

Processes of inclusion in work cultures and their impacts: a comparison of Portuguese and Mozambican cases

**Paulo Granjo (ICS-ULisboa)
João Feijó (OMR, Moçambique)**

Em inglês (*work ethics*), ou em português (*cultura do trabalho*), é frequente empresários ou políticos atribuírem a si próprios e exortarem os seus empregados ou o “povo” a adotarem uma ética ou cultura de trabalho apresentada como desejável e única, da qual destinatários serão despossuídos.

Assim, por não a partilharem, será dos despossuídos económica ou politicamente a culpa da sua própria **exclusão** desses recursos.

O artigo contrapõe - a essa visão de uma ética ou cultura de trabalho normativa, gramscianamente hegemónica e putativamente única – a exploração (i) das continuidades e contrastes entre as efetivas, diversificadas e situadas culturas e éticas de trabalho existentes em 3 contextos específicos, (ii) as razões para as suas diferenças e (iii) o papel que nestas desempenham os processos locais de **inclusão** nos grupos laborais e as condições de trabalho.

Esses contextos são:

- Refinaria de Sines, em Portugal;
- Fundição primária de alumínio Mozal, em Moçambique;
- Empresas de bastante menor dimensão, geridas por moçambicanos, portugueses ou chineses, no grande Maputo.

1. Os autocontrolados refinadores de Sines

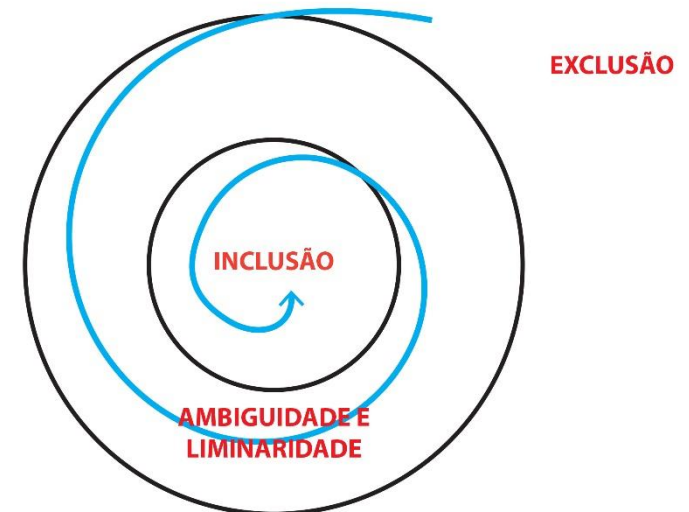


Na ausência de estruturas de formação profissional em refinação de petróleo, na empresa ou em Portugal, os operários da refinaria de Sines ocupam-se da **inclusão** dos colegas novatos, de uma forma que corresponde ao modelo de **participação periférica legítima** (Lave):

Mostram como fazer as tarefas mas, junto com a repetida admoestação «**Não sabe, não mexe!**», só deixam os novatos executar tarefas de **progressivo** perigo e responsabilidade em função da **avaliação** que fazem da:

1. Sua **capacidade técnica** para as executar;
2. Sua **incorporação**, em grau suficiente para a tarefa, dos **valores** e **visões do perigo e da segurança** partilhados pelo grupo.

Colocam-nos, assim, numa situação de **liminaridade integradora**, que controlam.



Nesse processo de formatação técnica e identitária:

1. **Neutralizam**, no imediato, o potencial do neófito como **fator de perigo** para todos os colegas, por desconhecimento ou negligência.
2. Reforçam as condições para o **evitamento de acidentes**, ao elucidarem os **perigos** circundantes e a sua **valoração** relativa.
3. Intensificam a capacidade e **detetar situações anormais** e a **resposta** a elas, ao enfatizarem a **possibilidade permanente** de uma emergência e que **resposta** lhe deve ser dada.
4. Minimizam as **consequências dos acidentes**, ao repetirem a necessidade de os **combater mal eles surgem**.
5. Inibem **ações perigosas** e reforçam a **confiança** e socorro mútuos em situação de emergência, ao imporem o valor da **responsabilidade de cada um pela segurança de todos**.
6. Induzem uma attitude **precaucionária** e de **evitamento do “risco”**, ao reproduzirem uma **visão não-probabilística do “perigo”**, que considera muitas ameaças laborais imprevisíveis e passíveis de se transformarem em acidentes a cada momento e em qualquer lugar.

