

Perfis culturais numa empresa mineira

João Joaquim Bernardo*

Resumo: O objectivo central deste artigo é apresentar alguns dos resultados mais importantes de uma pesquisa levada a cabo numa empresa mineira situada no sul de Portugal (no Alentejo, uma região menos desenvolvida do país, com uma "identidade" regional muito particular), pesquisa que se centrou na problemática das identidades culturais no trabalho. Baseando a análise na concepção de que as identidades culturais no trabalho terão de ser compreendidas em função de uma série de variáveis que podem influenciar essa análise, procurou-se esboçar um conjunto de modelos culturais caracterizadores do quotidiano da empresa a partir de dois grandes espaços de inserção dos actores: as diversas situações profissionais e a distinção entre os que residiam na zona onde se situa a empresa — os "locais" — e os que vieram de outras regiões do país para aí exercerem a sua actividade profissional — os "não locais". A primeira parte do artigo centra-se mais sobre os efeitos que as diferentes situações profissionais provocam nos modos de "ser" e "fazer" típicos dos actores que dão vida a essas situações, embora tendo também como pano de fundo a distinção "locais/não locais". Na segunda parte, a análise foca sobretudo uma série de representações, da vida da empresa que surgiram como relevantes no seu quotidiano, representações que se concentram sobretudo nas imagens em torno dos mineiros e na imagem dos "locais" e "não locais". Do ponto de vista das representações, a abordagem efectuada centrou-se em duas grandes questões: na quantidade e qualidade das relações entre "locais" e "não locais" e na problemática do modo como alguns traços do que poderemos chamar de identidade regional dos "locais" interfere nos modos de vida no interior da empresa.

1. Cultura, identidades e trabalho

Na compreensão do modo como no quotidiano se constrói e reconstrói a vida social dos diversos actores que constituem uma dada composição social interfere toda uma série de variáveis que, de diversas formas, podem permitir uma leitura mais fundamentada de uma determinada realidade. É no constante diálogo, muitas vezes contraditório, entre diferentes campos de estruturação do social, enquanto espaços com escalas e "tempos" diversificados, que se jogam em larga medida todos os processos de produção e reprodução dinâmica da ordem social e, pensando nos actores que alimentam essa dinâmica (e que transformam e reproduzem essa ordem), onde se joga a construção e reconstrução das identidades sócio-culturais desses actores.

* Licenciado em Sociologia pelo ISCTE. Investigador no CIES.

Neste âmbito, na leitura que a sociologia procura fazer do seu objecto de estudo, torna-se fundamental procurar constantemente, em cada caso específico, articular toda essa série de espaços onde se desenvolve a vida social. Desse modo, pode-se alcançar uma maior visibilidade sobre a realidade que se pretende analisar.

A pesquisa desenvolvida centrou-se na problemática da relação que se poderá estabelecer entre o campo das actividades profissionais (enquanto um dos espaços privilegiados de estruturação da vida social) e as diferentes "culturas" que caracterizam os actores sociais, entendidas "(...) como padrões simbólicos estruturados e como padrões de acção, padrões simbólicos estruturantes da acção (...), como (...) modelos de e modelos para a 'realidade' (...) à qual poderíamos acrescentar a ideia de modelos (produzidos) na 'realidade'¹. Considerou-se, assim, tal como outros autores que se têm desde há bastante tempo debruçado sobre esta problemática², o trabalho como um contexto específico de aprendizagem sócio-cultural, como um campo autónomo de socialização dos actores sociais, em que se desenvolvem processos de integração e diferenciação desses actores em espaços diversificados. Tendo como pano de fundo esta perspectiva, poderemos então encontrar modelos culturais típicos de diferentes inserções sócio-profissionais que são estruturados por esse processo dinâmico e constante de aprendizagem cultural.

As situações de trabalho parecem, efectivamente, delimitar campos relativamente autónomos e diferentes de inserção dos actores que se vêm a reflectir na (r)estruturação das suas identidades culturais. Os sistemas técnico-organizacionais característicos de cada uma das situações de trabalho, nomeadamente o modo como estão organizadas as diferentes tarefas e, em interligação com essa organização, como estão estruturadas as relações de poder, circunscrevem espaços de convivência quotidiana entre actores que se reflectem nos seus modelos de orientação e de acção face a uma dada realidade. Esse processo de aprendizagem cultural depende, pois, de dois movimentos associados entre si: por um lado, dos limites que as diversas situações sócio-profissionais que podemos encontrar impõem aos actores; por outro, da(s) resposta(s) que estes conseguem dar face a esses limites, o que coloca a problemática das relações estratégicas (que dependem, por sua vez, do modo como estão estruturadas as relações de poder) entre esses actores.

A questão central que se veio a colocar e que esteve subjacente a toda a pesquisa desenvolvida diz respeito à forma como poderemos interligar os efeitos de aprendizagem cultural gerados por diferentes situações de trabalho com todos os restantes espaços em que se movem (e/ou moveram) os actores sociais. Na realidade, é na interligação entre esses diversos espaços que poderemos compreender a forma como os actores estruturam os seus modos de ser e fazer face a uma dada situação.

Deste modo, a abordagem dos modelos identitários no trabalho deveria procurar contemplar todo um conjunto de referências que transcendem esse espaço específico, o que obriga a uma complexificação analítica a que nunca será fácil

... a resposta satisfatória. A compreensão de diferentes modelos culturais no contexto depende, designadamente, dos diversos graus de "homologia estrutural" que poderemos encontrar entre aquilo que, do ponto de vista diacrónico, são as referências identitárias geradas na interligação entre as diferentes situações sociais (no sentido de uma caracterização sociográfica, onde as inserções profissionais assumem um papel de destaque), os feixes de trajectórias e os interesses, aspirações, valores e representações que são desenvolvidos pelos actores sociais. Assim, pensando no conjunto de relações que se podem estabelecer entre os contextos de trabalho e os diversos meios envolventes, podemos observar graus distintos de congruência entre os "habitus" dos actores (entendidos, genericamente, como os sistemas de disposições incorporados socialmente ao longo da vida dos sujeitos) e a realidade técnica, económica, social, organizativa, etc., que caracterizará cada contexto de trabalho.

