

Os trabalhadores portugueses ante a sociedade e o progresso: notas e reflexões sobre um inquérito

Num inquérito efectuado junto de trabalhadores portugueses, transparecem atitudes, opiniões e aspirações, a partir das quais se pode tentar inferir o que revelam acerca de uma atitude mais profunda a respeito das estruturas e do funcionamento da sociedade global. Essencialmente, parece poder concluir-se que aquelas atitudes, opiniões e aspirações são coerentes com a visão duma estrutura social rigidamente estratificada, fixada até ao pormenor, e na qual o poder económico suporta todos os outros, ao mesmo tempo que a não detenção desse poder determina uma ausência total de possibilidades de actuação, de controle, ou sequer de justificação de aspirações nesse sentido.

1. O estudo no qual se baseiam as presentes notas¹ teve como objectivo verificar o grau e o tipo de ligação existentes entre as atitudes dos operários face ao progresso técnico em geral e o avanço técnico das empresas que empregavam esses operários, partindo da aplicação dum inquérito cujos resultados foram analisados essencialmente duma forma comparativa. Para além dessa análise de tipo comparativo, foram esboçadas interpretações de dados globais a nível de conclusões gerais, pretendendo-se assim

¹ *Os trabalhadores da indústria e o progresso técnico*, Isabel Faria Martins e Leonel da Costa, Serviço de Produtividade, I. N. I. I., 1968, ed. policopiada.

registrar vias de futuras reflexões subordinadas a objectivos que ultrapassavam o âmbito do mencionado estudo.

A interpretação dos dados recolhidos para o conjunto da amostra², é, com efeito, uma via rica de reflexões complementares, ultrapassando-se as incidências de condicionantes particulares nas atitudes dos operários e tornando-se necessário recorrer a um esquema de referência mais vasto, o das estruturas sociais. E neste caso, em que foi inquirida uma amostra experimental, pela dimensão e forma de recrutamento, e em que um dos problemas maiores foi o de possíveis particularismos de grupos muito restritos, a interpretação das respostas para o conjunto da amostra pode remover, em parte, a fragilidade numérica das bases tomadas, visto que essa amostra, mantendo-se não representativa, é muito heterogénea quanto a características, mas pouco diferenciada quanto a respostas.

É portanto objectivo destas notas reflectir sobre atitudes, opiniões e aspirações de trabalhadores portugueses, manifestadas ao longo dum inquérito, e tentar inferir *o que essas opiniões e atitudes parcelares revelam duma atitude profunda, envolvendo o conjunto das estruturas de funcionamentos da sociedade*. Preferir-se-ão, como base de reflexão, os totais de respostas que mais directamente se referem a esses aspectos gerais, de estrutura e funcionamento do grupo profissional. Em princípio e por necessidade dum método, faz-se esta separação, que entretanto verificámos — e é essa uma das reflexões centrais que se pretende registrar — não corresponder à realidade observada.

Uma das conclusões apontadas no estudo que se vem referindo, e aquela que respeita à verificação da hipótese pressuposta, é a da existência dum paralelismo entre as incidências do progresso nas empresas e opiniões dos operários respeitantes ao progresso, uma vez que tanto incidências como opiniões são desequilibradas e contraditórias, evidenciando-se que para uma interpretação correcta desse paralelismo seria necessário referenciá-lo às estruturas sociais que simultaneamente condicionam progresso e opiniões. Mas esse paralelismo concluído, numa segunda análise

² Na composição da amostra analisada no já referido estudo, em que se baseiam estas reflexões foram considerados os critérios *sector e região*; foi escolhido o sector das madeiras, abrangendo-se assim os sub-sectores, tecnologicamente diferenciados, de serração, mobiliário e aglomerados; foram escolhidas as regiões 5 e 2 (definidas em «Regiões homogéneas do continente português», E Castro Caldas e M. Santos Loureiro) aproximadamente correspondentes às zonas de Lisboa e Porto, considerando-se ainda a diferenciação nas sub-regiões 5 i e 5 a, 2 i e 2 a. A combinação destes dois critérios com as variáveis possibilidades de contacto com empresas, determinou a formação de 8 grupos — serração zona 5 i (7 operários) serração zona 5 a (11), mobiliário zona 5 i (19), aglomerados zona 5 i (7), serração zona 2 i (7), serração zona 2 a (7), mobiliário zona 2 a (16) e aglomerados zona 2 a (8) — numa amostra total de 82 operários.

entream-se noutros paralelismos, ao longo do inquérito, em diversas respostas, confundindo-se progresso técnico nas empresas e benefícios gerais do progresso e assemelhando-se as estruturas e o funcionamento empresariais e sociais na compreensão que os operários revelam. Esta circunstância sugere, como via de orientação para estas notas, por um lado a suspeita duma coincidência ou duma aproximação bastante grande dos papéis que o operário assume como *profissional* e como *agente social* das diversas situações e sua vivência, e por outro, como desenlace possível desta via de reflexão, uma facilitada aproximação de estruturas sociais que tanto e de tão perto parecem pesar nesta uniformidade rígida de situações e papéis assumidos.

