

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

MESTRADO EM SOCIOLOGIA

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO: RECURSOS HUMANOS E  
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

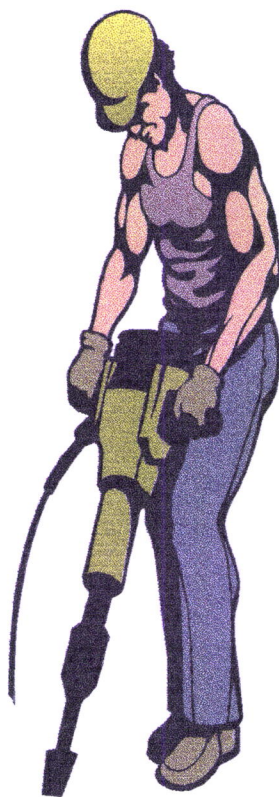
*SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES BÁSICAS DOS  
TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE MÁRMORES DO  
TRIÂNGULO ESTREMOZ - BORBA - VILA VIÇOSA*

TESE DE MESTRADO APRESENTADA POR:

*MANUEL JOSÉ GALEGO*

ÉVORA  
NOVEMBRO 1999

Satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores da indústria de mármore



Zona de Estremoz - Borba - Vila Viçosa

MANUEL JOSÉ GALEGO

Novembro/99



155903

5021/169

Agradecimentos...

...a todos os que tornaram possível a  
realização deste trabalho, em especial  
aos trabalhadores da indústria de mármore.

"As tragédias dos cabouqueiros,  
é que ao longo do tempo, a sua historia  
nunca ter sido contada"

**Um cabouqueiro algures no fundo de uma pedreira**

Devem-se tratar doentes  
e não doenças  
Máxima médica

*Bem vindos à terra do* **DURO BRANCO**



**mas...**

*...nem tudo o que brilha é ouro!*



## Resumo

**Objectivos:** Conhecer as necessidades dos trabalhadores da indústria de mármore, e em especial as dos cabouqueiros, a dos serradores e as dos maquinistas de corte, que são as categorias profissionais que trabalham no "terreno" e, cuja indústria e actividade é "o pão para a boca" para o desenvolvimento de uma região, assim como o grau de satisfação destas mesmas necessidades, tendo como suporte a teoria das necessidades de Maslow de modo a compreender o seu comportamento e a sua motivação de modo a melhorar a qualidade de vida destes trabalhadores dentro e fora do trabalho.

**Métodos:** Primeiramente, optou-se por uma descrição, mais ou menos exaustiva, sobre a zona onde o estudo se iria realizar e posteriormente uma caracterização da actividade da indústria de mármore assim como, dos trabalhadores estudados, dentro e fora do trabalho, de modo a se ter uma percepção correcta e isenta dos seus problemas.

Seguidamente, procedeu-se a uma escolha aleatória dos trabalhadores da indústria de mármore pelas diferentes categorias profissionais ( $n = 33$  para cada categoria). Além do preenchimento do questionário de caracterização social, foram utilizadas para a avaliação do grau das diferentes necessidades básicas escalas de tipo LIKERT, tendo algumas sido adaptadas pelo autor e outras utilizadas na sua globalidade. Todos, sem excepção, dos trabalhadores da indústria de mármore responderam ao questionário e preencheram as diferentes escalas.

Finalmente, e o mais importante, foi o facto de poder estar com eles que me permitiu conhecer, viver, sentir e compreender muitos dos seus problemas que permaneciam escondidos.

**Resultados:** As necessidades fisiológicas de todos os trabalhadores encontravam-se satisfeitas. Em relação às necessidades de segurança, sociais, estima e de realização, e para os cabouqueiros, serradores e maquinistas de corte respectivamente elas não se encontravam satisfeitas em 9,1%, 6,1% e 30,4%; 21,2%, 15,2% e 12,1%; 9,1%, 12,1% e 12,1%; 57,6%, 42,4% e 66,7%.

**Conclusão:** O grau de satisfação das necessidades básicas, que os trabalhadores da indústria de mármore à excepção dos maquinistas de corte, conseguem obter no exercício da sua actividade profissional é directamente proporcional à "premência" destas necessidades e indirectamente à sua "importância".

## Índice

Introdução	1
1. "O princípio"	3
2. A saúde	4
3. O trabalho e satisfação	6
4. Porquê o estudo?	8
4.1. Factor económico	8
4.2. Factores físicos/psicossociais	16
5. Caracterização do triângulo da zona de mármore (Estremoz - Borba- Vila Viçosa	18
5.1 Resumo histórico	18
5.2 Factores biofísicos	20
5.2.1. A população	20
5.2.2. O território	21
5.3. Meio ecológico	22
5.3.1. O clima	22
5.3.2. O uso do solo	23
5.4. Meio físico	24
5.4.1. Pedologia	24
5.4.2. Hidrogeologia	24
5.4.3. Geomorfologia	24
5.4.4. Vegetação e flora	24
5.4.4.1. A flora	25
5.4.4.2. A vegetação	26
5.4.4.3. A fauna	26
6. Caracterização dos postos de trabalho estudados	27
6.1. O ciclo das mármore	27
6.2. Funções e tarefas	28
6.2.1. A extracção	28
6.2.2. A transformação	29
6.3. Avaliação dos riscos	31
6.4. Os trabalhadores	35
6.4.1. Zé cabouqueiro	35
6.4.2. Quim maquinista de corte	47
6.4.3. João serrador	58
7. Revisão bibliográfica	61
7.1. Introdução	61
7.2. As necessidades	62
7.3. O comportamento	64
7.4. A motivação	65
7.4.1. A cultura e a motivação	69
7.4.2. Psicologia e motivação	71
7.4.3. tendências do estudo da motivação	72
7.4.3.1. A aproximação Nomotética <i>versus</i> Idiográfica	72
7.4.3.2. Necessidades internas <i>versus</i> objectivos externos	72
7.4.3.3. Processos inatos <i>versus</i> processos adquiridos	73
7.4.4. O comportamento e a motivação	73



7.4.4.2. Motivação e performance	74
7.4.4.3. Motivação e aprendizagem	74
7.4.5. Teorias da motivação	75
7.4.5.1. Sumário	75
7.4.5.2. Paradigma da escolha cognitiva	76
7.4.5.2.1. Motivação cognitiva	76
7.4.5.2.2. Teoria da Auto Percepção	76
7.4.5.3. Paradigma da Auto-Regulação	76
7.4.5.3.1. Motivação e Auto Regulação	76
7.4.5.3.2. Teoria da Auto Regulação	76
7.4.5.3.3. Teoria Goal Setting	77
7.4.5.3.4. Teoria da Expectativa	78
7.4.5.4. Paradigma das necessidades - motivos - valores	80
7.4.5.4.1. F. W. Taylor e a Gestão Científica	81
7.4.5.4.2. A teoria da Motivação - Higiene de HERZGERB	81
7.4.5.4.3. Teoria de Maslow	82
7.4.5.4.4. A teoria de ERG de ALDERFER	85
7.4.5.4.5. A teoria X e a teoria Y de McGregor	86
7.4.5.5. Satisfação profissional	87
7.4.5.5.1. Teoria da Expectativa - Satisfação Profissional	87
7.4.5.5.2. A teoria do Homem Complexo	88
7.4.5.5.3. Teoria da motivação pela realização	88
7.4.5.5.4. Teoria da Expectativa	89
7.4.5.6. Outras teorias	90
7.4.5.6.1. Teoria da Equidade	90
7.4.5.6.2. Teoria dos Objectivos	90
7.4.5.6.3. Teoria da Atribuição	90
7.4.5.6.4. A parábola Negativa	90
7.4.5.6.5. O modelo de SCACHTER- SINGER	91
7.4.5.6.6- A teoria de CANNON- BARD	91
7.4.5.7. Conclusão	92
8. Objectivos do estudo	94
8.1. Objectivos	94
8.1.1. Objectivo geral	94
8.1.2. Objectivos específicos	94
8.2. Material e métodos	94
8.2.1. Tipo de estudo	94
8.3. Métodos	95
8.3.1. População e amostra	95
8.3.2. Metodologia	96
8.3.3. Definição de conceitos	98
8.3.3.1. Satisfação dos clientes internos	99
8.3.3.2. Motivação	101
9. Resultados	102
10. Análise e interpretação dos resultados	122
10.1. Caracterização da população estudada	122
10.2. Necessidades fisiológicas	123
10.2.1. Pobreza Subjectiva	124
10.2.2. Pobreza Relativa	125
10.2.3. Externalidade	126

10.3. Necessidades de segurança	127
10.4. Necessidades sociais	129
10.5. Auto estima	131
10.6. Auto satisfação	132
11. Conclusão	133
Bibliografia	134
Anexos	140

## Introdução

A relação entre o Homem e o Trabalho é tão antiga quanto a humanidade. O trabalho constituía inicialmente condição essencial para a subsistência e sobrevivência do homem, assumindo ao longo do tempo diversas formas, desde a escravatura até a regimes de vassalagem nos sistemas feudais que perduraram até ao século XIX.

Com a Revolução Industrial, a sociedade adoptou novas formas de organização do trabalho, no qual o homem foi sendo gradualmente assimilado como uma mera peça de engrenagem de um sistema, que GRAÇA, L. (1995), designou como «concepção redutora do Homem no trabalho, enquanto *homo economicus*, subjacente ao Taylorismo». A relação Homem/Trabalho deixa de ser pessoal e o aspecto produtivo perde importância relativamente ao aspecto salarial, tendo a expectativa do prémio maior importância que o próprio trabalho, contribuindo para a desmoralização dos trabalhadores.

O trabalho, adquiriu no entanto contornos de uma moeda de duas faces, se por um lado é encarado como algo positivo para o homem, por outro lado tem sido valorizado socialmente pela sua utilidade e pelos benefícios que dá ao trabalhador, quer pelo colectivismo Marxista, quer pela moral religiosa como um valor social a desenvolver e valorizar pelo Homem.

