabalhar aqui ou noutra sítio qualquer? E: Olhe, agora não, agora não quero sair daqui para lado nenhum. Já estou a ficar velhote.</p>

FACTORES QUALIFICACIONES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>Se eu tiver que sair daqui, eu vou ter que trabalhar noutro lado qualquer. (...) Depois de 30 anos aqui dentro vai ser um bocado difícil. Vai ser um trauma. Espero bem ficar aqui até à reforma. (Ent. 14)</p> <p>e: Gosta de trabalhar na Electro? E: Gosto do serviço que faço. e: O que é que o motiva a trabalhar aqui nesta empresa? E: Foi a empresa em que entrei. Foi a empresa em que tive o curso de formação que tive. Motiva-me o serviço que faço. Eu na altura fui à procura de emprego na área da electricidade, electrónica, na área em que andei a estudar, é o que eu executo, electricista. (...) e: Era-lhe indiferente trabalhar aqui na Electro ou noutro sítio qualquer? E: A Electro tem nome, tem prestígio, já teve mais. Se calhar às vezes aparenta demais para o que é, outras vezes é mais do que aparenta. Exercer a mesma área noutra empresa acho que não tinha problema nenhum. Depende também da empresa. A pessoa trabalhar numa Electro não é a mesma coisa que trabalhar ali no Zé da esquina, mas às vezes o nome da empresa também não é tudo. É um bocado relativo. e: Não saía assim daqui facilmente, então? E: Não. Já tenho uma segurança adquirida cá dentro, estou efectivo, não é por qualquer coisa que me vou embora, hoje ou amanhã. (Ent. 26)</p>
As condições materiais e humanas de trabalho	<p>e: O que é que tem de diferente trabalhar nesta empresa das outras empresas onde trabalhou? E: O diferente é tecnologia mais evoluída, foi um dos principais motivos, porque senão... Eu na altura em que troquei a X pela Electro, se calhar deixava-me ficar na X. Vim ganhar mais pelos turnos mas sacrifiquei-me! Tinha de trabalhar de noite, que não é muito saudável! Portanto, eu vim, porque já há anos transactos eu ouvi falar que a Electro era uma grande empresa e tal, então eu vinha evoluir, no aspecto tecnológico eu vinha ter outros conhecimentos técnicos e isso é que me motivou a saída. (Ent. 2)</p> <p>e: Gosta de trabalhar na Electro? E: Gosto. e: O que é que mais o motiva para trabalhar aqui? E: Camaradagem, alguma camaradagem, que eu, de hoje para amanhã, tenho pena, se me for embora. e: Era-lhe indiferente trabalhar aqui ou noutra empresa qualquer? E: Não, o ambiente daqui é muito bom. (Ent. 46)</p>
A profissão	<p>e: Gosta de trabalhar aqui na Electro? E: Isso gosto! e: O que é que o motiva mais? E: Olhe o posto de trabalho. Gosto de fazer aquilo que faço. Gosto de ser mandrilador. E, pronto, nunca fui assim, nunca fui maltratado. Acho que também me portei sempre bem. E gosto disto. (Ent. 3)</p> <p>e: Gosta de trabalhar na Electro? E: Gosto. e: Gosta? O que é que mais o motiva a trabalhar aqui? E: O que é que mais me motiva... O que me motiva mais a trabalhar aqui é o gosto que eu tenho pela arte. Se não fosse isso, não trabalhava. Ia para outra. (Ent. 7)</p>

Algumas manifestações de pertença são igualmente visíveis nas razões que os sujeitos explicitam acerca da escolha da Electrotensão para o exercício profissional, parte das quais é coincidente com os factores qualificadores da pertença acima referidos⁶. Senão vejamos:

Quadro 9.10
Factores subjacentes à escolha da empresa

	N	%
Empresa	15	30
Gestão dos RH	13	26
Gosto pela profissão	4	8
Dispositivos técnicos disponíveis	4	8
Redes informais	13	26
Nenhuma razão em particular	10	20

N= 50

Como podemos ver, as respostas distribuem-se por um conjunto diversificado de itens. Não deixamos contudo de salientar: a escolha da empresa devido ao seu prestígio; as oportunidades e condições que ela oferece em termos, designadamente, da estabilidade do emprego ou da oferta de uma remuneração mais elevada (comparativamente com outras empresas), as quais se integram na sua política e práticas de gestão dos RH. As redes informais de acesso ao emprego também pesam nos discursos, o que se relaciona com o facto de os familiares dos sujeitos a trabalhar na empresa constituírem um canal importante de acesso a ela. Uma palavra ainda para o facto de 4 sujeitos terem justificado a sua escolha por a empresa estar, na altura, muito bem equipada em termos de dispositivos técnicos. As condições associadas à materialidade do trabalho assumem importância nos referenciais destes indivíduos, o que é muito próprio do universo operário⁷.

Verificam-se manifestações de perda do sentimento de pertença nos discursos de 35 sujeitos, em particular em trabalhadores mais novos⁸, devido ao facto de as suas expectativas não se terem vindo a concretizar no contexto organizacional em causa. A empresa constitui um referencial de pertença relevante, como já referimos,

⁶ As redes de acesso à empresa encontram-se já abordadas no capítulo 6. Trata-se aqui de perceber as razões pelas quais os sujeitos escolhem, em particular, a Electrotensão.

⁷ Na medida em que as manifestações discursivas não divergem substancialmente das apresentadas na explicitação dos factores qualificadores da pertença à empresa, optámos por não apresentar extractos das entrevistas.

⁸ Do total dos 35 sujeitos aqui em análise, 10 têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos (28.6%) e 6 entre os 30 e os 39 (17.1%).

no entanto, os sujeitos verbalizam representações que apontam para algum desalento face ao rumo tomado pela Electrotensão.

Quadro 9.11
Manifestações de perda do sentimento de pertença

	N	%
A empresa	11	31.4
A gestão dos RH	16	45.7
O ambiente humano de trabalho e as práticas de comunicação	23	65.7

N=35

Como podemos ver, predominam, claramente, as manifestações acerca do ambiente humano de trabalho, ou seja, os sujeitos verbalizam uma certa desilusão pela sua deterioração e pelo excessivo distanciamento entre os dirigentes de topo e os trabalhadores, contemplando, este último factor uma atitude crítica face às práticas de comunicação e informação internas. Os sujeitos sentem-se, de algum modo, “abandonados” na fábrica, enquanto os dirigentes se mantêm nos seus gabinetes⁹.

Quadro 9.12
Manifestações de perda do sentimento de pertença à empresa

FACTORES QUALIFICADORES DA PERDA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
A empresa	<p>E: A cabeça começa a ficar psicologicamente afectada. Neste momento ali não há métodos de trabalho. Acho que é o que falta muito ali, é método. Não há método de trabalho, como havia quando eu entrei cá. Uma pessoa estava a fazer um trabalho e tinha uma sequência. Agora não. Uma pessoa faz um trabalho e depois tem que parar logo e começa outro e anda sempre a saltar de um lado para o outro e isso não é bom, perturba as pessoas. Chega a um certo ponto em que uma pessoa não tem vontade, parece que a gente de manhã levanta-se e já está farta. Quando vim para cá, não era assim. Uma pessoa levantava-se e tinha gosto de vir trabalhar para aqui, e agora não. Mas isto é um sentimento geral, não é meu. Antigamente as pessoas tinham orgulho em dizerem que trabalhavam na Electro e agora não.</p> <p>e: Não há nada que o motive para trabalhar aqui?</p> <p>E: Não, lógico que há um motivo, que é económico. Fora desse factor, não me fascina.</p> <p>e: Era-lhe indiferente trabalhar aqui ou num sítio qualquer?</p>

⁹ A título exemplificativo, num dos dias em que nos encontrávamos a efectuar observação das actividades de trabalho, um trabalhador dizia que estava muito contente por nos ver ali e por demonstrarmos interesse pelo seu trabalho. Os engenheiros da fábrica, inversamente, “raramente passavam por lá”. E prosseguiu relatando que, há uns anos atrás, estivera lá a estagiar um engenheiro “estrangeiro”, que, logo nos primeiros dias, vestiu o fato de trabalho e foi para junto dos trabalhadores aprender. Já os engenheiros que entram de novo nem sequer “descem à fábrica”. Este distanciamento hierárquico é elucidativo, por um lado, da distinção, socialmente legitimada, entre trabalho manual e intelectual (a qual tem uma tradução na hierarquia do poder) e, por outro, da existência de uma atitude de desvalorização do trabalho manual por parte dos dirigentes.

FACTORES QUALIFICADORES DA PERDA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>E: Sim, neste momento é. Mas, se me viesse fazer esta pergunta há 3 anos era diferente, eu diria que não, porque gostava de trabalhar aqui. Desde há 3, 4 anos começou a entrar num ritmo muito elevado, começaram a sair certas pedras importantes daqui, mesmo colegas. Reformaram-se, e outras foram embora. Acho que mantinham um certo ambiente de respeito.</p> <p>(Ent. 24)</p>
A gestão dos RH	<p>e: Está arrependido por ter vindo para aqui?</p> <p>E: Em certa parte, estou. Se eu soubesse que era para aqui, se eu soubesse que era isto, não vinha.</p> <p>e: Ia para outro sítio, era?</p> <p>E: Sim, talvez. Ou deixava-me estar à espera de evoluir na empresa onde estava, ou então, tinha ido para outro sítio.</p> <p>(Ent. 19)</p> <p>E: Na altura, depois de entrar dentro da empresa é que vi as dimensões da empresa, e não só, as dimensões e mesmo em termos de regalias sociais e tudo. É uma grande empresa. Antes, sim. Hoje não, perdemos muitas regalias sociais. Eu, para mim, portanto, só tem uma vantagem é isto, quer dizer, em relação às outras empresas tem sempre trabalho, é uma empresa conceituada, a nível nacional e a nível mundial, também o é mundialmente. Mas foi só isso. Nunca teve grandes problemas financeiros. Nós chegamos a receber ao dia 22. Tínhamos outras regalias e hoje não temos.</p> <p>e: Tais como?</p> <p>E: Medicamentos, a maior parte dos medicamentos eram de graça. Nós trazíamos a factura da farmácia e eles pagavam. Mesmo até por aqui. Chegamos aqui, vamos ao médico, o médico passa a receita e pagavam. A maior parte deles eram comparticipados.</p> <p>e: E há quanto tempo é que isso deixou de existir?</p> <p>E: Quer dizer, a menina sabe que, sei lá, meia dúzia de anos antes do 25 de Abril as coisas começaram a... entraram novos directores, com outras ideias. Hoje em dia... a pessoa que investe dinheiro está sempre com aquela coisa do lucro, quanto mais melhor. E isto é a mesma coisa. Sempre a tentar tirar algumas regalias. Por exemplo, isto faz-me lembrar o seguinte: quando a gente éramos muita gente, um frango dava para essas pessoas todas, é um modo de dizer. Hoje um frango não pode dar para toda gente. Nós trabalhamos por nós, trabalhamos para o chefe de equipa, para o encarregado, para o engenheiro, e não sei que mais. E hoje 1 engenheiro tem carro da casa, gasolina paga, telefone pago, a maior parte deles todos. Ao beneficiarem uns não podem beneficiar a todos, tem de prejudicar alguém.</p> <p>(Ent. 31)</p>
O ambiente de trabalho	<p>E: Isto é assim, a relação com os meus colegas, na parte humana, talvez seja um pouco diferente do que actualmente. Eu estou aqui na empresa há 26 anos e fui educado num meio de trabalho totalmente diferente do que é agora, por isso é que talvez eu agora venha a sentir um pouco a diferença na maneira de me integrar com os que agora estão. E aparecem-me certos obstáculos que são os seguintes. Ainda há pouco tempo eu chamei a atenção sobre isso. Quando dantes as pessoas eram integradas na empresa, todas eram entrevistadas e tinha-se em conta aquilo que nós éramos, a nível de escolaridade, de formação, de tudo e depois a empresa aí fazia um estudo se de facto se era assim ou não. Só que, agora, as pessoas são integradas aqui na empresa de uma maneira assim: é preciso um indivíduo para aquela máquina, vem fulano e colocam-no aí, são os tais contratados. Eu acho que está mal, porque eu fui educado, como trabalhador, quando vim para a empresa, que tinha de respeitar um oficial, porque sou integrado num novo trabalho e colocado à beira de um indivíduo que sabia mais. E eu respeitava-o tanto ou mais do que hoje se respeita aqui o seu superior. Havia aquela educação. Agora não. Agora entram aí no trabalho, não há respeito nenhum, a chegar a pontos (que foi aí que me levou a ter que desabafar), de as casas de banho parecem os cafés, vão para ali e escrevem aqueles conteúdos mesmo malucos e porcos e isso transmite quem está cá no nosso meio. Mas, independente disso, não quer dizer que eu não me dê bem com toda a gente, mas, enquanto dantes havia aquela família, agora não. Agora a pessoa chega aqui, vai</p>

FACTORES QUALIFICADORES DA PERDA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	para o seu local de trabalho, tenta cumprir com o que tem a cumprir, e o que está ao lado, está ao lado e prontos. (Ent. 36)

Destacam-se factores associados à gestão dos RH, em particular à trajectória profissional interna, sendo referenciados exactamente os mesmos elementos acima explicitados como qualificadores da pertença, agora de forma inversa, ou seja: a não concretização das expectativas pessoais aquando da entrada na empresa, designadamente em termos do valor da remuneração, das regalias sociais e do conteúdo do trabalho. Os discursos expressam causas explicativas da deterioração da trajectória dos sujeitos que radicam em opções empresariais, nunca sendo referida qualquer razão associada à acção individual. Os indivíduos procedem, deste modo, a uma externalização verbal de causas.

Finalmente, temos factores associados à empresa em si, mais concretamente, à perda da sua importância no mercado. Os trabalhadores manifestam uma certa apreensão face às mudanças que a Electrotensão vivencia de forma permanente. Este sentimento de dúvida e de incerteza face às mudanças deve ser enquadrado no momento histórico da vida da empresa quando realizámos as entrevistas: uma fase em que a administração da empresa foi assumida por novos dirigentes, os quais vieram substituir um corpo de administradores que a ela presidiu durante um período muito prolongado de tempo. Esta nova liderança é encarada com apreensão e alguma desconfiança pelos trabalhadores, devido ao facto de estarem familiarizados com os anteriores dirigentes¹⁰.

A história da empresa constitui um indicador interessante de análise do seu papel enquanto agência de socialização, incluindo a transmissão e consolidação de valores. Assim, procurámos perceber o que marca os sujeitos em termos da vivência passada relativamente à empresa e se os episódios e recordações que referem são qualificados positiva ou negativamente, o que nos permitiu analisar as suas percepções face à história da empresa.

Verifica-se, neste domínio, uma concentração dos discursos dos sujeitos em factos e períodos assinaláveis de crescimento da empresa, bem como em momentos

¹⁰ Para um maior desenvolvimento, v. o capítulo 2, no qual explicitamos as mudanças ocorridas na Electrotensão e no grupo Fasetel ao nível da sua estratégia de gestão.

conturbados da política nacional que teve reflexos no tecido empresarial, como é o caso do 25 de Abril de 1974 (20 indivíduos). Temos outro conjunto de trabalhadores que destaca as dinâmicas de interacção geradas no interior da empresa, por via, designadamente, das actividades de lazer que promove, das festas de Natal ou de líderes carismáticos que os trabalhadores tiveram, no passado, como superiores hierárquicos (16 sujeitos). Mais residual é o conjunto de representações relativas a práticas associadas à gestão dos RH, como é o caso da entrega de prémios de carreira e de a empresa facultar determinadas regalias sociais (7). Temos, finalmente, um conjunto de sujeitos que considera não haver nada de marcante a assinalar, o que é, de algum modo, uma manifestação de não ligação à empresa (14 trabalhadores). Destes, 9 detêm um discurso marcado por manifestações de perda do sentimento de pertença, que são, aqui, reforçadas.

Na esmagadora maioria dos casos, estamos perante uma qualificação positiva dos episódios descritos, que é bastante nítida em 27 dos discursos.

Quadro 9.13

Factos e momentos na história da empresa

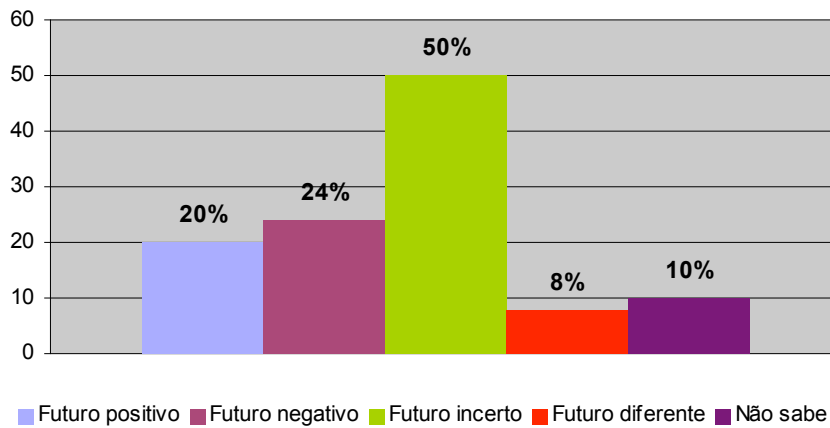
DOMÍNIOS DOS FACTOS E MOMENTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
História e evolução da empresa	<p>e: Da história toda da Electro que conhece, há momentos que se lembre, que lhe tenham ficado na memória?</p> <p>E: É sempre o dia-a-dia, nunca me meti em nada. Nunca me meti em apertos, em relação à empresa não há momentos assim. Houve os momentos da altura do 25 de Abril que eu também quero esquecer. Aquela história de tomar conta da empresa, prender os patrões, passei por essa fase. Até correu muito bem, porque a empresa não foi nacionalizada, porque se ela tivesse sido nacionalizada acredito que já tivesse fechado. Se isto fosse nacionalizado bem que ia abaixo. E os patrões estiveram presos, ficaram uma noite presos, pelo pessoal, toda a gente, e eu também, inclusive, não sabendo o que estava a fazer, eu prendi os patrões cá dentro, estava no meio deles. Era novo, devia ter 17, 18 anos, sabia lá o que era política, meti-me sempre no meu trabalho, e nunca me meti em políticas, mas havia pessoas aí que tentaram pôr isto assim um bocado abanado. (Ent. 14)</p> <p>e: Em relação à empresa, já está aqui há muitos anos, há assim momentos da história da empresa que se lembre?</p> <p>E: Há, principalmente o 25 de Abril. Foi um momento que me recorda bem. No dia em que se deu o 25 de Abril, a direcção deu-nos 1000\$ de aumento a cada um. Naquela altura, há 26 anos, já era muito dinheiro. Foi o momento que me recorda mais aqui na empresa. Nunca me esqueço. Depois foi-se prolongando com a revolução. Houve aí uma certa altura em que andava tudo às voltas e prenderam a direcção, os antigos directores, que já morreram. Depois não deu em nada e acabou tudo em bem. (Ent. 41)</p>
Dinâmicas de interacção	<p>e: Em termos da Electro, dos seis anos que trabalha aqui na Electro, há momentos da história da empresa que se recorda?</p> <p>E: Recordo-me, principalmente, que isto era totalmente diferente, quando tínhamos aqui uma pessoa que era director de fabrico, que era uma pessoa que percebia de tudo, percebia</p>

DOMÍNIOS DOS FACTOS E MOMENTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>mesmo de tudo, se uma pessoa não soubesse alguma coisa ele ensinava, e tanto que a gente, quando entrámos cá para dentro, ele e o Sr. A deram, a mim e, quem entrou comigo, género umas aulas de apoio. Prontos, era uma pessoa que uma pessoa, sempre que precisava, perguntava era uma pessoa que, praticamente, percebia de tudo. Neste momento eu vejo, prontos, posso dizer assim, eu vejo mais pessoas a não perceber do que a perceber. (Ent. 17)</p> <p>e: Dos dez anos que tem aqui da empresa há momentos ou histórias de que se lembre, que tenham ficado na sua memória?</p> <p>E: Bastantes. Olhe, eu gosto de ouvir música e estava a ouvir música, deparava comigo a fazer um bocado de poesia. E tenho aí um colega que também é a mesma coisa. E dantes à noite havia momentos em que o serviço rendia melhor. Fazíamos assim uma "pausazinha" e punham-nos a fazer poesia. Ele é uma barra, mesmo. É demais! Para mim é um dos grandes amigos que eu tenho aqui dentro. (Ent. 38)</p>
Gestão dos RH	<p>E: Houve um momento histórico par mim que foi receber o relógio de 25 anos na empresa. Isso foi um momento para mim também muito importante.</p> <p>e: Como é que foi?</p> <p>E: Fomos todos lá acima e o próprio A [nome do administrador], juntamente com outros directores, chamaram-nos um por um e deram-nos o relógio. Prontos, isso par mim foi um orgulho muito grande, porque hoje em dia não sei se haverá pessoas que aguentem, nesta parte da juventude, que andem 25 anos numa empresa, assim seguidos. Isso conta muito. Portanto, verdadeiramente a nossa vida passámo-la aqui. E isso, prontos, foi o momento histórico, para mim foi esse. Esse relógio foi uma satisfação imensa que eu tive. Porque nunca tive essa possibilidade na minha vida. 25 anos, portanto, são 25 anos. Sabe bem. (Ent. 6)</p> <p>E: Em poucas empresas se passava como aqui na altura do prémio de mérito. Nós tínhamos umas salas de inactividade, que era assim: eu acabava de realizar o trabalho, o chefe não tinha nada para eu fazer, mandava-me para a sala de inactividade. Estava aqui a jogar dominó com outros que estavam a ler o jornal. (Ent. 36)</p>
Não manifestação de qualquer episódio	<p>e: Em termos da história da empresa, há alguns momentos, ou histórias que conheça, porque tenha passado dentro da empresa?</p> <p>E: Não há assim nada que marque, quer dizer, tirando as situações normais e corriqueiras, que são tão frequentes que a pessoa já nem chama situações, não vejo assim nada. (Ent. 26)</p>

Podemos concluir que os factores mais referidos pelos sujeitos na qualificação da empresa se associam, quer à empresa em si, no abstracto (enquanto entidade), quer às dinâmicas de interacção vivenciadas com colegas e chefias. Os aspectos qualificados positivamente são encarados, na sua maioria, com nostalgia, como acontecimentos que fazem parte do passado.

O último item em questão, relativo à pertença à empresa, prende-se com as manifestações dos sujeitos quanto ao futuro da mesma.

Figura 9.2
Futuro da empresa



N= 50

É nítida a incerteza que os sujeitos manifestam face ao futuro da empresa, associada às constantes mudanças a que têm vindo a assistir. Pensamos que esta postura pode ser explicada por dois factores. Por um lado, pelo facto de, como já referimos, a empresa ter, à data da realização das entrevistas, um novo conselho de administração que, ao contrário do ocorrido na história passada, não é ocupado, nos lugares dirigentes de topo, por pessoas que sempre trabalharam na empresa e que vivenciaram um percurso profissional ascensional no seu interior. Por outro lado, por o grupo Electrotensão estar, também na mesma altura, num processo negocial de alienação de uma parte do seu capital a um grupo empresarial estrangeiro, a qual não se chegou a concretizar. A reacção dos sujeitos a esta opção de gestão estratégica associa-se ao receio de perderem o seu emprego, ao facto de o grupo empresarial deixar de ter um cariz nacional e de os seus principais accionistas serem pessoas carismáticas do tecido empresarial português. É ainda de salientar que a administração da empresa encetou, na altura, um conjunto de mudanças – nomeadamente, de cariz organizacional, ao nível da gestão dos RH e da tomada de opções estratégicas em termos do par produto/ mercado – que são percebidas pelos sujeitos de forma confusa, na medida em que não têm noção da natureza das mudanças e das razões a elas subjacentes. Aumenta, deste modo, a incerteza face ao futuro da empresa e, conseqüentemente, também quanto ao futuro dos próprios sujeitos, pois fazem referência a factores que podem ter conseqüências na sua situação profissional e sobre os quais não têm controlo. Não nos parece que estejamos perante uma atitude de resistência à mudança, mas de uma vivência

permanente da incerteza. Um dos factores que poderá contribuir para esta atitude é o parco desenvolvimento de práticas de comunicação e informação, por nós constatado, não apenas quando as analisámos no âmbito da gestão dos RH (v. capítulo 3), mas também quando verificámos que os sujeitos afirmam não ter qualquer informação sobre os resultados da sua direcção, da empresa, nem do seu trabalho.

O conjunto de sujeitos que encara o futuro da Electrotensão negativamente, considera a nova administração do grupo empresarial “incompetente” e “distante” dos trabalhadores e critica algumas das opções de gestão dos RH, como é o caso do recurso “abusivo” à contratação de trabalhadores ao abrigo do regime de trabalho temporário. Por outro lado, alguns trabalhadores referem que as empresas do grupo filiadas no estrangeiro poderão vir a ser unidades fabris responsáveis pela produção que é, actualmente, realizada em Portugal, por força da vantagem comparativa assente no preço da mão-de-obra. Outros afirmam, ainda, que se assiste à perda de qualidade dos produtos, o que poderá, a prazo, pôr em risco a sobrevivência da empresa. Uma óptica diferente é assumida por 4 indivíduos que manifestam cenários de mudança não muito distantes de algumas das opções actuais da empresa: afirmam, nomeadamente, que o seu futuro passará por uma lógica de desindustrialização em prol do desenvolvimento dos serviços e pela aposta em novas tecnologias e em actividades de I&D.