Esta formatação identitária, de valores, conceitos e atitudes, **abrange as funções seguintes** de “operador de controle” e de “chefe de turno”, que antes foram “operadores de exterior” e submetidos a esse processo de **inclusão**.

Este “pacote” identitário coexiste em oposição ao dos **engenheiros** (chefes técnicos e hierárquicos), que partilham uma **relação distanciada com os perigos** tecnológicos e uma **visão probabilística do “risco”**, que os induz a **arriscar**, quando lhes parece (impressivamente) ser baixa a probabilidade de uma condição anormalmente perigosa degenerar em acidente.

Este contraste é fulcral quando ocorre o principal **fator social de perigo** existente na refinaria: **pressões hierárquicas** para que sejam adotados **procedimentos mais perigosos**, para salvaguardar a produção.

Com variações individuais, **chefes de turno** e **operadores de controlo** tendem a **resistir**, de forma mais discreta ou opositiva, devido à sua **visão do “perigo”** e ética de **responsabilidade pela segurança** dos colegas no exterior.

Falhando esse 'filtro', os **operários** que se confrontam direta e fisicamente com a maquinaria e o perigo tendem a **neutralizar** as pressões, preferencialmente através de **truques profissionais** que **camuflam** a sua desobediência.

Nestas situações, são os efeitos perenes do processo operário de **inclusão** que suscitam e **legitimam as resistências** que, por sua vez, evitam a continuação de **perigos acrescidos e acidentes**.

2. Os “mineiros” da fundição Mozal



A instalação de um investimento de USD 1.340 milhões num país destruído pela guerra criou a convicção de que a fundição era **muito poluente** e ninguém a queria nos seus países.

Paralelamente, as indústrias antes existentes eram um **mau modelo para pensar** e compreender a Mozal: nacionais, degradadas e obsoletas, com gestão desleixada ou corrupta (i e., o contrário daquilo que se sabia acerca da nova fábrica.

Pelo contrário, o imaginário coletivo da **experiência de migração mineira** , secular e muito partilhado, aderiu bem às informações e queixas existentes:

Um trabalho **duro** e “fazedor de homens”; **bem pago mas provisório** , destinado a financiar uma melhor vida, depois; **perigoso** e destruidor dos pulmões (**silicose**); exercido num espaço especial, sujeitando o trabalhador a **regras diferentes** e a **abusos de sul-africanos “brancos”** .

Instalou-se um processo auto-reprodutivo de **atribuição de sentidos** :

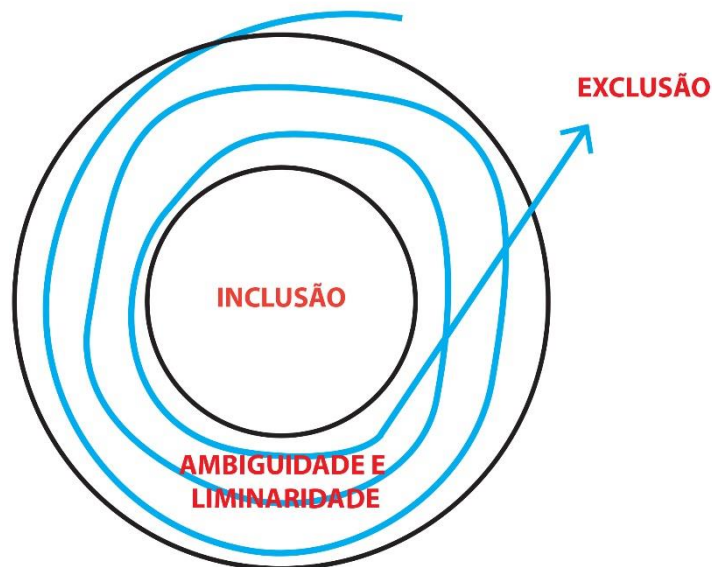
1. As minas foram popularmente **adotadas como modelo** para pensar a fábrica.
2. A sua aplicação destacou **novas analogias** , tornando-a **mutatis mutantis** ;
3. Os trabalhadores “importaram” essa **referência societal** (Duclos), assumindo que trabalham numa **«mina a céu aberto»** , com os mesmos principais perigos.