Na sociedade actual, o trabalho existe como modelo cultural, inerente à cultura ocidental e continua a ser condição essencial para a sobrevivência humana. O trabalho implica um determinado tipo de vida, uma colocação particular do Homem no espaço, no tempo e na cultura.

A evolução tecnológica e industrial extremamente acelerada que se verifica neste século reflecte-se em dificuldades de adaptação do Homem a essa mesma evolução e no desequilíbrio da relação Homem/Trabalho.

**"Qual a sua profissão"?** Apesar de todos os acontecimentos que se verificaram, da evolução dos numerosos conceitos existentes e o aparecimento de outros e de múltiplos avanços da ciência em todos os domínios, esta pergunta, introduzida pela primeira vez numa consulta médica por Rammazzini, não perdeu actualidade, continuando a encerrar em si toda a filosofia e conhecimento em que se baseia a Saúde Ocupacional.

Hoje é uma verdade indiscutível que o homem e o seu trabalho são um sistema interactuante. Se o trabalho e as suas condições se repercutem na saúde (física, psíquica e social) do trabalhador, este, com as suas idiosincrasias e o modo como se encontra interligado com o trabalho e os seus possíveis reflexos no trabalhador não deverão ser esquecidos. Um sistema é sempre um subsistema de um sistema mais vasto.

No dia a dia com os trabalhadores da indústria de mármore *"sente-se"* que, além dos problemas físicos que o trabalho pode apresentar (que são bastante importantes!), além dos problemas organizacionais que este mesmo trabalho apresenta (e que existem!), a sua saúde e o seu bem estar dependem, também, de factores psicossociais que advêm de todo um ambiente de trabalho e de todo um ambiente social e familiar que marcam e influenciam negativamente o seu comportamento e a sua motivação.

É para conhecer e caracterizar o *"sente-se"*, e, porque os trabalhadores da indústria de mármore como qualquer outro trabalhador têm o direito à plena integração e realização profissional, e, tendo como suporte a teoria das necessidades humanas de MASLOW, que se opta pela avaliação do grau de satisfação das suas necessidades básicas para se compreender o seu comportamento e a sua motivação de modo a melhorar a qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Ao se optar pelo estudo dos trabalhadores de mármore e em particular pela satisfação das suas necessidades, corre-se o perigo de sair de um **caminho** linear, limpo e sinalizado, para nos encaminharmos para um **carreiro** desconhecido, cheio de espinhos e sem fim à vista.

## 1. "O princípio"

"A intenção fundamental e primordial de Deus quanto ao homem, que Ele «criou... à Sua semelhança, à Sua imagem», não foi retratada nem cancelada, mesmo quando o homem, depois de ter infringido a aliança original com Deus, ouviu estas palavras: «Comerás o pão com o suor do teu rosto» tais palavras referem-se à fadiga, por vezes pesada, que a partir de então acompanha o trabalho humano, mas não alteram o facto de o trabalho ser o caminho pelo qual o homem há-de chegar a realizar o «domínio» que lhe é próprio no mundo visível, «submetendo» a terra.

É que apesar de toda a fadiga - e talvez, em certo sentido, por causa dela - o trabalho é um bem do homem. Se este bem traz em si a marca de um bonum arduum - «bem árduo» - para usar a terminologia de S. Tomás Aquino, isto não impede que, apesar da sua dificuldade, seja um bem do homem. E não é só um bem «útil» ou de que se pode usufruir, mas é um bem «digno», ou seja, que corresponde à dignidade do homem, um bem que exprime e aumenta esta dignidade. Querendo determinar melhor o sentido ético do trabalho, é indispensável ter diante dos olhos antes de mais nada esta verdade. O trabalho é um bem do homem - é um bem da humanidade - porque mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-as às suas próprias necessidades, mas realiza-se também a si mesmo como homem e até, em certo sentido, **«se torna mais homem».**" João Paulo II - *Laborem Exercens* (1981)

## 2. A saúde

Diariamente, através da comunicação social vimos entrar em nossas casas notícias de acidentes de trabalho de grandes proporções. Ao mesmo tempo, cada vez se alerta mais para este assunto. Uma breve passagem pelas estatísticas permite-nos especular de imediato que as consequências, tanto sociais como económicas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, apresentam proporções alarmantes.

Se à morbidade e mortalidade humanas juntarmos os custos implicados na cura e reabilitação e ainda o número de horas de trabalho perdidas por baixas ou incapacidades temporárias, compreenderemos facilmente a magnitude do problema. E que dizer dos problemas psíquicos e sociais que se apresentam após a "*cura*" da doença física?

Será que a pergunta "*Qual a sua profissão?*", não terá cabimento nos trabalhadores da indústria de mármore para caracterizar o seu estado de saúde? O objectivo deste trabalho é tentar mostrar que os factores psicossociais derivados de um determinado contexto têm uma grande importância na prevenção da doença e na promoção da saúde.

Quando a qualidade de vida em geral é um "leit motiv" das sociedades modernas, quando a qualidade de vida no trabalho, em particular, é uma preocupação de todos os grupos e organizações verifica-se que, 2/3 de todos os trabalhadores, e eles representam 40% da população mundial, não têm qualquer protecção contra as doenças profissionais (D.P.) e acidentes de trabalho (A.T.). E não é por não se verificar a existência a nível internacional, de instrumentos jurídico-legais que promovam a execução de Serviços de Saúde Ocupacional (S.S.O.). No que se refere ao nosso país, o D.L. 441/91, de 14 de Novembro, com base na directiva 83/391/CEE, de 12 de Junho, é bastante explícito na generalização a todos os trabalhadores dos Serviços de Saúde Ocupacional. Mas a um S.S.O. não basta ter informações mais ou menos precisas sobre as consequências para a saúde em termos de A.T. e D.P., é necessário que promova condições de trabalho que garantem o máximo de qualidade de vida no trabalho.

Para que as medidas de prevenção da doença e da promoção da saúde sejam eficazes de modo a que se verifique um ganho em performance em termos de rendimento ou eficácia, um aligeiramento das cargas de trabalho, uma diminuição ou supressão das "astreintes", um aumento de satisfação, é necessária a elaboração de um diagnóstico o mais amplo possível, tendo em conta que a origem das situações é múltipla e por este motivo há que enquadrá-las na sua resolução e detecção, de elementos de diferentes formações e experiências. A abordagem multidisciplinar deverá ser uma conjugação e complementaridade e não centrar-se numa sobreposição e apropriação temático. **Esta é a nossa intenção, este é o nosso contributo.**

Os trabalhadores ao desempenharem uma actividade profissional num ambiente específico com características particulares, estão sujeitos a factores de risco que irão

influenciar positivamente ou negativamente o seu estado de saúde. O ambiente familiar, o comunitário e o estilo individual de vida completam o círculo de condicionamentos de saúde pelo que esta terá de ser considerada como um todo uno e indivisível. **Não é possível separar a saúde do trabalhador da saúde do cidadão .**

A saúde é antes de tudo uma sucessão de compromissos com a realidade; são os compromissos que se assumem com a realidade, e que se mudam, se reconquistam, se defendem, se perdem e se ganham. **A saúde não é imutável**, mas sim alguma coisa que está constantemente a mudar .

Pode-se afirmar que na grande maioria das doenças se verificam relações curiosas e estranhas entre o que se passa no psíquico da pessoa e a evolução da doença física. E, no que respeita às questões psíquicas e mentais, não há um estado de bem estar e de conforto, mas há fins, objectivos, desejos e esperanças. Em linguagem comum pode-se chamar "**desejo**" ou "**motivação**". O que faz as pessoas viverem é, antes de tudo, a sua **motivação** (desejo). O verdadeiro perigo aparece quando não há mais **desejo** (motivação) ou quando ele não é mais possível.

O trabalho é uma actividade específica da espécie humana, inerente à sua vertente social e inseparável dela. Por este motivo pode e deve ser considerado pelo ângulo psicológico, visto que todo o comportamento humano supõe, em níveis separados, actividades psíquicas. Por outro lado o trabalho, nos dias de hoje, é um fenómeno social em que as preocupações são já de origem psicológica, sociológica e nas quais as questões já não são **de** trabalho mas sim **do** trabalho.

A esta perspectiva não será alheio o aparecimento de estudos inovadores sendo **F.TAYLOR** o pioneiro nesta senda. **TAYLOR (1912)** criou a escola **Psico Económica** em que se propunha a generalização dos métodos de simplificação do trabalho mas **esquecendo-se** da dimensão humana, social e sobretudo psíquica do trabalho e de quem o exercia.

O conhecimento que existe do trabalho e das suas possíveis consequências (positivas ou negativas) encontra-se em permanente renovação e actualização, devido a constantes progressos (em todos os domínios) atingidos. O trabalho é parte integrante do indivíduo enquanto isolado e é a teia das sociedades, motivo pelo qual faz parte do nosso dia a dia.

Se o estado e demais instituições (públicas e privadas) com o seu gigantismo concentracionário, centralista e fortemente interventivo integram os indivíduos e os inserem num ciclo de planear, programar e produzir em que se dilui a actividade de cada um e se perde a criatividade e a capacidade de influência pessoal, os conflitos laborais ganham uma maior dimensão (quer do ponto de vista individual, social, económico e político); se, o homem enquanto tido como um ser físico, psíquico e social perde todas estas características torna-se em uma (mais uma) peça de uma máquina insensível e impiedosa que tudo devora e tritura à sua passagem.

A definição de saúde dos trabalhadores (e da população em geral) como um estado de completo bem estar físico, mental e social e não só a ausência de doença, resume o ideal largamente divulgado pela OMS.

Existem pois, provas em número suficiente que estabelecem uma relação entre perturbações psíquicas, comportamentais e somáticas e condições de trabalho desfavoráveis. O ambiente de trabalho em conjugação com outros factores de risco (estilo de vida, susceptibilidade individual, hábitos, necessidades e personalidade) foram identificados como moduladores no desenvolvimento de múltiplas etiologias.