Quadro 9.14
Qualificação do futuro da empresa^{a)}

TIPO DE QUALIFICATIVOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Positivo	<p>e: O que é que pensa acerca do futuro aqui da empresa? E: Bem, eu gostava que isto melhorasse, que fosse tudo bom. Eu não sei o que se passa. Se eles informassem, eu não sei, não posso dizer se são boas ou não. Para já, para mim, é bom, porque pagam sempre ao fim do mês. (...) A ideia que eu posso ter, para mim, é que isto vai, futuramente, ser maior. Vai crescer. A tendência é para crescer, não é para diminuir. (Ent. 30)</p>
Negativo	<p>e: O que é que pensa acerca do futuro desta empresa? E: Para mim são 5 anos de vida, mas quem sou eu, digamos, para estar a fazer um cálculo desses. Para mim, dura 5 anos, digamos, as atitudes... a maneira que eles têm, as atitudes que têm tomado, que será só fazer montagens cá dentro e fazer o fabrico todo lá fora. Só que uma coisa é certa: a qualidade do nosso material vai perder mais de 70%. (Ent. 4)</p> <p>e: Como é que conseguiu este emprego na Electro? E: Posso-lhe dizer que, com o vínculo familiar, já estamos aqui há 80 anos, quase. O meu avô</p>

TIPO DE QUALIFICATIVOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>saiu daqui com 44 anos de empresa. Quer dizer, pronto, do nascimento. Porque a empresa, ele veio dali, que era os motores, depois vieram para aqui e começou a empresa a nascer e agora parece que a estou a ver a morrer.</p> <p>e: Augura um mau final a esta empresa?</p> <p>E: Pelo menos é o que se prevê.</p> <p>e: Como é que vê o futuro aqui da Electro?</p> <p>E: Vejo um futuro negro, por tudo o que está a acontecer, o que já vinha acontecendo e agora não estou a ver nada de melhor. Estou mas é a ver as coisas a piorar.</p> <p>(...)</p> <p>Ao fim e ao cabo, o que se via nesta empresa, que ela foi criada do zero, era que havia uma afinidade de padrões com a própria empresa, isto, ao fim e ao cabo, era um filho. E agora o que se vê, por motivos capitalistas ou coisa que o valha, eu penso que as pessoas só lhes interessa o lucro, eles nem sabem o que é um transformador. A empresa para eles é um ramo de negócio, mais nada.</p> <p>(...)</p> <p>Vejo o galopar da empresa para o abismo. Dá-me essa impressão.</p> <p>Que galopa para o abismo, espero que não... Não por mim que estou com 53 anos e se calhar não chegarei ao abismo. Isto já não vem de agora.</p> <p>(Ent. 44)</p>
Incerto	<p>e: E o que é que pensa acerca do futuro da Electro?</p> <p>E: Eu nem sei responder ao futuro da Electro, nem ao futuro do país. Está tudo um pouco turbulento, muitas empresas fecham. Trabalha-se muito agora com coisas compradas ao exterior. Trabalha-se muito a nível da CEE, portanto, a Comunidade Europeia assim obriga. Há que comprar aos outros países para os outros países nos comprar a nós e é por isso que a gente fica assim naquela... não sei o que é que virá a ser disto.</p> <p>(Ent. 1)</p> <p>e: O que é que pensa do futuro da Electro?</p> <p>E: É um bocado difícil a gente prever o futuro da Electro. Já trabalho aqui há 27 anos, mesmo até próximo do 25 de Abril, nunca houve danos, nunca teve nada. Daqui para a frente não sei. Dá-me a impressão que as coisas talvez não estejam a correr tão bem como deviam estar. É o que se fala, não sei. Mas não sei, não faço ideia. Hoje é muito difícil, nós hoje vamos ao jornal e empresas tão grandes como a Electro acabam. Empresas, se calhar mais pequenas, de um momento para o outro fecharam, porque não têm trabalho.</p> <p>(Ent. 31)</p>
Diferente	<p>e: E o que é que pensa acerca do futuro aqui da empresa?</p> <p>E: O futuro da empresa... Ora bem, há colegas que vêem o futuro da empresa como um futuro sombrio. Eu não vejo. A empresa no futuro vai-se transformar, isto é a minha opinião, vai-se transformar não numa empresa industrial mas sim uma empresa de prestações de serviços.</p> <p>e: Ai é? Acha que isso vai acontecer?</p> <p>E: O futuro da empresa, na minha maneira de ver, é fazer projectos. Quando eu vejo eles todos os anos a eliminar uma actividade, vejo o futuro da empresa por esse lado.</p> <p>(Ent. 8)</p>

a) Optámos por não incluir extractos de algumas das entrevistas dos 5 sujeitos que manifestam não saber qual será o futuro da empresa, na medida em que não têm qualquer relevância ilustrativa.

A título de síntese, podemos afirmar que a empresa assume um papel importante nas manifestações de pertença dos trabalhadores, embora, por força das mudanças que tem vivenciado e da escassa informação de que os indivíduos

dispõem, se verifique existirem atitudes de incerteza e de indefinição, a par de uma postura pessimista quanto ao futuro.

Quer positiva, quer negativamente, a ligação à empresa é significativa, e está patente na partilha de um percurso histórico que é comum aos trajectos dos sujeitos. As próprias manifestações de perda do sentimento de pertença são, de algum modo, manifestações de pertença, pois é com pesar, e não com indiferença, que a maioria dos sujeitos verbalizam a sua percepção face às mudanças ocorridas.

2.2.2. A ligação à direcção: a importância do enquadramento organizacional directo

Na abordagem da pertença organizacional, optámos por não distinguir a pertença à direcção e às equipas no interior dos sectores respectivos, na medida em que as direcções de dimensão mais reduzida – Fabricações Mecânicas e Aparelhagem de Alta Tensão e Subestações Móveis – não têm uma divisão estanque e clara das equipas de trabalho, e, em relação às restantes três direcções, já retivemos esta diferenciação organizacional interna na análise do grupo subjectivo de pertença. O que acaba por acontecer é que, no caso das duas primeiras direcções, os sujeitos se referem à direcção e, nas outras três, manifestam-se, predominantemente, em relação à equipa ou sector onde se enquadram, o que também esteve na base da nossa opção por este tratamento conjunto. Para alguns dos serralheiros soldadores que exercem a sua actividade nas direcções Transformadores de Potência, Transformadores de Distribuição e Aparelhagem de Média Tensão as manifestações de pertença neste domínio são estruturadas por uma delimitação organizacional que já não existe, ou seja, por referência a um sector no qual se efectuava o trabalho integral de chaparia para os três produtos que são fabricados actualmente de forma autónoma em cada uma das referidas direcções. Retemo-la aqui, pois as dinâmicas de socialização e de interacção quotidiana também se posicionam, para estes sujeitos, em torno desta unidade organizacional, ainda que já não exista do ponto de vista formal.

A tipificação dos factores qualificadores de pertença resulta de uma análise dos discursos dos sujeitos relativamente, não apenas ao que singulariza a direcção, mas também ao que a diferencia das restantes. Como a pertença a determinados grupos tem subjacente a exclusão de outros, é fundamental perceber as formas de identificação também pela distinção e não, exclusivamente, pela semelhança. Neste sentido, os factores referidos, são, simultaneamente, qualificadores da pertença e da

não pertença. Afirmar o que confere singularidade ao grupo de pertença é, de forma indirecta, excluir outros grupos dessa singularidade, seja ela qualificada positivamente, negativamente, ou, ainda, de forma neutra.

Quadro 9.15
Factores qualificadores da pertença organizacional

Factores qualificadores	Qualidades dos sujeitos e interacção interna		Qualidade do desempenho do trabalho		Condições materiais de trabalho		Especificidade e do trabalho realizado		Ausência de diferenciação das restantes direcções	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Qualificação positiva	17	34	6	12	5	10	0	-	0	-
Qualificação negativa	4	8	5	10	6	12	0	-	0	-
Qualificação ausente	0	-	0	-	0	-	11	22	2	4

N= 50

Fabricações Mecânicas
(47.1%)

Transformadores de Potência
(60%)

Transformadores de Distribuição
(72.7%)

O factor mais destacado na qualificação positiva da pertença organizacional está relacionado com as dinâmicas de interacção interna e de constituição de laços de amizade entre os sujeitos. Por seu turno, são qualificados, negativamente, de forma quase equitativa, o mesmo factor (destacando-se a crítica aos estilos de liderança das chefias directas ou a falta de solidariedade entre os colegas), as más condições de higiene e segurança e a perda de qualidade do trabalho realizado. Finalmente, 11 sujeitos não manifestam qualquer tipo de significação particular, afirmando que a única distinção é a especificidade associada ao tipo de trabalho realizado.

Quadro 9.16
Factores qualificadores da pertença organizacional^{a)}

FACTORES QUALIFICADORES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Qualidades dos sujeitos e da interacção interna	<p>E: Aqui na Electro, o FM é o local onde me parece (sou um bocado suspeito para dizer isto, porque estou inserido nele), mas parece-me o local onde as pessoas são mais sinceras e amigas umas para as outras. (Ent. 2)</p> <p>E: E portanto, nós estamos aqui num ambiente quase que familiar, pode-se considerar familiar, a fazer qualquer obra. (...)</p> <p>e: Como é que caracteriza as relações aqui entre as pessoas do FM?</p> <p>E: Muito boas. A nível da empresa é a melhor. Pode-se correr qualquer secção cá dentro mas... ainda não há, ainda não há a que se chegue à nossa. (Ent. 7)</p>

FACTORES QUALIFICACIONAIS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>e: Como é que são as relações no seu sector entre as pessoas? E: Um bocado más. Acho que não são leais. Só se criticam uns aos outros. (Ent. 27)</p>
Qualidade do desempenho do trabalho	<p>E: Quando as bobines vêm mal de lá de baixo é mau para nós, cria uma má imagem para a bobinagem. Quando uma bobine calha mal cria má imagem para todos, não é só para um. Depois dizem assim: "A bobinagem não vale nada". Eu falo com o chefe, que é para não deixar a má imagem que há de nós e tentar mudar a nossa imagem. Porque ganhamos todos. E eu quero, faço, resolvo e vejo que tenham uma imagem boa. Por exemplo, um transformador chega ao laboratório, o que é que eles dizem: a asneira é da bobinagem. E chega-se à conclusão que não é, está errado. Nunca havia de se pôr essa hipótese. Vamos ver. A bobinagem tem má imagem no TG e isso tem consequência em tudo: em termos de ambiente, de aumentos. (Ent. 15)</p> <p>e: O que é diferencia o MT das outras divisões que há aqui? E: O MT, aqui esta divisão, para mim, é uma divisão com qualidade de trabalho. Acho que mais do que outras. Em termos de produto, é um produto que nós temos que andar mais ou menos limpos, por causa do produto. Enquanto há aí algumas, lá em baixo no FC, aquilo é só de martelo e de rebarbadeira. Aqui é um local limpo, um lugar, até lhe posso dizer, bonito, o chão todo pintadinho. Você vai lá abaixo é ferro por todo o lado, é lixo por todo o lado e aqui é asseado e tem qualidade. (Ent. 50)</p>
Condições materiais do trabalho	<p>E: Eu não quero dizer que as pessoas lá fora que não trabalhem melhor, que trabalhem pior do que nós, mas talvez não tenham as mesmas condições que se tem aqui. Aqui, além de maquinaria, na questão de ferramentas nós estamos muito bem equipados. E eu vejo, porque eu falo com pessoas da mesma arte lá fora e já passei por oficinas noutros tempos lá fora e via a dificuldade que um operário tinha para adquirir uma peça de ferramenta. Nós vamos ali ao ferramenteiro, portanto, aqui este sector, sector de afiamentos, não nos falta nada. Vamos aqui à secção de verificação, onde temos todos os aparelhos de medida, portanto, lá fora nem qualquer oficina está equipada com essas ferramentas. E isso torna-se uma dificuldade a quem trabalha, portanto se a pessoa estiver bem equipada dá um rendimento superior! Portanto, é o caso daqui, esta divisão. (Ent. 1)</p> <p>E: Esta parte aqui em relação à outra está um bocado mais mal vista pela chefia. Acho que dão mais importância àquela parte e dão menos importância à parte do transformador. Daquele lado ali puseram ar condicionado, tem tudo de bom. Enquanto neste lado não: é alternador, é portas abertas; não há condições de trabalho. (Ent. 24)</p>
Especificidade do trabalho realizado	<p>e: O que é distingue o TI das outras divisões? E: O que distingue é o trabalho que fazem que é diferente. São trabalhos diferentes, por exemplo, o MT é um trabalho diferente do TI, o TG é quase igual, quase, porque são transformadores maiores, mas é diferente. (Ent. 31)</p> <p>e: O que é diferencia o TI das outras divisões? E: As funções que efectuam. (Ent. 40)</p>

a) Optámos por não proceder à diferenciação do pendor da qualificação (positiva, negativa e ausente), na medida em que a leitura dos extractos permite a sua identificação imediata; não procedemos, igualmente, à inclusão de extractos de algumas das entrevistas dos sujeitos que afirmam que a direcção onde exercem a sua actividade não se diferencia das restantes, na medida em que são, apenas, respostas de negação, não tendo qualquer relevância ilustrativa.

Atendendo ao facto de estarmos aqui a reflectir sobre o enquadramento organizacional directo, impõe-se explicitar algumas especificidades que destacamos da leitura do quadro 9.15: a qualificação positiva associada à interacção interna agrega a totalidade dos trabalhadores da direcção Fabricações Mecânicas e 47.1% dos discursos dos trabalhadores classificados nesta categoria, o que se prende com a representação dos sujeitos da direcção “como uma família”, como já tivemos oportunidade de referir; quanto aos factores qualificados negativamente, assume um peso destacado a direcção Transformadores de Potência, por algumas das razões já por nós referidas; finalmente, refira-se a importância dos indivíduos da direcção Transformadores de Distribuição, que assumem uma postura mais neutra e, de alguma forma, indicativa de uma certa indiferença face ao enquadramento organizacional.

De forma a reforçarmos a análise da ligação do sujeito ao enquadramento organizacional directo, procurámos perceber a força da pertença organizacional a partir da importância que os sujeitos consideram que a direcção tem nos resultados da empresa. Assim, 39 sujeitos referem-na, por ter um impacto positivo ao nível financeiro (21 sujeitos) e pelo facto de o subproduto ou produto fabricado ser essencial ao produto final, condicionando o decorrer do processo produtivo (18). Destacam-se, aqui, os trabalhadores da direcção Transformadores de Potência, que condensam 13 das respostas no primeiro caso e 8 no segundo. Se, à partida, parece um pouco paradoxal, pois os trabalhadores desta direcção são os mais críticos face à empresa e à direcção, é interessante concluir que não deixam de salientar a importância daquela para a empresa, o que vem a corroborar a nossa aceção de que a pertença não está, unicamente, associada a factores positivos. Temos um conjunto mais residual de respostas com a seguinte distribuição das manifestações: todos os sectores/ direcções são importantes (12), o que indicia uma representação, de algum modo, indiferenciada; outras direcções da empresa são mais importantes (3), o que é ilustrativo de um reconhecimento da centralidade do outro, o que constitui, no entanto, um tipo de percepção muito pouco significativa na nossa amostra.

Quadro 9.17

Força da pertença na dinâmica organizacional

FORÇA DA PERTENÇA	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
O sector/ a direcção é importante	<p>e: Qual é a importância da divisão do AP [<i>Aparelhagem de Alta Tensão e Subestações Móveis</i>] nos resultados da empresa?</p> <p>E: Eu acho que é o fermento para o bolo da empresa. Pelo menos tem sido ou vai ser um bocado a aposta da empresa, esta divisão, porque estão a juntar isto, porque se calhar reparar coisas velhas é uma coisa que deve dar muito dinheiro, equipamentos de alta rodagem. Mas acho que é uma área que faz parte da Electro que era se calhar a electricidade, os motores, os elevadores, há uns anos acho que era isso que sucedia, a parte eléctrica, acho que era um ponto básico lá na empresa de troca e é natural que eles apostem. (Ent. 9)</p> <p>e: E qual é a importância do TG no resultado da empresa?</p> <p>E: É grande. Para mim o TG deve ser a divisão que dá mais lucro. Porque vende transformadores muito grandes e isso dá muita base de manobra. Mas a ideia que se tem é errada, porque, para mim, é a secção que mais dinheiro dá e é a secção que tem os salários mais baixos. (...)</p> <p>e: E qual é a importância da bobinagem?</p> <p>E: É a mãe, porque se não tiver bobines não pode fazer um transformador. É a bobinagem e os cartões, mas mais é a bobinagem. É mais, porque se uma bobine dá raia chega ali e está tudo estragado. Não pode haver o mínimo descuido. Basta haver uma barra que passe picada, que a gente não vê e dá o estouro logo. (Ent. 15)</p>
Todos os sectores/ direcções são importantes	<p>e: Que importância é que acha que tem o MT para os resultados da Electro?</p> <p>E: São os lucros, os lucros que tem.</p> <p>e: É mais importante que qualquer uma das outras ou acha que é igual?</p> <p>E: Eu acho que é igual. O lucro é o mesmo. (Ent. 49)</p>
Há outros sectores/ direcções mais importantes	<p>e: Acha que é uma divisão mais importante do que as outras?</p> <p>E: Não, é capaz de haver algumas com mais importância, dizem que os transformadores é o elo maior daqui da Electro, talvez pelo montante em si, que os transformadores custam. (Ent. 50)</p>

Um apontamento final relativamente à pertença à direcção vai para o posicionamento dos sujeitos face ao encerramento, formalmente anunciado, da direcção Fabricações Mecânicas, mantendo-se, na Electrotensão, apenas uma equipa restrita de trabalhadores desta direcção que será responsável pela manutenção dos equipamentos e o fabrico de uma ou outra peça.

Quando tomámos conhecimento desta decisão, optámos por incorporar no guião da entrevista um conjunto de questões acerca dela, a colocar aos trabalhadores da referida direcção. Curiosamente, deparámo-nos com a expressão espontânea de opiniões por parte de trabalhadores externos à direcção, pelo que decidimos tipificá-las na íntegra.

Quadro 9.18
Posicionamento face ao encerramento da direcção
Fabricações Mecânicas por pertença organizacional

Razões justificativas do não encerramento	Qualidade do desempenho		Dispositivos técnicos disponíveis	
	N	%	N	%
Pertença organizacional				
Trabalhadores da direcção Fabricações Mecânicas	6	42.9	5	35.7
Trabalhadores de outras direcções da empresa	6	42.9	1	7.1

N=14

O encerramento desta direcção para os trabalhadores que nela exercem actividade está associado a um sentimento de perda de ligação a uma empresa onde trabalharam uma vida, uma empresa socialmente prestigiada, que agora os “manda embora”, o que acarreta uma perda potencial e involuntária da centralidade da pertença organizacional.

A discordância com a decisão tomada é comum a todos os trabalhadores aqui em questão, preponderando o argumento associado à qualidade do trabalho realizado em produtos imprescindíveis à empresa, cuja substituição, por externalização (a opção da empresa), é difícil de concretizar. São ainda referidos: o facto de a direcção se encontrar muito bem equipada do ponto de vista dos equipamentos e dos instrumentos de medida e precisão; o facto de estar dotada de trabalhadores excepcionais do ponto de vista do desempenho profissional. A este tipo de manifestação não é alheio o facto de a direcção em causa ter sido, no passado, extremamente respeitada no interior da Electrotensão, tendo recebido visitas de figuras públicas (designadamente, o então Presidente da República, General Ramalho Eanes). As opções da empresa de flexibilidade por externalização do tipo de produção que a direcção assegurava (de forma totalmente autónoma, comparativamente às restantes direcções em análise) não é compreendida por nenhum dos seus trabalhadores, como é visível nos extractos ilustrativos da entrevista que apresentamos¹¹.

¹¹ Optámos por apresentar um conjunto mais longo de extractos de apenas um entrevistado, de forma a ilustrar, de uma maneira mais explícita, a problemática em causa. É curioso ter presente que os extractos são de um trabalhador estratégico que a empresa não perspectiva dispensar. Trata-se de um trabalhador amplamente elogiado pelos superiores hierárquicos directos e intermédios, que tivemos oportunidade, em vários momentos, de observar a desempenhar uma actividade de análise técnica de produtos de elevado grau de complexidade e exigência. Assistimos, inclusive, durante várias semanas, ao trabalho deste sujeito, no acabamento de um molde.

Quadro 9.19

Posicionamento face ao encerramento da direcção Fabricações Mecânicas

EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
<p>E: Eu fiquei triste, olhando à situação.</p> <p>e: Agora?</p> <p>E: Sim. No inquérito que fiz lá em cima pus o meu nome. Não me importa que eles me chamem lá em cima. Pus o meu nome. Estou muito triste com o fechar desta secção! Eu disse que ando aqui há 33 anos e ultimamente só estava triste, nunca estive triste com a chefia, nunca, os meus chefes foram sempre meus amigos, nunca me faltou um tostão em horas, tudo, em aumentos, tudo. Não tenho nada a dizer. Só estou muito triste por fechar a divisão. Eu ao fim não sabia que não se havia de assinar mas eu assinei. Estava tão nervoso que assinei. Prontos, foi assinado.</p> <p>(...)</p> <p>e: Porque é que acha que a empresa decidiu fechar isto?</p> <p>E: Eu acho que é triste, porque nós se fossemos fracos operários aqui a trabalhar, tudo bem. Não servíamos, há lá fora quem trabalhe melhor. Mas agora eu não vejo serviço que venha de lá de fora melhor do que o nosso. E custa, depois de a gente estar equipado aqui com certas máquinas, custa ver isto a fechar! Porque eu sei de antemão que quando isto fechar as outras divisões vão-se começar a queixar aí e já não vai a tempo! Ou a empresa depois se moderniza com muitas máquinas, e depois vai buscar os operários que mandou embora! Não pode ser. E custa muito formar um operário com comando numérico, ou para um torno simples.</p> <p>(...)</p> <p>Porque a gente, estamos até um certo modo cultivados naquilo que vamos fazer. Logo ao princípio, quando recebemos o desenho para fazer a peça. E portanto, nós estamos aqui num ambiente quase que familiar, pode-se considerar familiar, a fazer qualquer obra.</p> <p>(...)</p> <p>E é isto que me custa. Isto tudo que me custa. Encaixar na cabeça como é que isto pode fechar!</p> <p>e: Porque é que acha que a empresa decidiu isso?</p> <p>E: A empresa decidiu, porque isto é assim. Enquanto que a nossa taxa horária, temos aqui uma taxa horária, por exemplo, cinco mil escudos, pode haver quem faça lá fora a 3 contos. Mas depois, aquilo que vem de lá de fora, vai corresponder às tolerâncias que a empresa pede e à qualidade que eles pedem de acabamentos para os certificados que eles têm aqui de qualidade? Porque não adianta nada a gente adquirir um certificado de qualidade se depois dali para a frente começa a fazer mal, é mau! É mau, porque há uma peça simples que vai para um disjuntor. O disjuntor vai para uma central hidroeléctrica. Mas como alguma coisa passou que na tolerância não foi medida ele pode não funcionar. Em lugar de fazer 20000 disparos faz só 5000. E ao fim de 5000 está na sucata. E depois, o critério da empresa? A imagem da empresa fica deteriorada! Isto é que é mau, muito mau! E eu estou a ver isto tudo com um futuro negro. Não sei pá! Não é o desistir. Depois estou mais próximo da reforma do que os outros. Mas o que me custa é os jovens, que ainda há muitos jovens nesta empresa que podiam ter um futuro aqui nas máquinas e não o tem.</p> <p>(...)</p> <p>e: Então acha que o FM tinha condições para continuar?</p> <p>E: Eu acho que sim, embora não com o mesmo número de máquinas mas a metade. Nem que trabalhasse com metade das máquinas, escolher as mais rendáveis, aquelas que executam o trabalho que há necessidade de precisão aqui. Porque há trabalho de precisão aqui. Que há necessidade. Que eu sei que eles vão ter dificuldade, que ninguém ponha dúvida. Esse trabalho de precisão era feito cá dentro. E o outro, que pode ser executado lá fora, é executado lá fora. Pronto, a taxa horária é mais barata, tudo bem, pronto. Mas esse trabalho, que exige muita qualidade, que só ao fim de uns anos é que nós conseguimos chegar mesmo ao topo, àquele topo de dizer assim: "esta peça vai para lá, vai ser montada e fica bem". Isso foi durante muitos anos. Tivemos muitas dificuldades.</p> <p>(...)</p> <p>É triste. E por isso é que eu escrevi lá: sinto-me triste. A palavra, não é para eles tomarem mal da palavra que eu escrevi mas sinto-me triste. Disse a verdade.</p> <p>(Ent. 7)</p>

Como já tivemos oportunidade de frisar no capítulo 3, esta realidade enquadra-se no conjunto mais vasto de mudanças que têm vindo a ocorrer no interior das empresas, associadas à reconfiguração constante do seu efectivo, as quais têm

consequências, não apenas ao nível dos trajectos dos sujeitos, mas, igualmente, do seu desempenho profissional. O depoimento apresentado é de um trabalhador muito valorizado e reconhecido pelas chefias, mas que não deixa de manifestar o seu desalento e incompreensão face à decisão da empresa. Esta incompreensão, que é comum aos restantes trabalhadores, também está associada, na sua perspectiva, ao facto de a empresa não os informar acerca das suas situações profissionais futuras, mantendo-os na incerteza. A própria chefia directa destes entrevistados comentava connosco não achar correcto ser informada do futuro dos trabalhadores e não ter autorização para lhes transmitir essa informação, vivenciando-se, deste modo, um ambiente de trabalho de apreensão¹². Ainda que, no momento em que realizámos as entrevistas, o processo estivesse em curso, presenciámos, já, algumas das suas repercussões na situação dos trabalhadores, em particular naqueles que permanecem na empresa a efectuar actividades mais desqualificadas. É o caso de um torneiro mecânico que foi recolocado a realizar as actividades de electricista montador, o que é exemplificativo de uma opção de flexibilidade funcional interna.