Em consequência:

- Os trabalhadores **centram a atenção nos mais temidos perigos** “mineiros”, os ligados à inalação de poeiras e gases, **invisíveis e de efeito diferido** (muito raro, mundialmente).
- A conjugação de salário alto e perigos traiçoeiros leva-os a **encarar o trabalho** na Mozal (tal como o mineiro) **como temporário**, financiador de melhor vida futura e pelo qual **há que passar incólume enquanto dura**.
- Isso suscita um **centramento na salvaguarda da integridade física individual**, em **detrimento dos cuidados a ter com o ambiente físico** do trabalho, que ameaça colectivamente todo o grupo laboral.
- Uma tal atitude generalizada suscita um **baixo sentido de responsabilidade individual pela segurança de todos** e de cada colega, o que é um obstáculo ao desenvolvimento de **saberes de prudência** (Dejours) compartilhados e, assim, à segurança fabril na **resposta a situações anormais**.

Os gestores de recursos humanos procuraram contratar jovens sem experiência de trabalho industrial e submetê-los a um detalhado ensino de tipo escolar, para os moldar aos procedimentos e valores da empresa, desejando uma sua **inclusão imediata** num grupo de operários com as características que idealizam.

Os trabalhadores, na sequência da adoção de *referências sociais*, desejam apenas uma temporária *inclusão liminar*, sob a forma de uma **liminaridade exclusiva**. Isso influencia negativamente a coesão do grupo, a segurança fabril e a própria vulnerabilidade individual aos perigos laborais com efeitos mais imediatos e letais.



3. «Eles fingem que nos pagam, nós fingimos que trabalhamos»



Os **salários** atualmente habituais em contexto urbano moçambicano assumem duas características principais:

1. São **muito baixos** para a grande massa de trabalhadores, representando muito menos de metade da “cesta básica” (bens imprescindíveis à sobrevivência básica de uma família-tipo de 5 pessoas), impondo o **recurso a meios formais e informais** para completar o remanescente.
2. São **muito assimétricos**, cerca de 60 vezes superiores para um quadro especializado, sobretudo se estrangeiro, do que para um trabalhador indiferenciado.

Assimetria e exiguidade salariais criam um quadro de **desmotivação** e **encenações de cinismo** («*Eles fingem que nos pagam, nós fingimos que trabalhamos*»).

Num cenário marcado pelo **desemprego** e pela **corrupção** dos inspectores do trabalho, tornam-se **arriscadas estratégias de confrontação direta** com os empregadores, desenvolvendo-se a imagem laboral do “moçambicano pacífico”.

Porém, mesmo nestes contextos marcados pela **assimetria de recursos de poder**, não deixam de emergir recorrentes formas de **resistência passiva**, ou nem tanto:

- **Roubos:** moralmente **legitimados pelo baixo salário**, enquanto forma de recuperar algum valor extra que facilite a sobrevivência. Não obstante, a prática torna-se **transversal** a níveis de remuneração e estatuto. É o **cabritismo**: «o cabrito come onde está amarrado, mas também se amarra onde pode comer».
- **Sabotagem:** atrasar a produção constitui uma tentativa de recuperar o **controle sobre os tempos de trabalho**, por vezes uma estratégia de vir a conseguir horas extraordinárias ou de prolongamento da relação de trabalho. Sabotar os **sistemas de controle** dos trabalhadores busca a recuperação de autonomia.
- **Ironia:** alcunhas e maledicência para com os chefes e patrões constituem mecanismos habituais de **expressão de insatisfação**.
- **Ameaça anónima:** uso de SMSs e bilhetes anónimos e ameaçadores, incluindo de feitiçaria, procuram levar o superior hierárquico a ser **mais flexível**.
- **Denúncia anónima às entidades reguladoras:** apesar da corrupção, pode implicar multas muito elevadas e fragilizar a pressão e controle do patronato.

Por traduzirem uma racionalidade diferente da dos detentores dos meios de produção, estas reações reforçam o **estereótipo do moçambicano preguiçoso** e avesso ao trabalho, que tem de ser apertadamente vigiado sob moldes tayloristas, frequentemente em **continuidade com as representações** sociais dominantes no **período colonial**.