Uma interacção negativa entre as condições de trabalho e os factores humanos individuais pode dar origem a problemas de comportamento, modificações bioquímicas/neurohormonais e alterações emocionais, as quais podem afectar a moral individual, a satisfação do trabalho e o bem estar geral, tendo implicações em conceitos gerais tais como empresa saudável ou clima industrial .

### **3. Trabalho e satisfação**

O trabalho deve ser observado num contexto societal. Quer se queira ou não, o trabalho é uma força bastante poderosa nos tempos actuais, só podendo ser discutida quando se envolver uma multiplicidade de parâmetros tais como a organização, a relação de poderes, a distribuição, a produção etc..

Outra forma de olhar (e compreender) o trabalho é em termos quer seja produtivo quer seja reprodutivo. O trabalho produtivo inclui a produção de comida, tecnologia, conhecimentos/ideologias, etc.. A função reprodutivo do trabalho é a de manter as condições de produção na sociedade. Assim, a reprodução não somente se refere á regeneração da força de trabalho em si mesmo, mas também, à revitalização dos valores sociais e culturais que o envolvem.

«O que é que você faz na vida?». Esta maneira tão banal na nossa linguagem quotidiana de interrogar uma pessoa sobre a sua actividade profissional traduz bem a importância atribuída ao trabalho, no âmbito da nossa vida.

De facto, responder a esta pergunta, é evocar implicitamente no interlocutor toda uma série de elementos: o trabalho é o meio de ganhar a vida, com mais ou menos desafogo, com ou sem segurança de emprego; é um estatuto social, ao qual se associa quase sempre uma maneira própria de vestir, um vocabulário específico ...; é um local, um lugar, um espaço, uma referência, onde a pessoa se pode sentir isolada ou integrada numa equipa; é uma parte importante do dia ou da noite, da semana, do ano, um tempo em ruptura ou, pelo contrário, coerente com o do lazer, da família, do social.... É também, provavelmente, a origem de um sofrimento que se instala insidiosamente, ou que se revela brutalmente.



Ora, na medida em que o trabalho ocupa uma parte preponderante da nossa vida, a insatisfação ou o sofrimento que ele ocasiona pode repercutir-se sobre toda a vida do trabalhador; isto é, extravasar também para a sua vida extra profissional. Todavia, esta ligação sofrimento/trabalho não é sempre evidente. Não o é muitas vezes para os próprios trabalhadores, os quais, por vezes, vão perdendo a confiança em si mesmos a pouco e pouco, quantas vezes por não associarem precisamente aquilo que eles sentem com o que conhecem da sua situação de trabalho. É, porém, mais claro quando este sofrimento toma a forma de uma doença e o trabalhador reconhece esta ligação «causal»: «*antes de lá trabalhar nunca estive doente*».

A satisfação do trabalho tem sido, na maior parte dos casos analisada num contexto académico, por sociólogos e psicólogos industriais, que concentram todos os seus esforços no estudo de empregados em situações de trabalho não profissional. Isto isolou eficazmente não só o tipo mas também o conteúdo de investigações relacionadas com a percepção das pessoas acerca dos seus trabalhos. Os factores responsáveis pelo estudo da satisfação do trabalho são o ênfase humanitário e a sempre presente intuitiva relação entre satisfação e produtividade. O humanitarismo tem uma forte precedência no pensamento de todos nós, aonde os ideais de igual oportunidade e a preocupação por "pessoas comuns" influencia o pensamento do público e, até um certo ponto, a política social adoptada pelas nações. Desprezando o motivo humanitário, o facto filosófico consumado diz que um trabalhador satisfeito irá produzir mais, mesmo que isto não tenha sido verificado consistentemente.

Quase toda a pesquisa tem rodado em torno de um só trabalhador, em vez de analisar a estrutura e a organização do ambiente de trabalho. No entanto, usualmente enquadrado na conveniência de aumentar a satisfação dos trabalhadores, muito do interesse na satisfação do trabalho baseia-se no modelo "*culpar a vítima*", uma vez que a sociedade se concentra na satisfação do trabalho em vez de se concentrar na avaliação do trabalho ou no planeamento do trabalho e ignora os problemas estruturais e organizacionais.

O estudo da satisfação do trabalho é um campo de pesquisa relativamente novo, no entanto, já sofreu algumas modificações pois o conceito de trabalho e seu significado sofreu alterações. No início do século XX, o trabalho era visto como um meio de sobrevivência ou como um dever moral. O crescimento rápido de organizações industriais durante as três primeiras décadas do século criaram um ênfase na maximização de entrada de trabalhadores e máquinas e na minimalização do investimento por parte da organização. Nos anos 20, Taylor estabeleceu os seus métodos científicos que combinavam a eficiência para alcançar uma recompensa monetária, com uma das suas maiores hipóteses que era, a relação de proporcionalidade entre a satisfação do trabalho e a prosperidade do trabalhador isto é, se a satisfação do trabalho aumentasse o mesmo acontecia com a prosperidade do trabalhador, o que consequentemente provocaria um aumento de produtividade.

Quase todos os estudos subsequentes têm-se preocupado com o desenvolvimento da teoria da satisfação do trabalho que é baseada nas necessidades fisiológicas de um indivíduo. Três novas teorias sobre a satisfação do trabalho surgiram como um resultado destas investigações: necessidade de realização, necessidade de pertencer a um grupo social de referência e a teoria dos dois factores que prediz que a satisfação e a não satisfação são influenciadas por factores completamente diferentes.

Muitos dos estudos da satisfação ocupacional têm tido uma aplicação prática pois são elaborados a pensar no aumento da produtividade. No entanto, muitos aspectos do trabalho e dos trabalhadores têm sido analisados. Os estudos são difíceis de comparar devido às tremendas diferenças entre os aspectos metodológicos e organizacionais que eles compreendem. A relação entre satisfação e produtividade que tem sido implícita em quase todos os estudos da satisfação do trabalho parece não ser fundamentada, na sua maioria, por estudos empíricos.

Nas suas investigações, Brayfield e Crockett não notam qualquer relação entre a satisfação e performance do trabalho; Vroom verificou, ao analisar 20 investigações, que a “median correlation” entre a satisfação e a performance era apenas 0,14. Estudos mais recentes não têm verificado a relação satisfação-performance. Parece, porém, existir uma relação entre a insatisfação e o absentismo e/ou periodicidade de mudanças e/ou acidentes (embora, os acidentes possam ser uma das causas da insatisfação), pois todos eles parecem ser uma forma de evitar situações desagradáveis.

Tanto o absentismo como a mudança reduzem a eficiência organizacional, e, embora ambos estejam relacionados com a satisfação, a direcção e a natureza da relação não é sempre tão clara como a desejada.

## 4. Porquê o Estudo?

### 4.1. Factor económico

A produção mundial de rochas ornamentais estimava-se no ano de 94, próxima dos 34 milhões de toneladas, sendo assegurada por aproximadamente 50 mil empresas e mais de 240 mil trabalhadores nas actividades de extracção e transformação (quadro n.º 1).

A produção de pedreiras apresenta-se altamente concentrada, cabendo só à Europa 51,6% da globalidade, com 42,5% referido à Comunidade Europeia.

Quadro n.º 1  
Indústria de mármore mundial - andamento histórico

	1926		1976		1986		1996		↯ Anual	
	1000 t	%	1000 t	%	1000 t	%	1000 t	%	1996/26 %	1996/86 %
Mármore	1.175	65,6	13600	76,4	13160	60,5	26450	56,9	32,1	10,1

Fonte: "STONE 97" - World Marketing Handbook

A Itália continuava, em 1994, sendo o líder mundial com uma produção mundial próxima das 7,5 milhões de toneladas/ano, o que representou quase 1/4 do volume global da produção mundial, seguida da Espanha com 3,8 milhões de toneladas e da Grécia com 1,85 milhões de toneladas. Em Itália, existiam, em 1994, cerca de 12 mil empresas que ocupavam aproximadamente 75 mil trabalhadores, com uma média de 6 trabalhadores por empresa. Portugal, o 9º país do ranking mundial com uma produção estimada em 1,15 milhões de toneladas possuía mais de 1000 empresas,

aproximadamente 9.000 trabalhadores e uma média de 9 trabalhadores/empresa o que, representava cerca de 1,2 % e 16 % respectivamente das empresas e do emprego na indústria transformadora e na de minerais não metálicos. E tal como se verifica nos países produtores da UE, a indústria da transformação de rochas ornamentais em Portugal caracteriza-se por um número reduzido de unidades industriais bem dimensionadas, por um número modesto de unidades de média dimensão e um elevado número de pequenas e micro empresas de carácter familiar.

Uma das vertentes do desenvolvimento económico e social do Alentejo Central concretiza-se através da exploração dos seus recursos endógenos, criando condições para o aumento da competitividade da sua economia e consequente aumento do “bem estar” e da qualidade de vida da sua população. Sabe-se que esta é uma das regiões mais ricas em recursos de sub-solo, de entre os quais se destacam pela elevada qualidade, grande variedade e rara beleza o granito e, sobretudo, o mármore, com uma longa tradição de exploração, que remonta ao século II da era cristã e de que são exemplos os capitéis do templo romano de Évora.

O mármore extrai-se no distrito de Évora em Viana do Alentejo, mas, essencialmente, em Borba, Estremoz e Vila Viçosa, onde se localizam as ricas e vastas reservas de calcário cristalino, predominantes no sector extractivo e de reconhecida importância a nível internacional. Ao triângulo Estremoz - Borba - Vila Viçosa, cabe-lhe mais de **METADE** da produção nacional de rochas ornamentais, em volume (quadros n.º 2 e 8) e mais de 70% do seu valor (1995). A densidade teórica do calcário cristalino no triângulo Estremoz - Borba - Vila Viçosa, coloca-se em torno de **2,72 toneladas por metro cúbico**.