2. Solicitados quanto a um conhecimento da hierarquia na empresa, a maioria (71%) dos operários cita apenas o chefe directo (geralmente o encarregado); os escalões hierárquicos acima do encarregado são citados em 29% dos casos, dos quais 21% se referem ao «patrão». As respostas «engenheiros» e «gabinete técnico» aparecem em 3 e 2% dos casos, respectivamente, e são as únicas alusões a uma hierarquia técnica, a possíveis graduações e desvios da mera detenção ou não-detenção do poder económico, com o simples grau intermédio de representante do patrão, uma vez que este está geralmente ausente da fábrica ou dos problemas concretos do trabalho. Estas últimas afirmações baseiam-se na frequência com que os operários dizem ver os seus chefes e nas funções que lhes atribuem (os patrões ou não vão à empresa, ou «mandam», «não fazem nada, só mandam») e nas respostas que localizam a resolução dos problemas de trabalho: em 14% dos casos é o próprio quem os resolve, em 27% o próprio e o chefe, em 36% o chefe directo, e só em 22% dos casos surge a necessidade de pedir ordens superiores.

Por outro lado, a disciplina não é difícil, porque «é o dever do operário», ou porque «os patrões são bons», «não apertam com o pessoal». Para além da simplicidade hierárquica apercebida, que já foi mencionada, a responsabilidade situa-se, portanto, nesse ponto de transição que é o mandatário do patrão ou no próprio operário: a responsabilidade de fazer trabalho, disciplinadamente, porque é esse o dever do operário.

Esta última observação é já de ordem interpretativa, isto é, referente a realidades que ultrapassam a que se analisava por ora. Veremos adiante a concretização do papel que é atribuído ao patrão, o de simples prosseguidor dos seus interesses como resultado do trabalho do operário, e no seguinte parágrafo indícios de percepção do funcionamento social que vem apoiar-se no que acabámos de anotar. Aliás, toda a construção deste texto terá de ser a de uma introdução e justificação duns aspectos pelos outros, justificações em si insuficientes, mas em cuja concordância se espera validar uma interpretação de conjunto.

3. Apenas 50 % dos operários interrogados sabiam qual o sindicato a que pertenciam, e desses só 33 % indicaram o nome do seu sindicato com relativa exactidão. 39 % eram sócios efectivos, 57 % contribuintes, os restantes não sabiam ou não eram sócios. O sindicato «nunca serviu para nada» (76 %), e a sua vantagem mais reconhecida foi a de dar 50\$00 quando nasce um filho e livros para a escola (10 %). Para além dos sindicatos, a vida associativa dos operários é restrita: 51 % não pertenciam a qualquer associação, 15 % pertenciam a associações desportivas, 11 % a recreativas, 14 % a associações benemerentes ou humanitárias (geralmente os bombeiros voluntários) e 2 % a associações de carácter cultural. É evidente que os sindicatos não incluem qualquer perspectiva de actuação — ou nada significam, ou revelam uma simples perspectiva a nível de caridade e pequeno «arranjo» — e em poucos casos o operário procura noutro tipo de associação (geralmente desportiva ou recreativa) o sentimento de pertença a um grupo. Esta não procura duma coesão social, para além daquela que não é formalizada, terá como causa, entre outras, o baixo nível dos salários.

Na perspectiva em que se situava o estudo em que nos baseamos, tentando-se ver o grau de aceitação do progresso técnico, investigava-se em que medida este era encarado como perspectiva de melhoria; o significado duma aceitação do progresso que se detectou poderia estar deturpado pela sua não relativização a outras perspectivas de mudança. Mas se o papel de agente social que a si próprio atribui o operário praticamente se reduz ao de produtor, de fornecedor de trabalho, a modernização, o progresso técnico, parecem constituir — e efectivamente constituem, como se verá adiante — o único caminho de melhoria visível. Quem moderniza as fábricas são porém, os patrões (63 %), ou o Governo (17 %). Os motivos de modernização são o interesse patronal (41 %), «acrescer ou melhorar a produção» (19 %), e a «evolução da vida e o progresso da ciência» (16 %) — onde crescer a produção tanto pode ser aproximável da primeira como da segunda alínea, e onde começa a instalar-se a dúvida quanto a um usufruto, por parte dos operários, dessa evolução da vida (já que de participação nessa evolução não se trata certamente).