É então sobre este palco que se poderão entender as principais interrogações e os principais resultados obtidos pelo processo de pesquisa levado a cabo numa empresa de exploração de minério. É a apresentação desses resultados que a seguir se procurará efectuar de forma necessariamente muito sucinta.

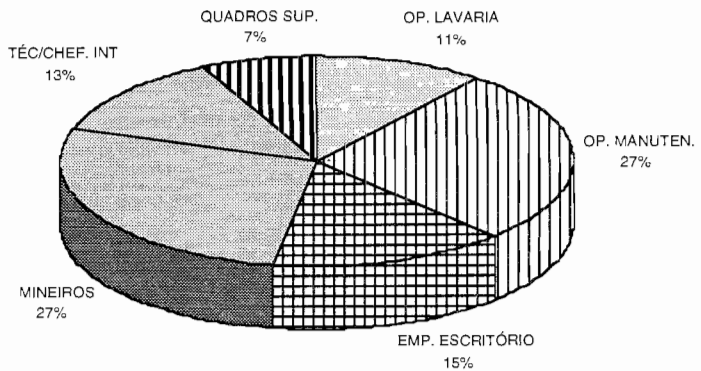
2. Espaços de inserção dos actores na empresa estudada

A pesquisa de que agora irei dar conta dos principais resultados³ foi desenvolvida numa empresa que se dedica à extracção de minério de cobre e estanho, minérios que depois passam por um processo físico-químico que produz o concentrado de cobre e estanho que é então vendido essencialmente para o estrangeiro. É uma empresa bastante recente (foi criada em 1980, mas até 1988 esteve em fase de investimento, só iniciando a sua produção nesse ano), que possuía 977 trabalhadores no final de 1991, e que se caracteriza por uma estrutura técnico-produtiva instalada que pode considerar-se bastante moderna (por exemplo, a extracção do minério está praticamente toda mecanizada, assim como o tratamento do minério extraído nas chamadas "lavarias" do cobre e do estanho é em larga medida controlado por um sistema informatizado que orienta grande parte da produção nessa área). Estamos, assim, num sector de actividade muito específico, com características muito particulares, em que a figura do mineiro, como iremos adiante verificar com maior detalhe, surge como a imagem de "marca" desse sector e da própria empresa.

Numa empresa com esta dimensão existe, naturalmente, uma grande diversidade de situações sócio-profissionais, o que exigiu um esforço de agregação de forma a conseguir enquadrar todas aquelas que me pareceram ser fundamentais no contexto desta empresa. Tal esforço passou pela busca de "denominadores comuns" que permitissem essa agregação sem se perder informação que poderia ser útil para a pesquisa. Procurou-se, deste modo, salientar aqueles grupos sócio-profissionais mais importantes nesta empresa de forma a abranger o maior número de situações de trabalho possíveis e aquelas que provavelmente seriam mais

estruturadoras do quotidiano desta. Por este meio, e tendo como ponto de partida os quadros de pessoal da empresa e a sua distribuição por diferentes funções ou categorias profissionais, procurou-se estratificar a amostra do questionário⁴ aplicado — que foi de 110 indivíduos — em função de seis grandes grupos sócio-profissionais: os mineiros, os operadores de lavaria, os operários de manutenção, os empregados de escritório, os técnicos e chefias intermédias e os quadros superiores (ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Distribuição da amostra pelos principais grupos sócio-profissionais



Estes grupos sócio-profissionais pareceram-me abranger as principais situações existentes na empresa, quer do ponto de vista do tipo de tarefas que têm de desenvolver, quer do posicionamento na hierarquia desta. No entanto, a estratificação da amostra por estes grupos sócio-profissionais não deixou de levantar alguns problemas delicados, sobretudo no que respeita a alguns desses grupos.

Um caso paradigmático deste facto diz respeito à definição da categoria dos técnicos e/ou chefias intermédias, dado que nesta categoria podemos encontrar uma divisão interna relativamente vincada entre categorias profissionais mais tradicionais, como sejam os encarregados, que desempenham funções de natureza mais técnica numa determinada área ou sector da empresa, e categorias como os chefes de serviço, com funções na área da gestão “intermédia” da organização.

Estas duas grandes fracções no interior deste grupo podem, então, caracterizar-se por possuírem perfis sócio-culturais um pouco distintos. Contudo, pensou-se que esses perfis não deixariam certamente de reflectir a situação profissional que o conjunto desses actores gozam no interior da empresa, nomeadamente no que concerne aos lugares que ocupam na cadeia hierárquica (entre o topo e a base da pirâmide) e às qualificações técnico-profissionais que possuem.

De qualquer modo, na análise que se efectuou dos diferentes grupos sócio-profissionais seleccionados procurou-se sempre ter em atenção a diversidade interna que sempre os caracterizará, sabendo-se que essa diversidade pode ser mais nítida nalgumas situações como a dos técnicos e/ou chefias inter-médias.

Uma outra questão que me pareceu importante para compreender os processos sociais caracterizadores da empresa estudada diz respeito à distinção entre as pessoas que já habitavam na região onde ela está integrada e as pessoas que vieram de outras zonas do país ou mesmo do estrangeiro para aí exercerem a sua actividade profissional.

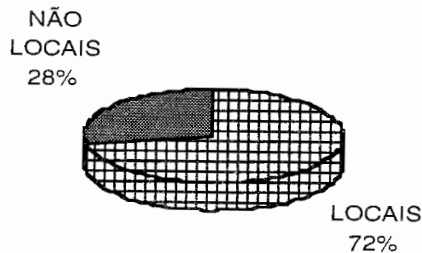
Esta questão articula-se intimamente com o facto desta empresa se situar no Baixo Alentejo, no Distrito de Beja, numa região onde a escassez de mão-de-obra mais qualificada constitui um dos indicadores da posição periférica que essa região tem no espaço nacional. Esta realidade obrigou a empresa a contratar indivíduos de outras regiões para ocupar muitas das posições em que as exigências de qualificação técnico-profissional eram mais elevadas. É por essa razão que, por exemplo, todos os quadros superiores inquiridos não habitavam anteriormente na zona, tendo vindo para aí residir após terem sido contratados para trabalhar nesta empresa.