Quadro n.º 2  
**Indústria dos mármore no ano 1996**

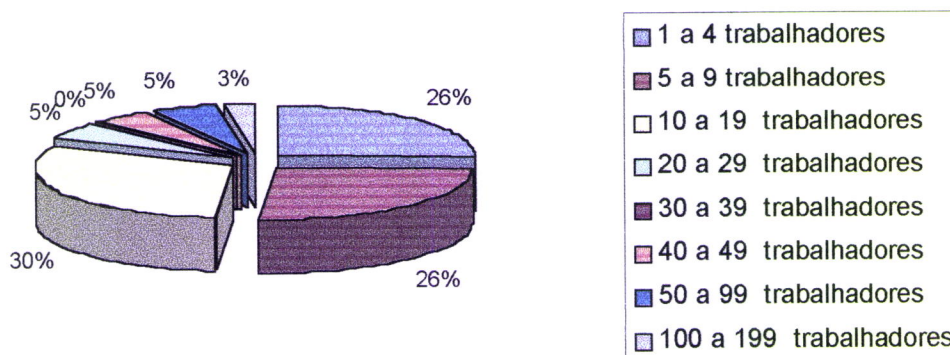
Zonas	Continente N.º absoluto	Estremoz - Borba - Vila Viçosa	
		N.º absoluto	% em relação ao continente
actividades			
Pedreiras activas - N.º	411	219	53,3
Produção (toneladas)	1.196.816	626.517	52,3
Valor na pedreira (Contos)	29.454.129	20.059.484	69,7
Operários + Encarregados N.º (mão de obra)	3.898	2718	69,7
Salários - Contos - (mão de obra)	6.830.097	4.754.623	69,6
Combustíveis - volume em litros	14.047.073	6.572.184	46,8
Combustíveis - custos em contos	1.546.063	718.736	46,5
Energia Eléctrica - Volume em kWh	36.291.064	28.273.469	77,9
Energia eléctrica - custos em contos	862.343	671.412	77,9

Fonte: Martins, O. R.; Rochas ornamentais, produção nacional e comércio externo de Portugal em 1996. Boletim de Minas; vol. 34, n.º 3; Lisboa; 1997

Quadro n.º 3

**Empresas de transformação de mármores no triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa pelo número de trabalhadores (1998)**

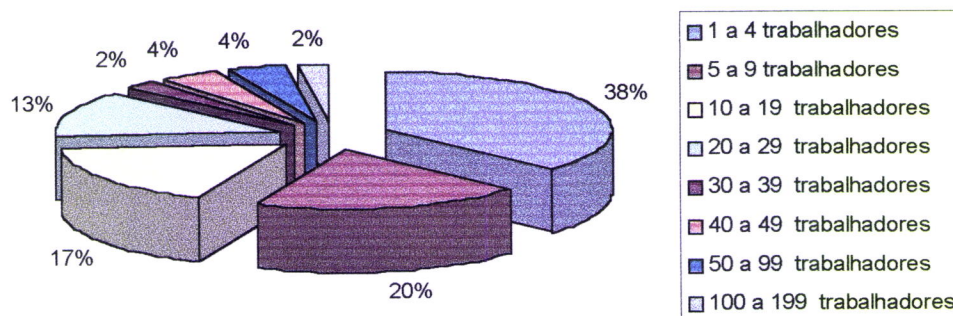
Fonte: INE



Quadro n.º 4

**Empresas de extracção de mármores no triângulo Estremoz - Borba - Vila Viçosa pelo número de trabalhadores (1998)**

Fonte: INE



A indústria dos mármorez do triângulo Estremoz-Borba-Vila Viçosa, representa **56%** no total nacional e **86%** das pedreiras activas na região (1995) (quadro n.º 5). As rochas ornamentais, representam **72%** do total nacional e **88%** do valor regional (1995).

Quadro n.º 5

*Importância económica e social da indústria de mármorez na zona de mármorez (Concelhos de Borba, Estremoz e Vila Viçosa), no Distrito de Évora e no Continente*

			Extracção de mármorez			Transformação de mármorez		
			Zona de mármorez	Distrito de Évora	Continente	Zona de mármorez	Distrito de Évora	Continente
Nº de Empresas	1992	nº Absoluto	125	155	419	96	236	a)
		%/Évora	80,6%			23,6%		
		%/Continente	29,8%	37%				
	1993	nº Absoluto	101	131	407	82	236	a)
		%/Évora	77,1%			34,8%		
		%/Continente	24,8%	32,2%				
	1994	nº Absoluto	113	139	424	89	230	a)
		%/Évora	81,3%			38,7%		
		%/Continente	26,7%	32,8%				
Nº trabalha-dores	1992	nº Absoluto	1331	1386	15068	701	1148	a)
		%/Évora	96%			61,2%		
		%/Continente	8,8%	9,2%				
	1993	nº Absoluto	1090	1411	15145	712	1103	a)
		%/Évora	77,3%			64,6%		
		%/Continente	7,2%	9,3				
	1994	nº Absoluto	1325	1392	a)	756	1167	a)
		%/Évora	95,2%			64,8%		
		%/Continente						
Volume de vendas (em milhares de escudos)	1992	nº Absoluto	6750991	6900740	24617528	2101719	8237429	19147105
		%/Évora	97,8%			25,5%		
		%/Continente	27,4%	28,3%		11%	43%	
	1993	nº Absoluto	5695868	7282324	23986374	6058555	7886603	17589305
		%/Évora	78,1%			76,8%		
		%/Continente	23,7%	30,4%		34,4%	44,9%	
	1994	nº Absoluto	7182649	7397465	26376280	6755761	8612750	18980699
		%/Évora	97,1%			78,4%		
		%/Continente	29,2%	30%		35,6%	45,4%	

a) dado não disponível

O triângulo Estremoz - Borba - Vila Viçosa, utilizou em 1996, **28.273.469 kWh (671.412 contos)**, o que representa **77,9%** da utilização global de electricidade na indústria de mármore.

Os mercados de destino das rochas ornamentais portuguesas sofrem uma certa concentração; porém, o mercado externo do mármore é disperso, sendo, no entanto, os seus maiores compradores alguns países da CEE como a Itália, Espanha, Reino Unido e a França que são responsáveis pela importação de mais de 30% do valor total de mármore vendido ao exterior dos **40 %** da produção nacional que é exportada (1995) (quadros n.º 6, 7 e 9). O consumo mundial de mármore rondou em 1995 os 25 milhões de toneladas, a que correspondem 460 milhões de metros quadrados de mármore extraída.

Quadro n.º 6

**Importância dos mármore no contexto das exportações de substâncias minerais**

Substância mineral	1995		1996	
	Contos	%	Contos	%
Minério de cobre	36.626.872	47,6	25.863.737	39,2
<b>Mármore e outros calcários ornamentais</b>	<b>20.867.574</b>	<b>27,1</b>	<b>21.381.238</b>	<b>32,4</b>
Pedra talhada para calcetamento	6.718.439	8,7	6.033.756	9,2
Granito e rochas similares	6.042.360	7,9	5.806.532	8,8
Minério de estanho	3.631.965	4,7	3.710.818	5,6
Ardósia	1.059.964	1,4	957.928	1,5
Minério de Volfrâmio	962.953	1,2	776.947	1,2
Minério de urânio	150.029	0,2	411.009	0,6
Substâncias minerais diversas	198.849	0,3	359.681	0,5
Areias	350.433	0,5	321.690	0,5
Sal	96.442	0,1	168.866	0,3
Outros minerais não metálicos	189.128	0,3	130.984	0,2

Quadro n.º 7  
Exportações portuguesas de Mármore

Unidades: Milhares de escudos

		Mármore	Mármore trabalhado	Mármore em blocos ou serrado
1995	Toneladas	278.802	191.760	100.862
	Valor	19.846.578	16.627.279	4.240.295
	% *	59,45%	-----	-----
1996	Toneladas	278.642	142.801	101.509
	Valor	20.917.074	13.561.417	4.374.248
	% *	61,21%	-----	-----
1997	Toneladas	256.268	143.495	79.219
	Valor	20.152.717	13.765.233	3.523.838
	% *	58,70%	-----	-----
1997 (Jan/Nov)	Toneladas	230.565	160.067	70.498
	Valor	18.476.159	15.326.119	3.150.040
	% *	58,80%	-----	-----
1998 (Jan/Nov) **	Toneladas	240.319	149.151	91.168
	Valor	19.473.438	15.433.551	4.039.887
	% *	58,60%	-----	-----

\* Percentagem em relação com as rochas ornamentais

Fonte INE - \*\* Valores provisórios

Embora se possa falar de uma estabilização da evolução do emprego no sector a nível nacional esta zona dos mármore ocupa uma posição destacada na criação e manutenção dos seus postos de trabalho (2777 trabalhadores em 1995) (quadros n.º 3 e 4). As indústrias extractivas, empregavam 89% do total regional e 72% do total nacional deste sector (1995).