O que mais agrada aos operários no trabalho que fazem — além dos 50 % que não sabem o que lhes agrada — é o interesse do próprio trabalho (46 %); a camaradagem ocupa 3 % dos restantes casos e o isolamento 1 %. O que desagrada no trabalho, além de 57 % de respostas «não sei», é a inversa, «o desinteresse por certos trabalhos (26 %), as más relações humanas em 7 % dos casos, as más condições materiais em 5 %, o salário em 4 %». Por outro lado, para que um emprego seja um bom emprego, os critérios mais citados são, por ordem: interesse do próprio trabalho, salário, boa organização do trabalho, relações com os ca-

maradas e condições materiais; e os que menos contam são as possibilidades de promoção e a liberdade que se tem no trabalho (2 % em ambos os casos). Os critérios desta última pergunta foram sugeridos, e os das duas anteriores não, o que pode ter provocado certas discrepâncias. Entretanto, é de qualquer forma estranho que os salários, as relações com os camaradas e as condições de trabalho, critérios que surgem tão importantes na definição de um bom emprego, sejam raramente lembrados, tendo a maioria, em relação a eles, no seu emprego actual uma atitude de neutralidade. Embora noutros termos, existe também *neutralidade* quanto a liberdade no trabalho e a promoções.

Neutralidade que todavia, é tantas vezes desmentida, designadamente por muitas e variadas alusões a deficiência de salários: 78 % dos operários dizem sentir necessidades que não podem satisfazer por falta de dinheiro, a nível de simples sobrevivência (alimentação, doenças, etc.); necessidades «secundárias» são ainda sentidas, só em 13 % dos casos (distracções, educação dos filhos). Em 43 % dos casos, os operários fazem «biscates»; para ganhar mais dinheiro é a razão mais genérica (39 %). Dos que não os fazem, 18 % estão cansados ao fim do dia, 22 % não têm tempo nem condições para os fazer. As mulheres dos operários trabalham (38 %) porque o salário do marido não chega, ou não trabalham (62 %) porque não podem por causa dos filhos, são doentes (6 %) ou não têm estudos (8 %). Os salários são baixos, e o seu nível afecta toda a vida do operário, desde a sua sobrevivência, à organização familiar (trabalho da mulher) e educação dos filhos, o que poucas vezes é mencionado e só por aqueles que usufruem os salários mais elevados.

Se a resignação aos baixos salários é um facto que parece transparecer quando eles são omitidos como factor de apreço ou desapeço pelo emprego actual, e essa resignação terá raízes prováveis na perspectiva de não interveniência que se evidenciou atrás, tem também raízes económicas, que aliás intimamente se ligam às anteriores. Porque os salários, segundo os operários, dependem dos lucros das fábricas (28 %), ou do que a direcção das mesmas decide (19 %), do governo (10 %), da prosperidade do país (9 %); a acção dos sindicatos só conta para 6 %, os pedidos operários para 4 %, e a falta e abundância da mão-de-obra para 7 %. Para sair da sua situação económica deficiente, o operário vê-se, pois, como dependente sobretudo do patrão, o outro termo da hierarquia dualista que se alastra ao funcionamento social. A resignação explica-se e confirma-se, amplamente: respondendo à pergunta «quanto precisava de ganhar por dia?», os operários respondem sempre apenas um pouco acima daquilo que ganham, e nos operários com mais baixos salários apareceram respostas «o que ganho chega».

Por outro lado, consultados sobre as coisas que um operário

deveria ter hoje em dia (repostas sugeridas), no conjunto são altas as percentagens de adesões, mas só 60 % dos operários têm como necessária a possibilidade de comerem carne todos os dias, e 59 % julgam que um operário deveria poder ter televisão. E voltamos ao ponto de partida, ao notar como estas aspirações se situam longe da realidade: as mais altas percentagens de coisas tidas, nessa lista sugerida, são um segundo fato (59 %), uma telefonia (56 %), um duche ou uma banheira (32 %).

4. Se o operário tem vindo a definir-se como *não-participante social*, poder-se-ia julgar, numa primeira tomada de contacto com o seu optimismo em relação ao progresso, que conta aproveitar os benefícios duma evolução que o não visa.