Esta distinção entre os que já habitavam na região antes da empresa ter sido criada — *os locais* — e os que vieram de outras zonas do país, nomeadamente da zona metropolitana de Lisboa, para aí trabalharem — *os não locais* — baseou-se fundamentalmente em dois factores. Em primeiro lugar, essa distinção demarca perfis sociais distintos, nomeadamente do ponto de vista das trajectórias pessoais dos indivíduos e das características sociográficas dos mesmos (por exemplo, ser não local nesta empresa significa, normalmente, que se está em determinadas posições na sua estrutura organizativa), dado que a distinção pela origem geográfica implica processos distintos de mobilidade sócio-profissional que se articulam com o modo como os recursos indispensáveis a esses perfis e a esses processos de mobilidade estão também distribuídos pelo espaço geográfico.

Em segundo lugar, esta distinção permitiu-me captar uma dimensão que me pareceu muito importante no contexto desta empresa e que se relacionava com a identidade regional do Alentejo e dos alentejanos e do modo como essas referências identitárias se reflectiam no quotidiano da empresa, nomeadamente no que respeita às representações que os actores aí presentes tinham dessa identidade, dos seus estereótipos e características mais marcantes.

A distinção pela origem geográfica permitiu-me, deste modo, estabelecer um canal de comunicação entre dimensões mais estritamente associadas ao “sistema interno” da empresa, e dimensões mais associadas a processos sociais que transcendem largamente esse sistema, mas que me pareceram reflectir-se fortemente nas suas dinâmicas quotidianas. Por esse facto tomei como segundo grande factor de estratificação da amostra a distinção entre aquilo a que resolvi denominar locais e não locais, através dos dados que a própria empresa possuía na altura sobre o peso relativo destes na sua estrutura de pessoal (ver Gráfico 2).

Gráfico 2: Distribuição da amostra segundo a origem geográfica



É então a partir das diferentes situações sócio-profissionais e da distinção entre locais e não locais que se vieram a delimitar modos de ser e fazer característicos desses actores.

3. Perfis culturais dos principais grupos sócio-profissionais

As diferentes inserções sócio-profissionais verificadas na empresa estudada vêm a reflectir-se em modelos culturais *típicos* de cada um dos grupos que foram delimitados a partir dessas inserções, apesar do tempo de socialização dos actores nesta empresa ser ainda muito reduzido. Efectivamente, nesse processo de socialização dos actores, de aprendizagem cultural, é fundamental a situação de trabalho específica de cada grupo sócio-profissional, quer quanto às tarefas que desempenham e aos modos como as têm de desempenhar, quer em relação às posições hierárquicas que estão associadas a essas situações. A interligação entre essas duas dimensões, caracterizando perfis sócio-profissionais distintos, reflecte-se no modo como os diversos actores que dão vida a esses perfis interagem entre si em função de três grandes áreas: a das relações interpessoais, a das relações colectivas e a das relações hierárquicas.

Por esta via tornou-se possível demarcar diferentes modelos culturais, baseados naqueles encontrados por R. Sainsaulieu nos seus estudos sobre a identidade no trabalho, modelos que tipificam diversos modos de ser e fazer, determinadas normas que regem o comportamento quotidiano desses grupos sócio-profissionais presentes na empresa estudada. O Quadro 1 procura sintetizar as principais características desses modelos culturais ideais típicos.

A leitura do Quadro 1 pode permitir levantar uma grande diversidade de questões e de pistas interpretativas para as dimensões aí expostas. Neste contexto irei apenas referir alguns dos aspectos mais relevantes para ajudar a compreender as características culturais dos diferentes grupos sócio-profissionais, características essas que estão intimamente articuladas com as situações por eles vividas no quotidiano de trabalho.

Quadro 1: Modelos culturais dos principais grupos sócio-profissionais

Normas	Relações interpessoais	Relações colectivas	Relações hierárquicas	Valores perante o trabalho
<p>Grupos sócio-profissionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> - quantidade elevada de relações interpessoais - relações mais baseadas na afectividade, e sem grande consciência das diferenças 	<ul style="list-style-type: none"> - forte afirmação da unidade do grupo - predomínio da decisão unânime na tomada de decisões - alguma indiferença perante a possibilidade de escolher os colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - dependência face ao chefe na resolução de problemas - aceitação da autoridade do chefe - ênfase nas dimensões relacionais para a avaliação de um chefe - aceitação de um líder carismático, onde o nível de "saber" assume um importante papel como suporte da sua acção 	<ul style="list-style-type: none"> - o trabalho é valorizado em primeiro lugar, pela remuneração que permite obter - valorização significativa da satisfação oferecida pelo trabalho e ainda da qualidade do ambiente físico e humano vivido
<p>Mineiros</p>	<ul style="list-style-type: none"> - selectividade nas relações interpessoais - relações baseadas na entrelajada entre pessoas, com uma forte componente cognitiva 	<ul style="list-style-type: none"> - divisão entre uma afirmação da unidade do grupo e a distinção entre diferentes pessoas - predomínio da decisão unânime mas com uma discussão alargada a fundamentar essa decisão - maior selectividade perante a possibilidade de escolher os colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - menor dependência face ao chefe para resolução de problemas, surgindo um 1º significativo que afirma resolver os problemas em conjunto com os colegas - aceitação de um chefe de tipo liberal, que dá autonomia aos seus subordinados - aceitação de um líder carismático, pelas suas capacidades pessoais de se impor naturalmente 	<ul style="list-style-type: none"> - o trabalho é valorizado, prioritariamente, pela satisfação que permite obter - a remuneração constitui a segunda grande referência valorativa perante a actividade profissional
<p>Operadores de Lavaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - divisão entre os que têm uma grande quantidade de relações e os que são mais selectivos - relações baseadas na entrelajada, mas com uma ênfase significativa na confiança depositada na pessoa 	<ul style="list-style-type: none"> - afirmação da unidade do grupo, embora com uma maior consciência das diferenças - predomínio da decisão unânime - indiferença perante a possibilidade de escolher os colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - menor dependência face ao chefe na resolução de problemas - recusa de um chefe autoritário, devendo intervir em função da sua competência técnica, ajudando a resolver os problemas - aceitação de um líder que sabe mais ou fala melhor 	<ul style="list-style-type: none"> - grande valorização do factor remuneração face ao trabalho desenvolvido
<p>Operários de Manutenção</p>	<ul style="list-style-type: none"> - divisão entre os que têm uma grande quantidade de relações e os que são mais selectivos - relações baseadas na entrelajada, mas com uma ênfase significativa na confiança depositada na pessoa 	<ul style="list-style-type: none"> - afirmação da unidade do grupo, embora com uma maior consciência das diferenças - predomínio da decisão unânime - indiferença perante a possibilidade de escolher os colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - menor dependência face ao chefe na resolução de problemas - recusa de um chefe autoritário, devendo intervir em função da sua competência técnica, ajudando a resolver os problemas - aceitação de um líder que sabe mais ou fala melhor 	<ul style="list-style-type: none"> - grande valorização do factor remuneração face ao trabalho desenvolvido