Quadro n.º 8  
N.º de pedreiras no triângulo Estremoz - Borba - Vila Viçosa

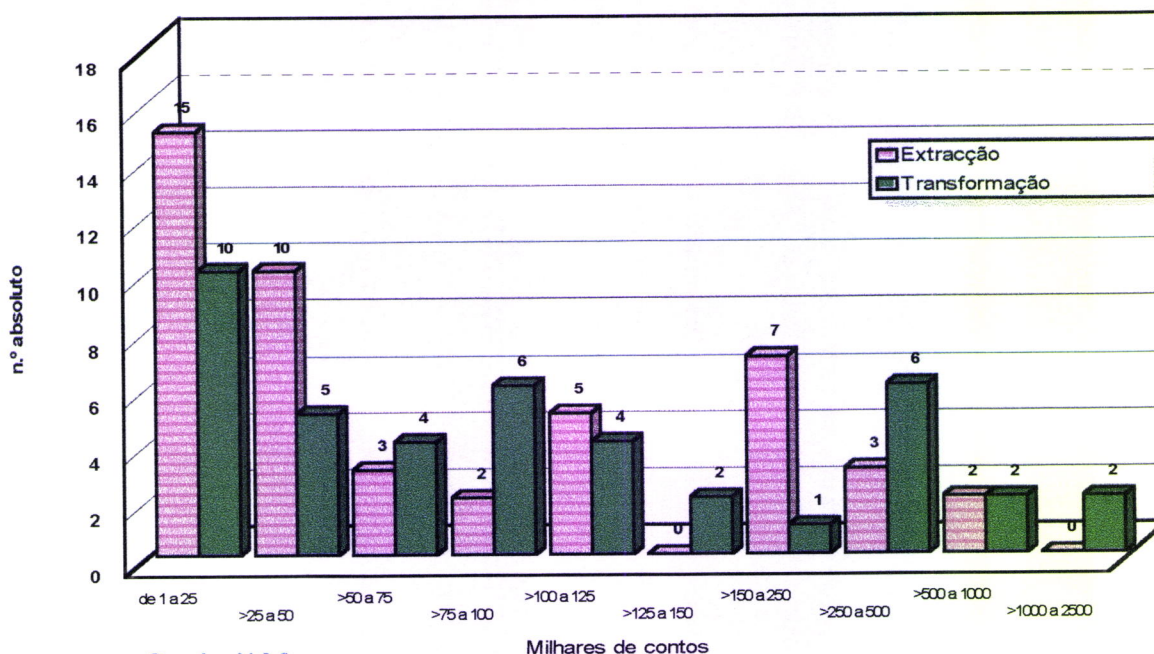
Concelhos	Estremoz		Borba		Vila Viçosa		Estremoz - Borba - Vila Viçosa	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
Pedreiras licenciadas	20	21	54	55	110	113	<b>184</b>	<b>189</b>
Pedreiras c/ produção	12	12	30	28	71	66	<b>113</b>	<b>106</b>
Pedreiras s/ produção	8	9	24	27	39	47	<b>71</b>	<b>83</b>
Mármore extraída (toneladas)	39694	45634	68771	68168	296121	293257	<b>404586</b>	<b>407059</b>
N.º de trabalhadores	126	120	295	286	844	971	<b>1265</b>	<b>1277</b>

Fonte: DREAL

Nota: de acordo com o INE no Continente em 1998 havia 337 pedreiras

Número de empresas de extracção e transformação de mármore no triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa, pelo volume de vendas (1998)

Fonte: INE



Quadro N.º 9

As motivações do crescimento prevalecem largamente sobre as causas de possível estagnação: pressão demográfica, baixo consumo per capita de rochas ornamentais no passado, a redescoberta dos valores cromáticos (extrema variação de tonalidades e uma vasta gama de combinações), estéticos e tecnológicos das mármore e acima de tudo a optimização dos tempos e modos de trabalho resultante da investigação aplicada.

O cenário que preside ao futuro, apresenta-se governado por uma probabilidade de expansão de tal modo acentuada que poderá significar uma certeza pois, a evolução da actividade construtiva de edificios é, muito mais, que uma simples hipótese académica. Com efeito, os anos noventa surgem caracterizados por um crescimento contínuo e por uma taxa de desenvolvimento particularmente significativa, da ordem de 7,5%. Pois bem, aplicando este coeficiente aos próximos trinta anos, facilmente se infere que já no ano dois mil o consumo mundial deverá atingir os 680 milhões de metros quadrados com a espessura equivalente a 2 cm e no ano 2025 os 4 milhões (quadros n.º 10 e 11).



Quadro n.º 10

**Previsões da produção e do consumo mundial de rochas ornamentais**

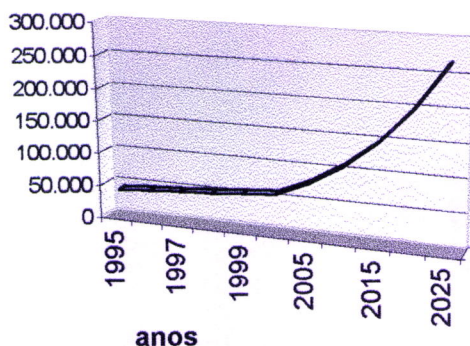
Ano	Volume útil extraído (1000 t)	Volume útil extraído das fábricas (1000 t)	Metros quadrados equivalentes a 2 cm (1000 m <sup>2</sup> )	Índices 1995 = 100
1995	42.500	25.075	462.500	100,0
1996	45.475	26.830	496.300	107,0
1997	48.650	28.700	530.900	114,5
1998	52.065	30.720	568.300	122,5
1999	55.710	35.870	608.100	131,1
2000	59.600	35.165	650.500	140,2
2005	80.470	47.480	878.300	189,3
2010	108.635	64.095	1.185.700	255,6
2015	146.650	86.525	1.600.700	345,1
2020	198.000	116.820	2.161.200	465,9
2025	267.285	157.700	2.917.500	628,9

Fonte: "Stone 96" - World Marketing Handbook

Quadro n.º 11

**Previsões de produção e do consumo de rochas ornamentais**  
(taxa composta de crescimento anual de 7%)

Milhões de toneladas



Fonte: "STONE 97" - World Marketing Handbook

## 4.2. Factores físicos/psicossociais

As pedreiras têm originado um volume enorme de desperdícios (escombreiras) que se estimam em cerca de 100 milhões de m<sup>3</sup>, avaliados pelo estudo realizado pelo L.N.E.C., e com um impacto paisagístico fortemente negativo. Por sua vez, o funcionamento da indústria de mármore (extração e transformação) caracteriza-se em geral por actividades que, há que reconhecê-lo, tem custos ambientais elevados: como a destruição de linhas de água e/ou a sua contaminação (por ex: com as natas) afectando de uma forma significativa os furos/poços, água superficial e por vezes a própria água da rede pública; a contaminação do ar (devido à presença eventual de elementos de suspensão que provêm das poeiras produzidas pelas pedreiras); a destruição dos solos agrícolas (erosão, instabilidade), da vegetação, da fauna (destruição do seu habitat) e a própria destruição paisagística com o impacto visual que provoca.

A extração e transformação de rochas ornamentais, por outro lado, engloba um conjunto de operações que têm associados riscos ambientais e de segurança que vão desde os riscos mecânicos, ruído, poeiras, riscos térmicos, riscos eléctricos e riscos químicos (quadros n.º 12 e 13).

Quadro n.º 12

N.º de acidentes nas pedreiras no triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa

Local do acidente	Acidentes de 1997	Acidentes de 1998
Na superfície das pedreiras	41	11
Na zona de exploração	156	100
Em transporte	9	18
No fundo das pedreiras	13	17
Nas diferentes frentes de produção	6	26
Total	225	172

Fonte: DREAL

Num estudo efectuado em 1997, apresentado no 5º FORUM NACIONAL de MEDICINA DO TRABALHO de 1999 e realizado em Lisboa (autor: Galego, M. J.; **Acidentes e ruído na indústria de mármore no triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa**) foi referido que a probabilidade (frequência relativa) de um trabalhador da indústria de mármore ficar apresentar uma surdez profissional era de 22,2% a 37,6% (serradores - 16,1% a 43,9%; cabouqueiros - 20,6% a 44,8%; maquinistas de corte - 13% a 38,4%). (Coeficiente de confiança de 95%)

No mesmo estudo mostrou-se que a probabilidade (frequência relativa) de um trabalhador sofrer um acidente ao longo da sua carreira profissional era de 69% a 83,2% (Serradores - 59,9% a 86,7%; Cabouqueiros - 77,7% a 95,3%; maquinistas de corte - 48,8% a 77%). (Coeficiente de confiança de 95%)

## Quadro n.º 13

**Sinistralidade nas explorações a céu aberto**

Período de estudo	1992	1993	1994	1995	Total
Acidentes	219	140	295	209	860
Mortes	1	2	5	3	11
Explorações	77	25	64	63	57 (média)
Empresas	45	17	40	37	35 (média)
Horas de trabalho	2144176	1017457	1882295	1800113	6844041
Dias de incapacidade (sem mortes)	5176	3344	2153	5002	15678
Dias de incapacidades, com casos mortais	12679	18344	39653	27502	98178
N.º de trabalhadores	1180	629	1189	1067	10160 (média)
Total de trabalhadores na área da DREAL	3688	3505	3228	1996	10160 (média)
Total de trabalhadores na área cativa dos mármore	2965	2755	1470		
Total de trabalhadores da indústria extractiva nacional	1992-1995				8 - 10000

Fonte: Sinistralidade nas explorações a céu aberto na área da DREAL, "Qualidade e Segurança Industrial, 1996

Embora o impacto positivo (criação de empregos e de infra estruturas) seja de considerar, verifica-se toda uma transformação das envolvências do trabalhador das pedreiras que se repercutirá no seu ser como um todo, com evidentes alterações de equilíbrio no trinómio trabalho/homem/saúde.

## **5. Caracterização do triângulo da zona de mármore (Estremoz – Borba – Vila Viçosa)**

### **5.1. Resumo histórico**

Desde há muito que a exploração de mármore como rocha ornamental tem lugar na região de Estremoz, Borba e Vila Viçosa. Com efeito, podem-se encontrar em certas zonas exploradas, vestígios da presença romana o que constitui achados arqueológicos de alguma importância, como é o caso das peças encontradas na Herdade da Vigária e que presentemente se encontram expostas no Castelo de Vila Viçosa. Utensílios de trabalho e moedas também foram encontrados na região a esses níveis. Aliás, sobejamente comprovadas em Évora através de obras dessa época, nomeadamente o templo Romano, onde as bases e os capitéis das colunas são feitas com mármore da região de Vila Viçosa. De igual modo, em realizações posteriores, já então na Idade Média e períodos subsequentes, também a presença de tal material se faz notar em obras de arquitectura de que se destacam a Sé de Évora, os famosos Claustros do Colégio do Espírito Santo e mais modestamente a Fonte sita às Portas de Moura.