O futuro dos jovens operários é considerado actualmente melhor do que dantes (93 %), porque há mais empregos e melhores (30 %), mais facilidade em aprender (21 %), mais desenvolvimento (25 %), melhores condições de trabalho (11 %), e salários maiores (9 %). É bom que as fábricas se modernizem (83 %), porque há mais empregos (33 %), mais desenvolvimento para o país (24 %), salários maiores (13 %) e melhores condições de trabalho (12 %). O progresso técnico traz benefícios aos operários (87 %): melhores condições de trabalho (42 %), maiores salários (20 %), mais empregos (10 %) e possibilidades de aprender mais (9 %). As máquinas causam desemprego (27 %), ou «conforme» (16 %); mas geralmente não causam (57 %). O progresso traz benefícios; traz melhores condições de trabalho —o que é importante para que um emprego seja bom—, traz mais empregos; mas não é a escassez de mão-de-obra que provoca aumento de salários (só em 7 % dos casos os operários assim pensavam, como foi visto); traz mais desenvolvimento, mas a participação ou usufruto, do operário, nesse desenvolvimento, estão seriamente postos em causa; as vantagens de «aprender mais», e o que isto poderá significar serão analisados posteriormente; entretanto, o progresso aumenta os salários, mas os salários dos operários interrogados permanecem insuficientes.

A sua insuficiência é mesmo um motivo de crença num futuro aumento (39 %). Ao todo, 68 % dos operários acreditam que os salários irão aumentar, e para além do motivo principal, que apontámos, esse aumento provirá do desenvolvimento e do progresso (17 %) —o que escapa a um possível controle do operário, assim como o senso dos gastos e proveitos por parte dos patrões. O que depende do operário é uma vaga intervenção no rendimento do trabalho —dependente sobretudo da modernização— e um aproveitamento da escassez de mão-de-obra (6 % em ambos os casos).

As esperanças de um lugar melhor na empresa (aumento ou promoção) situam-se em 47 % dos operários. Os operários que gos-

tariam de ter um filho seu na empresa são mais numerosos (59 %) do que aqueles que depositam esperanças na empresa, e as razões principais de querer que um filho viesse para a empresa onde trabalham são o estar junto do pai e aprender a mesma arte (23 %), a satisfação pelas boas e razoáveis condições materiais de trabalho, e a possibilidade de depois «arranjar coisa melhor» (11 %).

Os empregos que os operários interrogados gostariam de ter, situá-los-iam, em maioria, ainda dentro da condição operária: 16 % quereriam ter a profissão que têm, ou afim (14 %), 45 % gostariam de ter uma profissão operária mas noutra ramo de actividade, e só 15 % escolheriam profissões que os situariam fora da classe operária.

Uma preocupação não fantasista, de indicar o realmente possível, orientou em geral estas respostas, pois que só 37 % acham que conseguiriam ter o emprego desejado. O que não parece possível, para os operários, é a capacidade de desejarem fora daquilo a que estão habituados, de romperem a estratificação que apresentam na sociedade, e dentro desta perspectiva podem igualmente ser interpretadas as respostas já dadas em relação aos filhos e as seguintes: as profissões desejáveis para os filhos são profissões operárias em 35 % dos casos, profissões médias em 6 % e profissões superiores em 17 % (as restantes respostas são vagas e indeterminadas) e para as filhas temos 28 % operárias, 22 % médias, e 10 % superiores, além das indeterminadas e de 9 % de donas de casa. A maioria das justificações concentra-se na «vida melhor que a minha» e nos salários, e só 23 % dos operários respondem que poderão dar o futuro desejado aos seus filhos. Se a capacidade de imaginação, a manifestação de aspirações, aumenta em relação aos filhos, os operários mantêm a consciência de que falam em termos de imaginário, e que o possível para um operário é ter filhos operários, com tudo o que isto implica de «vida má».

5. Parecia evidenciar-se uma perspectiva de actuação, embora restrita, um assumir de papel que justificaria o indivíduo aos seus próprios olhos: o operário atribuía-se bastante responsabilidade no seu trabalho, parecia fundamentalmente motivado pelo seu conteúdo; mas essa motivação é, em parte, de substituição. Afirmar que a liberdade tida no trabalho ou as possibilidades de promoção profissional são critérios de pouca monta no julgamento de um emprego, confundir completamente aumento com promoção é prova de que a alienação se estende ao campo profissional, pelo menos em muitos aspectos.

O optimismo dos operários face ao progresso, numa segunda observação, reduzida numa vaga esperança que é grandemente alimentada pela resignação; do saldo de benefícios emerge a melhoria das condições de trabalho, que continua a ser o benefício

mais apontado (27 %) quando se interrogam os operários sobre os benefícios gerais do progresso, a sua repercussão na vida das pessoas — repercussão que os operários não podem sentir doutro modo, visto não terem poder de compra numa sociedade que tenta modelar-se como sociedade de consumo. De que a vida das pessoas seja melhor daqui a 50 anos só estão seguros 39 % dos operários, o que encerra este processo do optimismo face ao progresso.