Fonte: Inquérito aos trabalhadores da Somincor S.A.

Quadro 1: Modelos culturais dos principais grupos sócio-profissionais (continuação)

Normas	Relações interpessoais	Relações colectivas	Relações hierárquicas	Valores perante o trabalho
Grupos sócio-profissionais	<ul style="list-style-type: none"> - divisão entre os que afirmam ter um elevado número de relações interpessoais e os que são mais selectivos - forte predomínio da dimensão de entrelaçada no relacionamento interpessoal 	<ul style="list-style-type: none"> - divisão entre os que afirmam a unidade do grupo e os que afirmam existir uma divisão entre pessoas diferentes - predomínio do acordo unânime - significativa selectividade na escolha dos colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - menor dependência face ao chefe perante a necessidade de resolver problemas - aceitação de um chefe de tipo liberal, baseado na sua competência técnica, não impondo as suas opções - aceitação de um líder pelas suas capacidades pessoais de se impor 	<ul style="list-style-type: none"> - valorização idêntica do prazer oferecido por uma actividade profissional e do factor remuneração
Empregados de Escritório	<ul style="list-style-type: none"> - forte selectividade nas relações interpessoais - relações baseadas na entrelaçada entre as pessoas, onde a possibilidade de "poder falar de tudo" surge com um papel de destaque 	<ul style="list-style-type: none"> - forte consciência das diferenças no interior do grupo - preponderância do acordo sem divisões, mas com um "nº" significativo a afirmar que a tomada de decisões é feita através do respeito pelas opiniões - alguma selectividade na escolha dos colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - alguma dependência face ao chefe para a resolução de problemas, com um "nº" também significativo a afirmar que os resolve em conjunto com os seus colegas - aceitação de um chefe de tipo liberal, que saiba negociar com os seus subordinados, baseando-se numa forte competência técnica e numa relação de imparcialidade para com eles 	<ul style="list-style-type: none"> - a satisfação pessoal proporcionada pela actividade profissional surge como a grande referência valorativa
Técnico/Chiefes Intermédias	<ul style="list-style-type: none"> - grande selectividade no relacionamento interpessoal - ênfase para a questão da entrelaçada como dimensão essencial para as relações interpessoais, salientando também a confiança adquirida ao longo do tempo 	<ul style="list-style-type: none"> - forte consciência das diferenças no interior do grupo - impera o acordo por unanimidade, fruto de um complexo processo de negociação e discussão entre pares - grande selectividade na escolha dos colegas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - fraco grau de dependência face ao superior hierárquico, resolvendo os problemas em conjunto com os seus colegas - aceitação de um chefe liberal, que interfere para ajudar na resolução de problemas, fundamentando a sua acção na competência técnica e devendo confiar nos seus subordinados 	<ul style="list-style-type: none"> - a satisfação que uma actividade profissional proporciona constitui a referência central - significativa valorização da qualidade e do ambiente de trabalho vivido quotidianamente
Quadros Superiores			<ul style="list-style-type: none"> - aceitação de um líder pelas suas capacidades pessoais de se impor 	

Fonte: Inquérito aos trabalhadores da Somincor S.A.

No caso dos mineiros o modelo cultural de carácter mais “unanimista” justifica-se essencialmente pelos constrangimentos provocados pelas tarefas que têm de desempenhar no fundo da mina, onde a vida em grupo desempenha um importante papel na atenuação dos constrangimentos provocados pelo espaço físico em que têm de desenvolver a sua actividade, e ainda pela necessidade de darem resposta às exigências colocadas pelas metas de produção de minério a atingir.

Face a um contexto de trabalho que, apesar de já se afastar muito da imagem tradicional do que são as tarefas do mineiro, dado o aparato tecnológico que hoje envolve a exploração do minério, continua a impor constrangimentos muito específicos, nomeadamente do ponto de vista da segurança, os mineiros caracterizam-se por um perfil de interacção em que predomina claramente a unanimidade do grupo, baseada numa fraca consciência das diferenças interpessoais⁵, como forma de dar uma resposta mais adequada a esses constrangimentos e às exigências de produção da empresa. Essa fraca consciência das diferenças interpessoais é ainda reforçada pela indiferença que impera face à possibilidade de poderem escolher os seus colegas de trabalho.