4. O «Moçambicano Preguiçoso»



Esta tensão entre capital e trabalho apresenta alguma continuidade com o período colonial, representando uma **reação à penetração capitalista**.

Aquando da **penetração capitalista colonial** (finais do séc. XIX e séc. XX), a **densidade populacional** era muito menor que na Europa da Revolução Industrial, tal como a disponibilidade de **mão-de-obra excedentária** de origem rural.

A população autóctone estava integrada em **racionalidades económicas não-capitalistas** (só se semeia e trabalha o necessário para a subsistência e troca, por produtos externos plausivelmente disponíveis e com termos de troca minimamente aceitáveis), e **não tinha motivos relevantes** para se assalariar nos emergentes projetos coloniais, em condições árduas e auferindo muito baixos salários.

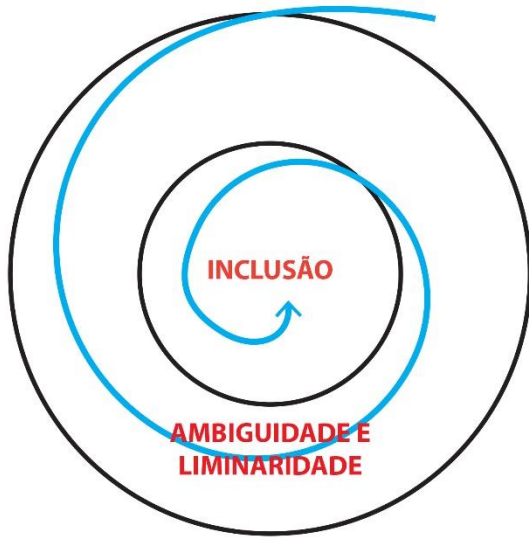
Na **ausência de capitais** para processos mecanizados, o Estado colonial só poderia contar com uma **mão-de-obra abundante e barata**. Ao frustrarem-se essas expectativas, e na incapacidade de compreenderem as racionalidades locais, reforçava-se o discurso do **africano preguiçoso**, que tinha de ser **obrigado a trabalhar** através de legislação específica, introduzindo-se o **chibalo** – trabalho forçado contratado.

No atual **cenário neoliberal**, onde grande parte dos **governantes** coincidem ou estão em aliança estratégica com o **grande capital**, o **Estado se demite** de grande parte das suas funções e as **expectativas empresariais** relativamente à mão-de-obra mal paga são goradas, o **trabalho** volta a ser apresentado como a solução para o desenvolvimento, independentemente das relações de produção existentes.

No discurso oficial, a **origem da pobreza** está na **cabeça das pessoas** (que são preguiçosas para trabalhar) e não nas **relações de produção** capitalistas, produtores de **exclusão**.

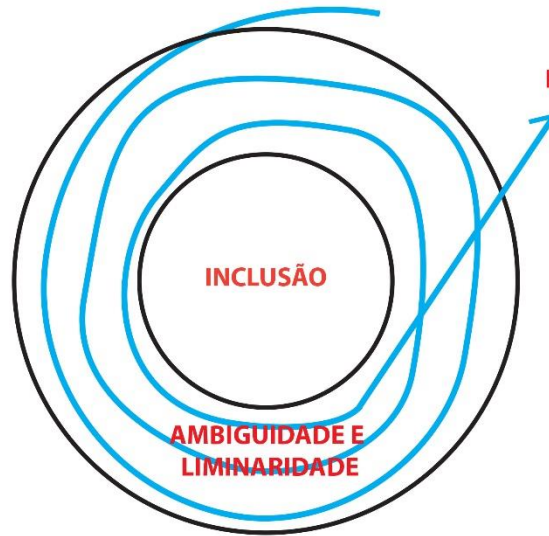
Contudo, o elevado **dinamismo de pequenos empreendedores** do sector informal e a representação do moçambicano na Mozal ou na África do Sul (onde os salários são superiores) como **disciplinado e trabalhador**, levará a concluir que a alegada preguiça moçambicana resultará, afinal, de **práticas de gestão e remuneração desmotivadoras**.