Citemos ainda dois dados que ressaltavam da análise comparativa efectuada no estudo que vimos citando: as empresas que tinham um processo de produção implicando uma maior complexidade tecnológica empregavam operários com nível de instrução mais elevado e cuja aprendizagem do seu actual trabalho tinha sido efectuada sem qualquer método («tinham visto como era, era só fazer o mesmo») e em prazos de tempo muito curtos; as empresas com um certo grau de avanço tecnológico, mas que conservam ainda, em muitos aspectos, características artesanais, empregavam operários com níveis de instrução médios (em relação aos outros grupos estudados), praticavam os salários mais elevados, distanciadamente, e aí os operários tinham tido aprendizagens longas e geralmente encaminhadas ou mesmo sistematizadas. Nestas últimas empresas, os operários tinham uma consciência da decadência dos ofícios, que arrastava uma decadência do prestígio social dos operários, da importância do seu papel («hoje são as máquinas que fazem tudo, mas as máquinas não substituem os operários, o trabalho manual era muito mais perfeito»).

A partir da primeira destas constatações, era já proposta a interpretação de que os dados mais recentes do progresso, tais como meios tecnológicos e expansão do ensino, seriam ainda factores excedentes e não integrados, e que só de situações com certos dados tradicionais se conseguiam extrair, agora, factores de promoção mais geral.

6. De todos os dados citados e já interpretados, tenta-se agora um resumo conclusivo. O operário *assume-se exclusivamente como trabalhador, fornecedor de trabalho à sociedade*. Todas as outras perspectivas de interveniência aparecem excluídas, e mesmo esse papel profissional que o operário tenta valorizar (é o patrão quem manda e ganha dinheiro, mas é ao operário que compete trabalhar, e é ele quem tem essa competência), esse papel decai, reduz-se, porque é invadido pela deterioração que implica a sua exclusividade. O operário diz não prezar a liberdade que tem no trabalho, aceita qualquer disciplina, confunde promoção com aumento, e só certos operários, ainda bastante artesões, estão em posição de detectar que o progresso vem ainda afectar a posição do operário, nesta rigidez simplificada.

A empresa e a sociedade confundem-se nas suas estruturas e funcionamento, tudo decorre da mesma estratificação, o progresso é aceite pelo operário, e essa aceitação objectivamente pode assentar na redução do esforço físico, na melhoria de condições do trabalho, numa certa humanização da tarefa do operário, embora este vislumbre perfeitamente que nunca foi ele o visado, e que as eventuais consequências boas resultam dum acaso.

O operário acredita no progresso, ou faz por isso, deposita nele esperanças, atribui-lhe aumentos de salários e maiores possibilidades de empregos. Mas os salários, sente ele, sobem menos que o custo de vida. Não se reflecte sobre se o progresso é causa da subida de custo de vida, porque ele é inevitável: os patrões querem ganhar mais dinheiro e o progresso da ciência permite a modernização das fábricas.

Os salários baixos não permitem uma consciência de necessidades, apenas de algumas, nem uma elevação do nível de aspirações. E a maioria dos operários apenas sabe desejar, para si ou para seus filhos, profissões operárias, embora noutros ramos, que permitam trabalhos mais «limpos», vidas «melhores», e mais dinheiro. Mas a passagem para esses outros ramos não é fácil, o desejável acaba por coincidir, frequentemente, com o possível, em moldes que sancionam e tornam individualmente assumido esse fixismo.

As possibilidades de «aprender mais» que o progresso técnico trazia, a existir, não se reflectem em vantagens práticas — e esse «mais» situa-se num nível muito restrito —, do mesmo modo que, como se apontou, as empresas não terão razões para pagar mais compensadoramente a operários com mais instrução, em postos de trabalho com certa complexidade, mas facilmente aprendidos, sem a sugestão de vocação pessoal das antigas artes. O operário preza as relações com os camaradas, mas limita-se a esse apreço: estas não mais são mencionadas, nem como critério de apreciação do emprego actual.

As atitudes e aspirações dos operários são coerentes, dentro duma estrutura social estratificada, fixada até ao pormenor, em que — tal como eles a vêem — o poder económico suporta todos os outros, e a não detenção desse poder determina uma ausência total de possibilidade de actuação, de controle, ou mesmo de justificação duma aspiração neste sentido.