Os operadores de lavaria possuem características claramente diferentes dos mineiros, distinguindo-se claramente deles e também dos operários de manutenção. O seu modelo cultural típico de relacionamento passa por um certo “separatismo estratégico” face aos restantes operários da empresa que se deve fundamentalmente ao facto de estarmos perante um grupo “(...) em que trabalhadores de estatuto relativamente favorecido em relação a uma massa operária, com um tipo de trabalho que assenta muito mais na transmissão, recepção e interpretação de sinais verbais, mecânicos e electrónicos (comunicação) do que num esforço braçal ou num habilidoso manuseamento de ferramentas e materiais (...) possuir um campo cognitivo fortemente estruturado”⁶.

Os operadores de lavaria caracterizam-se, pois, por um tipo de perfil cultural em que a selectividade nas relações interpessoais, baseada numa consciência mais marcada das diferenças entre as pessoas, se reflecte numa vida em grupo mais baseada na discussão entre pares e mesmo com as chefias directas (o que explica a preferência por um chefe de tipo liberal, que dê autonomia aos seus subordinados). O facto de estarmos perante uma população muito jovem e com um nível de escolaridade normalmente superior ao dos mineiros ou operários de manutenção permite compreender um pouco melhor este tipo de modelo quotidiano neste grupo sócio-profissional.

Os operários de manutenção destacam-se por um perfil de interacção que reflecte a heterogeneidade de situações que atravessa, apesar de tudo, este grupo, nomeadamente no que respeita às tarefas que desempenham e ao nível de qualificações escolares e profissionais dos mesmos. De qualquer das formas o modelo cultural característico deste grupo apresenta traços específicos que devem ser entendidos em função dos saberes técnico-profissionais possuídos por estes profissionais, o que explica por exemplo o facto destes destacarem fortemente a competência técnica para a avaliação da qualidade profissional de um

chefe, ou a menor dependência face a este para resolverem os problemas que surgem quotidianamente no trabalho.

Os empregados de escritório parecem reflectir os diferentes ambientes em que trabalham, dado a diversidade de espaços em que estes trabalhadores se encontram, e dado a diversidade de ambientes de trabalho que poderemos encontrar nesses espaços. Deste modo, os empregados de escritório parecem reflectir as duas formas típicas de relacionamento entre estes actores: "(...) certains employés vivent une collectivité supportable dans laquelle on trouve des rapports humains souples, harmonieux, fondés sur l'entente et le compromis entre personnalités divergentes mais faisant des efforts pour s'accepter. D'autres employés vivent les rapports de travail dans une mauvaise ambiance dominée par les jalousies, les racontars et le favoritisme"⁷

Neste grupo sócio-profissional a variedade de situações de trabalho em que estão inseridos (dado, nomeadamente, a dispersão dos serviços administrativos da empresa por uma área bastante grande), os seus níveis de qualificação e o facto de serem uma população muito jovem (67% dos inquiridos neste grupo têm menos de 30 anos) com ambições de ascensão profissional (este grupo destaca fortemente as possibilidades de ascensão na carreira como um dos factores de satisfação pessoal na empresa), reflecte-se no perfil de interacção que os caracteriza quotidianamente.

As características típicas dos técnicos e chefias intermédias reflectem fortemente a posição estratégica que estes actores ocupam na estrutura hierárquica da empresa, situando-se entre o topo estratégico e a parte operacional, o que provoca diversos problemas e tensões no modo como se relacionam no trabalho. Efectivamente, o perfil cultural habitual dos quadros intermédios de uma organização é, nomeadamente, o resultado das respostas destes "(...) à la position de tampon entre les pressions descendant de la hiérarchie supérieure et les contre-pressions remontant de la résistance d'une masse d'exécutants"⁸. A forte selectividade nas relações interpessoais, a forte consciência das diferenças no interior do grupo, a maior selectividade na escolha dos colegas de trabalho, o destaque que é dado à possibilidade de poder falar de tudo com os amigos, são indicadores dos efeitos gerados por esse posicionamento.

Também os quadros superiores reflectem, sob diversos pontos de vista, a sua posição privilegiada no topo da hierarquia, assim como o seu nível de qualificações profissionais e académicas. A grande selectividade no relacionamento profissional, a grande consciência das diferenças interpessoais e a forte consciência da diversidade no interior do grupo profissional a que pertencem, são exemplos que demonstram alguns dos efeitos da situação sócio-profissional vivida por estes actores.

Para terminar esta análise muito sintética dos perfis culturais que caracterizam os principais grupos sócio-profissionais da empresa onde se desenvolveu a pesquisa importa ainda tecer um breve comentário aos valores face ao trabalho que são mais enaltecidos por esses grupos. Deste ponto de vista, parecemos estar perante uma "estruturação" das referências de valores face ao trabalho em que

se observa, de forma geral, uma divisão entre “valores de natureza intrínseca e expressiva” (valorização de um trabalho que dê prazer realizar ou que tenha um bom ambiente físico e humano) e “valores de natureza extrínseca e instrumental”⁹ (valorização da remuneração, do prestígio, etc. que uma actividade profissional pode proporcionar). A grande diferença reside no modo como os grupos sócio-profissionais hierarquizam essas referências valorativas face ao trabalho, pois se por exemplo os mineiros e operários de manutenção destacam em primeiro lugar os valores mais “instrumentais”, os quadros superiores e os técnicos e/ou chefias intermédias salientam mais os valores de natureza “expressiva”, enquanto que os operadores de lavaria e os empregados de escritório se dividem muito entre os dois tipos de referências valorativas.

Este posicionamento global destes actores pode ser fundado em dois factores mais ou menos interligados entre si: por um lado, verifica-se que os grupos com um nível de instrução escolar e profissional mais elevado tem mais tendência a salientar os valores de ordem “intrínseca”, como é o caso dos quadros superiores e dos técnicos e/ou chefias intermédias e mesmo dos operadores de lavaria e empregados de escritório. Por outro lado, verifica-se também que o nível de rendimentos auferidos pelos diversos grupos sócio-profissionais poderá ser um outro elemento que contribui para que valores “extrínsecos e instrumentais” sejam mais ou menos prioritários no sistema de valores e representações dos actores sociais (o que pode ajudar a compreender, por exemplo, que os operadores de lavaria e os empregados de escritório se dividam fortemente entre os dois tipos de referências valorativas, dado que possuem um nível de habilitações mais elevado do que os mineiros e operadores de lavaria, mas o nível remuneratório é mais baixo que o dos técnicos/chefias intermédias e dos quadros superiores).