Segundo Crespo (s/d cit in Costa, 1992) a etimologia da palavra "Estremoz" pode mesmo estar intrinsecamente ligada ao mármore, enquanto material de construção e ornamento, como sugere a conjugação dos elementos toponímicos "estr" ("estr" = "str", significa "brilhante") e "mós" (plural de "mó", ou seja, pedra).

Embora os mármore desta região sejam explorados desde há muitos séculos só a partir dos anos trinta se verificou, ao nível das explorações, uma gradual modernização das técnicas extractivas.

A laboração processava-se até então de forma bastante rudimentar e quase exclusivamente braçal, sendo as unidades mecânicas mais aperfeiçoadas dessa época, os pequenos "macacos" de 4 ou 5 toneladas - força. O uso de explosivos com todos os seus inconvenientes de potência instantânea dificilmente controlável, era a prática corrente de todos os exploradores que não encontrando nas alavancas gigantes e incómodas, a força necessária para a separação dos bancos, a eles recorriam.

Por volta de 1930 iniciou-se o trabalho com o fio helicoidal que muito veio facilitar o desmonte das massas de uma maneira racional e juntamente com ele foram introduzidos processos de perfuração, importantes auxiliares do ataque aos bancos de grandes dimensões. Assim, foi possível começar a exploração de grandes bancos em explorações antes abandonadas por deficiência de meios técnicos, quando apenas tinham sido removidas as pequenas massas isoladas superficiais, de desmonte mais fácil.

Depois de 1935 encetou-se um reforço de mecanização que começou com a instalação de guinchos manuais e “Crapauds” sendo estes a princípio de manivela com corrente e mais tarde motorizados e com cabos. Unidades do tipo destas últimas foram empregues durante bastantes anos porque se verificou que aumentando a potência dos motores, o sistema se tornava eficiente não só para a extracção como até para o arranque. Os “Crapauds” que se fabricavam na região de Vila Viçosa e Estremoz eram equipados com motores que chegavam a atingir os 80 CV e tinham grande versatilidade que lhe era conferida pela sua autolocomoção. A introdução dos “macacos hidráulicos” que vieram substituir as grandes alavancas, data também de 1940.

Após a segunda guerra mundial houve um sucessivo desenvolvimento das explorações, multiplicando-se o número de pedreiras, outrora circunscritas a zonas bem definidas destinadas à exploração de mármore ou eventualmente pedra para cal e que então começaram a invadir os terrenos tradicionalmente reservados à lavoura e em particular à olivicultura.

Durante os anos sessenta mercê de sucessivos aumentos do custo da mão de obra e por outro lado pelo aprofundamento das explorações, tornou-se imperativo de carácter técnico e económico, a montagem de “Derricks” que, embora tivessem feito “timidamente” a sua aparição, pelo que de grande encargo representavam para as empresas economicamente débeis, difundiram-se rapidamente tornando-se, a partir do início da década de setenta, bastante frequentes.

Também durante a década de setenta começou, segundo Martins, O.R. (1980 cit in Costa 1992), a electrificação das pedreiras da região abrindo novos horizontes no desempenho da actividade extractiva.

O primeiro engenho monolâmina é instalado em 1980, numa pedreira de Vila Viçosa. Em 1970 apareceu na região a primeira roçadora “Havause-Rouilleuse”, máquina de corte de origem francesa, na altura única na Península Ibérica, e que permitia um desmonte rápido e eficiente de enormes quantidades de rocha em prazos extraordinariamente curtos. Pouco tempo depois entrava complementarmente em funcionamento na região um grupo de esquadrejamento de blocos dotado de dois discos diamantados de 2,5 a 3 metros de diâmetro, síncronos, de afastamento controlável, que veio revolucionar as técnicas até então utilizadas de acabamento de blocos com nítida vantagem para a sua apresentação.

Em 1980 é instalado pela primeira vez um engenho monolâmina numa pedreira de Vila Viçosa (Martins, O.R., 1980 cit in Costa 1992). Este engenho veio revolucionar o corte de blocos à boca da pedreira.

Com a nova dinâmica imposta ao ataque das massas a desmontar houve necessidade de dotar as explorações com maquinaria de movimentação de cargas de capacidade muito superior à existente. Consequentemente os subprodutos transportados para as escombrelas foram sendo cada vez mais abundantes e de maior calibre.

Por outro lado (Costa et al., 1992), com o aumento da capacidade dos meios de extracção passou a ser viável o desmonte, na mesma pedreira, de zonas da jazida com maiores coberturas de dolomito ou xisto, ou de zonas fracturadas e carsificadas, que antes não eram economicamente rentáveis.

No quadro n.º 14 pode-se comprovar o "salto" em termos de produção na pedreira sofrido em escassos 20 anos (comparando 1971 com 1991). Também se verifica um declínio na produção entre 1991 e 1993 correspondendo à recente crise deste ramo.

Quadro n.º 14

Portugal: Evolução da "produção na pedreira" de calcários entre 1971 e 1993.

Anos	Produção (1000 toneladas)
1971	238
1981	377
1991	947
1992	962
1993	896

Fonte: Elaboração de dados do Boletim de Minas / IGM / INE (*cit in* Montani, 1995)

## 5.2. Factores biofísicos

### 5.2.1. A população

A estrutura do povoamento tem a sua evolução marcada por alterações significativas de uma tendência crescente das últimas décadas, globalmente associadas a grandes perdas populacionais e reproduz um modelo de distribuição espacial da população marcadamente evidenciada por duas características fundamentais: por um lado a saída contínua de população das zonas de características mais rurais, e por outro lado, o poder atractivo exercido pelos aglomerados urbanos das sedes de concelho concorrendo com os tradicionais pólos de atracção de emigrantes alentejanos no litoral.

Estes factores, entre outros determinam uma tendência para um crescente desequilíbrio pois, contribuem para a manutenção artificial dos volumes populacionais e pela progressiva desertificação dos espaços rurais.

Este triângulo, é caracterizado ainda por ( Censo 1991):

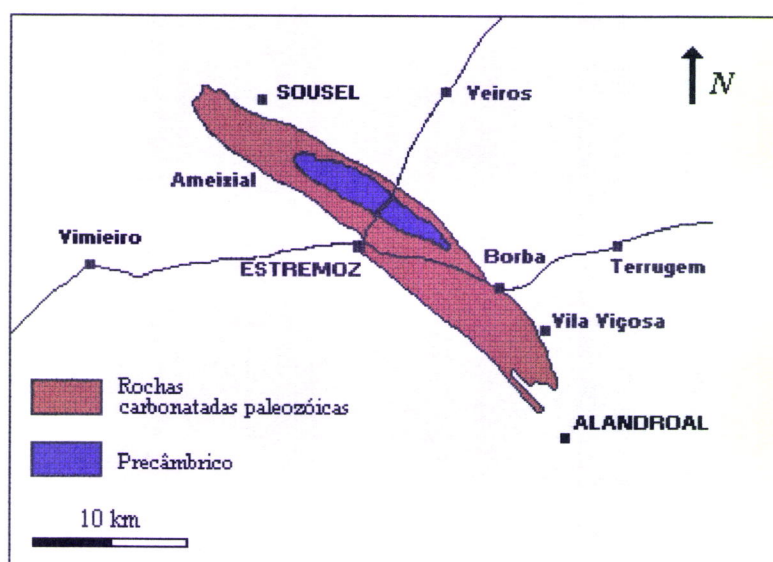
6% da população do Alentejo  
 Densidade populacional - 38,3 habitantes por Km<sup>2</sup>  
 6,5 do emprego regional  
 Emprego no sector primário - 19,7%  
 Emprego no sector secundário - 37%  
 Emprego no sector terciário - 43,3%  
 Emprego feminino -33%  
 2265 explorações agrícolas, 5% do total do Alentejo

### 5.2.2. O território

A dinâmica espacial é função do conjunto dos factores biofísicos intervenientes na região. A seguir apresentam-se as principais características de cada um de tais condicionantes.

Quadro n.º 15

Esquema estratigráfico do maciço carbonatado de Estremoz.



Fonte: (adaptado de) Cupeto *et al.* 1995

Segundo Gonçalves (1970) na região entre Estremoz e Vila Viçosa observa-se a seguinte sucessão (partindo das formações mais antigas):

"1 - Xistos negros um pouco micáceos, com intercalações de quartzitos negros e liditos. O conjunto, muito dobrado, constitui a série denominada "xistos dos mares"

2 - Conglomerados e arcoses transformados em rochas quartzíticas, estando os elementos dos conglomerados geralmente muito deformados.

3 - Mármore dolomíticos branco-acinzentados e branco-acastanhados, de grão fino, muito fracturados ("pedra cascalva"). Estes mármore resultam de dolomitização, quase contemporânea, provavelmente, da sedimentação, tal como sugere a sua completa dolomitização.

4 - Mármore calcíticos de grão médio a fino, cujos tipos comerciais predominantes são o branco, o cinzento e o rosa.

5 - Xistos luzentes, cinzentos, esverdeados ou cor de borra de vinho, com abundante quartzo de exsudação, alternando com grauvaques. Nos xistos há intercalações de lidítos (que passam a quartzitos negros) e de xistos grafitosos, particularmente abundantes na faixa que se situa a nordeste do maciço calcário.

6 - Conglomerados a que sucedem xistos cinzentos, argilosos físseis, alternando com grauvaques.

7 - Calcários lacustres, às vezes brechóides que assentam em discordância sobre os terrenos antigos. Os afloramentos situam-se na periferia do maciço calcário."

Outros aspectos bastante interessantes sob o ponto de vista geológico, como é o caso da carsificação, são citados por Costa et al. (1992). Segundo estes autores "a carsificação ocorre com alguma frequência nos estratos calcários, mas é geralmente incipiente, limitando-se a alguns campos de lapiás, de "reduzida dimensão". As cavernas são raras, mas as fracturas sub-verticais, por onde se processa o essencial da infiltração, apresentam-se frequentemente abertas ou mesmo cavernosas, constituindo a rede de percolação fundamental do maciço."