Linhart (2002) explicita com bastante clareza estas novas realidades que tendem, cada vez mais a caracterizar as empresas, num artigo da imprensa intitulado “trabalho estilhaçado, cidadãos desorientados”. Nele discute as novas opções das empresas, declarando que: “ao contrário de uma ideia feita, os assalariados não temem a mudança. Esta é para eles uma coisa natural; já passaram por importantes evoluções tecnológicas e organizacionais e alguns até abraçam várias culturas. O que os aterroriza é o advento de um mundo que nega tudo quanto remete para formas colectivas de trabalho, para culturas de ofício e de solidariedade. Um mundo que destrói todas as formas protectoras e produtoras de sentido colectivo, capazes de criar sedimentação e espessura social, tudo o que é do domínio da experiência colectiva e contribui para modelar comportamentos cidadãos”.

A direcção Fabricações Mecânicas é, de facto, a direcção da Electrotensão onde os valores colectivos e profissionais são mais fortes, e vai-se, progressivamente, desagregando, por força das prioridades estratégicas da empresa. Assim, os trabalhadores que, no passado, viram a “sua” direcção reconhecida como um modelo de qualidade e perfeição (e, logo, também, o seu trabalho), presenciaram, agora, o seu encerramento e, precisamente, a desestruturação do grupo de pessoas com o qual sempre se identificaram.

¹² Quando realizámos as entrevistas aos trabalhadores, a desmobilização das actividades da direcção era notória, com máquinas paradas e os trabalhadores a passear pelas instalações.

2.3. A pertença profissional

Na medida em que o domínio de análise do nosso objecto de estudo desenvolvido neste capítulo se encontra associado ao exercício profissional, ou seja, às formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho por sujeitos que exercem a sua actividade em domínios profissionais específicos, abordaremos aqui, de forma mais detalhada, esta dimensão da pesquisa.

Assim, procuraremos explicitar um conjunto de questões relativas, essencialmente, a duas esferas da pertença:

- a classificação profissional, ou seja, a designação da profissão como um indicador com manifestações materiais e simbólicas da pertença a um grupo de trabalho, esfera associada aos processos de etiquetagem social;
- a qualificação da pertença profissional, em que diferenciaremos os elementos de identificação e de distinção.

2.3.1. A classificação profissional enquanto indicador de identificação e de distinção no âmbito dos processos de etiquetagem social

Para abordarmos a auto-etiquetagem que os sujeitos efectuem da sua profissão partimos da seguinte questão de partida: “qual é a profissão que tem?”

Face a ela, as representações verbalizadas pelos sujeitos contemplam três tipos diferenciados de classificações.

Quadro 9.20
Auto-etiquetagem da profissão por profissão
(% em coluna)

Profissão	Metalomecânico		Electricista electrificador		Electricista bobinador		Electricista montador		Serralheiro soldador		Serralheiro montador	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Classificação profissional formal	7	100	4	66.7	1	8.3	9	90	3	33.3	4	66.7
Classificação escolar formal	0	-	1	16.7	2	16.7	1	10	0	-	0	-
Classificação concreta	0	-	1	16.7	11	91.7	0	-	8	88.9	2	33.3
	N=7		N=6		N=12		N=10		N=9		N=6	

Como está patente no quadro, os sujeitos distinguem-se do ponto de vista das classificações que atribuem a si próprios em função da profissão desempenhada.

Antes de nos debruçarmos sobre estas diferenças, referimos, desde já, que predomina a auto-etiquetagem associada à classificação profissional formal, ou seja, à

designação das profissões (como electricista ou soldador) ou das categorias profissionais (torneiro mecânico de primeira ou serralheiro qualificado, por exemplo), bem como à classificação concreta, ou seja, por intermédio da actividade de trabalho exercida (como é o caso de serralheiro soldador¹³).

Verifica-se um peso assinalável das classificações profissionais formais nos trabalhadores metalomecânicos¹⁴, electricistas montadores, serralheiros montadores e electricistas electrificadores. Nos discursos dos entrevistados denota-se uma ligação forte ao respectivo domínio profissional e uma interiorização das classificações formalmente instituídas. Para este conjunto de indivíduos, a verbalização da titularidade da profissão constitui, simultaneamente, a manifestação de uma representação directamente associada à materialidade do trabalho. Concretiza-se uma congruência entre acção e cognição, entre prática e representação, a qual é, de algum modo, imposta do exterior por intermédio de uma classificação social. Verifica-se, assim, uma interiorização e uma aceitação cognitiva (e mesmo afectiva) da titularidade profissional.

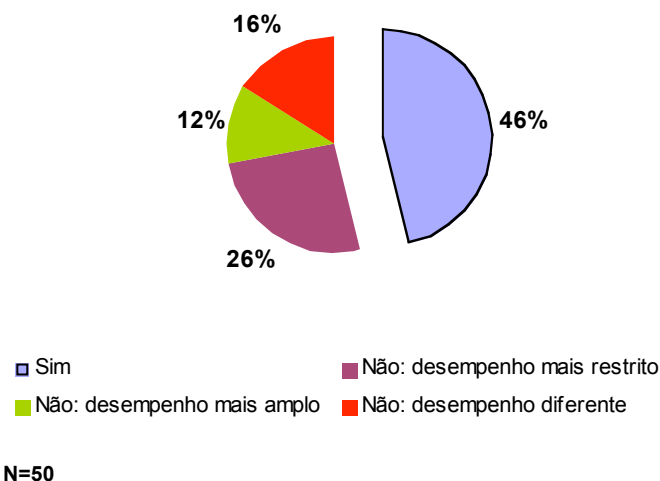
As restantes duas profissões aderem mais a uma classificação que se relaciona com o exercício concreto do trabalho, ainda que por razões diferenciadas. No caso dos serralheiros soldadores, prende-se com uma representação do exercício concreto de acções afectas a duas profissões: serralheiro (montar) e soldador (soldar). Para os electricistas bobinadores, relaciona-se com o facto de considerarem que não estão a exercer a profissão de electricista, mas de bobinador, encarando esta última como menos complexa do que a primeira. Têm, frequentemente, o ponto comparativo do exercício da actividade de electricista no sector da CCOP. Em ambos os casos, consideramos que a expressão de uma classificação concreta, ou seja, associada à actividade de trabalho realizada, está relacionada, de igual modo, com as especificidades da empresa e dos produtos fabricados, os quais não são comuns no tecido industrial do sector.

De forma a obter dos sujeitos uma reacção mais sistemática da coincidência, ou não, entre classificação formal e prática concreta, procurámos perceber se consideram que a designação da profissão que verbalizam é coincidente com o exercício profissional efectivo, ou seja, com a actividade de trabalho.

¹³ A classificação aqui em causa corresponde à tipificação que realizámos, a partir da combinação entre a titularidade da profissão e a titularidade do exercício da actividade de trabalho na empresa, que reúne consenso entre os sujeitos entrevistados. Para um maior desenvolvimento, v. capítulo 5.

¹⁴ Estes profissionais não se auto-intitulam como “metalomecânicos”, mas pelas designações profissionais que agrupamos sob esta designação, como é o caso de mandrilador mecânico, serralheiro mecânico ou torneiro mecânico.

Figura 9.3
Adequação da auto-etiquetagem ao desempenho efectivo



Podemos ver que, ainda que uma parte considerável dos sujeitos afirme que a classificação que atribuiu à sua profissão é coincidente com o exercício profissional, a maioria considera haver uma descoincidência (27 indivíduos, o que corresponde a 54% do total de entrevistados), ainda que por razões diferentes, o que está, em alguns casos, associado às especificidades do exercício profissional. Esta postura é particularmente relevante para os sujeitos que afirmam que o seu desempenho profissional é mais específico do que a respectiva titularidade. Trata-se de uma maioria de electricistas bobinadores e montadores (11, num total de 13), que considera não desempenhar uma actividade na área da electricidade, sendo esta última mais complexa e alargada. Consideramos, novamente, que esta descoincidência se prende com a especificidade dos produtos fabricados, que exige dos profissionais o desenvolvimento de uma aprendizagem e aplicação de saberes no âmbito do respectivo contexto empresarial. Os profissionais metalomecânicos, por seu turno, afirmam a existência de uma adequação, já que as suas actividades são desempenhadas, em moldes semelhantes, noutras empresas. Também denotamos uma concentração profissional nos testemunhos dos sujeitos que consideram que o seu desempenho profissional é diferente da designação da sua profissão: serralheiros montadores e electricistas montadores (5, num total de 8), o que nos parece estar associado, igualmente, às particularidades dos produtos.

Com esta análise, reforçamos a coincidência entre título e exercício profissional de forma mais nítida para os metalomecânicos e para os electricistas electrificadores e a desadequação para os electricistas bobinadores e os serralheiros soldadores, ainda que por razões diferentes, que já tivemos oportunidade de explicitar.

Parece-nos que esta regularidade não é totalmente alheia ao grau de complexidade das actividades de trabalho, nem às qualificações escolares formais detidas pelos indivíduos.

Os trabalhadores metalomecânicos desenvolvem a actividade de mais elevado grau de complexidade – maquinação –, a qual está intimamente associada às máquinas com as quais os sujeitos operam a transformação sobre o objecto. É o caso do torneiro mecânico. Tem de controlar e concretizar as operações sobre o objecto em si, bem como sobre o respectivo equipamento. O título da profissão, porque associado directamente à designação da máquina – torno – e das operações efectuadas – tornear –, é, pelos sujeitos, considerado como adequado e elucidativo da actividade de trabalho.

Já no caso dos electricistas bobinadores, podemos apontar duas razões para a desadequação. Por um lado, os sujeitos afirmam não efectuar qualquer actividade de trabalho de electricidade em si, considerando que esta é mais complexa e se concretiza na efectiva electrificação dos produtos (actividade afecta aos electricistas electrificadores e aos electricistas que concebem esquemas de electrificação para habitações). Como o que os electricistas bobinadores fazem é montar um produto cujos parâmetros estão previamente estabelecidos, não se revêem na designação. Por outro lado, estamos perante sujeitos mais escolarizados e mais novos, detendo o terceiro ciclo do ensino básico (5) e o ensino secundário (3), num total de 12, enquanto que, no caso dos metalomecânicos, temos, para os mesmos níveis de escolaridade, 3 e 0 indivíduos. Os primeiros, ainda que mais jovens, mais escolarizados, desempenham actividades de trabalho com um grau de complexidade mais reduzido, o que acaba por se reflectir nas suas manifestações de não concretização de expectativas de exercício de uma profissão mais qualificada: a de electricista.

Quadro 9.21

Adequação da auto-etiquetagem ao desempenho efectivo

ADEQUAÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Adequação	<p>e: Que profissão é que o Sr. tem? E: Ora bem, a minha profissão é torneiro mecânico. (...) e: Pensa que o nome da profissão é adequado ao trabalho que faz? E: É, porque está muito ligado com mecânica, porque torneiro mecânico, portanto, é um torno.</p>

ADEQUAÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p><i>é uma máquina que torneia, que torneia e como torneia</i>, portanto, em base tudo aquilo que se faz é mais ligado à <i>mecânica</i> eu acho que é um nome adequado à profissão. (Ent. 1)</p> <p>e: Qual é a profissão que tem? E: A minha profissão? Sou electricista industrial. Tirei um curso de 3 anos. (...) e: Pensa que o nome da profissão que tem é adequado ao seu trabalho? E: Há pessoas que dizem: "Ah, este Sr. é electricista", que é de baixa tensão, não é? Está a arranjar avarias em casa. Dizem: "Ah isto aqui é um electricista", não sei quê. e: E o Sr. partilha dessa opinião? E: Não. Eu não partilho dessa opinião, porque já venho de uma formação diferente. Porque sei que há várias áreas de electricidade, não é? E as pessoas não sabem. E, geralmente, um electricista para eles é sempre uma pessoa de baixa tensão, uma pessoa que electrifica só coisas em casa ou postos de electricidade. Eu para mim, um electricista completo tem que ter um curso industrial, alta, baixa e média tensão. e: Que é o seu caso? E: Exactamente. (Ent. 48)</p>
<p>Não adequação – desempenho mais amplo</p>	<p>e: Portanto, qual é a profissão que tem? E: A minha profissão actualmente é serralheiro. (...) e: Pensa que o nome da sua profissão, serralheiro, está adequado ao trabalho que faz? E: Está. Podia ter outro nome técnico, por exemplo... não sei, mas por exemplo, na coisa das reparações, como eu faço, como eu faço o serviço de serralheiro, de montador, por exemplo, às vezes, a gente tem de limar. Por exemplo, o serralheiro montador é um, o serralheiro de estar a limar e a serrar é outro: é serralheiro civil. E depois há uma parte de montagem, é outra, e há uma parte de reparação, é outra, há uma parte de ensaio, é outra. Isso devia de ter outro nome técnico, não era? Porque eu vejo ali os que estão nos ensaios no VQ não são, não são serralheiros, são técnicos. Eles estão a ensaiar os aparelhos que nós montámos. E eu ensaio as peças que montamos nos aparelhos, nos comandos. Ensaio-as no comando com pressões. Devia ter outro nome técnico, não sei. Não vejo qual seria o nome que se podia dar. Mas devia ter outro nome técnico. Para toda a profissão que eu faço, para toda a actividade que eu tenho, desde ensaio, reparar, montar, serrar e limar. E às vezes, até pintar, se for necessário, e até desapertar às vezes fios de electricidade, para meter outros. Prontos, não criaram outro nome, tem que ser aquela. (Ent. 11)</p> <p>e: Qual é a sua profissão? E: Soldador. (...) e: Pensa que o nome da profissão - soldador - é adequado ao trabalho que faz? E: É, só que eu não estou muito enquadrado nessa situação, porque eu, se tenho categoria de soldador, havia só de soldar. (...) Só que aqui dentro a gente faz as duas coisas - monta e solda - e um serralheiro só monta e o soldador só solda e eu faço as duas coisas. (Ent. 14)</p>
<p>Não adequação – desempenho mais restrito</p>	<p>e: Vamos começar pelo princípio Ricardo, que é , qual é a profissão que tem? E: Electricista bobinador. (...) e: Pensa que o nome da sua profissão, de electricista bobinador, é adequado ao trabalho que faz? E: No verdadeiro sentido da palavra, acho que não. e: Porquê? E: Porque não lido com electricidade. Embora a gente trabalhe com materiais de electricidade, não tem contacto nenhum. e: Mas o nome do seu trabalho é electricista bobinador, não foi o que me disse?</p>

ADEQUAÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>E: Bobinador é a única coisa que tem a ver com o serviço. Acho que o electricista está a mais, devia ser só bobinador.</p> <p>e: A designação mais correcta para o seu trabalho era bobinador?</p> <p>E: Sim, é o que eu faço, é bobinar. (Ent. 19)</p> <p>e: Portanto, posso começar pelo princípio que é, qual é a profissão que tem?</p> <p>E: Sou bobinador de BT/AT. (...)</p> <p>e: Em termos da profissão, pensa que o nome de bobinador é adequado ao trabalho que o Maia faz?</p> <p>E: Nunca gostei, para ser sincero, agora, o mais adequado também não lhe sei dizer.</p> <p>e: Não gosta porquê?</p> <p>E: Bobinador, o que é isso? AT, BT, o que é isso?</p> <p>e: E se for electricista bobinador?</p> <p>E: Acho que já se adaptaria melhor, mas também, se calhar, estávamos a mentir um pouco. De electricista não tem nada, eu só vejo o fio e o alicata de corte. (Ent. 37)</p>
<p>Não adequação – desempenho diferente</p>	<p>e: Qual é a profissão que tem?</p> <p>E: Eu aqui tenho a profissão de electricista.</p> <p>e: Electricista mas diz que é dita...</p> <p>e: Dita, porque, realmente, aqui dentro, pronto, a gente somos electricistas e trabalhamos como tal, mas, fundamentalmente, a gente considera um electricista uma pessoa que faz instalações. A gente aqui também as faz, mas dentro da parte eléctrica que nós fazemos aqui, acho que não considero que seja electricista. A gente faz às vezes mais serviço de serralharia do que outra coisa. Montar tubos, porque nós somos montadores electricistas, reparadores e uma série de coisas. Não quer dizer que a gente também não faça. Mas trabalhar directamente com a electricidade, com a corrente, não se trabalha. Não é como lá fora o trabalho de electricista. (Ent. 25)</p> <p>e: Proponho que comecemos pelo princípio. Qual é a sua profissão?</p> <p>E: Ora bem, sou electricista de manutenção industrial. (...)</p> <p>e: Está adequado ao trabalho que faz?</p> <p>E: Não.</p> <p>e: Não? Porquê?</p> <p>E: Isso era mais se eu estivesse na parte da manutenção e não estou. (Ent. 40)</p>

No subconjunto de sujeitos que afirma que o desempenho da actividade de trabalho é mais amplo do que a respectiva designação, não há uma concentração assinalável em termos de domínios profissionais. 2 indivíduos afirmam que a designação mais adequada seria de técnico (como podemos ver nos extractos do discurso do entrevistado 11), a qual, para além de estar associada a um nível de qualificação social superior, comporta uma titularidade socialmente mais prestigiante: mais próxima do trabalho intelectual e mais distante do trabalho manual. Associa-se ainda, na aceção do entrevistado 11, ao desempenho de um conjunto mais vasto de actividades, destacando-se a de controlo de qualidade. A este propósito, é interessante a reflexão de Zarifian (1996, p. 5-6), que refere, para além do surgimento de novos perfis hierárquicos (mais associados às capacidades de diálogo e animação

e não tanto ao controlo e domínio dos processos de tomada de decisão), o novo papel (mais formativo e menos isolado na execução das tarefas) desempenhado, precisamente, pelos técnicos. Todavia, chama a atenção para o facto de estas novas modalidades de cooperação conduzirem à constituição de novos grupos que se podem fechar em si mesmos, pondo “em causa solidariedades implícitas que outrora existiam nos locais de trabalho” (Ibidem, p. 6), e que, simultaneamente, conduzem à afirmação de fronteiras profissionais delimitadas.

Podemos ainda referir que 5 indivíduos referem a adequação da designação da profissão tal como é exercida noutro sector de actividade, mais concretamente o da CCOP. Consideram que o electricista e o serralheiro são profissionais que desenvolvem actividades no âmbito do referido sector de actividade, sendo o seu desempenho efectivo, ora mais restrito, ora diferente da respectiva classificação.

Numa última referência, neste domínio, cruzámos as duas análises acima explicitadas, o que nos permite perceber se o tipo de auto-etiquetagem da profissão que os sujeitos manifestam é, num momento posterior da entrevista, percebido por eles como adequada ao desempenho profissional.

Quadro 9.22
Adequação da auto-etiquetagem da profissão

Adequação	Sim		Não		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Classificação profissional formal	16	32	12	24	28	56
Classificação escolar formal	1	2	3	6	4	8
Classificação concreta	6	12	12	24	18	36
TOTAL	23	46	27	54	50	100

Desqualificação

Entre os sujeitos que afirmam a existência da adequação em causa, predominam os que se auto-classificam por via da designação da profissão ou da categoria profissional. No entanto, é significativo o peso dos que consideram que ela não é adequada, verificando-se um desfasamento entre a classificação e o exercício concreto; mesmo que não seja adequada, os sujeitos manifestaram uma titularidade que coincide com a classificação profissional formal. Os sujeitos que optam por auto-classificar a sua profissão de acordo com o seu desempenho concreto, consideram, maioritariamente, que ela é desadequada.

É também relevante a manifestação da desadequação entre a classificação escolar formal e o exercício concreto por parte de 3 entrevistados, havendo apenas 1 indivíduo que considera que esta é adequada: trata-se de um electricista electrificador. Os 3 indivíduos referidos são electricistas montadores e bobinadores e constituem casos claros de desqualificação pelo exercício da actividade de trabalho: todos têm o ensino secundário, frequentaram vias profissionalizantes de ensino e as suas trajectórias internas têm uma duração igual ou inferior a 10 anos.

A título de síntese, é interessante constatar que temos uma diversidade de representações da classificação profissional, cuja análise mais detalhada nos fornece indícios de associação com o grau de complexidade da actividade de trabalho, bem como com o capital escolar dos sujeitos, influenciando, este último, as expectativas profissionais dos trabalhadores.

Assim, a etiquetagem da profissão constitui uma esfera importante de inclusão ou exclusão, no plano simbólico e de identificação, dos sujeitos (e do trabalho que desempenham) nos respectivos grupos profissionais.

2.3.2. A qualificação da pertença profissional

Para a análise da qualificação da pertença profissional, começaremos por realizar uma reflexão mais ampla sobre a temática da pertença profissional e afunilaremos, seguidamente, para dimensões de análise mais específicas. Assim, trataremos, genericamente, os factores de identificação dos sujeitos com a profissão; seguidamente, procuraremos saber se os sujeitos têm cartão ou carteira profissional¹⁵, sendo esta constitutiva de um indicador materializado da profissão; finalmente, equacionaremos os elementos de distinção relativamente às restantes profissões em análise (ainda que os elementos de distinção sejam, simultaneamente, de identificação e vice-versa).

2.3.2.1. A identificação com a profissão

A identificação com a profissão é uma dimensão da pesquisa apurada a partir da análise dos discursos na íntegra, e não apenas dos extractos relativos ao gosto

¹⁵ A distinção entre as designações de cartão ou carteira profissional não tem qualquer significado diferenciado, variando, apenas, em função da profissão. Estamos-nos a referir a um documento que valida o exercício de uma profissão específica por parte do seu detentor.

manifestado pela profissão, na medida em que as partes dos discursos acerca, nomeadamente, das trajetórias, dos saberes ou da aprendizagem dão-nos indicações preciosas sobre esta problemática. Neste sentido, embora não tenham sido, de todo, os únicos a determinarem as nossas opções teórico-empíricas neste domínio, apresentaremos extractos que procuram ser elucidativos da categorização dos factores de identificação, inclusive dos discursos de 11 sujeitos onde transparecem posicionamentos contraditórios.

Antecedendo uma abordagem cruzada da identificação com a profissão por factores de identificação, salientamos que 34 sujeitos se identificam com a profissão, 14 não se identificam e outros 14 adoptam uma postura de indiferença, considerando que poderiam ter outra profissão qualquer, pois privilegiam a detenção de um emprego estável.

Quadro 9.23
Identificação com a profissão por factores de identificação

Identificação com a profissão	Sim		Não		Indiferença	
	N	%	N	%	N	%
Acções realizadas	10	5	2	4	5	10
Materialidade do trabalho	19	38	8	16	7	14
Memórias e vivências da infância	8	16	0	-	0	-
Saberes	2	4	2	4	1	2
Profissão	11	22	2	4	2	4

N=50

A grande concentração das manifestações dos sujeitos verifica-se em factores de identificação associados à materialidade do trabalho, ou seja, ao produto e à matéria-prima e aos dispositivos técnicos. Neste último caso – a ligação aos dispositivos técnicos – preponderam os metalomecânicos, pois são os únicos profissionais cuja acção de transformação que operam sobre o produto é, sistematicamente, mediada por máquinas. Por outro lado, trata-se de um grupo de trabalhadores cujas designações das profissões, como já referimos, estão associadas à designação das máquinas (por exemplo, um mandrilador opera uma mandriladora e um fresador uma fresadora). A ligação ao produto é também bastante relevante para alguns dos indivíduos.

A identificação com a profissão associa-se a memórias e recordações de infância, o que passa pela convocação de um passado integrante da vivência social do indivíduo.

Outro factor de identificação relevante concretiza-se nas acções realizadas, o que está ligado ao desempenho do trabalho.

Na medida em que foi extremamente difícil seleccionar extractos sumários que ilustrassem os factores de identificação referidos, optámos por destacar extractos do discurso do entrevistado 32, no qual podemos encontrar verbalizações de, praticamente, todos os factores de identificação. O sujeito manifesta um enorme gosto pelo trabalho, associado à fabricação de um produto em particular – as cubas de poste –, na medida em que: é um produto que fabrica na íntegra (efectuando todas as operações de serralharia, soldadura e controlo de qualidade) e há muito tempo, o que se traduz numa apropriação material e simbólica dos domínios de acção.

Quadro 9.24
Identificação com a profissão

EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
<p>E: E depois, tive foi sorte, também de vir para esta empresa e deparei-me com um tipo de profissão que eu abracei com os dois braços, porque eu gostava, porque era um assunto que sempre me fascinou, porque eu, nos meus tempos de miúdo, passava por aquelas oficinazitas que se via nas ruas e tal, os indivíduos a soldar, e não sei quê, e sempre me fascinou aquilo. De vez em quando, parava mesmo, a olhar para aquilo e estavam lá os indivíduos, oficiais: "ó pá, não olhe para isto, que isto é terrível!"</p> <p>(...)</p> <p>e: E o Sr. trabalha sozinho, em equipa?</p> <p>E: Neste momento estou sozinho. Embora pertença a uma equipa de colegas que fazemos todos o mesmo trabalho, que é as chamadas cubas de poste.</p> <p>(...)</p> <p>E: Nunca reparou, por exemplo, ao passar numas aldeolazitas, nas cidades não se vê, mas nas vilas já se vê, aquelas cubazinhas de postes, postes de electricidade, eu faço isso.</p> <p>e: O Sr. faz as cubas do poste? Mas faz tudo, os lados, a tampa...?</p> <p>E: Tudo. Só não equipo o que diz respeito à parte eléctrica.</p> <p>e: Portanto, também ensaia...</p> <p>E: Também ensaio. Monto, soldo e ensaio. Ponho-a pronta a ir para a pintura, depois da pintura segue para os enchimentos de óleos e meter aquelas coisas lá dentro o miolo que é aquela parte eléctrica, mas parte de serralharia, eu executo o trabalho desde que começa até que acaba.</p> <p>(...)</p> <p>E: O trabalho das cubas de poste é muito mais exigente, embora o ventilador tenha um trabalho manual mais intensivo, fazia-se muitas coisas à mão, naquela altura, as pás, as hélices, era tudo feito à mão.</p> <p>(...)</p> <p>e: De tudo o que fez, em termos de trabalho, aqui na empresa, desde que começou até hoje, o que é que gostou de fazer?</p> <p>E: Gosto muito das cubas de poste.</p> <p>(...)</p> <p>e: Costuma dar as suas opiniões aos chefes, as suas?</p> <p>E: Com certeza! Partilho, muitas vezes, as minhas opiniões, nas situações.</p> <p>e: E a administração?</p> <p>E: Não, quer dizer, se tenho assim algum relacionamento? Não.</p>

EXTRACTOS ILUSTRATIVOS

e: Não conhece a administração?