É claro que a análise do Quadro 1 permite levantar muitas outras questões, mas neste âmbito penso que estas reflexões já permitem levantar um pouco o véu sobre as “causas das coisas”. Podemos então passar para uma breve referência a algumas das representações mais significativas no quotidiano da empresa, nomeadamente aquelas representações relacionadas com a distinção entre locais e não locais e ainda com a imagem dos mineiros.

4. Os mineiros e os locais e não locais no contexto da empresa

Na compreensão da dinâmica própria da vida quotidiana numa organização como aquela onde se desenrolou a pesquisa, apresentou-se como relevante a alusão às imagens que se têm de alguns dos traços dessa vivência, dado que a essas imagens ou representações podem estar associados processos de “identificação” e “identização”¹⁰ entre os diversos actores; ou seja, processos de inclusão e, necessariamente, de exclusão desses actores em determinados conjuntos mais vastos de referência¹¹ e/ou pertença.

As representações em torno da figura do mineiro na empresa desde cedo me pareceram constituir um dos elementos estruturadores das identidades culturais

neste espaço, principalmente no que respeita à imagem mais ou menos mitificada do mineiro como uma espécie de “herói operário”, por trabalhar no fundo de uma mina em condições por vezes muito difíceis. É evidente que não interessa aqui tanto avaliar o que nessa imagem é mito ou realidade, mas sim o modo como essa imagem interfere na vida da empresa.

Tendo como pano de fundo essa reflexão, introduzi no questionário algumas afirmações que procuravam confrontar os indivíduos com um conjunto de perspectivas que me pareceram estar relativamente presentes nesta empresa, pedindo-lhes para indicar o grau de concordância com essas afirmações. Entre essas afirmações estava uma onde se afirmava que os mineiros pelo trabalho que fazem, por arriscarem a vida, deveriam ser mais recompensados do que outros profissionais.

O Quadro 2 permite verificar como a imagem mitificada do mineiro persiste nesta empresa, apesar do facto do trabalho que hoje é por eles desempenhado ser bastante diferente e menos exigente do que era há alguns anos atrás, dado que grande parte das tarefas são executadas por máquinas controladas pelos mineiros. Esta representação pode constituir um forte recurso estratégico para a acção deste grupo no interior da empresa, dado que os mineiros podem sentir que ocupam um lugar fundamental para a vida desta, procurando daí retirar benefícios.

Quadro 2: “Os mineiros pelo trabalho que fazem, pelos riscos que correm, devem ser mais recompensados, nomeadamente se compararmos com outros profissionais.”

	Mineiros n=30	Op. Lavaria n=12	Op. Manu. n=30	Emp. Esc. n=16	Téc./Ch.Int. n=14	Quad. Sup. n=8
Concorda	93,3%	83,3%	86,7%	81,3%	85,7%	37,5%
Não Concorda Nem Discorda	—	8,3%	3,3%	6,3%	7,1%	12,5%
Discorda	—	8,3%	3,3%	6,3%	—	50%
N.S/N.R	6,7%	—	6,7%	6,3%	—	—

Fonte: Inquérito aos trabalhadores da Somincor S.A.

Não é por mero acaso que os quadros superiores são o único grupo sócio-profissional que demonstra um grau de discordância mais significativo em relação à afirmação de que os mineiros deveriam ser mais recompensados do que outros profissionais da empresa.

Esta imagem sobre os mineiros vê-se ainda reforçada pelo modo como a generalidade dos grupos sócio-profissionais vêem o trabalho que é realizado no fundo da mina.

O Quadro 3 permite mostrar como a vida na mina é vista, pela esmagadora maioria dos grupos sócio-profissionais, como um espaço onde o risco é quase uma constante, e onde as relações entre as pessoas terão de ser diferentes face aos constrangimentos provocados pelo meio físico onde trabalham¹².

Quadro 3: “A vida lá em baixo na mina é completamente diferente da vida cá em cima.”

	Mineiros n=30	Op. Lavaría n=12	Op. Manu. n=30	Emp. Esc. n=16	Téc./Ch.Int. n=14	Quad. Sup. n=8
Concorda	86,7%	91,7%	80%	81,3%	85,7%	87,5%
Não Concorda Nem Discorda	3,3%	8,3%	6,7%	6,3%	—	12,5%
Discorda	3,3%	—	6,7%	—	7,1%	—
N.S/N.R	6,7%	—	6,7%	12,5%	7,1%	—

Fonte: Inquérito aos trabalhadores da Somincor S.A.

Associadas à imagem do mineiro estão ainda outras questões como, por exemplo, a de serem pessoas pouco escolarizadas, olhadas muitas vezes de modo depreciativo, como mencionava um mineiro entrevistado¹³, ou a de ser considerado um grupo profissional mais “unido” entre si, que se julga ser uma espécie de “élite” dentro da empresa devido ao trabalho que efectua¹⁴.

Para finalizar falta-me ainda mencionar a importante questão da distinção locais/não locais na vida da empresa, questão que se reflecte nos modelos culturais referidos no ponto anterior para os diferentes grupos sócio-profissionais. Neste âmbito assumiu um particular destaque a forma como locais e não locais se têm vindo a relacionar entre si, nomeadamente no que respeita à intensidade e ao número dos contactos entre os “autóctones” e os “migrantes”. Por essa razão colocou-se os inquiridos perante a afirmação de que os contactos entre locais e não locais seriam bastante reduzidos, pedindo-se para indicar o grau de concordância com essa afirmação.