Gonçalves (1972) divide a região em três zonas segundo os aspectos económicos do mármore como rocha ornamental. Assim:

- **Com interesse económico.** Existem três faixas de mármore com interesse económico, uma das quais (aquela onde se levantam os vértices geodésicos São Lourenço e Mouro) constitui o núcleo de um sinclinal de 2ª ordem. As restantes situam-se nos flancos do anticlinório.
- **Sem interesse económico.** Formação onde existe "pedra cascalva" (mármore dolomítico de idade Câmbria). Esta rocha resultou de dolomitização, quase contemporânea, provavelmente, da sedimentação, tal como sugere a sua completa dolomitização.
- **Com interesse económico provável.** Zonas onde existe mármore dolomítico de tipo "olho de mocho" (o nome resulta dos numerosos geodes e da cor acastanhada que lhe confere aspecto particular), uma vez que esta rocha é formada a partir dos mesmos calcários de que se originaram os mármore calcíticos.

## 5.3. Meio ecológico

### 5.3.1. O clima

O clima desempenha um papel de destaque na dinâmica de um local ao determinar, em alto grau, o tipo de solo e vegetação influenciando, portanto, na utilização do território. Este parâmetro, resulta do conjunto de condições atmosféricas, tais como a temperatura, a humidade, a precipitação, o vento, etc., e define-se pelos dados estatísticos destas mesmas variáveis. Assim, o clima resulta do conjunto de variáveis atmosféricas que se verificam tipicamente ao longo dos anos.



Segundo Costa (1992) o clima da região tem características temperadas mediterrânicas com sintomas de continentalidade, atenuados pela influência atlântica. Deste modo a região define-se por contrastes sazonais térmicos e pluviométricos apresentando um Inverno bastante chuvoso e frio (a temperatura mínima do mês mais frio varia entre 2 e 6°C) e um estio seco e quente (temperatura do mês mais quente de 32°C).

### 5.3.2. O uso do Solo

As zonas do anticlinório que não se encontram afectadas pela exploração do mármore estão revestidas com olival (*Olea europaea* var. *sativa*) bem desenvolvido nos concelhos de Estremoz, Borba e Vila Viçosa.

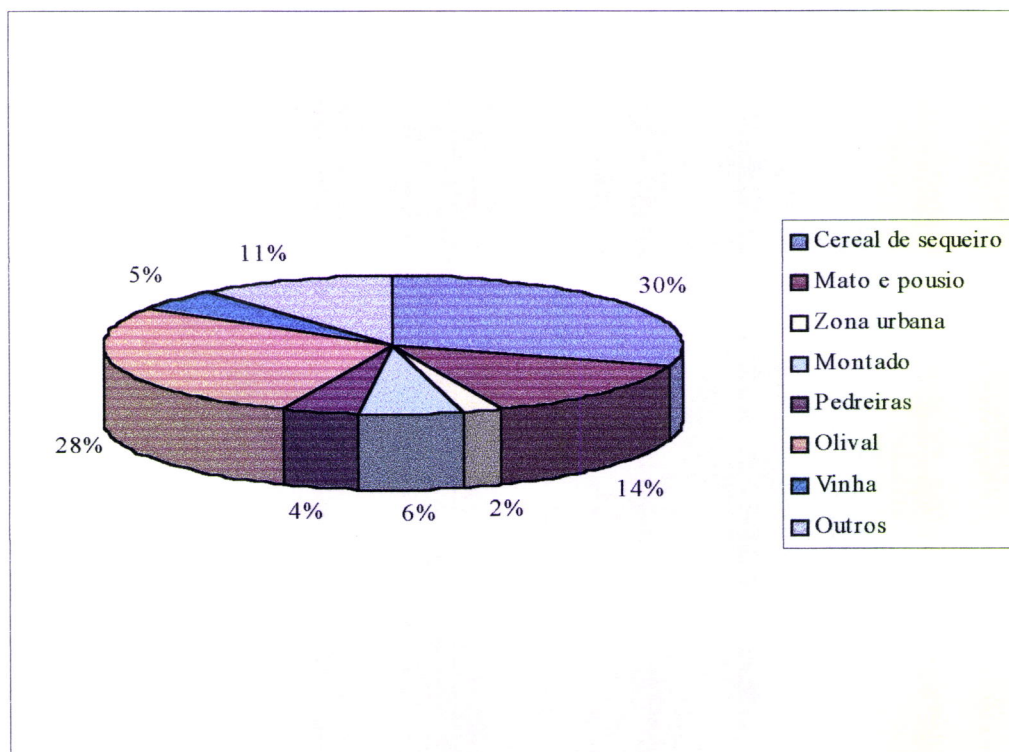
Por leitura da carta de uso, complementada com observações *in situ*, verifica-se que as culturas de regadio se confinam praticamente junto dos aglomerados populacionais e junto de algumas linhas de água.

Tendo em vista a concretização dos principais usos do solo da região de Estremoz-Borba-Vila Viçosa, elaborou-se o seguinte gráfico baseado no trabalho de Amiguiño *et al.* (1990) (quadro n.º 16)

Quadro n.º 16

#### Principais usos do solo na região de Estremoz-Borba-Vila Viçosa em 1987

Fonte: (adaptado de) Amiguiño *et al.*, 1990



Segundo Costa (1992), verificou-se posteriormente aos dados vigentes no gráfico anterior, um aumento considerável da área plantada com vinha e, em menor proporção, com árvores de fruto, para além do aumento das áreas afectas à exploração.

As zonas do anticlinório que não se encontram afectadas pela exploração do mármore estão revestidas com olival (*Olea europaea* var. *sativa*) bem desenvolvido nos concelhos de Estremoz, Borba e Vila Viçosa.

## **5.4. Meio físico**

### **5.4.1. Pedologia**

Os solos afectos à região dos mármore pertencem na sua maioria à família Vcc (Solos Mediterrâneos Vermelhos ou Amarelos de Materiais calcários cristalinos, Mármore ou rochas cálcio siliciosas) surgindo com frequência afloramentos rochosos de calcários ou dolomias (Arc). São geralmente solos de consistência dura, pegajosa e plástica (a chamada Terra Rossa) em parte devido à sua textura argilosa apresentando por isso uma drenagem externa má a regular.

### **5.4.2. Hidrogeologia**

Visto a região se inserir nos limites das bacias hidrográficas do Tejo e Guadiana associada a uma grande permeabilidade em certas zonas da região, o escoamento superficial é escasso, restringindo-se apenas a linhas de água de regime torrencial fortemente influenciadas pela sazonalidade das chuvas. A água da região está, portanto condicionada a lençóis subterrâneos com exurgências quando em contacto com certas rochas impermeáveis.

### **5.4.3. Geomorfologia**

O relevo é pouco acidentado e as cotas dominantes situam-se em torno dos 400 m.s.m., embora se encontrem montes com cotas que rondam os 500 metros de altitude. De um modo geral as linhas de cumeada desta zona seguem a orientação NW-SE. O monte de maior altitude presente nesta zona é o Alto da Boa Vista (499 metros) que se situa a NE da aldeia da Glória.

Por observação da carta militar (folhas 412, 426, 427, e 440) é possível constatar que a média das altitudes tem tendência a decrescer de SE para NW. Com efeito, “o vértice geodésico "Caixeiro" situado na chamada Serra de Sousel está a uma cota de 452 m.s.m.. Tal altitude é ultrapassada pela maioria dos montes e colinas que se encontra entre Pardais e Estremoz” (Silva et al., 1957)

### **5.4.4. Vegetação e flora**

Embora tendo em atenção o carácter circunstancial da vegetação, que se reflecte numa baixa estabilidade estrutural, é inegável afirmar o seu importante contributo para estudos do ambiente.

Para além do papel que desempenha como assimilador básico da energia solar, constituindo assim, o produtor primário de quase todos os ecossistemas, este elemento mantém relações importantes com o resto dos componentes bióticos e abióticos: a vegetação é estabilizadora de taludes, retarda a erosão, influencia a quantidade e qualidade da água, modela os microclimas locais e constitui o habitat para muitas espécies animais, entre outros aspectos.

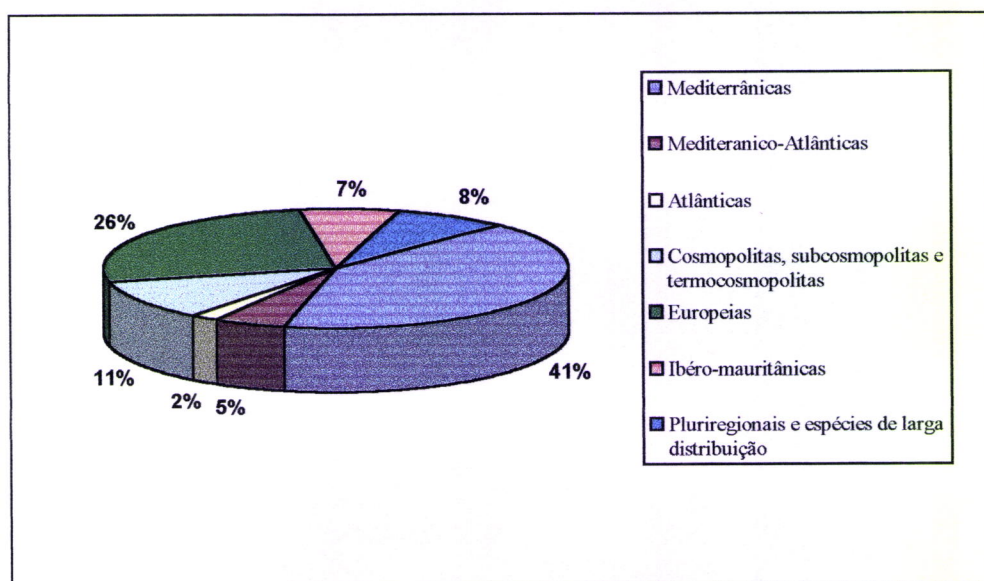
#### 5.4.4.1. A Flora

Para a caracterização destas áreas recorreu-se a um trabalho bastante mais aprofundado sobre esta matéria, elaborado por Feio (1994).