5. Continuidades e contrastes

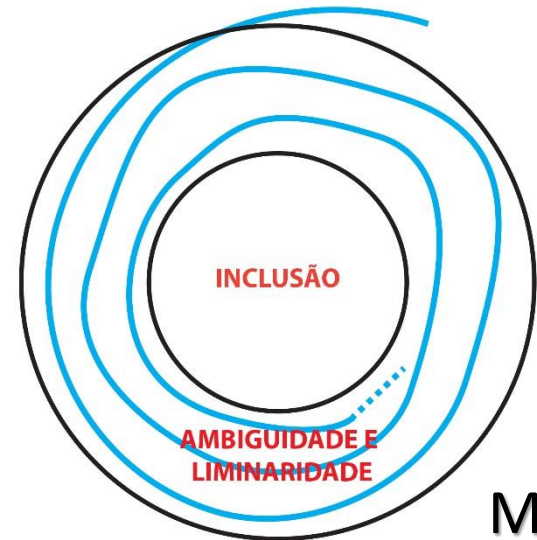


Sines

EXCLUSÃO



Mozal



Maputo

EXCLUSÃO

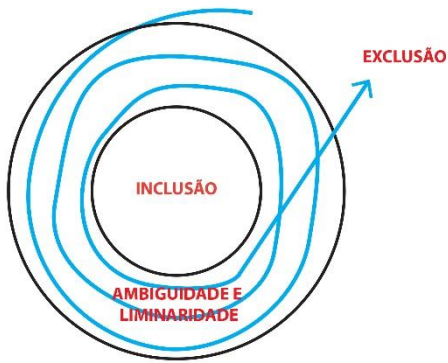


Na **refinaria de Sines**, a demissão da empresa relativamente à formação e **inclusão** dos novos trabalhadores conduziu a um mecanismo de autocontrolo operário, através da sua **participação centrípeta**, num quadro de **liminaridade integradora**.

Esse mecanismo reproduz os **saberes de prudência**, a **ética de obrigações mútuas** e a **visão não-probabilística do “perigo”** próprios ao grupo, tal como a sua coesão.

Isso sedimenta-se e operacionaliza-se em oposição às **visões probabilísticas do “risco”** e ao **primado da produção sobre a segurança**, próprias à direção técnica e hierárquica da fábrica.

Os resultantes mecanismos de **resistência** e **contrapoder** operários manifestam-se sobretudo durante a emergência do mais relevante **fator social de perigo** local, as pressões hierárquicas para a adoção de procedimentos mais perigosos a bem da produtividade, a maior parte das vezes os **neutralizando** e **produzindo segurança**.



A estratégia de recrutamento da **Mozal** de formatar de uma “folha em branco” os novos operários, inculcando-lhes conhecimentos técnicos e atitude cautelosa, com vista a uma **inclusão imediata** num grupo laboral idealtípico que é estimulada por altos salários, chocou-se com a integração por parte dos trabalhadores de fortes **referências sociais** que equiparam a fábrica, o trabalho nela e os seus perigos aos de uma **mina sul-africana**.

Os operários colocam-se numa **liminaridade exclusora**, na qual o carácter que desejam **provisório** do seu emprego faz privilegiar a salvaguarda da **integridade individual** em relação aos **perigos “mineiros”**, em detrimento dos restantes e da **proteção coletiva** – limitando a coesão, o desenvolvimento de **saberes de prudência** e a segurança geral.

Contudo, a **política salarial** e a **valorização das funções** contribuem para um empenho e proficiência fortemente **contrastantes** com o que é habitual localmente.



Apesar dos discursos oficiais que, acusando os potenciais trabalhadores do **Grande Maputo** de falta de «cultura de trabalho», apelam à sua **inclusão** (por auto-alteração de mentalidade) num ideal-tipo de trabalhador, as **condições laborais, baixos salários e assimetrias** estimulam uma ética e cultura de trabalho marcadas pelo **baixo empenho, resistências** passivas e **subversões** não assumidas.

Uma cultura de trabalho que, mesmo tendendo a desejar a continuidade de vínculo, assume uma posição de **liminarização estrutural**, pelo menos no que diz respeito à sua **inclusão** no modelo de **trabalhador empenhado e disciplinado**, desejada pelo poder económico e político.

É sua imagem verbal a frase **«Eles fingem que nos pagam, nós fingimos que trabalhamos»**. A comparação com os empreendedores do “informal”, os operários da Mozal e os migrantes na África do Sul indica que, **para que parem de “fingir que trabalham”, é necessário, antes, parar de “fingir que lhes pagam”**.