Quadro 4: “As pessoas que vieram de fora desta região para trabalhar na empresa costumam relacionar-se pouco com as pessoas que já cá viviam”.

	Origem Local n=79	Origem Não Local n=31
Concorda	35,4%	45,2%
Não Concorda Nem Discorda	13,9%	12,9%
Discorda	43%	38,7%
N.S/N.R	7,5%	3,2%

Fonte: Inquérito aos trabalhadores da Somincor S.A.

A leitura do Quadro 4 permite verificar uma certa polarização dos indivíduos entre os que concordam e discordam com a afirmação de que os não locais se relacionam habitualmente pouco com os locais, o que é de certo modo um reflexo das vivências pessoais desses indivíduos. Esta divisão repercutir-se-á no modo como os diferentes actores interagem entre si a partir da distinção locais/ /não locais, podendo constituir um elemento de orientação destes actores neste contexto particular.

Deve-se ainda salientar o facto dos não locais concordarem mais com a ideia de o relacionamento entre locais e não locais não ser habitualmente muito profundo, o que evidentemente se pode articular com os perfis de interacção típicos dos dois grupos, em interligação com as situações sócio-profissionais em que estes estão inseridos (não esquecer que os não locais são sobretudo quadros superiores, técnicos e chefias intermédias e ainda alguns operários de manutenção com especializações profissionais específicas).

Uma interrogação central que se pode colocar neste âmbito é a de se a população que “migrou” para trabalhar nesta região não tem um posicionamento perante a vida na empresa em que um dos objectivos fundamentais será obter o máximo de proveitos possíveis no mínimo espaço de tempo, após o qual abandonariam a empresa, regressando ao seu local de origem. Estamos, porém, perante uma população com um perfil algo distinto das que tradicionalmente (e)migravam no nosso país (que, recorde-se, possuíam normalmente um fraco grau de qualificação), dado que os não locais são sobretudo pessoas com qualificações técnico-profissionais bastante elevadas e que escasseiam na região onde se situa a empresa.

Por fim deve-se fazer uma referência ao modo como a identidade regional do Alentejo, nomeadamente no que respeita aos estereótipos associados a essa

identidade, interfere nas dinâmicas sócio-culturais características da empresa estudada. Por essa razão introduzi uma afirmação onde se referia que as pessoas que vieram de outras regiões do país para trabalhar na empresa tinham ou ainda têm uma ideia errada das pessoas que já aí viviam.

Quadro 5: “Algumas das pessoas que vieram de fora da região onde está a empresa tinham e/ou têm uma ideia errada das pessoas que já cá viviam”.

	Origem Local n=79	Origem Não Local n=31
Concorda	58,2%	58,1%
Não Concorda Nem Discorda	7,6%	22,6%
Discorda	25,6%	16,1%
N.S/N.R	7,6%	3,2%

Fonte: Inquérito aos trabalhadores da Somincor S.A.

A elevada percentagem de inquiridos que, quer sejam locais quer sejam não locais, concordam com essa afirmação parece reflectir o modo como todo um conjunto de referências sobre os alentejanos, nomeadamente no que respeita às suas capacidades de trabalho, à ideologia política que os caracterizará, e ainda em relação a traços muito específicos das pessoas desta região (como, por exemplo, a pronúncia)¹⁵, estarão presentes na estruturação das identidades culturais na empresa, provocando processos de “exclusão” e “inclusão” a partir da distinção entre alentejanos e não alentejanos. Neste âmbito parece-me ainda ser bastante significativo que mesmo os não locais concordem fortemente com essa afirmação, o que reforçará ainda mais a importância do modo como as representações tradicionais sobre a região onde está a empresa e das pessoas que aí já habitavam condicionam a vida interna da empresa.

Este conjunto de representações em torno da vida da empresa parecem delimitar espaços de diferenciação e identificação cultural que marca profundamente o modo como os diversos actores aí presentes desempenham quotidianamente os seus papéis. Se pensarmos que “(...) as representações (...), embora constituam formas de objectivação, só existem nas e através das práticas ou então dos bens”¹⁶, então facilmente poderemos compreender a importância que as imagens encontradas possuirão nos modelos de conduta geral dos diversos actores que dão vida à empresa onde se desenrolou a pesquisa.

5. Nota final

Procurei, desta maneira, fazer uma sucinta apresentação dos modos de ser e fazer que caracterizam tipicamente a população de uma empresa específica, delimitando-se por essa via zonas de visibilidade sobre a realidade que se pretendeu estudar. Desenharam-se, por este meio, mapas “identitários” que contêm um conjunto de coordenadas (que poderemos dividir entre práticas, representações e valores mais ou menos congruentes entre si) que constituem padrões de referência e vivência dos actores para a sua “representação quotidiana” no local de trabalho, coordenadas que evidentemente se vão transformando com a dinâmica da vida social e que deverão ser objecto de um exame crítico. Estamos, assim, perante “(...) construções culturais que se materializam em praxis, e designadamente em actividades de relacionamento com as coisas e os outros, saber-fazer, saber-ser, e saber-situar(-se), saber-mudar(-se)”¹⁷

Estas construções culturais são, pois, o produto sempre inacabado de um processo complexo de aprendizagem cultural onde intervêm uma pluralidade de variáveis cujo controle é difícil de se obter. O reconhecimento de tais construções culturais a partir dos seus traços mais marcantes ou típicos pode permitir, nomeadamente, uma abordagem mais ampla e informada sobre os diversos protagonistas que se movem no interior de uma organização com as suas regras e objectivos próprios, e sobretudo pode conduzir a uma relação mais fundamentada entre esses protagonistas. A compreensão das diferentes “artes de ser e fazer” num contexto de trabalho pode vir a gerar ou desenvolver um campo muito pertinente de diálogo e confronto entre actores diversificados cujos objectivos, representações, interesses, valores, etc. são muitas vezes descoincidentes.