E: Às vezes converso, ainda há dias recebi um prémio de imaginação, digamos assim.

e: De sugestão?

E: De sugestão.

e: Foi o primeiro que apresentou?

E: Foi o segundo. Uma ocasião desenvolvi uma coisinha para as cubas de poste, embora não fosse desta maneira que elas são feitas agora, são as antigas que havia antigamente; nós agora as que fazemos são rectangulares, mas antigamente fazíamos umas que tinham, assim, um ligeiro descaimento, se um dia se der a esse cuidado, se passar na rua há-de reparar. Há umas que são rectangulares, completamente. Há outras que são assim descaídas, a tampa está assim descaída; E nessas, que se faziam nessa altura, apareceu a oportunidade para eu desenvolver uma peça, que dava mais jeito, era mais funcional fazer, pronto, arranjei, fiz e depois aconselharam-me a meter para as sugestões, e meti. Isto já foi há uns anitos largos. E deram-me um prémio de dez mil escudos.

(...)

Trabalhamos muito para o estrangeiro, fazemos cubas para o estrangeiro, fico satisfeito em saber, por exemplo, que o meu trabalho não é só feito para aqui, para consumo interno, mas que também se estende a outros países.

(...)

e: O que é que mais aprecia no seu trabalho, na sua profissão, no emprego que tem, o que é que mais aprecia?

E: A serralharia em si. É uma actividade, que tem uma arte. Eu acho que essa arte é importante.

(...)

e: O que é para o Sr. ser serralheiro?

E: Ser serralheiro é uma arte para a qual alguma coisa no meu íntimo me disse que eu teria um certo jeito, e eu desenvolvo, dentro dos meus conhecimentos, faço o melhor que sei, e acho que é uma arte a que se tem que dar o devido respeito, porque, sem ela, muitas coisas não funcionariam, é isso, fundamentalmente.

(...)

e: Se eu lhe pedisse para acabar estas frases, por favor. O que é que lhe sugere?

E: Nós os serralheiros somos uns artistas.

e: E os electricistas?

E: Os electricistas são, talvez os mestres. Os mestres não, talvez os sábios.

e: E os soldadores?

e: Os soldadores são, eu acho que são, fazendo fé aquilo que eu faço, acho que são uns excelentes mestres, puxando um bocadinho a brasa à minha sardinha, porque, é mesmo do coração que digo, ao longo da minha vida de trabalho tenho tido alguns prejuízos financeiros por levar a sério aquilo que faço, porque faço mesmo com o coração, quer dizer, faço, sinto aquilo que estou a fazer, faço com vontade de fazer. Digo-lhe isto de coração, que me tira horas de sono, eu estou em casa, a dormir e durante a noite acordo e estou a pensar naquilo que deixei por fazer e que amanhã vou dar continuidade.

(Ent. 32)

A ligação do trabalhador ao produto (e, logo, à materialidade do trabalho) associa-se à identificação com a profissão, sendo esta percebida como uma “arte”, resultando, do seu exercício, uma “obra”. Concomitantemente, o profissional é um “artista” que cria “obras”, como a que podemos ver na fotografia.

Figura 9.4
Cuba de poste



Fonte: Fotografia da investigadora

A título conclusivo, destacamos o facto de os sujeitos que manifestam identificação com a profissão referirem factores associados, predominantemente, à materialidade do trabalho e à profissão em si. Como refere Tap (1998), a identidade passa pela acção: somos aquilo que fazemos.


Os discursos dos que recusam tal identificação ou para quem esta é indiferente, deixam transparecer factores de identificação mais associados à materialidade do trabalho, factor sempre predominante. Podemos, deste modo, afirmar que a diferença mais assinalável se encontra na identificação com a profissão e com as memórias do passado, factores claramente característicos dos sujeitos que manifestam uma identificação com a profissão. Estes factores encontram-se interligados, na medida em que a identificação com a profissão configura-se num processo diacrónico de cimentação dos referenciais de pertença.

A detenção de cartão ou carteira profissional constitui um indicador da importância que os sujeitos conferem a um marcador identitário materializado da profissão.

Dos 32 sujeitos que afirmam deter cartão ou carteira profissional, 24 assumem-na como constituindo uma manifestação de pertença profissional, ao explicitarem com

por menor os elementos que o cartão ou carteira profissional contém, visíveis na cópia que nos foi entregue por um dos trabalhadores.

Figura 9.5
Cartão profissional

<p>CERTIFICADO PROFISSIONAL</p> <p>Pe'o presente certifica-se que o titular deste cartão exerce a profissão e categoria mencionadas.</p> <p>Emitido em 28 de ABRIL de 19 80</p> <p>O Presidente <i>António Baptista</i></p> <p>O Secretário <i>Yagoel José Reis Pereira</i></p>	 <p>CARTÃO PROFISSIONAL</p> <p>Nome _____</p>	<p>IDENTIDADE DO TITULAR</p> <p>Nome _____</p> <p>Data do Nascimento _____</p> <p>Naturalidade _____</p> <p>Filiação _____</p> <p>Estado _____</p> <p>Habilitações Literárias _____</p> <p>Bilhete de identidade N.º _____</p> <p>Morador _____</p> <p>Assinatura do Titular _____</p> <p>Inscrito no Registo de Sócios sob o N.º _____</p> <p>O Funcionário _____</p>	<p>INFORMAÇÃO PROFISSIONAL</p> <p>O titular exerce a profissão de _____</p> <p>...SERRALHEIRO CIVIL_____</p> <p>na categoria de ...OFICIAL QUALIFI_____</p> <p>CADO_____ desde 23/8./72</p> <p>Porto, 28 de ABRIL de 1980</p> <p>Pe'A Direcção <i>António Baptista</i></p> <p>INFORMAÇÃO PROFISSIONAL</p> <p>O titular exerce a profissão de _____</p> <p>na categoria de _____ desde ____/____/____</p> <p>Porto, ____ de ____ de 19 ____</p> <p>Pe'A Direcção _____</p>
---	--	--	---

Fonte: Cópia cedida por um trabalhador da empresa.

De entre os vários elementos presentes no cartão, destacamos o facto de constituir um “certificado profissional”, que atesta a ligação do título ao seu detentor, contemplando, não apenas a designação da profissão, mas também o seu posicionamento na hierarquia classificatória das categorias profissionais. Refira-se, ainda, que o cartão contempla informação acerca do nível de escolaridade, o qual constitui outro tipo de classificação social, por intermédio dos títulos escolares. A carteira profissional do electricista especifica, ainda, as actividades para as quais o trabalhador está certificado, sendo designadas como “especialidades”, tais como, por exemplo, “bobinagem”, “alta tensão” ou “construção e reparação de aparelhagem eléctrica”¹⁶.

¹⁶ Esta informação foi obtida junto de um dos sindicatos do sector. A detenção de cartão ou carteira profissional constitui, para a nossa pesquisa, exclusivamente, um indicador, entre muitos outros, da dimensão em questão. Neste sentido, não o abordamos de forma exaustiva. A sua análise aprofundada implicaria determo-nos sobre a problemática da certificação profissional e do papel das organizações sindicais neste domínio, a qual se enquadra no tema mais vasto dos processos e mecanismos de classificação social. A título, apenas, de curiosidade, refira-se que, antes do 25 de Abril, nem todos os trabalhadores eram obrigados a ter carteira profissional. Um dos grupos profissionais que a detinha, compulsivamente, era o dos electricistas. Após o 25 de Abril, estes mantêm-na e, relativamente aos restantes trabalhadores, alguns sindicatos emitem, em finais dos anos 70 e inícios de 80, juntamente com o cartão de associado, um cartão profissional, o qual não era obrigatório; é o que podemos visualizar no corpo do texto. Como nos afirmou um sindicalista, tratava-se de “um BI profissional para satisfazer o ego dos trabalhadores”, os quais solicitavam algum documento que atestasse o exercício da profissão. Os sindicatos emitem estes cartões, pois, após o 25 de Abril de 74, verifica-se um movimento generalizado de criação dos sindicatos verticais, que passam, neste caso concreto, não apenas a representar os electricistas, mas todos os trabalhadores das indústrias eléctricas. Paralelamente, é efectuada uma alteração da designação da carteira profissional dos electricistas para “cartão de electricista”, o que atesta a apropriação que estes profissionais efectuam deste tipo de documento comprovativo e, neste caso, em particular, imprescindível ao exercício da profissão.

Os restantes 8 não conferem importância à detenção do cartão ou carteira profissional, o que é visível em expressões do tipo: “não sei bem se tenho, mas pensa que sim”; “não sei bem qual é a designação que vem referida”. Em alguns casos afirmam, mesmo, que têm, mas que não tem qualquer importância.

A não materialização da pertença profissional é uma realidade para 18 indivíduos, predominando trabalhadores mais novos (entre os 20 e os 29 anos) afectos às actividades de trabalho menos complexas (montagem e ligação), o que indicia, para alguns, a perda de importância da profissão em prol do diploma escolar. Vejamos um exemplo:

Quadro 9.25
Detenção de cartão ou carteira profissional

EXTRACTO ILUSTRATIVO
<p>e: Tem carteira profissional?</p> <p>E: Não. Tenho o certificado de aptidão profissional, que me dá equivalência ao 12º e no qual refere também as saídas profissionais que eu tenho.</p> <p><i>(Ent. 37)</i></p>

Podemos, então, concluir que estamos em presença de um conjunto de indivíduos que manifestam uma identificação com a profissão, verbalizando factores particularmente associados à prática em si e ao valor que lhe conferem, independentemente de a referida identificação estar associada a títulos escolares ou profissionais.

2.3.2.2. A distinção profissional

A distinção profissional é uma realidade para um conjunto amplo de indivíduos (apenas 7 sujeitos afirma não haver qualquer distinção) e efectua-se, essencialmente, por via das acções realizadas, ou seja, dos actos que conferem especificidade intrínseca ao exercício profissional (36 indivíduos). Todavia, outros factores são apontados, a saber: as capacidades, qualidades e saberes individuais (10); as condições de exercício da actividade de trabalho (8); a materialidade do trabalho (8). Em termos de especificidades profissionais, constatámos a existência de uma distribuição entre os vários factores, excepção feita aos 8 sujeitos que fazem referência às condições de exercício da actividade de trabalho, dos quais 4 são serralheiros soldadores, o que se prende, de algum modo, com as particularidades das

condições e espaço físicos que já tivemos oportunidade de referir acerca do exercício desta actividade¹⁷.

Quadro 9.26
Factores de distinção profissional^{a)}

FACTORES DE DISTINÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
As acções realizadas	<p>e: Quais são as características que distinguem a profissão de electricista das outras que há na divisão? Dos serralheiros, soldadores, dos bobinadores...</p> <p>E: Os bobinadores também são electricistas. É tudo igual. Só que lá está, eu se for para a bobinagem, neste momento, não sei fazer a bobinagem. E se eles vierem fazer o que eu estou a fazer, também não sabem. Por exemplo, se for pôr um serralheiro a ligar um transformador, ele não sabe. E eu, se for a fazer um serviço de serralheiro, também não sei nada. É o trabalho que cada um faz, isso é que distingue. Aquele é electricista, aquele é serralheiro, aquele é mecânico.</p> <p>e: Se eu mostrasse estas frases, como é que as acabava?</p> <p>E: Nós os electricistas somos electricistas. Eles os soldadores são soldadores, se são soldadores não podem ser electricistas. Eles, os serralheiros são serralheiros. Cada qual no seu serviço. (Ent. 41)</p> <p>e: O que é que, quais são as características que acha que distinguem a profissão das outras que há aqui no MT? Quer aqui, quer na montagem?</p> <p>E: Aqui no MT, no MT é, ora bem está a falar neste sector, é totalmente diferente. É totalmente diferente, porque lá em cima não soldam, sei lá, não furam. Ali, praticamente é apertar parafusos. E fazer ligações. (Ent. 45)</p> <p>e: O que é que distingue a sua profissão das outras que há aqui, dos electricistas e dos serralheiros lá de baixo?</p> <p>E: Os serralheiros lá de baixo é como lhe disse. Os electricistas é só relacionado com aparelhos, fazer ligações, no qual nós não estamos inseridos. Eu fazia isso lá fora, ligava linhas com linhas, portanto, números com números. Por exemplo, a ligar aquele comutador, vamos imaginar que tem duas linhas trinta. Eu tenho que meter uma de trinta em cima e uma de trinta em baixo, isso no fundo não é com o electricista, que era ligar números com números. (...)</p> <p>e: Não há mais nada que distinga as profissões, estas que acabamos de referir?</p> <p>E: Não, é pelo trabalho. (Ent. 50)</p>
As capacidades, qualidades e saberes individuais	<p>e: E o que é que distingue a profissão de serralheiro das outras profissões que há na divisão?</p> <p>E: O electricista é capaz de ter um trabalho mais leve, mas é capaz de ter de ter mais capacidades. É capaz de ser mais difícil e exigente.</p> <p>e: Se eu lhe mostrasse estas frases, como é que as acabaria?</p> <p>E: Não estou a ver... O nosso trabalho de serralheiro é um trabalho pesado. O do electricista é um trabalho leve, mas também requer... (Ent. 31)</p> <p>e: Quais são as características que distinguem a sua profissão das outras que há aqui na empresa?</p> <p>E: Então, é a própria ciência. (Ent. 44)</p>

¹⁷ Cf. capítulo 5.

FACTORES DE DISTINÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
A materialidade do trabalho	<p>e: O que é que diferencia as profissões umas das outras? E: Diferencia, porque para mim é torneiro, o outro é fresador. Há sempre uma distinção. Não é igual.</p> <p>e: Porque é que não é igual? O que é que é diferente? E: Fresador, portanto, trabalha numa fresadora. Torneiro trabalha num torno. Pronto, há diferenças de máquinas, está a ver? e: Tem a ver com as máquinas? E: Exactamente. Furador trabalha numa máquina de furar. Se for fresador, trabalha numa fresadora. Se for torneiro, trabalha num torno. Se for serralheiro, trabalha na banca. E assim sucessivamente. (Ent. 6)</p> <p>e: Quais são as características que acha que distinguem a sua profissão das outras, que há aqui no AP? E: Tais como pintor e isso do género? Talvez o material, a matéria-prima. Aqui é ferro, o pintor é tinta, o carpinteiro madeira... (Ent. 9)</p>
As condições de exercício da actividade de trabalho	<p>E: Os electricistas são aquelas pessoas que montam, que ligam os fios. É o trabalho mais prático, mais ágil, mais fácil. O electricista é muito mais fácil, é muito menos trabalhoso. É um trabalho que não é muito puxado, muito cansativo. Enquanto os serralheiros não, como você vê, o serralheiro anda completamente todo sujo, todo preto, e nós somos capazes de andar todos brancos. A diferença é essa. Os serralheiros é um trabalho mais sujo, o electricista é um trabalho mais limpo. (Ent. 20)</p>

a) Optámos por não incluir extractos de algumas das entrevistas dos 7 sujeitos que manifestam a ausência de qualquer distinção profissional, na medida em que não têm qualquer relevância ilustrativa.

A exclusividade do exercício profissional constitui um indicador importante de distinção profissional, pois a sua afirmação tem subjacente a delimitação de um campo com fronteiras definidas e cuja entrada pressupõe encetar um processo de aprendizagem e dominar um conjunto de saberes específicos.

Em consonância com a distinção profissional, os indivíduos afirmam a exclusividade do exercício da profissão, ainda que o peso das respostas não seja tão significativo (30 respostas). A afirmação da exclusividade assume contornos diferenciados consoante a profissão em causa.

Quadro 9.27
Exclusividade do exercício profissional
(% em coluna)

Profissão	Metalomecânico		Electricista electrificador		Electricista bobinador		Electricista montador		Serralheiro soldador		Serralheiro montador	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	7	100	5	83.3	3	25	3	30	8	88.9	4	66.7
Não	0	-	1	16.7	9	75	7	70	1	11.1	2	33.3
	N=7		N=6		N=12		N=10		N=9		N=6	

Como podemos constatar, são as profissões associadas à realização de actividades de trabalho de maior grau de complexidade, que afirmam a exclusividade do exercício profissional, o que é devido às exigências de aprendizagem e às especificidades do saber em uso. A verbalização da existência de um domínio profissional claro e delimitado é particularmente evidente nos profissionais metalomecânicos, os quais valorizam a profissão que desempenham. Destacam-se, deste modo, os trabalhadores da direcção Fabricações Mecânicas.

Quadro 9.31
Exclusividade do exercício profissional

EXCLUSIVIDADE	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Sim	<p>e: E só alguém com a profissão de torneiro é capaz de fazer o seu trabalho? E: Dentro desse espírito é, porque se colocarmos um indivíduo das furadoras não faz! Ora bem, faz se tiver os conhecimentos que nós temos, Portanto, um indivíduo que saia dali dos tornos sem saber nada das furadoras, também chega lá e dá um furo ou furos mas... se praticar mais tempo a máquina, se conhecer bem a máquina e depois começa a executar o trabalho conforme os outros, mas para isso tem que haver também uma adaptação à máquina e ao sistema de trabalho. <i>(Ent. 1)</i></p> <p>e: Pensa que só alguém com a sua profissão é capaz de fazer o seu trabalho? E: Sim, poderá outro dar um jeito ao meu trabalho, como eu saio da minha profissão, posso começar a pintar uma parede mas se calhar o pintor demora uma hora e eu demoro 3 ou 4, não é a mesma coisa, cada um deve estar na sua profissão. <i>(Ent. 14)</i></p>
Não	<p>e: Acha que só alguém com a sua profissão é capaz de fazer o seu trabalho? E: Não, qualquer pessoa pode chegar ali e fazer aquele trabalho. <i>(Ent. 22)</i></p> <p>e: Acha que só alguém com a sua profissão é que é capaz de fazer aquilo que faz? E: Ah, não! Dentro desta casa está tudo tão simplificado que qualquer pessoa faz. <i>(Ent. 43)</i></p>

Os sujeitos que afirmam a não exclusividade do exercício profissional, são, na sua maioria, electricistas montadores e electricistas bobinadores, profissões afectas à actividade de trabalho de grau reduzido de complexidade: a montagem e ligação de peças, de componentes de produtos e de produtos. Um caso ambivalente é o dos serralheiros montadores que afirmam, na sua maioria, a exclusividade do exercício profissional. Ainda que o grau de complexidade da actividade de trabalho que realizam seja reduzido, levantamos a hipótese de podermos estar em presença de indivíduos com uma consciência profissional muito ligada à profissão de serralheiro, o que se prende, igualmente com a sua idade: os 4 indivíduos em questão têm entre 52 e 55

anos, enquanto que, entre os electricistas bobinadores e montadores predominam escalões etários mais baixos (dos 20 aos 29 e dos 30 aos 39).

2.4. A adesão às dinâmicas sindicais

Para além dos referenciais de pertença organizacional e profissional, procuramos equacionar a implicação dos sujeitos em actividades das entidades representativas dos trabalhadores, ou seja, os sindicatos e a comissão de trabalhadores¹⁸.

No que respeita aos sindicatos, podemos, desde já, afirmar que a maioria dos sujeitos são sindicalizados (30), e 4 pretendem sindicalizar-se no curto prazo. Para estes 34 sujeitos, procurámos compreender as razões que os levam a optar pela sindicalização.

Quadro 9.28
Razões da filiação sindical

Defesa dos direitos dos trabalhadores		Protecção e segurança individual		"Obrigatoriedade"		Obtenção de carteira profissional		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19	55.9	12	35.3	2	5.9	1	2.9	34	100

N=34

Como podemos constatar, o argumento justificativo da filiação sindical está associado à representação – comum e legislada – do papel do sindicato de defesa dos direitos dos trabalhadores¹⁹. Por seu turno, não são de negligenciar razões mais

¹⁸ Tal como já afirmámos, 2 dos 50 entrevistados assumem um referencial de pertença particularmente intenso neste domínio, na medida em que são dirigentes sindicais: um é membro da comissão de trabalhadores; outro é membro de um sindicato do sector.

¹⁹ O Decreto-Lei n.º 215-B/75, no qual são legisladas "as bases do ordenamento jurídico das associações sindicais", define, na alínea b) do artigo 2.º, sindicato como "associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais". O papel dos sindicatos nestes termos é reforçado no artigo 4.º, onde se lê: "competem às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representam". No entanto, é de frisar que os sócios não estão isentos de obrigações. A partir de uma cópia do cartão de sócio (datado de 1980) cedida por um trabalhador, pode ler-se: "são deveres dos sócios: a) participar nas reuniões da Assembleia Geral e nas demais actividades sindicais; b) exercer os cargos para que foram eleitos; c) cumprir e velar pelo cumprimento dos Estatutos e das deliberações dos órgãos directivos; d) prestar à Direcção a colaboração que lhe for pedida para a realização dos fins do Sindicato; e) pagar a quota mensal correspondente a 1% do vencimento base líquido; f) comunicar à Direcção, no prazo máximo de 30 dias a mudança de residência, a reforma e os impedimentos por serviço militar; g) comunicar à Comissão Disciplinar o desemprego, no prazo máximo de 15 dias; h) estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixaram de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar e desemprego, mantendo porém todos os direitos e obrigações".

associadas a interesses individuais, designadamente, a importância do papel do sindicato para salvaguardar a estabilidade do emprego, bem como a obtenção da carteira profissional de electricista (referida apenas por um indivíduo), a qual não é necessária para o exercício das suas funções na empresa, mas sim para a actividade complementar que exerce²⁰.

Temos, ainda, 2 indivíduos que justificam a sua adesão ao sindicato por terem sido, na altura, confrontados com essa hipótese, como se de uma obrigação se tratasse e não de uma opção.

²⁰ Estamo-nos a referir ao exercício da profissão de electricista no sector da CCOP, no qual, para ser aprovado um pedido de construção de um empreendimento imobiliário, o electricista responsável pela respectiva electrificação tem de estar certificado. ²⁰ Autores como Hoc (1996) abordam esta dimensão em termos metacognitivos, ou seja, da representação que os sujeitos têm e verbalizam acerca de si próprios, dos saberes que detêm e do que estão preparados para realizar.

Quadro 9.29
Razões da filiação/ não filiação sindical^{a)}

RAZÕES	FILIAÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Defesa dos direitos dos trabalhadores	Filiação sindical	<p>e: É sindicalizado? E: Sou. e: Porquê? E: Não é que eu tenha problemas com a empresa, mas o sindicato sempre foi uma organização que sempre tratou dos interesses dos trabalhadores, é ele que negocia os nossos contratos, e o sindicato, para ter poderes, para negociar os contratos precisa de ser pago. Tem de haver sócios. (Ent. 14)</p> <p>e: O Sr. também é sindicalizado? E: Sou. e: Porquê? E: Porque acho que é uma força que todos nós devemos ter, que é a do sindicato, que acho que luta pelos trabalhadores. (Ent. 41)</p>
Protecção e segurança individual		<p>e: E é sindicalizado? E: Sou. e: Porquê? E: Por uma questão de segurança. (Ent. 19)</p>
“Obrigatoriedade”		<p>e: É sindicalizado? E: Sou. e: Porquê que é sindicalizado? E: Ora bem, porque na altura, quando vim para aqui, toda a gente era sindicalizada. E eu tenho o cartão do sindicato. E nós éramos, praticamente, obrigados a descontar, a firma em si, descontava-nos essa tal cota para o sindicato. E eu tenho ali o meu cartão do sindicato como um operário qualificado, mais nada. (Ent. 29)</p>
Desempenho ineficaz dos sindicatos	Não filiação sindical	<p>e: Tem carteira profissional? E: Não, nem sequer sou sindicalizado. e: Porquê? E: De uma maneira geral, os sindicatos são demasiado fechados e estão um bocado partidarizados, penso eu, e não tomam verdadeiramente consciência dos problemas dos trabalhadores. Embora ache que eles façam a luta por coisas que são justas para os trabalhadores, mas estão muito ligados a certas facções políticas. Eu acho que deviam ser, pura e simplesmente, independentes e preocuparem-se mais, verdadeiramente, com os problemas dos trabalhadores. (Ent. 18)</p> <p>e: É sindicalizado? E: Não. Já fui, mas deixei de ser, porque os nossos sindicalistas aqui ficaram com o nosso dinheiro. (Ent. 50)</p>

a) Optámos por não incluir extractos de algumas das entrevistas do único sujeito que refere que a filiação sindical teve como objectivo a obtenção de carteira profissional, na medida em que não têm qualquer relevância ilustrativa.