Evidentemente que tal concepção tem, pelo menos, um risco evidente: o da manipulação, mais ou menos evidente por parte dos actores, das referências identitárias que estes reconhecem em função dos seus recursos e objectivos próprios. Tal risco estará sempre presente, mas é largamente atenuado pelo facto das identidades culturais serem entidades dinâmicas, que não são puros receptáculos de influências, transformando-se activamente e constantemente pela actividade dos actores na sua vida quotidiana.

As identidades são palco de uma luta “(...) dans laquelle l’individu (...), tout sujet social en tant qu’il est un objet potentiel de catégorisation, ne peut risposter à la perception partielle qui l’enferme dans une de ses propriétés et, plus généralement, en luttant pour imposer le système de classement le plus favorable à ses propriétés ou encore pour donner au système de classement dominant le contenu le mieux fait pour mettre en valeur ce qu’il a et ce qu’il est.”¹⁸ O acionamento do conceito de identidade deve, então, levar sempre em linha de conta essas lutas de classificação entre actores sociais com propriedades diferenciadas e hierarquizadas.

Notas

1. SILVA, Augusto Santos, *Tempos Cruzados: um estudo interpretativo da cultura popular* (dissertação de Doutoramento em Sociologia). Lisboa, I.S.C.T.E, 1991. p. 22.
2. É claro que, neste contexto, torna-se inevitável a referência à obra, no seu todo, de Renaud Sainsaulieu, que se tornou já um "clássico" nesta área, nomeadamente *L'Identité au Travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1977.
3. Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito do seminário de Sociologia da Cultura do I.S.C.T.E, com vista à realização da dissertação de licenciatura. Para uma leitura mais aprofundada dos resultados da mesma, ver BERNARDO, Joaquim, *Perfis Culturais num Quotidiano de Trabalho: modos de "ser" e "fazer" na Somincor S.A.* (dissertação de Licenciatura em Sociologia), Lisboa, I.S.C.T.E. 1992.
4. O questionário que foi aplicado aos trabalhadores da empresa constituiu o grande instrumento de recolha de informação utilizado, embora tivesse sido complementado com outras técnicas de recolha de informação (entrevistas e observação directa no terreno, por exemplo).
5. Um exemplo ilustrativo deste facto é a resposta de um mineiro entrevistado quando lhe perguntámos se considerava os seus colegas de trabalho como seus amigos, a que ele respondeu o seguinte: "*Todos, todos, não tenho que falar de ninguém. (...) Considero-os todos meus amigos, pessoas com quem eu me dou bem, não tenho que falar de ninguém*".
6. COSTA, António Firmino da, GUERREIRO, M^a das Dores, FREITAS, Francisco, FERREIRA, M^a Helena, *Artes de Ser e Fazer no Quotidiano Operário*, Lisboa, CIES/ISCTE, 1984, p. 111.
7. SAINSAULIEU, Renaud, *L'Identité au Travail*, op cit, p. 138.
8. Ibidem, p. 215.
9. Os termos "valores extrínsecos e instrumentais" e "valores intrínsecos e expressivos" são utilizados por ALMEIDA, João Ferreira, *Valores e Representações Sociais*. («Portugal — Os Próximos 20 Anos», Vol VIII). Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1988. As noções de "identificação" e "identização" são exploradas por PINTO, José Madureira, "Considerações sobre a Produção Social da Identidade", in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº32, Junho de 1991.
10. A teoria dos grupos de referência de Robert Merton pode, neste contexto, dar algumas pistas de análise muito importantes. A sua análise permite, nomeadamente, estabelecer um quadro teórico com algumas capacidades heurísticas para compreendermos a multiplicidade de referências identitárias associadas a uma diversidade de grupos de referência que os actores podem ou não aludir na sua vida quotidiana. Para uma leitura desta perspectiva teórica, ver MERTON, Robert K., "Contribuições à teoria do comportamento do grupo de referência", in *Sociologia — Teoria e Estrutura*, São Paulo, Mestre Jou, 1970.
11. A seguinte afirmação feita numa entrevista por uma empregada de escritório permite ilustrar bem esta questão: "*(...) Acho que,.... eu acho que quem anda no fundo faz com que a mina ande(...). Eu tenho respeito pelos mineiros porque da visita que fiz lá em baixo na mina eu tinha medo de trabalhar lá em baixo, e eu admiro muito o trabalho que eles fazem lá em baixo*".
12. Nessa entrevista era afirmado o seguinte: "*nós que somos mineiros temos um nível de cultura se calhar muito acima da média de pessoas que estão cá em cima (...). Os mineiros não são, pronto,....tem-se aquela tendência para dizer : 'os mineiros são uns brutinhos' Há aquela tendência para dizer : 'Este gajo é mesmo mineiro' "*.
13. A propósito da imagem dos mineiros como uma "élite" no interior da empresa, um operador de lavaria afirmava o seguinte: "*Em relação aos mineiros, eles acham que eles é que são os bons e os valentes na empresa (...). Parece que eles é que são os melhores por causa de andarem lá no fundo*".
14. Os seguintes extractos de entrevistas a trabalhadores da empresa permitem exemplificar um pouco esse tipo de referências mais ou menos vulgarizadas sobre os "alentejanos": "*Em relação aos alentejanos há uma ideia, e a gente sabe que é uma ideia bastante errada (...) que é a questão, no Alentejo, toda a gente sabe, é só comunistas.(...) E para além disso,*

em muitas pessoas, e isso sinto-o na pele, as pessoas que vieram de grandes centros (...) parece que chegaram aqui e pensaram que o pessoal que aqui vive não é.....pensaram que..... sei lá, um tijolo” (Entrevista a um mineiro de origem local). “No que respeita à relação com colegas de trabalho, nomeadamente no que respeita aos alentejanos, tudo bem.....os alentejanos são bons trabalhadores, pelo menos estes alentejanos” (Entrevista a um técnico/ chefia intermédia).

16 SILVA, Augusto Santos, op cit, p. 23.

17 Ibidem, p. 29.

18 BOURDIEU, Pierre. *La Distinction — critique sociale du jugement*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1979, p. 554.