Dos 16 sujeitos não sindicalizados, é, em primeiro lugar, de referir que 7 já foram sindicalizados e deixaram de o ser, justificando a sua atitude, criticamente, pela ausência de ética dos dirigentes sindicais e a descrença no papel dos sindicatos, por força da sua politização e da adesão aos interesses das entidades empregadoras. Os

mesmos argumentos são apresentados pelos restantes sujeitos que nunca foram sindicalizados, nem apresentam qualquer intenção de o ser.

No que respeita à comissão de trabalhadores, as opiniões quanto ao seu papel dividem-se. Senão vejamos:

Quadro 9.30
Papel da comissão de trabalhadores

Defesa dos direitos dos trabalhadores		Não defesa dos direitos dos trabalhadores		Ausência de ética dos seus membros		Sem opinião	
N	%	N	%	N	%	N	%
30	60	14	28	4	8	4	8

N=50

À semelhança do que vimos com os sindicatos, também aqui temos um predomínio de um argumento de cariz colectivo acerca do papel da comissão de trabalhadores: a defesa dos direitos dos trabalhadores, agora ao nível da empresa.

Quadro 9.31
Papel da comissão de trabalhadores^{a)}

PAPEL DESEMPENHADO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Defesa dos direitos dos trabalhadores	<p>e: Qual é a sua opinião em relação à actividade da comissão de trabalhadores? E: Olhe, a minha opinião sobre eles é que ela é necessária. O sindicato é uma coisa à parte, para defender os nossos interesses lá fora. Aqui a comissão de trabalhadores é necessária para ser um veículo de transmissão entre a direcção e nós. Uma delegação, um grupo falar com a direcção, pôr os nossos problemas, a direcção chama-os e põe-lhes os problemas a eles, e eles transmitem-nos, nós não podíamos ir um a um pôr o problema à direcção, nem nos recebiam. Assim, a própria comissão de trabalhadores representa-nos a nós. São meia dúzia de pessoas mas essa meia dúzia representa toda a gente da Electro. (Ent. 11)</p> <p>e: E os membros da comissão de trabalhadores, conhece-os? E: Conheço alguns.</p> <p>e: Qual é a opinião que tem acerca da actividade da comissão de trabalhadores? E: Eu acho que a comissão faz sempre falta, desde que seja um órgão de defesa e intervenção em relação às nossas questões.</p> <p>e: E isso tem acontecido? E: Tem, acho que sim. Há pessoas que dizem que a comissão não faz nada, que a comissão isto, que a Comissão aquilo, mas eu não vejo o porquê das pessoas falarem assim, porque a comissão faz aquilo que pode e aquilo que lhe compete. (Ent. 22)</p> <p>e: Conhece os membros da comissão de trabalhadores? E: Conheço.</p> <p>e: Que opinião é que tem acerca da actividade deles? E: É sempre uma actividade boa, a gente vai sabendo de muita coisa, se temos qualquer problema assim para resolver, a gente não vai subir as escadas lá acima ao director, por exemplo. A gente põe o problema à comissão de trabalhadores e a partir daí eles tentam</p>

PAPEL DESEMPE- NHADO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>resolver o melhor possível. (Ent. 41)</p>
<p>Não defesa dos direitos dos trabalhadores</p>	<p>e: Conhece os membros da comissão de trabalhadores? E: Conheço. e: Qual é a opinião que tem acerca da actividade deles? E: Muito má. Fraca. Quer dizer, eles fazem coisas boas, mas não vejo assim eles a entrarem em vigor. Ou eles não fazem coisas, porque não têm apoio de ninguém, sei lá, não têm apoio dos trabalhadores. (Ent. 20)</p> <p>e: Conhece a comissão de trabalhadores? E: Conheço. e: E está satisfeito? E: Não. Porque, enfim, já aqui falamos no FM, quando foi a nossa transferência, a comissão de trabalhadores não se debruçou sobre isso. Não nos apoiou, não nos deu apoio. Devia ter dado. (Ent. 45)</p>
<p>Ausência de ética dos seus membros</p>	<p>e: Conhece os membros da comissão de trabalhadores? E: Conheço alguns. Alguns até são nossos colegas de trabalho, lá de baixo. e: Qual é a opinião que tem acerca da actividade da comissão? E: Acho que poderia fazer muito mais. Acho que não faz aquilo que podia fazer. Acho que falta ali muita coisa, há muitos interesses pelo meio. Por exemplo, nós vemos aí pessoas em cargos que serão filhos ou afilhados de pessoas que pertencem à comissão de trabalhadores. Quer dizer, se a comissão de trabalhadores é uma oposição à empresa, como é que às vezes a gente vê aí pessoas ligadas à comissão de trabalhadores a ocuparem cargos que nós, certos elementos lá de baixo, estariam mais aptos para ocuparem esses cargos e não estamos lá. Porquê? (Ent. 28)</p>

a) Optámos por não incluir extractos de algumas das entrevistas dos 4 sujeitos que manifestam não ter qualquer opinião neste domínio, na medida em que não têm qualquer relevância ilustrativa.

Por seu turno, não é de negligenciar a opinião contrária, o que demonstra algum descontentamento com a acção desta instância de negociação.

Podemos concluir que estamos perante um conjunto de sujeitos que aderem, na sua maioria, às dinâmicas sindicais, sendo mais críticos face ao desempenho da comissão de trabalhadores do que do sindicato. É possível que este posicionamento se prenda com o facto de os seus membros estarem mais próximos dos trabalhadores, realizando estes um acompanhamento e uma avaliação da sua actividade.

3. Os processos e mecanismos de atribuição de sentido

Neste ponto procuraremos abordar os mecanismos de atribuição de sentido do duplo ponto de vista da auto e da hetero-atribuição.

No que respeita à auto-atribuição de sentido, subdividimo-la em atribuição interna e externa.

Em termos da atribuição de sentido interna, considerámos indicadores relativos ao conceito de imagem de si, o qual permite associar a percepção que o sujeito manifesta acerca de si próprio com a prática, pois reflecte a imagem que ele tem de si enquanto sujeito em acção. Desenvolveremos três dimensões diferenciadas da imagem de si:

- uma relativa à actividade de trabalho desempenhada, em que analisaremos as manifestações dos sujeitos relativamente à adequação dos saberes detidos ao seu desempenho profissional, aos resultados do mesmo e o auto-reconhecimento da amplitude do desempenho profissional²¹;
- uma segunda, em que equacionaremos o significado do trabalho para os sujeitos, concretizada na análise dos valores expressos face a ele, do grau de satisfação e da projecção da imagem de si nas actividades que realiza, diferenciando as actividades de identificação e as de não identificação;
- uma terceira dimensão, em que procuraremos testar a identificação dos sujeitos com classificações sociais com um peso ideológico assinalável: a de operário e a de trabalhador competente; se esta última está associada aos modelos mais recentes de organização do trabalho e de incremento do esforço e do desempenho individual, já a primeira é relativa ao sentimento de pertença a um grupo, a uma classe social, na linha da perspectiva marxiana²².

Analisámos a atribuição de sentido externa, ou seja, o que os sujeitos consideram que os outros lhe atribuem, tomando como referência dois subconjuntos de sujeitos que estão presentes nas dinâmicas quotidianas de interacção: os colegas de trabalho e os superiores hierárquicos directos, perspectivando, também aqui, destacar a dimensão relacional das formas de identificação e a interpretação subjectiva do reconhecimento externo.

A hetero-atribuição de sentido é relativa à classificação que os indivíduos efectuem dos sujeitos acima referidos, aos quais acrescentamos os trabalhadores contratados pela empresa ao abrigo do regime de trabalho temporário. Não os

²¹ Autores como Hoc (1996) abordam esta dimensão em termos metacognitivos, ou seja, da representação que os sujeitos têm e verbalizam acerca de si próprios, dos saberes que detêm e das actividades que consideram estar preparados para realizar.

²² À semelhança da abordagem da pertença profissional, estamos em presença de classificações sociais. Se no domínio da pertença estão em causa classificações associadas ao domínio profissional do sujeito, aqui referimo-nos a processos de etiquetagem mais genéricos, ligados a processos sócio-históricos complexos e que nos permitem apreender o resultado manifesto dos processos internos de atribuição de sentido face a grupos gerais: os “competentes”, que se opõem aos “incompetentes” (rótulo com uma eficácia simbólico-ideológica assinalável); os “operários”, por contraponto aos “intelectuais”.

incorporámos na categoria de colegas, pois nem sempre são considerados como pares, quer do ponto de vista das relações cognitivas, quer afectivas²³.

3.1. A atribuição de sentido interna: a verbalização da imagem de si

3.1.1. A atribuição de sentido interna face à prática

A amplitude do desempenho profissional é comum à esmagadora maioria dos indivíduos (45), isto, é, consideram estar preparados para executar outras acções. Todavia, encontrámos algumas diferenças.

Figura 9.6
Auto-atribuição de sentido relativamente à amplitude do desempenho profissional



N=45

A maioria considera que o desempenho é restrito à sua actividade de trabalho (17) e 14 sujeitos auto-avaliam-se como capazes de executar acções no âmbito de outras profissões, que não a sua, afirmando, deste modo, uma potencial polivalência profissional. Se adicionarmos estes casos aos que se consideram multivalentes, ou seja, preparados para executarem outras actividades de trabalho no âmbito da sua profissão, estamos perante o conjunto de sujeitos que consideram que o seu desempenho profissional é alargado.

²³ A hetero-atribuição de sentido relativamente aos trabalhadores temporários por parte dos entrevistados não é uma dimensão constitutiva do guião da entrevista. Optámos por a analisar, na medida em que constituiu um tema presente nos discursos de um conjunto significativo de sujeitos.

Quadro 9.32
Auto-atribuição de sentido relativamente à amplitude do desempenho profissional

TIPO DE DESEMPE-NHO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Desempenho restrito	<p>e: Para além do trabalho que faz, nas tampas, acha que está preparado para fazer outros trabalhos? E: Acho que sim. Qualquer um de soldadura. Da parte de serralheiro, qualquer um. <i>(Ent. 29)</i></p> <p>e: Para além do seu trabalho, que outras tarefas é que acha que está preparado para fazer? E: Se calhar, a nível de trabalho, eu sou capaz de executar, como disse agora, qualquer trabalho a nível da equipa de bobinagem. Efectuo qualquer tipo de bobinagem. Agora, outro tipo de funções se calhar não estou com capacidade para isso. <i>(Ent. 34)</i></p> <p>e: Para além do trabalho que faz, que outras tarefas acha que está preparado para fazer? E: Tarefas ligadas ao que eu aprendi, estou preparado. <i>(Ent. 42)</i></p>
Desempenho alargado: multivalência profissional	<p>E: E para além do trabalho que faz, acha que está preparado para fazer outros trabalhos? E: Eu acho que sim. e: Quais? E: Trabalhar para o lado do Sr. A, eu desenrasco-me bem. e: A fazer o quê? E: Qualquer coisa. e: Inclusive aquele trabalho mais de electricidade? E: Sim. <i>(Ent. 20)</i></p>
Desempenho alargado: polivalência profissional	<p>E: Para além deste trabalho que o Sr. faz, acha que está preparado para fazer outros tipos de trabalhos? E: Acho que sim. e: Quais? E: Olhe, eu tenho, portanto, como disse antes, eu fui serralheiro, sou capaz de fazer outras coisas. (...) Sei chumbar, tenho um curso de soldadura. <i>(Ent. 3)</i></p> <p>e: Para além do trabalho que o Sr. faz, que outras, que outras tarefas é que acha que está preparado para fazer? E: É como eu disse, estou preparado para fazer tudo de serralharia. Só não mexo na "Trumpf", para já não me deixam mexer. e: Mas, e também nas quinadeiras e tudo? E: Sim, quinadeiras também. Tudo. Fui habituado assim, desde pequeno e acabou. Nunca fiquei no meu canto à espera que me fizessem as coisas. <i>(Ent. 45)</i></p>

Estamos perante um conjunto de indivíduos que projecta uma imagem positiva do seu desempenho profissional, a qual se mantém, pois 48 indivíduos consideram que os saberes que detêm estão adequados ao exercício da sua actividade. De entre estes, 10 afirmam que estão dotados de saberes superiores aos que necessitam de mobilizar. Estamos, no caso destes últimos, em presença de um conjunto de sujeitos que afirmam que a empresa não valoriza o seu potencial de saberes, considerando-se,

eles próprios, sobrequalificados. São todos trabalhadores com 9 ou 12 anos de escolaridade, que exercem a sua profissão na área da electricidade e a maioria tem idades compreendidas entre os 20 e os 35 anos.

Quadro 9.33

Auto-atribuição de sentido relativamente à adequação dos saberes necessários

ADEQUAÇÃO DOS SABERES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Sim	<p>e: <i>Pensa que os conhecimentos que tem estão adequados ao trabalho que faz?</i> E: Sim, basicamente. <i>(Ent. 25)</i></p> <p>e: <i>Pensa que os conhecimentos que o Sr. tem estão adequados ao seu trabalho? Ao trabalho que faz?</i> E: Estão, eu acho que sim. <i>(Ent. 41)</i></p> <p>e: <i>Pensa que os conhecimentos que tem são adequados ao trabalho que faz?</i> E: Sim, mas se tivesse mais conhecimentos também não fazia mal, só fazia bem. <i>(Ent. 48)</i></p>
Sim, mas são superiores	<p>E: Acha que os seus conhecimentos estão adequados ao seu trabalho? E: Estão. O meu trabalho é que não está adequado aos meus conhecimentos. Tenho mais do que aquilo que é necessário para fazer aquele trabalho. <i>(Ent. 22)</i></p> <p>E: Acho que estava habilitado a outro tipo de serviços. Não me sentia muito mal na parte do desenho. Só que, apesar de ter tirado o curso aqui dado pela empresa com todos os conhecimentos que me exigem, puseram-me a fazer um trabalho em que eu não uso nada daquilo. Eu tenho conhecimentos e eles sabem que eu tenho conhecimento. <i>(Ent. 23)</i></p>
Não, são insuficientes	<p>e: <i>E pensa que os conhecimentos que tem estão adequados ao trabalho que faz?</i> E: Talvez necessitasse de mais.</p> <p>e: <i>Precisava de conhecimentos de soldadura, como disse há bocado, e mais?</i> E: Precisava de ter capacidade para saber fazer o que o meu colega faz.</p> <p>e: <i>O que é que ele faz?</i> E: Há aí uns transformadores, que em vez de ter comandos, tem comutadores. E ele faz isso muito bem e eu não tenho conhecimento capaz para executar esse trabalho. Não me dediquei profundamente a isso. No caso de um momento para o outro ele falhar, estou à pega. <i>(Ent. 27)</i></p>

Procurámos, ainda, perceber até que ponto as manifestações dos sujeitos face ao seu desempenho são consonantes com o resultado do mesmo, tomando como ponto de partida as questões: “Como se sente quando faz um trabalho bem feito?” “Como se sente quando faz um trabalho mal feito?”.

Verifica-se uma coerência entre a verbalização e o resultado do desempenho: caso o trabalho seja realizado em consonância com o previsto, os sujeitos verbalizam manifestações de satisfação e, no caso inverso, de insatisfação. Importa, todavia, chamar a atenção para o tipo de qualificativos utilizados pelos sujeitos. Face à

concretização dos resultados esperados (isto é, de o desempenho resultar na realização correcta das acções), a esmagadora maioria dos sujeitos (46) apresenta manifestações de satisfação interior do tipo: "satisfeito", "bem", "feliz", "realizado", "orgulhoso". Destacam-se 3 indivíduos que também valorizam o facto de verem o seu trabalho reconhecido externamente por outrem. Apenas 4 trabalhadores manifestam uma atitude de indiferença, afirmando que se limitam a executar o seu trabalho.

No que diz respeito aos casos de não concretização dos resultados esperados, continuamos a ter, agora na razão inversa, um predomínio de manifestações de insatisfação interna (44 sujeitos), visíveis em expressões como "chateado", "incomodado", "revoltado", "envergonhado", "insatisfeito". Constatámos, ainda, a existência de um subconjunto, não negligenciável, de 16 indivíduos que, espontaneamente, manifesta um sentimento de vontade de correcção dos seus erros, o que aponta para uma atitude de predisposição para a aprendizagem por via da resolução de problemas. Apenas 2 entrevistados justificam os problemas do seu desempenho apresentando causas que os ultrapassam, o que se consolida numa atitude de externalização da fonte do problema. Tal manifestação pode ser sintomática de uma atitude de defesa da acção individual, como refere Argyris (1998, p. 61), tornando os resultados não esperados do seu desempenho profissional independentes da sua actuação.

Na medida em que apresentámos já as principais expressões de satisfação e de insatisfação, consideramos dispensáveis os extractos ilustrativos. É, todavia, relevante ter em conta a forma como os sujeitos verbalizam a sua atitude de predisposição para a correcção de erros, bem como, no pólo oposto, de externalização da origem dos disfuncionamentos ou problemas.

Quadro 9.34

Sentimento face à correcção de erros no desempenho do trabalho

TIPO DE SENTIMENTO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Predisposição para a aprendizagem	<p>e: Como é que se sente quando faz um trabalho bem feito? E: Dou-me por satisfeito.</p> <p>e: E quando faz mal? E: Quando faço mal sou o primeiro a assumir a responsabilidade. Sinto-me mal. Eu geralmente gosto de fazer as coisas bem feitas, devagar ou depressa gosto de fazer as coisas bem feitas. Se fizer um serviço mal sou o primeiro a sair da minha máquina chegar ao chefe: "chefe, o serviço correu mal, fiz isto mal. Vou emendar agora." <i>(Ent. 17)</i></p> <p>e: Como é que se sente quando faz um trabalho bem feito? E: Satisfação.</p> <p>e: E quando faz mal? E: Quando faço mal não fico nada satisfeito, sou bastante auto-critico, coisas que há pouco aqui. Mas se eu fizer um trabalho mal feito, eu, enquanto não o fizer bem feito, enquanto não</p>

TIPO DE SENTIMENTO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>souber porque é que ele foi mal feito, ando a investigar, ando a ver. Muita gente é: está mal feito, e não interessa. (Ent. 42)</p>
<p>Atribuição dos erros a causas externas</p>	<p>e: Como é que se sente quando faz um trabalho bem feito? E: Como toda a gente, fico satisfeito porque ficou bem feito. e: E quando faz mal, como é que se sente? E: Normalmente tento sempre fazer tudo bem feito. Às vezes nem é bem a situação de fazer mal, é mais não calhar bem como a gente quer fazer. Porque há situações que a gente não queria fazer assim daquela maneira, queria fazer de outra, mas, por diversas razões, não se consegue fazer melhor. E eu gostava às vezes de fazer melhor do que o que sei, mas, pronto, não há hipótese mesmo. (Ent. 25)</p>

Estamos perante dois tipos distintos de manifestações, que se reflectem em percursos de aprendizagem efectivos e potenciais, também eles, diferenciados.

3.1.2. O significado do trabalho

Na análise do significado do trabalho, considerámos três indicadores: a valorização do trabalho, o grau de satisfação face ao trabalho e as manifestações de identificação com a actividade de trabalho.

Como afirma Jesuíno, “a centralidade do trabalho define-se pela crença geral sobre o valor do trabalho das pessoas” (1993, p. 101), que, desde a época da industrialização serviu, nas sociedades ocidentais, de referencial ao ordenamento económico e psicossocial da vida dos indivíduos. Neste contexto, o trabalho adquire uma significação para o indivíduo, sendo, nomeadamente, um produto da relação vivida que mantém, ou não, com ele, e constitui um valor estruturante da vida dos indivíduos, na medida em que condiciona o seu tempo, a sua inserção social, a sua subsistência e a da sua família. Logo, a perda de emprego ou a situação de instabilidade e precariedade concretiza-se na não detenção de um referencial definidor do seu estatuto.

A população objecto de estudo exprime, predominantemente, valores extrínsecos face ao trabalho (30, 60%), em detrimento dos intrínsecos (10 respostas), pelo que associam o trabalho à fonte de obtenção do rendimento necessário à sobrevivência. No que diz respeito aos valores intrínsecos, destaca-se a valorização do trabalho em si mesmo e como fonte de realização.

Quadro 9.35
Valores face ao trabalho

TIPO DE VALORES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Valores extrínsecos	<p>e: Que significado tem o seu trabalho para si? E: Uma maneira de ganhar dinheiro e de sobreviver. <i>(Ent. 22)</i></p> <p>e: Em termos de trabalho, que significado tem para si o seu trabalho? E: É o meu modo de vida, de viver, é aqui que eu ganho o meu salário. É daqui que sai o dinheiro para eu sustentar a casa. <i>(Ent. 41)</i></p> <p>e: Que significado tem para si o seu trabalho? E: O meu trabalho, significado para mim, é ter de trabalhar. Porque preciso de trabalhar. Para ganhar. <i>(Ent. 45)</i></p>
Valores intrínsecos	<p>e: Que significa para si o seu trabalho? E: Eu tenho que ter um entretenimento. (...) Acho que não era capaz de não trabalhar. Gosto de trabalhar. <i>(Ent. 30)</i></p> <p>e: Que significado tem para si o seu trabalho? E: Uma pessoa sabe que está a fazer aquilo e que aquilo vai para algum lado. Por vezes até nem sabemos para onde é que aquilo vai. Quem tem mais indicação disso são os meus colegas da montagem e quando eu estou com eles, eu digo: "fui eu que fiz estas bobines", e entretanto até já lhes disse como é que eles conhecem a minha bobine, se a minha bobine vai ali eu já lhes indiquei como é que eles hão de saber: é pela maneira de escrever. O trabalho tem sempre um significado, uma pessoa está a fazer aquilo, sabe que aquilo vai para qualquer lado do mundo, mas é lógico que só tem aquele valor nosso. Para a pessoa que o compra, aquilo não tem valor nenhum. Simplesmente tem o valor material.</p> <p>e: Mas para si tem? E: Para mim tem outro valor, logicamente, não é meu, mas fui eu que o fiz. <i>(Ent. 37)</i></p>

Relativamente ao grau de satisfação dos sujeitos com o seu trabalho, procedemos à apresentação de um conjunto de itens, relativamente aos quais cada entrevistado se tinha de posicionar em termos de se considerar “muito satisfeito”; “satisfeito” e “insatisfeito”²⁴.

Um estudo integrado de todos estes factores foi realizado a partir do cálculo de um valor integrado do indicador – *score* – da satisfação²⁵.

²⁴ V. guião de entrevista, anexo E.

²⁵ A escala foi construída a partir do somatório das pontuações obtidas por cada indivíduo da totalidade dos itens relativos aos factores de satisfação face ao trabalho. Os valores totais (*scores*) obtidos para cada indivíduo foram alvo de uma categorização posterior a partir da sua conversão em categorias. O modelo utilizado de análise da consistência interna da escala e da respectiva coerência entre itens (*reability analyses*) foi o coeficiente *alpha* (*Croanbach*) baseado na média da correlação inter-itens. Este assumiu o valor .7245, o que nos conduziu à eliminação dos itens “relações com os chefes” e “estabilidade/ segurança do emprego” da questão número 72 (v. guião da entrevista, anexo E), na medida em que as correlações item-total eram baixas (inferior a .2), o que significa que não apresentam correlações relativamente elevadas ou significativas com o valor total (Hill; Hill, 2000, p. 139).

Podemos concluir que o grau de satisfação dos sujeitos com o seu trabalho é elevado, pois 36% dos indivíduos constitutivos da nossa amostra estão satisfeitos, 28% muito satisfeitos e apenas 36% estão insatisfeitos. Se atendermos às direcções onde os sujeitos exercem actividade, podemos constatar que, em termos polares, os trabalhadores da direcção Fabricações Mecânicas estão muito satisfeitos (6 indivíduos, o que representa 62.5% do total do subconjunto em questão), enquanto a insatisfação é claramente mais visível nos trabalhadores das direcções Transformadores de Potência e Transformadores de Distribuição, nas quais temos, respectivamente, 8 e 7 indivíduos que se manifestam insatisfeitos, o que corresponde a um peso relativo, em cada um dos subconjuntos, de 50% e 43.8%.

Podemos afirmar que a satisfação no trabalho está, predominantemente, relacionada com factores substantivos (relativos ao exercício do trabalho) e com o ambiente humano de trabalho, destacando-se os seguintes:

- a responsabilidade na execução do trabalho, em que temos 34 indivíduos satisfeitos e 14 muito satisfeitos;
- a liberdade na execução do trabalho, estando 33 satisfeitos e 11 muito satisfeitos;
- as relações com os colegas, em que 30 e 12 consideram estar, respectivamente, satisfeitos e muito satisfeitos;
- a profissão, com 29 manifestações de satisfação e 10 de muita satisfação.

Já a insatisfação está associada a factores instrumentais. Nestes últimos, destacam-se: as possibilidades de promoção, com 37 indivíduos insatisfeitos, a remuneração (28 indivíduos) e a higiene e segurança no trabalho (28 sujeitos). Destaque-se, ainda, que a insatisfação está presente no item relativo ao reconhecimento da dedicação ao trabalho (26 respostas).

As respostas deixam transparecer uma insatisfação em torno da actuação da empresa face às condições de trabalho e às trajectórias dos sujeitos, o que se contrapõe à satisfação face ao trabalho em si (o qual é mais dependente do desempenho dos sujeitos), bem como face às dinâmicas de interacção entre pares.

Esta duplicidade vai, de algum modo, ao encontro da discussão, proposta por Bourdieu, acerca da “dupla verdade do trabalho” (1998, p. 179-183). Na realidade, os trabalhadores, ao não encontrarem espaço de satisfação na esfera da “verdade objectiva” (Ibidem, p. 180), ao nível, por exemplo, das possibilidades de promoção, acabam por o concretizar na realização do trabalho e nas relações cognitivas e afectivas com os colegas. Veja-se o elevado grau de satisfação pela responsabilidade

e liberdade na execução do trabalho, indício claro de que “a gestão moderna, ao mesmo tempo que trata de conservar o controlo dos instrumentos de lucro, deixa aos trabalhadores a liberdade de organizarem o seu trabalho, contribuindo assim para aumentar o seu bem-estar, mas também para deslocar o interesse do ganho externo do trabalho (o salário) para o ganho intrínseco” (Ibidem, p. 182). Apesar de os trabalhadores manifestarem insatisfação com as condições objectivas que a empresa lhes proporciona, manifestam formas de identificação com o seu trabalho e, paralelamente, executam-no sem porem em causa os objectivos da empresa.

A ligação dos indivíduos ao seu trabalho estabelece-se, igualmente, por via das actividades que realizam e com que se identificam. Estas constituem um indicador muito importante da materialização da imagem de si no que ela comporta de palpável, visível e demonstrável, associando-se ao conteúdo da actividade em si e aos actos da sua realização.

Quadro 9.36
Actividades de identificação

	N	%
Actividades que se enquadram no seu domínio profissional	13	26
Actividades complexas	15	30
Actividades novas	7	14
Qualquer actividade	5	10
Uma actividade específica	8	16
Actividades diferentes	6	12

N=50

Como podemos ver no quadro, os indivíduos identificam-se com actividades complexas, relativas, em alguns casos, ao fabrico integral de um componente de um produto ou um produto, o que se associa, neste último caso, à representação cognitiva do resultado do seu trabalho como obra sua (à semelhança de uma obra de arte) e ao desenvolvimento de uma ligação afectiva a ela. A identificação com actividades que se enquadram no seu domínio profissional, bem como com uma actividade específica, deixa transparecer uma ligação ao desempenho do trabalho e um sentimento de apropriação de uma actividade específica no interior do espaço organizacional respectivo.

Quadro 9.37
Actividades de identificação

TIPO DE ACTIVIDADES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Actividades que se enquadram no seu domínio profissional	<p>e: De todo o tipo de trabalho que fez até hoje o que é que mais gostou de fazer? E: Todo o trabalho? Eu acho que todo o trabalho... eu gosto de todo o trabalho. Tudo aquilo que é de maquinar ao torno eu gosto de fazer. Não tenho assim nada, um serviço em especial, uma peça em especial, é isso que se quer referir, não é? <i>(Ent. 2)</i></p> <p>e: E de tudo aquilo que fez, desde que começou a trabalhar aqui até hoje, o que é que mais gostou de fazer? E: Soldar. <i>(Ent. 13)</i></p>
Actividades complexas	<p>e: De todo o tipo de trabalho que se faz aqui, o que é que mais gosta de fazer? E: O que mais gosto é da parte das ligações, porque tem uma parte mais teórica, uma parte mais técnica. A técnica maior que há nos transformadores é nas ligações. <i>(Ent. 42)</i></p> <p>e: O que é que mais gosta de fazer? E: O que é que eu mais gosto de fazer? Talvez os comandos e a parte fixa dos cabos. e: Porquê? E: Acho mais interessante. Uma pessoa tem que inventar mais. Por exemplo, a parte do barramento do cobre, não é igual para todos os quadros e há certas celas que uma pessoa... ainda está em estudo. Sofrem sempre pequenas alterações e uma pessoa tem que jogar com o espaço, isso tudo. Acho interessante. <i>(Ent. 48)</i></p>
Actividades novas	<p>e: E de tudo o que fez aqui na empresa até hoje, o que é que mais gostou ou mais gosta de fazer? E: Quer-se dizer, quando são coisas novas, produtos novos, eu gosto assim de instalar, que é para fugir um bocadinho da rotina. <i>(Ent. 50)</i></p>
Qualquer actividade	<p>e: De tudo aqui que fez aqui na empresa o que é que mais gostou ou gosta de fazer? E: De tudo que fiz, tudo gostei. e: Não há nada que tenha gostado mais? E: Não. Não. (...) Ponto por ponto a gente vai gostando, sempre, sempre, sempre. <i>(Ent. 7)</i></p>
Uma actividade específica	<p>e: De tudo o que fez e faz até hoje o que é que mais gostou ou gosta de fazer? (...) E: Gosto de isolar, apesar de cortar as mãos. Há pessoas que não gostam de isolar. e: Porque é que gosta de isolar? E: Simplesmente gosto de estar ali com o papel a enrolar e a fazer. Cansa, aquilo é cansativo, começa a doer as mãos de tanto puxar. E corta-se as mãos e não sei quê, mas gosto. <i>(Ent. 20)</i></p>
Actividades diferentes	<p>e: O que é que mais gosta de fazer? E: Aquilo que mais gosto não estou a fazer, que é a formação de fases. e: E porque é que gostava mais de fazer isso do que aquilo que faz? E: Porque, embora digam que é um trabalho muito repetitivo, mas é um trabalho que me desperta mais interesse. Todos os passos têm que ser seguidos por uma legenda e por aí fora, temos que estar sempre a acompanhar as medidas e isso tudo, enquanto nas ligações, depois de fazer a primeira vez, a segunda já é igual. Já é mecânico mesmo, já não segue o seu raciocínio. É mais repetitivo. <i>(Ent. 28)</i></p>

Relativamente às actividades com as quais os sujeitos não se identificam, verifica-se uma rejeição de actividades repetitivas e desqualificadas, o que indicia a resistência ao modelo taylorista de organização do trabalho, que tem a decomposição do conteúdo do trabalho em operações o mais restritas e parcelarizadas possível, como um dos seus principais pressupostos.

Quadro 9.38
Actividades de não identificação

	N	%
Actividades que se enquadram noutros domínios profissionais	5	10
Actividades repetitivas, monótonas, desqualificadas	19	38
Nenhuma em particular	10	20
Todas as actividades que realiza	8	16
Actividades prejudiciais à saúde	15	30

N=50

Curiosa é a crítica efectuada a actividades prejudiciais à saúde, o que indicia uma preocupação com as condições físicas e materiais de exercício do trabalho, as quais constituem, como vimos, um dos domínios de insatisfação dos entrevistados.

Finalmente, temos representados dois pólos opostos: os indivíduos que não destacam qualquer actividade particular com a qual não se identifiquem, o que é um indicador de identificação integral; os trabalhadores que não se identificam, de todo, com a sua actividade de trabalho.

Quadro 9.39
Actividades de não identificação

TIPO DE ACTIVIDADES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Actividades que se enquadram noutros domínios profissionais	<p>E: Eu não gosto muito das tarefas... quer dizer, aquilo que é a minha profissão eu faço com gosto, não gosto de mudar nem nada, porque é aquilo que eu gosto de fazer. É ali que eu me sinto como um peixe na água, como se costuma dizer! Agora, se me forçarem a fazer outra coisa qualquer que já não está dentro daquilo que eu gosto de fazer, se calhar faço mas já não é bem aquilo que eu gosto, que eu quero.</p> <p>e: Portanto, aquilo que acha que está mesmo preparado mesmo para fazer é como torneiro mecânico, não é?</p> <p>E: É aquilo que eu aprendi e comecei, aprendi a gostar e gosto, tanto assim que houve uma altura em que... ainda nas tais fases o meu pai quis-me levar para aquilo que ele fazia - que ele estava ligado à indústria têxtil e queria-me levar para lá - e eu disse: "Então, deixou-me aprender a gostar da profissão que tenho e agora e agora quer que eu vá para outra?! Não, não vou! Eu agora gosto é desta!" Aprendi a gostar desta profissão e é aquilo que eu ainda agora gosto.</p> <p>(Ent. 2)</p>
Actividades repetitivas	<p>e: E o que é que menos gosta?</p> <p>E: Há sempre uma coisa que a gente gosta mais e outra menos, mas gosto de fazer tudo.</p> <p>(...)</p> <p>Em principio o meu trabalho não é muito repetitivo e eu o que menos gosto de fazer é coisas repetitivas.</p>

TIPO DE ACTIVIDADES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>e: Não gosta de fazer coisas repetitivas? E: É o caso dos cartões, o que me chateava era ser repetitivo, porque era sempre a mesma coisa, pegava na máquina e era sempre aquilo. <i>(Ent. 25)</i></p> <p>e: Portanto, não gosta muito disto, mas gosta de electricidade? E: Exactamente, eu não gosto de estar muito parado, o meu trabalho é estar em frente a uma máquina a enrolar. (...) É um activo naquele local, não saio dali, e o que eu mais gosto de fazer é instalações, avarias, mas não faço, porque na altura em que para aqui viemos só existia uma vaga para aquilo que o nosso curso era mais indicado, que é na manutenção, que até agora eles já desistiram, esta secção desistiu, passou tudo para a manutenção geral da fábrica. <i>(Ent. 37)</i></p> <p>e: O que é que menos gosta? E: O que é que eu menos gosto de fazer aqui? Fazer cabos de alta tensão. É um bocado puxado, temos que fazer muita força. E o que eu também não gosto lá muito, prontos, os meus colegas já gostam mais, é estar ali nos cofrés. E eu já não, não, não me puxa muito. Quer dizer, faço, não tenho problemas em fazer nenhum. Só que não é coisa que, que me atraia muito. e: Porquê? E: Acho que é muito monótono. <i>(Ent. 48)</i></p>
Nenhuma em particular	<p>e: O que é que mais gosta de fazer aqui? E: Aqui não tenho nada, o chefe põe-me aqui, põe ali, não recuso a fazer nada... e: Não há algum tipo de actividade que mais goste? E: Não. e: E o que menos goste também não? E: É tudo igual. Também não. <i>(Ent. 49)</i></p>
Todas as actividades que realiza	<p>e: De tudo o que já fez até hoje, o que é que mais gosta ou gostou de fazer? E: Aqui dentro, não há assim muita coisa que goste. e: Não gosta do seu trabalho? E: Ao princípio era capaz, mas agora já não tem nada para aprender, pelo menos no meu serviço. Não há entusiasmo, já não tem nada assim que me cativa. e: Porquê? E: Porque é sempre o mesmo serviço, é sempre a mesma coisa. De vez em quando aparece coisas novas, mas é sempre dentro do mesmo sistema. <i>(Ent. 19)</i></p>
Actividades prejudiciais à saúde	<p>e: E o que é que menos gosta de fazer? E: Trabalhar com a rebarbadeira, rebarbar. e: Porquê? E: Não temos lá condições de trabalho, não temos limpeza, quer-se dizer, eu estava a rebarbar e estava ali a engolir o pó, a rebarba. Eu vou à casa de banho, sacudo o nariz e aquilo fica completamente preto. Não temos exaustores ali capazes. e: É por isso que não gosta? E: É por isso. <i>(Ent. 29)</i></p> <p>E: Temos aí um trabalho, há umas semanas é umas cubas que vêm aí para a secção e tem de se limpar tudo, e depois aquilo faz uma poeirada. e: Isso não gosta de fazer. E: Então eu vou gostar de uma coisa que me está a pôr doente? Eu andava com uma comichão na garganta assim que eu punha aquilo, e eu fui a um médico particular, fiz uma chapa aos pulmões e ele disse que aquilo fazia mal. Não vou gostar. Uma coisa que faz mal ninguém gosta. <i>(Ent. 30)</i></p>

Como podemos constatar, as actividades de trabalho realizadas são uma esfera de auto e hetero-reconhecimento, o que conduz uma parte considerável dos sujeitos a rejeitar actividades repetitivas, monótonas e desqualificadas, que, para além de não proporcionarem a realização pessoal e profissional, dificilmente são alvo de um reconhecimento externo, por força da facilidade com que podem ser executadas. Neste sentido, reconhecimento e realização são realidades que se encontram interligadas, pois o que satisfaz os indivíduos do ponto de vista intrínseco incorpora o reconhecimento externo, por outros.

3.1.3. A eficácia simbólico-ideológica de algumas classificações e o seu reflexo na imagem de si

Focalizando agora a nossa atenção nas classificações sociais de “trabalhador competente” e de “operário”, vejamos, de modo cruzado, as atribuições internas.

Quadro 9.40
Auto-atribuição de sentido relativamente a classificações sociais –
“trabalhador competente” e “operário”

Auto-atribuição como competente	Sim		Não		Não sabe		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Auto-atribuição como operário								
Sim	40	80	3	6	5	10	48	96
Não	2	4	0	-	0	-	2	4
TOTAL	42	84	3	6	5	10	50	100

Como podemos concluir pela leitura do quadro, a esmagadora maioria dos sujeitos revê-se nas designações em questão. No entanto, em termos do tipo de qualificativos, as respostas diferem significativamente. Na realidade, tal como a própria designação induz, os indivíduos não manifestam qualificativos de pendor negativo associados à classificação de uma pessoa como “competente”, o mesmo não se verificando no caso da de “operário”.

Na definição de uma pessoa competente, ressaltam os atributos associados à detenção de qualidades pessoais (24 respostas), como por exemplo: “responsabilidade”, “consciência”, “profissionalismo”, “assiduidade”, “educação”, quando a referência a este tipo de qualificativos na definição de operário está presente apenas nos discursos de 4 sujeitos.

O trabalhador competente é, ainda, aquele que é capaz de realizar bem o seu trabalho (21 respostas), ou o que detém os saberes necessários para a sua realização (18)²⁶.

Quadro 9.41
Auto-atribuição de sentido relativamente à classificação “competente”

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
<p>Detenção de qualidades pessoais</p>	<p>e: O que é para si ser uma pessoa competente? E: Olhe, uma pessoa competente é uma pessoa que executa o trabalho dele com responsabilidade e profissionalismo. É o essencial.</p> <p>e: Considera-se uma pessoa competente? E: No trabalho que faço, sim. Independentemente de ser a bobinar, de ser aqui ou acolá. Tento ser competente no trabalho que estiver. (Ent. 15)</p> <p>e: E o que é para si ser uma pessoa competente? E: É uma pessoa muito responsável.</p> <p>e: Considera-se uma pessoa competente? E: Dentro dos meus conhecimentos, sim. (Ent. 21)</p> <p>e: O que é para si ser uma pessoa competente? E: Uma pessoa competente é uma pessoa ter responsabilidade naquilo que faz e brio.</p> <p>e: Considera-se uma pessoa competente? E: Eu considero. (Ent. 47)</p>
<p>Capacidade para realizar o trabalho</p>	<p>e: E o que é par si ser uma pessoa competente? E: Competente... ora bem, uma pessoa competente é, é... é uma pessoa que faz tudo dentro das normas. Se eu fizer tudo dentro das normas posso-me considerar competente. Se é de norma não faltar ao respeito ao chefe, se é de norma eu consultar o desenho para executar a obra, se é de norma eu saber o que estou a fazer e isto tudo, se for tudo dentro destas normas, eu posso-me considerar um operário competente. Se não for, não posso considerar competente.</p> <p>e: E considera-se uma pessoa competente? E: Eu sim. Dentro das possibilidades. (Ent. 7)</p> <p>e: E o que é para si ser uma pessoa competente? E: Competente, desde que desempenhe as suas funções para a qual está destinado, que as desempenhe e que não dê muitas, pronto, que não tenha de se socorrer muitas vezes da chefia para trabalhar, para desenvolver o seu trabalho. Há que dar valor a uma pessoa assim, tem competência uma pessoa que o chefe entrega-lhe o trabalho, ele faz, começa e acaba, e não o aborrece muitas vezes.</p> <p>e: Considera-se uma pessoa competente? E: Acho que sim. (Ent. 32)</p>
<p>Detenção dos saberes necessários</p>	<p>e: E o que é para si ser uma pessoa competente? E: Saber o que está fazer, mas saber com sabedoria e explicar aos outros aquilo que é pretendido. (...)</p> <p>e: Considera-se uma pessoa competente? (...)</p>

²⁶ Apenas 4 indivíduos afirmam não saber ou não respondem.

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>E: Considero-me competente, mas não ao ponto de ser o melhor do mundo. Isso não. (Ent. 43)</p> <p>e: E o que é para si ser uma pessoa competente? E: É saber fazer as coisas.</p> <p>e: Considera-se uma pessoa competente? E: Às vezes. E sei fazer as coisas, e tento fazer o melhor possível. (Ent. 44)</p>

Os posicionamentos manifestados pelos sujeitos elucidam, deste modo, o carácter não exclusivamente cognitivo das competências. Estas assumem uma dimensão “pública”, pois a actividade só é declarada competente por intermédio dos julgamentos de outros (Merchiers; Pharo, 1990 In Lopes, 1993, p. 28). Trata-se, aqui, de uma avaliação por outrem da capacidade de ser competente e que é acompanhada pela respectiva interpretação e interiorização de uma classificação social.

Já na definição de operário, os atributos considerados são radicalmente diferentes e mais dispersos. Ou seja, para além das qualidades pessoais, os entrevistados associam esta designação a alguém que:

- trabalha por conta de outrem (14), o que remete para a distinção clássica entre os detentores e os não detentores de capital/ propriedade privada, que é tida, na concepção marxiana, como um dos factores explicativos da existência de desigualdades sociais;
- exerce uma actividade de transformação de matéria-prima, que executa (16), o que convoca a oposição, igualmente conceptualizada por Marx, entre trabalho manual e intelectual;
- obedece a ordens emanadas de uma pessoa que ocupa uma posição de superioridade hierárquica, devidamente legitimada (8);
- integra um grupo no interior da empresa ou de trabalhadores (3).

Se as atribuições referidas assumem um pendor qualificativo neutro, há um conjunto de 6 sujeitos que, embora se considerem operários, atribuem uma conotação negativa. Referimo-nos, designadamente, ao facto de definirem um operário como “um número” ou um “um escravo”. Finalmente, apenas 6 pessoas consideram preferível optar por uma classificação social alternativa, nomeadamente: “trabalhador”, “artista” ou “funcionário”.

Quadro 9.42

Auto-atribuição de sentido relativamente à classificação operário

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Exercício do trabalho por conta de outrem	<p>e: E operário? Considera-se operário? E: Pois. Fui sempre. e: O que é para si ser um operário? E: É aquele que trabalha por conta de outros. Se eu não trabalhasse por conta de outros era patrão. (Ent. 7)</p> <p>e: E considera-se um operário? E: Sim. e: O que é para si ser operário? E: Um operário é uma pessoa que tem de trabalhar. Que trabalha, que ganha o salário e tem que justificar esse salário. Não posso considerar que sou patrão, porque não sou. e: E um engenheiro também é um operário? E: Para mim é, apesar dele ter categoria de ser engenheiro e ter estudos para ser engenheiro, mas é um operário. (Ent. 20)</p>
Detenção de qualidades pessoais	<p>e: Considera-se operário? E: Ah, sem dúvida! e: O que é para si ser operário? E: Ser operário é uma pessoa que recebe seja que equipamento for, ser capaz de o transformar, e ser capaz de, no final, ter gosto por aquilo que está a fazer. Ver a perfeição do trabalho e depois analisar e ver se tivesse feito isto desta maneira ainda fazia melhor e tal. (Ent. 43)</p>
Realização de uma transformação sobre o objecto	<p>e: Considera-se um operário? E: Eu sou um operário. e: O que é ser um operário? E: Ser um operário é trabalhar a matéria-prima, é montar as coisas, é mão-de-obra directa, é executar. e: Portanto um engenheiro, por exemplo, não é um operário. E: Penso que não. (Ent. 21)</p> <p>e: Considera-se operário? E: Considero. e: O que é para si ser operário? E: É um indivíduo que trabalha numa empresa, numa fábrica, ou num local de trabalho. Operário vem de operador e eu sou operador. Opera. e: Um engenheiro ou um chefe é um operário? E: Não, eu acho que não. Eu acho que não opera. (Ent. 44)</p>
Cumprimento do seu trabalho	<p>e: Considera-se operário? E: Acho que sim. e: O que é ser operário? E: Ser um operário é trabalhar das oito às cinco, cumprir com a minha obrigação, acho que isso é um operário. (Ent. 47)</p>
Pertença a um grupo	<p>e: E considera-se operário? E: Operário? Acho que sim. e: É? Porquê? O que é para si ser operário? E: Uma pessoa que trabalha aqui. Operária é fazer parte da empresa. (Ent. 5)</p>
Outras classificações sociais	<p>e: O que é para si ser um operário? E: Ser operário... Eu cheguei a uma altura na vida em que não gostava de ser tratado como operário. Numa altura da vida em que aqui dentro da empresa, discutia-se assim, alguns</p>

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	assuntos, e eu dizia: "Eu sou o funcionário A", funcionário! E houve uma ocasião, alguém que me disse: "funcionário não, operário". E aquilo ficou-se assim, caiu-me em assim um bocado mal. Foi um indivíduo de manga-de-alpaca e de cartola cá dentro, que me disse isso. (Ent. 32)
Atribuições de conotação negativa	<p>e: Considera-se operário?</p> <p>E: Sim, um número só. O meu número é o Z. É operário. Agora se é Manuel ou Joaquim não interessa. É mais um número.</p> <p>e: Para si ser operário é ser um número?</p> <p>E: É, aqui é.</p> <p>(Ent. 15)</p>

Podemos, deste modo, concluir que os atributos associados ao trabalhador competente, para além de se caracterizarem por uma conotação claramente favorável, se relacionam, mais directamente, com o desempenho profissional e as qualidades pessoais, ao passo que, em relação ao operário, predominam as definições que se associam à posição ocupada na estrutura de desigualdades sociais: a posição é sempre de subalternidade, ora porque é "mão-de-obra directa" (sendo um executante ou um operador), ora porque "obedece a ordens", ora porque não é detentor de capital.

A este propósito, Dubar e Tripier (1998, p. 225-244) na sua análise dos processos de construção identitária dos trabalhadores assalariados, chamam a atenção para o surgimento de uma nova figura de profissional – um indivíduo competente e competitivo – que vem substituir a figura tradicional do trabalhador operário. Este processo coexiste, por um lado, com a desqualificação de um conjunto significativo de trabalhadores (com repercussões importantes em termos da (des)estruturação das identidades profissionais) e, por outro, com o aparecimento de novas figuras profissionais, fortemente associadas, nomeadamente, à detenção de competências-chave, à autonomia e espírito inovador, à capacidade de trabalhar em equipa, de organização do trabalho e de gestão do tempo e do espaço. Estas novas figuras têm, no entanto, subjacente a recuperação de algumas das características do trabalhador de ofício, em particular no que respeita à amplitude dos saberes detidos, ao domínio da situação de trabalho e ao carácter colectivo do trabalho.

Na realidade, não podemos negligenciar o facto de que as empresas recorrem ao vocábulo "competência"/ "competente" com objectivos de motivação e implicação dos trabalhadores no trabalho e de promoção de um desempenho satisfatório. Consequentemente, a importância dos referenciais de identificação é uma realidade, não apenas para os sujeitos, mas também para as empresas. Para estas últimas, está em causa a eficiência organizacional e produtiva, que pode implicar mecanismos

promotores de identificação no espaço social do trabalho, equacionados, não apenas ao nível individual, mas também ao nível das estratégias empresariais. Tais mecanismos assentam no reconhecimento do indivíduo na sua singularidade e não como membro de um grupo, designadamente profissional. Na senda dos trabalhos de Boltanski e Thevenot (1991), podemos, ainda, acrescentar que a consideração de uma pessoa como competente é um juízo de “prova”, no sentido em que ela pode dar provas de que é competente por intermédio do seu desempenho.

3.2. A atribuição de sentido de carácter externo: a representação descoincidente dos colegas e dos superiores hierárquicos directos

Os sujeitos consideram de forma diferenciada o tipo de atributos que pensam que os colegas e as chefias lhes atribuem.

Quadro 9.43
Auto-atribuição de sentido dos sujeitos por intermédio
dos colegas e superiores hierárquicos directos

Sujeitos de atribuição de sentido Tipo de atributos	Atribuição pelos colegas		Atribuição pelos superiores hierárquicos directos	
	N	%	N	%
Espírito de colaboração e disponibilidade	13	26	6	12
Profissionalismo	6	12	23	46
Superioridade do desempenho relativamente aos outros colegas	2	4	1	2
Qualidades pessoais positivas	21	42	5	10
Qualidades pessoais negativas	4	8	3	6
Nenhuns	0	-	5	10
Não sabe	8	16	7	14

N=50

Como podemos visualizar no quadro, há uma clara distinção entre o tipo de atributos que os sujeitos consideram que lhes são atribuídos pelas chefias directas e pelos colegas. Se no caso destes últimos são mais salientadas as qualidades dos sujeitos, frisando-se o nível individual, quando os indivíduos se referem aos superiores hierárquicos directos, os atributos são relativos ao desempenho profissional. Esta dualidade encontra uma certa correspondência na proposta de Dejours de distinção entre “julgamento de utilidade” e “julgamento de beleza” (1993, p. 226-227). Enquanto que o primeiro é proferido, primordialmente, por superiores hierárquicos, o segundo é o pelos pares. No nosso caso, o que está em causa não é o reconhecimento, em si, de um sujeito em relação a outro, mas a manifestação da interiorização do julgamento

externo, o que acaba por constituir um complemento à abordagem deste autor. Assumem-se como manifestações de “retribuição simbólica” (Ibidem, p. 227), o que indicia uma interiorização ou interpretação do sujeito do reconhecimento efectuado pelos outros.

As qualidades pessoais positivas destacadas consubstanciam-se, designadamente, em: “liderança”, “franqueza”, “sentido de justiça”, “boa disposição”, “sinceridade”, “humildade”, “honestidade”, entre outros.

Quadro 9.44

Auto-atribuição de sentido dos sujeitos por intermédio dos colegas

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Colaboração	<p>e: O que é que considera que os seus colegas mais apreciam em si? E: É que estou sempre disponível, extra trabalho e no trabalho também, sempre que precisam e mim. Mas o mais importante, o que eles de certeza apreciam não é o trabalho. É extra trabalho estou sempre disponível para eles, para as pessoas, elas estão ali a falar. e: Tem disposição para os ouvir? E: Sim. (Ent. 23)</p> <p>e: O que é que acha que os seus colegas mais apreciam em si? E: De eu ser boa pessoa, de ser amigo, de fazer um jeito a qualquer um, eu não digo que não. (Ent. 46)</p> <p>e: O que é que acha que os seus colegas mais apreciam em si? E: Isso aí não sei. Acho que é eu falar com eles, eles também falam comigo. Eu não escondo nada, tudo o que sei, tudo explico, não tenho segredos com ninguém, e não acontece o mesmo com os outros, alguns, não sei porquê. Têm as razões deles. (Ent. 49)</p>
Profissionalismo	<p>e: Voltando aos seus colegas de trabalho, o que é que acha que os seus colegas mais apreciam em si? (...) E: Talvez a ideia que têm de mim é que eu sou uma pessoa despreocupada e muitos aqui reconhecem que sou um bom executante. Não vou dizer um bom profissional, não é? Mas um bom executante sabem que sou. Não é por acaso que eles chegam à minha beira e: "ó pá vê se desenrascas isto ou desenrascas aquilo e tal". (Ent. 8)</p>
Superioridade	<p>e: O que é que acha que os seus colegas mais apreciam em si? E: Eu acho que alguns deles, não digo todos, mas eles sentem que às vezes que eu tenho um bocadito mais de capacidade do que eles. E nessa altura eles dizem qualquer coisa entre eles. (...) Já senti isso, já senti isso. Que quando eu estou, por exemplo, a fazer um serviço que não é habitual, ou fiz um pela primeira vez, dizem logo: "olha, é o A que está a fazer". (Ent. 11)</p>
Qualidades pessoais positivas	<p>e: O que é que considera que os seus colegas mais apreciam em si? E: Ei pá! Isso é difícil! Como é que eu vou... isso é uma pergunta muito difícil. Não sei. Isso é muito difícil. Dizem que eu sou brincalhão. Só se for que eu seja brincalhão. Não trato mal ninguém. Só se for que eu seja brincalhão. (Ent. 7)</p> <p>e: O que é que considera que os seus colegas mais apreciam em si? E: Talvez a seriedade. (Ent. 33)</p>

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>e: O que é que considera que os seus colegas mais apreciam em si?</p> <p>E: O que eles apreciam mais em mim é a minha maneira de ser. (Ent. 36)</p>
Qualidades pessoais negativas	<p>e: O que é que acha que os seus colegas mais apreciam em si?</p> <p>E: Sei lá. Se for a perguntar, nada. (...) Sei lá, aquela pergunta que você fez, as pessoas o que acham de mim, são capazes de dizer que tenho mau feitio, que sou muito nervoso, que expludo muito e ninguém gosta. Ninguém gosta de ouvir as verdades. E eu sou uma pessoa que digo as verdades na cara. (Ent. 20)</p>

A relação de autoridade está presente nas representações manifestadas por via da valorização do exercício eficaz do trabalho, em particular por parte dos superiores hierárquicos directos. Saliente-se, ainda, que temos um conjunto de sujeitos que afirmam que as chefias não lhes conferem quaisquer atributos, o que é indicativo da existência de uma relação conflituosa, como podemos ver nos extractos ilustrativos²⁷.

Quadro 9.45

Auto-atribuição de sentido dos sujeitos por intermédio dos superiores hierárquicos directos

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Colaboração	<p>e: E o seu chefe, o que é que acha que o seu chefe mais aprecia em si?</p> <p>E: Não sei, será por ser cumpridor. Eu, tudo o que ele me peça e que eu possa desenrascar ou explicar, nunca criei problemas. Só eles é que podem dizer de mim, não sou eu, ele é que pode dizer. (Ent. 30)</p>
Profissionalismo	<p>e: E o seu chefe, o que é que acha que o seu chefe mais aprecia em si?</p> <p>E: O meu chefe, ora bem, eu penso por exemplo... O que é que pensaria a meu respeito... O que é que eu penso que ele pensaria. Penso que ele sabia que podia contar comigo para executar qualquer trabalho, que estaria sempre na disponibilidade para executar qualquer trabalho e penso isso - que para mim é uma certeza - que contava com o meu trabalho, que eu não o chateava nada, quer dizer, penso que ele acreditava na execução do meu trabalho, na qualidade. E porque é que me faz pensar assim? Faz-me pensar assim, porque ele dizia: "A, faz o trabalho". Não estão preocupados, você tenha cuidado com isto, você tenha cuidado com aquilo. (Ent. 8)</p> <p>e: E o seu chefe?</p> <p>(...)</p> <p>E: Não sei, talvez a mesma coisa, talvez o meu profissionalismo, porque eu lhe facilito a tarefa, ajudo o pessoal e lhe tiro trabalho a ele, penso eu. (Ent. 47)</p> <p>e: E o seu chefe, o que é que acha que o seu chefe mais aprecia em si?</p> <p>E: Isso não sei. Eu não ando atrás dele, ele não precisa de andar atrás de mim, que eu sei</p>

²⁷ Esta conclusão não é retirada apenas a partir deste indicador, mas, mais uma vez, da análise das entrevistas na íntegra.

TIPO DE ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	fazer , eu acho que nunca lhe pus problemas, portanto, não sei se é a opinião dele. Sei fazer o trabalho que me entrega. (Ent. 49)
Superioridade	e: E o seu chefe, o que é que acha que ele aprecia em si? E: Em mim? Ele não se pronuncia. Ele deve, ele deve sentir qualquer coisa em mim, porque ele, todas as reparações, chama-me a mim. Para as reparar, não é? Mesmo nas reparações, nesses tais aparelhos hidráulicos que vêm lá de fora, sou sempre eu que sou chamado. E para, às vezes, resolver um problema de umas juntas para um aparelho tal, ou um problema de umas peças quaisquer que ele não está dentro do assunto, dizem logo: "vai ter com o A lá baixo". Eu acho que aí nesse ponto, ele deve sentir alguma coisa, mas ele não me vem dizer. (Ent. 11)
Qualidades pessoais positivas	e: E o seu chefe, o que é que acha que ele mais aprecia em si? E: Não faço ideia, talvez a educação, que ele já me disse uma vez. (Ent. 23)
Qualidades pessoais negativas	e: E o seu chefe, o que é que acha que ele mais aprecia em si? E: Diz que eu sou teimoso. Sou teimoso, mas ele não fica atrás. Ele às vezes diz: "ó pá eu sou teimoso, mas tu é que não ficas atrás". (Ent. 50)
Nenhuns	e: E o seu chefe, o que é que acha que ele aprecia em si? E: Não sei, se calhar nada. (Ent. 21)

Esta dualidade de atributos, em função dos sujeitos em causa, vai ao encontro das conclusões que retirámos na dimensão da interacção, quando concluímos que a amplitude da interacção com a chefia se limita à esfera do trabalho, enquanto que, com os colegas, se alarga ao domínio do lazer. É ainda de destacar que os sujeitos consideram que os colegas lhes atribuem a detenção de espírito de colaboração e disponibilidade para ajudar.

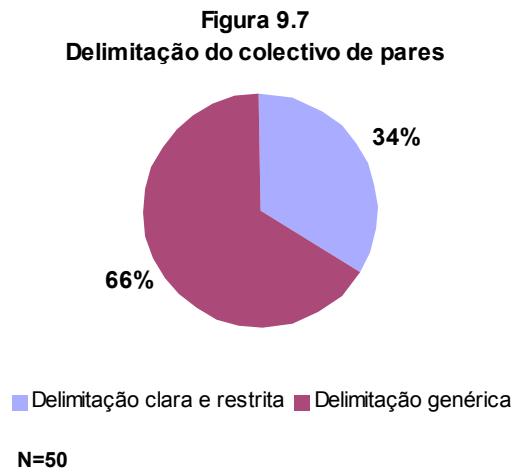
3.3. A hetero-atribuição de sentido sobre os outros: os colegas, os "contratados" e os superiores hierárquicos directos

Tal como já referimos, a hetero-atribuição de sentido foi analisada relativamente tomando como referência os sujeitos com os quais os entrevistados se relacionam directa e quotidianamente, a saber: os colegas, os superiores hierárquicos e os trabalhadores contratados ao abrigo do regime de trabalho temporário.

3.3.1. Os atributos de caracterização dos colegas

Os colegas de trabalho constituem o círculo de pessoas com os quais os sujeitos se relacionam de forma mais intensa e quotidiana, quer em termos afectivos, quer cognitivos, como já abordámos nas dinâmicas de interacção.

Procurando não impor aos sujeitos qualquer tipo de racionalidade, começamos por lhes solicitar que procedessem à delimitação da esfera constitutiva dos indivíduos que consideram ser os seus colegas de trabalho.



Como podemos constatar, a delimitação é, predominantemente, genérica, ou seja, contempla os trabalhadores da direcção ou da equipa onde os entrevistados trabalham, ou os membros da empresa em geral. Quanto aos sujeitos que manifestam uma delimitação restrita, evidenciando uma ligação mais forte a um conjunto concreto de indivíduos, esta concretiza-se, predominantemente, na nomeação de um conjunto de colegas específicos (12 indivíduos) ou de colegas que se enquadram no mesmo domínio profissional (5).

Em termos de atributos classificatórios dos colegas, procedemos a uma subdivisão entre atributos positivos, negativos e ambivalentes, considerando nestes últimos os sujeitos que procedem a uma subdivisão dos colegas em dois grupos, considerando: “uns mais abertos, outros mais fechados”; “os que ganham mais e os que ganham menos”; “os mais competentes e os menos competentes”.

Refira-se, ainda, antes de avançar na explicitação dos atributos, que estes nem sempre se aplicam aos que os sujeitos consideram serem os seus colegas de trabalho, não se verificando, necessariamente, uma coincidência entre a esfera da delimitação e a da atribuição de sentido. Ou seja, o facto de questionarmos os sujeitos em termos abrangentes (perguntando: “quem são os seus colegas de trabalho/ quem considera que são os seus colegas de trabalho?” e “qual é a sua opinião acerca dos seus colegas de trabalho”, e não: “qual é a sua opinião acerca dos colegas de trabalho que referiu?”), conduziu-nos a percebermos este tipo de descoincidência. Os sujeitos

são, assim, na segunda questão, conduzidos a orientar o seu discurso de forma independente da questão anterior²⁸.

Quadro 9.46
Tipo de atribuição de sentido sobre os colegas
por delimitação do grupo de pares

Delimitação do grupo de pares	Delimitação clara e restrita		Delimitação genérica	
	N	%	N	%
Positiva	10	20	15	30
Ambivalente	4	8	7	14
Negativa	7	14	13	26

N=50

O quadro ilustra uma hetero-classificação positiva distribuída de forma relativamente equitativa entre os dois tipos de delimitação, a qual comporta o elogio da competência profissional dos colegas e das suas qualidades pessoais. Já no que diz respeito à atribuição de sentido com um carácter ambivalente, denota-se um predomínio da delimitação genérica, o mesmo se passando no caso da atribuição de sentido de pendor negativo. Relativamente a esta última, independentemente do tipo de delimitação, há uma presença assinalável de uma crítica aos colegas, direccionada para a configuração das relações de trabalho (17 respostas, num total de 20). Está aqui em causa o “individualismo”, a “falta de espírito de equipa” ou o privilégio que as chefias conferem a determinados trabalhadores. Este último factor, apesar de, à partida, parecer estar orientado para uma crítica às chefias directas (como iremos ver mais adiante), na realidade recai, de igual modo, sobre os colegas, ou seja, sobre o facto de estes “escovarem o chefe”. O outro tipo de atributos referidos é relativo à classificação negativa do desempenho profissional, ainda que seja menos relevante (11), que se concretiza na manifestação de factores do tipo: “falta de qualidade”, de “espírito de iniciativa” e de “conhecimentos”.

²⁸ É possível, embora não o possamos comprovar em todos os casos, que os sujeitos que referem atributos negativos para classificar os colegas se estejam a referir àqueles que excluíram da delimitação efectuada previamente, em particular os que o fizeram em termos restritos.

Quadro 9.47
Hetero-atribuição de sentido sobre os colegas

TIPO DE ATRIBUIÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Positiva	<p>e: Qual é a opinião que tem acerca dos seus colegas de trabalho?</p> <p>E: É boa. Dou-me bem com toda a gente, falo com toda a gente. Nunca tive chatices aqui com ninguém, mas é como eu lhe digo. Há sempre um ou outro especial. Isto aqui é quase uma família, é quase uma família. (Ent. 1)</p> <p>E: O Sr. A é um bom artista. Como técnico ele não tem problemas nenhuns, nem na parte de serralharia, nem na parte eléctrica, considero-o um bom artista, ele sabe muito. Sabe muito mesmo. Ele sabe tanto ou mais do que qualquer um aqui dentro. (Ent. 27)</p> <p>E: O A ensina bem. Massacra muito a cabeça, mas ensina bem. (...) Eu acho que, pronto, eu aprendi muito com o A que é uma pessoa mais velha é experiente, mas nem todas as pessoas das outras células fazem o que ele faz. Ele sabe explicar, e tudo mais, acho que, para o pessoal do curso, que anda aí, como eu andei, acho que ele é uma pessoa indicada, para estar ao pé dele a aprender. (Ent. 40)</p>
Ambivalente	<p>e: Qual é a opinião que tem acerca dos seus colegas de trabalho?</p> <p>E: Há de tudo. Há várias mentalidades, há várias maneiras de pensar, há uns com quem eu dou-me melhor e sinto-me melhor, porque se calhar têm uma maneira de pensar mais próxima da minha. Há outros que têm maneiras de pensar muito primitivas e eu já não aprecio tanto. Não me dou mal com eles, respeito, mas não são pessoas com quem converso, nem que tenha grandes conversas que me interessem. É só mesmo coisas básicas, trabalho, mais nada. Outras claro, já desenvolvo mais, porque acho que as ideias são mais parecidas com as minhas, concordamos em muita coisas. (Ent. 16)</p> <p>e: Qual é a opinião que tem acerca dos seus colegas de trabalho?</p> <p>E: Somos todos iguais e todos diferentes. Há uns melhores, outros piores, nisto ou naquilo. Sabe como é, as pessoas não são todas iguais, temos feitios diferentes, às vezes há pegas, há quezílias, há momentos bons e há momentos maus, há momentos para anedotas e risota. Há o momento da chatice, por isto ou por aquilo, ou pelo trabalho ou por uma quezília qualquer. (Ent. 44)</p>
Negativa	<p>e: Qual é a opinião que tem acerca dos seus colegas de trabalho?</p> <p>(...)</p> <p>E: Criticam bastante o trabalho dos outros. As pessoas novas têm alguma dificuldade, se começarem a cometer erros têm grandes dificuldades a começar a trabalhar normalmente, e há um pouco de gozo. Mas é uma espécie de gozo que é um pouco corrosivo, chega mesmo a ferir as pessoas, mas depois a pessoa ou aguenta ou não aguenta. Se aguentar passa a estar perfeitamente integrada ou então tem dificuldade em integrar-se. (...)</p> <p>e: Em termos de aprendizagem, como é que aprendeu aquilo que faz?</p> <p>E: Estive a ajudar uma pessoa mais velha e aprendi com ela, e aprendi por mim também. Quando eu cá cheguei, a maior parte das pessoas que cá estavam eram pessoas mais velhas, e elas têm grandes dificuldades em passar os conhecimentos que têm. (...)</p> <p>e: As relações entre as pessoas mais novas e as mais velhas não funcionam muito bem?</p> <p>E: Penso que não. Ao princípio não. Se a pessoa for um pouco submissa, não tem problemas, agora se tiver opinião é muito mais difícil. (Ent. 18)</p> <p>E: Os mais novos estão-se marimbando para isto. Eles querem é o dinheiro ao fim do mês</p>

TIPO DE ATRIBUIÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
	<p>e acabou. É o tal conceito de "geração rasca", implanta-se muito aqui, infelizmente. Não lutam pela sobrevivência, nem para poder ganhar mais, nem sequer para ficarem bem vistos.</p> <p>(...)</p> <p>e: Qual é a opinião que tem em relação a esses colegas?</p> <p>E: Que eles precisam de ser limadas muitas arestas, estão muito em bruto. Aprenderam a fazer aquilo daquela maneira, já estão demasiado mecanizados para serem corrigidos, nunca foram corrigidos de início não é agora que vão ser corrigidos. Vai depender da vontade de cada um, mas isso é muito vago.</p> <p>e: E como é que são as relações entre os colegas de trabalho aqui no sector?</p> <p>E: Dentro das células não são grandes relações de amizade. Não, porque a parte social vinha sempre ao de cima, os salários, acima um do outro, porque o chefe considera este melhor que o outro, e depois a gente vê que uns cometem mais erros que outros, apesar de estarem a ganhar mais.</p> <p>(Ent. 43)</p>

Assim, podemos concluir que a hetero-atribuição de sentido que incide sobre os colegas recai, em grande parte dos casos, não tanto na classificação dos colegas em si, mas mais nas dinâmicas de interacção.

A classificação dos trabalhadores contratados na empresa ao abrigo do regime de trabalho temporário está presente nos discursos de 16 sujeitos. Apenas 2 entrevistados os considera como colegas de trabalho e como detendo um bom desempenho profissional. Os restantes 14 não os consideram como colegas, manifestando-se a hetero-atribuição de sentido sobre os mesmos em expressões como: "retiram o emprego aos efectivos", "não têm formação", "são desqualificados", "não trabalham", "auferem uma remuneração superior à dos trabalhadores efectivos", têm um "mau desempenho profissional", são "irresponsáveis", são "mal-educados", têm "desafeição pelo trabalho", "não são colegas de trabalho".

Quadro 9.48

Hetero-atribuição de sentido sobre os trabalhadores temporários

TIPO DE ATRIBUIÇÃO	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Positiva	<p>E: E foi outro rapazito embora que era da Y, era contratado, esse rapazito, esse mocito foi também um rapaz que foi para a minha beira eu podia faltar, se estivesse doente, ou isto ou aquilo, que ele executava o trabalho com perfeição e assumia aquilo que realmente fazia. Era um bom moço, tanto é que o encarregado ficou com pena dele ir embora.</p> <p>(Ent. 29)</p>
Negativa	<p>E: O ambiente de trabalho não é tão bom como era dantes. Agora também há muito "alugados" aí, e, não sei, as pessoas não se entendem.</p> <p>(...)</p> <p>Depois, desde que começaram a entrar aqui os "alugados", há 2, 3 anos, é que criou um ambiente em que acontece isto: entram aqui (isto só visto), drogados, indivíduos que saem da cadeia que estão aí, isto há de tudo aqui dentro. Depois chegam aí, o chefe põe-nos à nossa beira, estão ali (estiveram na discoteca à noite) a dormir. Um gajo tem que os acordar, porque até adormecem. E tenho um à minha beira que mal serve para passar uma chave e leva mais dinheiro que eu. Que ambiente é que é este de trabalho? E há coisa de 4 anos, com menos pessoas, fazia-se muito mais trabalho, tinha-se melhor ambiente de trabalho. Agora estão ali, metem aos 4 e 5 por dia, estão ali a "queimar" todo o dia, de mãos nos bolsos, e anda aqui uma pessoa. Ando eu aqui a trabalhar para eles, para eles não fazerem nada. Logicamente que isso não dá. Se isto não mudar, não sei qual é o futuro disto.</p> <p>(...)</p> <p>Outro motivo também muito forte é a questão dos "alugados", que perturba muito. Temos aí colegas que estão a ganhar 80 contos aqui e fazem o serviço do princípio ao fim. Enquanto anda um "alugado" a ganhar à hora, e havia alguns que levavam 600 contos por mês. E estou eu ali, a despachar serviço e levo 120 contos. Isto cria este ambiente mau, de certo modo.</p> <p>(...)</p> <p>Outro ponto de que se fala também é a entrada em massa desta juventude e dos "alugados", que entrou e não têm formação, não são dedicados ao trabalho. Acho que foi um erro da Electro. Foi há 3, 4 anos. Acho que a Electro perdeu um bocado a qualidade com isso, perdeu um bocado a identidade dentro da empresa. Mesmo relações entre colegas. Acho que é um ponto que marca a empresa, a perda da identidade a nível da empresa, interno.</p> <p>(Ent. 24)</p>

Refira-se, ainda, que estes trabalhadores são catalogados como “contratados”, o que constitui uma forma de diferenciação face a eles próprios, que são “efectivos” e que “pertencem à empresa”.

Em termos de enquadramento organizacional, esta perspectiva crítica predomina nas direcções Transformadores de Potência e Aparelhagem de Média Tensão (8 e 3 sujeitos, para um total, respectivamente, de 16 e 6 indivíduos de cada uma das direcções). Estas são as direcções da empresa onde o recurso a estes profissionais é mais incidente, o que, de certo modo, justifica esta concentração²⁹.

²⁹ A partir dos dados recolhidos para 2001, o peso dos trabalhadores temporários no total de trabalhadores a exercer actividade em cada direcção (efectivos e temporários) é o seguinte: Fabricações Mecânicas: 3.9%; Aparelhagem de Alta Tensão e Subestações Móveis: 18.2%; Transformadores de Distribuição: 23.1%; Transformadores de Potência: 37.4%; Aparelhagem de Média Tensão: 62.3%.

3.3.2. Os atributos de classificação dos superiores hierárquicos directos

Na hetero-atribuição de sentido sobre os supervisores directos, constatámos haver uma equivalência numérica entre os atributos de conotação positiva e negativa.

Quadro 9.49
Conotação dos atributos relativos aos superiores hierárquicos directos por tipo de atributos
(% em linha)

Tipo de atributos	Traços de personalidade		Saber e desempenho profissionais		Interacção com os subordinados		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Positiva	13	36.1	15	41.7	8	22.2	36	100
Negativa	7	20	12	34.3	16	45.7	35	100

Verifica-se, todavia, uma nítida distinção da conotação dos atributos. A conotação positiva verifica-se, essencialmente, no reconhecimento da detenção de saber profissional e de um desempenho consentâneo com a sua posição hierárquica e com a sua profissão, e na identificação de traços de personalidade.

Quadro 9.50

Hetero-atribuição de sentido sobre os superiores hierárquicos directos

TIPO DE ATRIBUTOS	CONOTAÇÃO DOS ATRIBUTOS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Traços de personalidade	Positiva	E: Para mim, acho que é um indivíduo inteligente . Até à data parece que resolvido os problemas que eles querem cá de cima. Eles cá em cima dão-lhe cabo da cabeça e ele vai para baixo e dá-nos cabo da cabeça a nós, e nós não gostamos, não é, mas ele acaba por ter razão. (Ent. 14)
Saber e desempenhos profissionais		e: E qual é a opinião que tem acerca do chefe? E: Eu por mim, acho que é um chefe que não sabe fazer, mas sabe dirigir , ele não era serralheiro, era só electricista, mas sabe dirigir . Claro que nunca agrada a toda a gente, mas ele para mim é excelente , para mim não tenho problema nenhum, nem eu lhe ponho problemas. (Ent. 49)
Interacção com os subordinados		e: Qual é a sua opinião que tem acerca do seu chefe? E: Acho que é um bom chefe, tem uma certa sensibilidade para lidar com as pessoas e é exigente sem se tornar presente sempre . Sem estar sempre a dizer que é para ir fazer isto, para fazer aquilo, torna isso de uma maneira para as pessoas entenderem. Sem estar sempre presente, é um bom chefe. (Ent. 18)
Traços de personalidade	Negativa	e: Qual é a opinião que tem do seu chefe? E: É arrogante, é malcriado. Insulta-nos logo, não nos trata com educação . (Ent. 38)
Saber e desempenhos profissionais		e: E que opinião é que tem do seu chefe? E: Tem um bocado de falta de personalidade. Qualquer problema que a pessoa tenha, ele não resolve, mesmo no aspecto de trabalho . (Ent. 27)
Interacção com os subordinados		E: O nosso chefe comunica pouco . É o papel dele, o patrão diz para ele comunicar pouco. Às vezes há alguns chefes que conversam com a gente mas eles não gostam muito. Não são muito sociáveis. Falam pouco com a gente . (Ent. 30)

Já em termos negativos, são salientados, como podemos ler nos extractos, problemas de interacção com os subordinados, quer por a chefia não deter capacidades de comunicação, quer por manter relações pessoais privilegiadas com determinados trabalhadores, o que gera situações de desigualdade que, na perspectiva dos sujeitos, não deveriam existir, e que têm consequências na avaliação do desempenho e, logo, na remuneração. Podemos, ainda, acrescentar que, subjacente aos atributos conotados negativamente, está, de igual modo, o

questionamento das relações de autoridade, devido ao deficiente desempenho da chefia³⁰.

4. Os projectos e as aspirações

Na análise dos processos de socialização antecipatória vividos pelos sujeitos, procedemos a uma distinção entre os projectos e as aspirações. Os projectos concretizam-se na prossecução de objectivos, enquanto as aspirações constituem perspectivas enquadradas no domínio do desejável, sem que os indivíduos manifestem uma intenção de as concretizar, por força da orientação dos seus trajectos. A própria manifestação de uma aspiração incorpora, em si mesma, uma expressão consciente da ausência de expectativas de concretização. É relativa à expressão de identificações com profissões diferentes da que exercem, o que, no entanto, não significa que não se identifiquem com a sua profissão.

A manifestação dos projectos diz respeito, essencialmente, a realidades concretas e às trajectórias pessoais dos indivíduos. Constituem, simultaneamente, um meio de eles darem a conhecer, à entrevistadora, o que perspectivam para o seu futuro, assumindo esta, de algum modo, um papel intermediário, potencialmente proporcionador de condições de concretização, em particular para os casos dos indivíduos que se referem à trajectória profissional interna.

Procedemos à classificação dos projectos em termos das probabilidades objectivas da sua concretização a partir do ponto de vista dos sujeitos.

³⁰ A este propósito, podemos referir o caso de três sujeitos que, ao criticarem a chefia, subvalorizam a sua actividade por comparação com a sua, afirmando que é comum dizer-se que: "um chefe faz-se de um toco de vassoura". A título ilustrativo, vejamos aqui uns breves extractos destes entrevistados.

E: (...) porque, eu muitas vezes já tenho dito que, e o Engenheiro A dizia: "um operário leva quatro anos e para fazer um chefe é com um **toco de uma vassoura**", e eles não gostam.
(Ent.12)

E: Não sei, isto, conta-se que houve aí uma célebre frase de um director: "um chefe se faz de um **toco de vassoura!**" E se calhar, penso que é isso.
(Ent. 21)

E: Há um ditado aqui que é: "de um **toco de vassoura se faz um chefe**", e neste caso aplica-se, é um bocado verdade. São pessoas que não têm suficiente conhecimento para poderem estar em cima de uma pessoa, estar a vigiar o trabalho da pessoa e dizer que o trabalho está mal feito ou está bem feito.
(Ent. 22)

Quadro 9.51
Domínios de incidência dos projectos por
probabilidades objectivas de concretização

Domínios de incidência	Probabilidades objectivas		Concretizável		Não concretizável	
	N	%	N	%	N	%
Actividade de trabalho	2	4	4	8		
Trajectória profissional interna	27	54	6	12		
Trajectória profissional externa	4	8	4	8		
Trajectória educativa	5	10	1	2		

N=50

A grande fatia dos projectos recai na trajectória profissional interna, concretizando-se, frequentemente, em objectivos de prossecução do exercício da profissão presente, no interior da empresa. Alguns sujeitos esperam progredir na Electrotensão, em ordem, quer a uma promoção profissional, quer a uma mudança de actividade de trabalho e de profissão. Se os primeiros têm probabilidades objectivas de concretização, não sendo os seus projectos mais do que uma “antecipação prática de um porvir inscrito no presente imediato” (Bourdieu, 1998, p. 187), já nestes dois últimos casos, mais de metade dos discursos dos sujeitos aponta para projectos não concretizáveis. Assim, as probabilidades objectivas de concretização situam-se mais ao nível da trajectória profissional interna, nos casos em que não subsiste, propriamente, qualquer intenção de mudança da iniciativa do sujeito.

As probabilidades objectivas de concretização dos projectos são mais visíveis no âmbito da prossecução dos estudos, o que implica uma actuação por parte dos sujeitos.

Os dois domínios diferenciados de projectos estão relacionados, em grande parte, com a fase da vida pessoa e profissional em que os indivíduos se encontram. Se, dos 27 trabalhadores com projectos no domínio da trajectória profissional interna com probabilidades objectivas de concretização, 17 têm idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos de idade, já os que perspectivam prosseguir a sua trajectória educativa têm entre 20 e 29.

Os sujeitos manifestam, igualmente, projectos no âmbito da trajectória profissional externa, referindo-se à saída da empresa (embora para cerca de metade estes fiquem no domínio do desejável, logo, não concretizável) e no domínio da actividade de trabalho, isto é, na expectativa de vir a realizar uma actividade de trabalho com um grau de complexidade e criatividade superiores, ainda que sejam exíguas as probabilidades de tal vir a ser uma realidade.

Quadro 9.52

Domínio de incidência dos projectos por probabilidades objectivas de concretização

DOMÍNIO DE INCIDÊNCIA DOS PROJECTOS	PROBABILIDADES OBJECTIVAS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Actividade de trabalho		<p>E: A minha intenção foi sempre ir para electrónica. Mesmo quando me inscrevi para fazer o curso de electricista auto eu tinha-me inscrito num curso de electrónica, só que o curso de electrónica só ia haver passado um ano e então eu fiz o de electricista auto. Mas já na altura queria ser técnico de electrónica.</p> <p>(...)</p> <p>e: O que é que acha então, como é que vai ser, tem perspectivas de mudar daqui?</p> <p>E: Não sei. Estou à espera. Já falei várias vezes com a directora de recursos humanos e ela disse que ia falar com o engenheiro.</p> <p>(Ent. 18)</p>
Trajectória profissional interna	<p><i>Concretizável</i></p> <p>•</p>	<p>e: Portanto, perspectiva continuar a trabalhar na Electro?</p> <p>E: Espero que sim!</p> <p>(...)</p> <p>E: Não, mas eu acho que posso progredir aqui dentro.</p> <p>e: Alguém lhe deu essas perspectivas de progredir aqui?</p> <p>E: Não, é pelo que eu observo. Eu já vi colegas a subir, aqui dentro, a serem promovidos.</p> <p>(...)</p> <p>e: Quando veio para a Electro sabia o que é que vinha fazer?</p> <p>E: Não. Tinha a expectativa de entrar cá para dentro e depois ver e tentar ser alguém aqui dentro.</p> <p>e: E ainda tem?</p> <p>E: Claro.</p> <p>(Ent. 21)</p> <p>e: Em termos de futuro, como é que pensa que é o seu futuro aqui?</p> <p>E: Olhe o meu futuro, aqui dentro, vai ser fazer o mesmo como fiz até aqui, até ir desta para melhor, até me reformar.</p> <p>e: Gostava de fazer um trabalho diferente daquilo que faz?</p> <p>E: Agora não. Estou, como é que eu hei-de dizer, estou encaixado ali, aquilo é um monopólio meu, pronto. Nas tampas é meu. Não há mais nada para fazer.</p> <p>(Ent. 29)</p> <p>e: Em termos de futuro, como é que pensa que é o seu futuro aqui na empresa?</p> <p>E: O meu futuro, agora, mais dois ou três anos e vou para a reforma. Vou rescindir se houver rescisões, senão não.</p> <p>(Ent. 46)</p>

DOMÍNIO DE INCIDÊNCIA DOS PROJECTOS	PROBABILIDADES OBJECTIVAS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Trajectória profissional externa		<p>e: Gostava de fazer outro trabalho?</p> <p>E: Gostava de fazer uma mudança, mas enquanto eu não tiver (e com certeza não terei) essa oportunidade de fazer essa mudança para outro tipo de trabalho, fico neste.</p> <p>e: Mas que trabalho é que gostaria de fazer?</p> <p>E: Agora só era capaz de deixar a bobinagem para o sector de vendas. Gostava de trabalhar no sector de vendas.</p> <p>e: Tem alguma perspectiva nesse sentido?</p> <p>E: A perspectiva é minha, pessoal.</p> <p>(...)</p> <p>e: E quais são as suas perspectivas aqui na empresa?</p> <p>E: É continuar nesta forma e quando daqui a meia dúzia de anos chegar a oportunidade que eu tenha e que verifique também que isto é já para os mais jovens, ter que talvez abandonar a empresa, e se puder então vou passar a trabalhar para mim.</p> <p>e: Está a pensar ir trabalhar por conta própria?</p> <p>E: É uma alternativa, porque eu tenho 48 anos e se sair daqui com 54 ou 55 tenho que ajeitar alguma coisa para me entreter lá fora.</p> <p>e: Algum negócio em particular?</p> <p>E: Eu já tenho aí um trabalho na parte imobiliária.</p> <p>e: Faz gestão imobiliária?</p> <p>E: Sou tipo pequeno investidor, mas a minha aspiração é ter uma agência imobiliária.</p> <p>(Ent. 33)</p>
Trajectória educativa		<p>E: Estou no ISEG, este ano estou em <i>stand by</i>, porque vou casar, e é muita coisa junta, aquilo já me estava a dar volta à cabeça e resolvi parar um bocadinho.</p> <p>e: Mas está inscrito?</p> <p>E: Estou.</p> <p>(...)</p> <p>e: Mas pensa acabar o curso?</p> <p>E: Sim, sim!</p> <p>(Ent. 23)</p>
Actividade de trabalho	<p>• Não concretizável</p>	<p>e: Para além do trabalho que faz acha está preparado para fazer outras tarefas na empresa?</p> <p>E: Até que gostava!</p> <p>(...)</p> <p>e: O quê?</p> <p>E: Depende das tarefas que me derem. Não me vou pôr agora aí em frente ao computador.</p> <p>e: Mas alguma assim em concreto?</p> <p>E: Gostava, tudo o que fosse mexer..., na minha área, ou perto da minha área, gostava.</p> <p>e: Mas não costuma fazer, pois não?</p> <p>E: Não, porque não me dão essa oportunidade. Até a parte da organização do trabalho. Às vezes estou sempre a meter-me onde não sou chamado, gosto muito de me meter onde não sou chamado, mas não sei porquê, não me dão as oportunidades.</p> <p>(Ent. 14)</p>

DOMÍNIO DE INCIDÊNCIA DOS PROJECTOS	PROBABILIDADES OBJECTIVAS	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Trajectória profissional interna		<p>e: Gostava de fazer um trabalho diferente daquilo que faz? E: Gostava. e: Que tipo de trabalho é que gostava de fazer? E: Gostava um dia, por exemplo, eu tenho 48 anos, gostava de trabalhar mais um ou dois e gostava que, aos 50 anos, o patrão chegasse à minha beira e dissesse: "ó pá, tu que já fizeste o que tinhas a fazer na tua área, desempenhaste bem desempenhado, agora, para te compensar, vou-te pôr num serviço mais limpinho", não era dar-me uma bengala para andar, dar-me uma actividade que eu pudesse descansar mais um bocadinho. Sabe que a actividade dum soldador não é fácil, quem leva aquilo a sério, como eu levo, não é fácil. <i>(Ent. 32)</i></p>
Trajectória profissional externa		<p>e: Em termos futuro, como é que acha que vai ser o seu futuro profissional, o que é que pensa fazer? E: Eu penso continuar aqui. Mentia-lhe se dissesse que não pensava um dia estabelecer-me lá fora por conta própria. Talvez um dia faça isso, mas o risco tem que ser mínimo, porque eu não sou pessoa de estar a correr riscos. e: Portanto pensa continuar a trabalhar aqui? E: Sim. e: A fazer o quê? E: A bobinar. e: E, eventualmente, pensa em vir a ter uma empresa lá fora? E: Se fosse possível, mas isso é um sonho. É um sonho que eu podia realizar a qualquer momento, desde que me apeteça. <i>(Ent. 35)</i></p>
Trajectória educativa		<p>e: Como é que pensa que é o seu futuro aqui na empresa? E: É muito cinzento. e: Então o que é que pensa fazer? E: Estou a pensar em voltar a estudar. Tenho o 11º, tentar fazer o 12º e tentar, por exemplo, agora acho que há vários cursos de informática, na área de desenho, também é bom para tentar subir para o desenho dos transformadores. Mas nem isso me motiva muito. Já são 10 anos aqui, em que já vi muita coisa que não me agrada. (...) Eu neste momento estou num patamar em que precisava de saltar para cima para outro patamar, porque já não me sinto bem no patamar onde eu estou, há muita gente já no mesmo patamar, já estou a ser apertado, porque todos querem ter o mesmo lugar. Estou no mesmo patamar e quero saltar para cima e não consigo. e: Mas se fosse estudar... acha que vai conseguir? E: Se for estudar, eu pretendo tentar conseguir. Não digo que vá conseguir. Uma das coisas que eu sempre disse a mim mesmo é que não vou morrer sem tentar, não gosto de sentir que ao fim de uns anos: "Olha, não consegui aquilo, porque eu não tentei". e: Portanto, o que está a pensar fazer é tentar tirar o 12º e tirar um curso? E: Tentar tirar o 12º e talvez seguir um curso superior. e: Um curso superior de? E: Não sei. Eu gosto muito da fotografia, mas também gosto muito de história, gosto muito das artes. Eu não sei ao certo ainda aquilo que eu quero. Tenho de pensar muito bem. <i>(Ent. 22)</i></p>

Assim, não estamos perante um conjunto de sujeitos que manifeste projectos significativos, fazendo depender o seu futuro de entidades (como a empresa) e pessoas externas. Já no que diz respeito aos projectos de prossecução da trajectória educativa, outros factores objectivos e estruturantes pesam na sua concretização, como é o caso da idade, do nível de escolaridade ou das obrigações familiares.

No domínio do desejável, ou seja, das aspirações profissionais, constatámos que um conjunto de sujeitos refere que gostaria de exercer ou de ter exercido uma profissão diferente.



N=27

A grande fatia de entrevistados enquadra as suas aspirações profissionais no exercício de profissões na indústria, o que se aproxima do exercício profissional actual. As profissões referidas são inúmeras, tais como as de electricista, técnico de electrónica, carpinteiro ou mecânico de automóveis. Ainda que os sujeitos não verbalizem a intenção de concretizar estas aspirações, elas enquadram-se em áreas profissionais onde as probabilidades objectivas, consideradas no abstracto, são mais exequíveis.

Praticamente com o mesmo peso numérico, os sujeitos referem profissões que apelidámos intelectuais, as quais implicam a detenção de um grau académico (como é o caso das de professor, psicólogo ou enfermeiro), e profissões associadas a um gosto pessoal particular (tais como jogador de futebol, fotógrafo ou cozinheiro).

Apenas 3 indivíduos referem o desejo de ter uma profissão no sector terciário, como é o caso de empregado de escritório ou relações públicas, numa clara oposição ao trabalho industrial. Esta distinção social remete para a clássica diferenciação estabelecida entre os “colarinhos azuis” e os “colarinhos brancos”, a qual já não é

referida nos nossos dias, mas ainda se mantém no imaginário colectivo, principalmente ao nível dos trabalhadores operacionais da indústria.

Quadro 9.53
Aspirações profissionais

TIPO DE ASPIRAÇÕES	EXTRACTOS ILUSTRATIVOS
Profissões industriais	<p>e: Se pudesse ter escolhido a sua profissão, escolheria esta ou escolheria outra qualquer? E: Se calhar era capaz de ter escolhido electricista de instalações. Gosto mais. e: Porquê? E: Porque é um trabalho mais manual. Máquinas tudo bem, mas parece que dá mais sentido trabalhar com as mãos, fazer os esquemas, dá mais sentido. (Ent. 34)</p> <p>e: Se pudesse ter escolhido a profissão, qual é que escolhia? E: Uma coisa que eu gostava de ser era electricista. Gostava de ser electricista. (Ent. 39)</p> <p>e: Se pudesse ter escolhido a sua profissão, qual é que é que escolhia? Escolheria outra ou escolheria esta? E: Era capaz de escolher outra. e: Qual? E: Técnico de frio, também. Porque é uma profissão que está a dar, agora. Está-se a desenvolver muito. E técnico de gás, também. Principalmente técnico de gás, agora com o gás natural. (Ent. 40)</p>
Profissões terciárias	<p>E: Eu identifico-me com uma pessoa que trabalha em relações públicas, adorava exercer relações públicas. (Ent. 38)</p>
Profissões intelectuais	<p>e: Se pudesse ter escolhido outra profissão, escolhia qual? E: Psicologia. Tentei meter-me, mas ainda não tive oportunidade. Agora já não tenho idade para isso. (Ent. 18)</p> <p>e: Se pudesse ter escolhido a sua profissão, escolhia esta, ou escolhia outra qualquer? E: Esta não era a profissão que eu queria. Eu queria ser militar da força aérea. Eu queria ir para a enfermagem. Mas depois as coisas deram a volta. Eu inscrevi-me para a Força Aérea e fui parar ao Exército. Não sei porque razão, mas fui. E isso quebrou um bocado o sonho que eu queria. Mas foi nessa altura que surgiu a Electro. e: O que queria era ser enfermeiro. E nunca pensou em ir tirar o curso? E: Uma pessoa depois acomoda-se um bocado e a vida é complicada. (Ent. 24)</p>
Profissões de gosto pessoal	<p>e: Que profissão é que gostaria de ter? E: Eu para ser sincero consigo, prontos, é assim, gostava de ser polícia da PJ. Porque foi sempre uma coisa que me fascinou: andar à paisana, andar infiltrado. Já tentei concorrer, só que não tive sorte. (Ent. 17)</p> <p>e: Se pudesse ter escolhido, há alguma profissão que gostasse de ter? (...) E: Se calhar era capaz de querer cozinheiro. Era capaz de ter escolhido chefe de cozinha. e: Porquê? E: Porque gosto de cozinhar. (Ent. 41)</p>

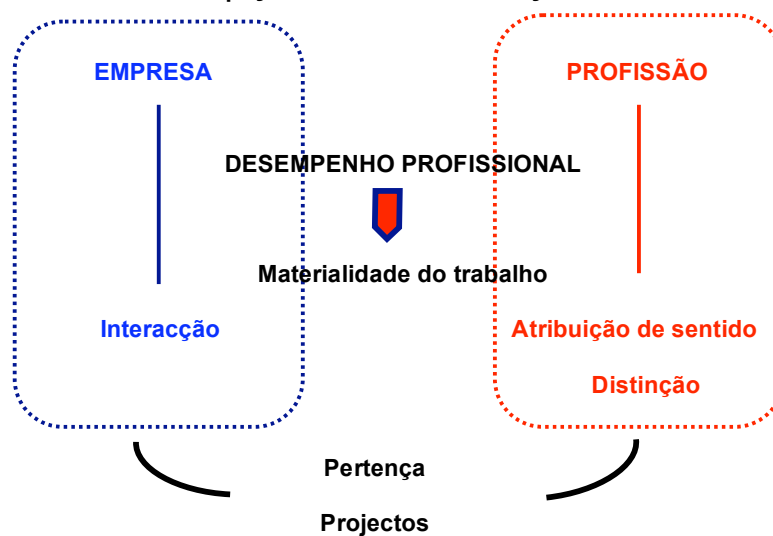
Como afirma Pinto: “as aspirações e perspectivas mais ou menos (ir)realistas em matéria de futuros (não necessariamente carreiras) profissionais são um bom exemplo do tipo de elementos a integrar no espaço dos projectos individuais ou colectivos” (1999, p. 11). E acrescenta, ainda, que “o modo como eles se repercutem, com a sua própria materialidade, nas práticas sociais (quer no trabalho, quer fora dele), manifesta de forma expressiva até que ponto os horizontes do desejo, do conformismo... e do medo estruturam a direcção do trajecto” (Ibidem).

5. Os espaços organizacional e profissional enquanto domínios privilegiados de identificação

Como referimos no início deste capítulo, a complexidade e diversidade que caracterizam os processos de identificação conduziram-nos a optar por não os tipificar em, classificações finais e únicas. No entanto, torna-se possível sintetizar, sem preocupações de exaustividade, alguns traços predominantes que sobressaem da análise. Gostaríamos, neste sentido, de encerrar este capítulo propondo uma perspectiva analítica complementar à desenvolvida até aqui, concretizada na explicitação dos espaços sociais de identificação que se destacam da análise dos discursos dos sujeitos e em torno dos quais se configuram as dimensões constitutivas dos processos de identificação.

Podemos, assim, concluir que os discursos dos sujeitos se equacionam, de forma predominante, em torno de dois espaços sociais: a empresa (e as respectivas unidades organizacionais em que os entrevistados exercem a sua actividade) e a profissão. Vejamos como se concretizam estas inter-relações nas entrevistas, tomando como referência auxiliar o esquema que a seguir propomos.

Figura 9.9
Os espaços sociais de identificação



A empresa constitui o grupo subjectivo de referência da maioria dos sujeitos, bem como a respectiva direcção. Relativamente a esta última unidade organizacional, consideramos que o destaque conferido pelos entrevistados se relaciona com o facto de estarmos perante uma empresa com uma dimensão considerável, referindo-se, os indivíduos, ao espaço onde desenvolvem a sua actividade e estabelecem as relações de interacção quotidianamente. As manifestações de pertença à Electrotensão são visíveis, nomeadamente, na assunção de que se trata de uma empresa prestigiada e importante no tecido industrial português, para além de proporcionar aos seus trabalhadores condições de desenvolvimento de uma trajectória profissional estável e premiada ao longo do tempo. Em cada unidade orgânica, sobressai, em particular, a importância das dinâmicas de interacção, com a ênfase colocada nos pares. Se as relações entre os trabalhadores e os seus superiores hierárquicos directos se limitam, essencialmente, ao desempenho do trabalho, assumindo um cariz cognitivo e hierárquico, já entre colegas é valorizada a interacção quotidiana no âmbito, não apenas das actividades de trabalho, mas também das de lazer. A configuração das dinâmicas de interacção tem, por sua vez, tradução nos atributos com que, na perspectiva dos entrevistados, os seus superiores hierárquicos directos e colegas os qualificam. Em relação aos primeiros, sobressaem atributos relacionados com o desempenho profissional, ao passo que, nos segundos, se afirmam traços de personalidade. A relação hierárquica tem, deste modo, uma tradução directa nas dinâmicas internas e externas de interacção, assim como nos mecanismos de atribuição de sentido, por via do desempenho do trabalho. Este, por sua vez,

concretiza-se na materialidade do trabalho, na prática quotidiana de manuseamento de dispositivos técnicos, de realização de operações de transformação de matéria-prima ou, ainda, de apoio aos colegas na resolução de problemas diversos no âmbito das respectivas actividades de trabalho.

É patente, contudo, alguma incerteza e um certo desalento face ao futuro da Electrotensão e ao enquadramento dos sujeitos no seu interior. A esmagadora maioria dos entrevistados projecta, de facto, um futuro profissional no interior da empresa. No entanto, face ao conjunto de transformações de que, não apenas a Electrotensão, mas todo o grupo Fasetel foram e estão a ser objecto, os entrevistados manifestam dúvidas e alguma insegurança. Todavia, os seus projectos profissionais são equacionados no interior da empresa, numa perspectiva de continuidade da trajectória e no âmbito do respectivo domínio profissional.

Do ponto de vista da profissão, é também clara a associação à materialidade do trabalho, ao desempenho concreto, traduzindo-se em manifestações de atribuição de sentido e de distinção. A referida associação é visível em várias das dimensões analisadas. Senão vejamos:

- é nítida a associação da designação da profissão a classificações profissionais formais, a par da afirmação de que estas não correspondem, em cerca de metade dos entrevistados, ao exercício profissional concreto, sendo colocada a tónica neste último³¹;
- é também predominante a afirmação de que a distinção profissional se efectua por via das acções dos indivíduos na realização do trabalho;
- a exclusividade do desempenho profissional, é própria, em particular, das actividades de elevado grau de complexidade (principalmente a maquinação), o que está relacionado com factores associados à materialidade do trabalho, como é o caso do conhecimento dos procedimentos de funcionamento dos dispositivos;
- os principais factores de satisfação com o trabalho são a responsabilidade e liberdade na sua execução, a par das dinâmicas de interacção;
- os sujeitos identificam-se com actividades complexas e rejeitam a afinidade com actividades repetitivas, monótonas e desqualificadas, o que também constitui, por sua vez, uma via de auto-atribuição de sentido de pendor positivo e de reconhecimento externo do desempenho;

³¹ Assumem aqui um peso numérico importante os electricistas bobinadores, que afirmam esta não correspondência, assente no facto de não desempenharem a actividade de electrificação, mas sim de bobinagem.

- □ o trabalhador “competente” é, para os sujeitos, aquele que desempenha bem o seu trabalho, devido às qualidades individuais que desenvolveu ao longo da sua trajectória.

Este conjunto de indicadores permite-nos afirmar a associação da profissão ao desempenho concreto. A distinção efectua-se por via da profissão e, mais concretamente, do seu exercício, o que se repercute nos mecanismos de atribuição de sentido accionados, predominantemente focalizados na realização do trabalho.

No entanto, importa ter presente as dinâmicas de transformação que estão a ter lugar no interior da empresa, podendo, a prazo, vir a operar-se uma mudança do referencial identitário, que pode deixar de ser, para uma parte dos trabalhadores, a profissão, em prol da empresa. Assistimos, de forma cada vez mais vincada, ao questionamento das concepções de trabalho dos indivíduos, bem como da sua formação de base, por intermédio da implementação das novas formas de organizar o trabalho e da crescente exigência de desempenhos profissionais polivalentes, evolutivos, flexíveis, que pressupõem saberes transversais a diferentes domínios profissionais. Coexistem indivíduos com referências identitárias relativas a um domínio profissional particular com profissionais mais novos, mais aderentes aos objectivos empresariais. A valorização dos saberes constitui uma via importante de afirmação dos grupos profissionais, quer no interior, quer fora da empresa, o que poderá, por sua vez, facilitar o relacionamento dos trabalhadores mais velhos, mais ligados à materialidade do trabalho e ao desempenho concreto, com os mais novos, mais escolarizados.

Se os espaços organizacionais são, por excelência, domínios de interacção, no espaço profissional consolidam-se os processos sociais de classificação que incorporam atribuições e distinções. Em ambos os casos destaca-se o relevo conferido ao desempenho profissional e à sua concretização quotidiana. As manifestações de pertença traduzem-se, ainda, na associação à profissão por via das actividades de trabalho realizadas. Parece-nos relevante salientar a reflexão crítica de Dubar (1991) a Sainsaulieu (1986), quando afirma que o espaço de reconhecimento das identidades é inseparável dos espaços de legitimação dos saberes àquelas associados. De facto, as empresas podem constituir o espaço exclusivo de reconhecimento dos seus saberes, capacidades e desempenho profissional.

Podemos, assim, concluir que espaços profissionais e organizacionais se cruzam entre si e configuram os processos de identificação no espaço social do trabalho. Voltaremos a este assunto no capítulo seguinte.