**Morfologia:** a nível morfológico podemos caracterizar a região por uma relativa homogeneidade - peneplanície levemente ondulada e cuja altitude média ronda os 200 metros. "Da peneplanície emergem dispersas e isoladas algumas massas montanhosas de expressão reduzida (300 a 600 metros), salientando-se contudo a serra de São Mamede (a nordeste de Portalegre) que constitui a linha de alturas mais acentuadas da região (1025)"(C.C.R.A., 1994:45).

Quadro n.º 17

#### Espectro Fitogeográfico



A análise do espectro fitogeográfico permite verificar que a área em estudo pertence à região mediterrânica devido à elevada percentagem desta espécies (41 %).

Devem-se também destacar as espécies Europeias que apresentam igualmente uma percentagem significativa (26 %). Esta percentagem, é compreensível dado que a região de estudo sofre influências da Serra D'Ossa, o que lhe confere maior humidade e temperaturas mais baixas do que no resto do Alentejo. Características estas que poderão de algum modo aproximar-se da Europa Central e Norte.

Por outro lado pode-se notar a fraca influência Atlântica na vegetação desta região (uns escassos 2 %). Na maioria das vezes tal influência não passará de situações pontuais, onde o microclima favorecerá o crescimento das espécies pertencentes a tal área. Também aqui se deve destacar a presença de espécies Mediterrânico-Atlânticas, que muito embora não tenham uma percentagem muito elevada (6 %), esta representa a zona de transição.

As espécies Cosmopolitas, Subcosmopolitas e Termocosmopolitas são de 11 % no universo das espécies recolhidas. Este grupo representa locais degradados geralmente associados à humanização da paisagem.

Ainda a destacar o grupo de espécies Ibero-Mauritânicas (7 %) com endemismos Ibéricos (4 exemplares) e Lusitânicos (1 exemplar). Tais espécies representam locais com elevados índices térmicos, de insolação e secura, típicos do Norte de África.

#### **5.4.4.2 A vegetação**

Muita da vegetação natural existente nesta área foi destruída juntamente com o solo, em resultado das explorações de mármore. No entanto, ainda existem restos da vegetação nativa desta zona pertencente ao domínio da azinheira (*Quercus rotundifolia*), pouco perturbadas, ainda que nas proximidades das pedreiras.

Além disso, é frequente encontrar carrascais (*Quercus coccifera* L.) que representam a primeira etapa de substituição daqueles azinhais.

#### **5.4.4.3. A fauna**

Segundo Feio (1994) para o universo de 51 espécies identificadas na região de estudo existem, 17 % de Répteis, 60 % de Aves e 23 % de mamíferos.

As espécies em perigo assinaladas são o Morcego (*Rhinolophus* sp.), a Cegonha preta (*Ciconia nigra*), a Águia imperial (*Aquila heliaca*) e a Águia real (*Aquila chrysaetos*). A influência das explorações marmóreas sobre tais animais, é resultante da baixa estabilidade estrutural do espaço, devido fundamentalmente à destruição ou degradação das manchas de vegetação autóctone.

Como consequência directa de tal perturbação, refere-se a destruição de importantes biótopos de refúgio e de alimentação para as espécies nativas.

As escombrelas representam importantes biótopos de refúgio para as espécies *Oryctolagus cuniculus* (Coelho-bravo) e *Lepus capensis* (Lebre). Na proximidade destas, a existência de mato associado ao olival constitui o principal biótopo de alimentação para estas espécies.

Por outro lado, as pedreiras e áreas limítrofes constituem também biótopos de alimentação para os predadores tais como as raposas (*Vulpes vulpes*), dada a existência de vastas áreas descobertas, que expõem as presas à voracidade dos predadores.

As pedreiras abandonadas constituem um biótopo de alimentação (bebedouros) para as espécies da região dada a existência de água em abundância. Evidenciam-se também, associadas a estas pedreiras, vestígios de vegetação climácica de sobre e/ou azinho que constituem pequenos biótopos de alimentação (“ilhas”) para as espécies dos consumidores de primeira ordem, existentes na região.

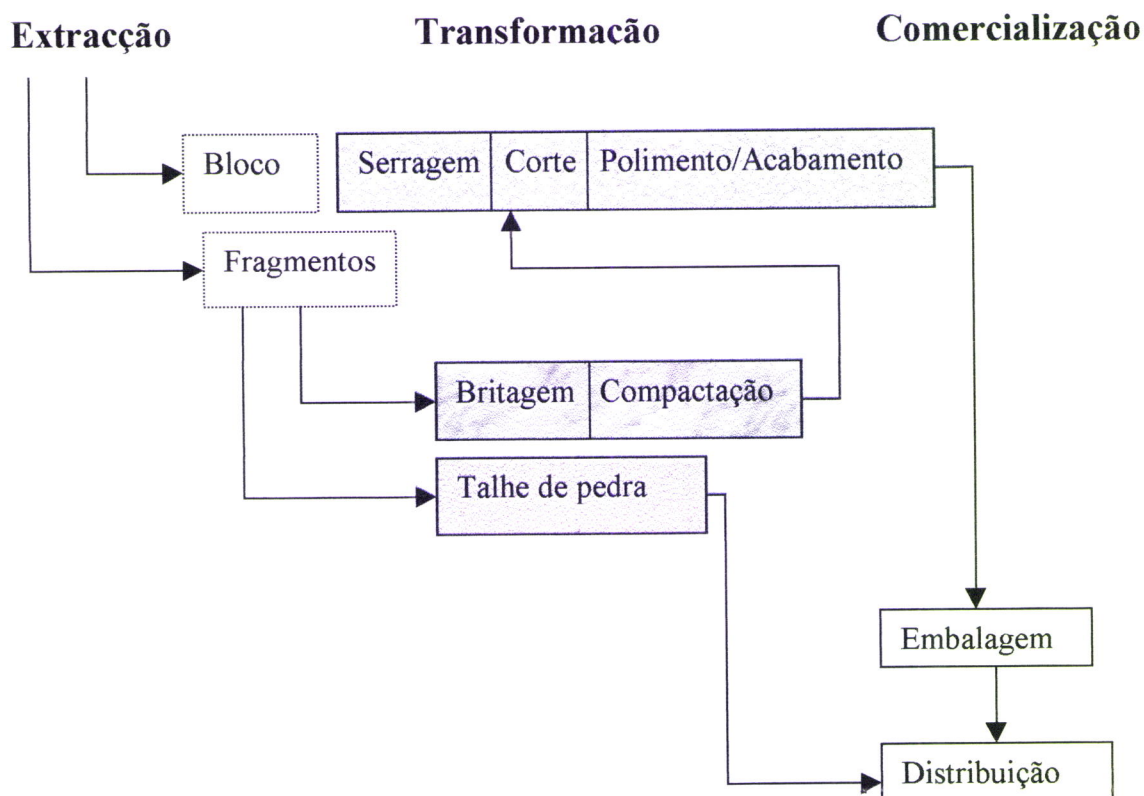
Tudo o que se disse anteriormente conduz à conclusão de que esta zona tem um apreciável potencial cinegético.

## 6 - Caracterização dos postos de trabalho estudados

### 6.1. O ciclo das mármore

Quadro n. 18

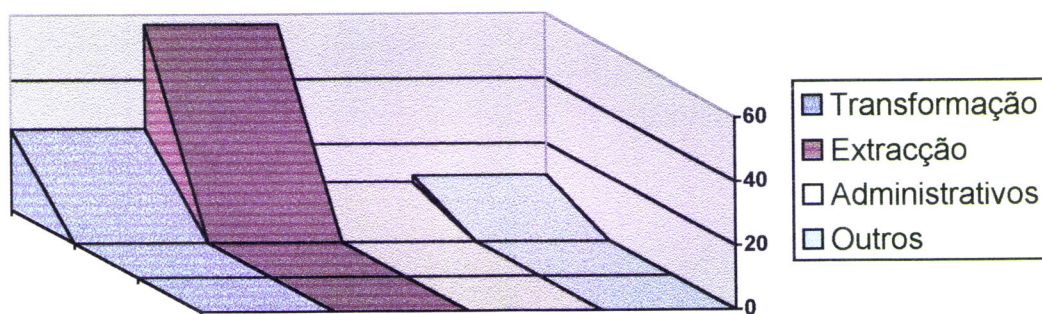
#### Processos produtivos da transformação de mármore



## 6.2 - Funções e tarefas

Quadro n.º 19

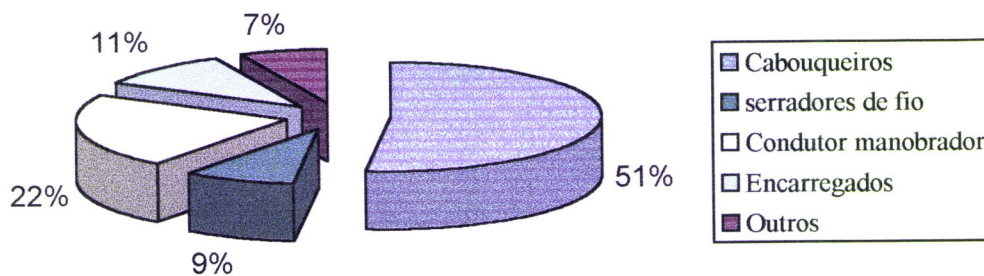
**Distribuição dos trabalhadores (%) da indústria de mármore por actividade - 1997** -Fonte: Cevalor



### 6.2.1. A extracção

Quadro n.º 20

**Distribuição de profissões na extracção - 1997-**  
Fonte: Cevalor



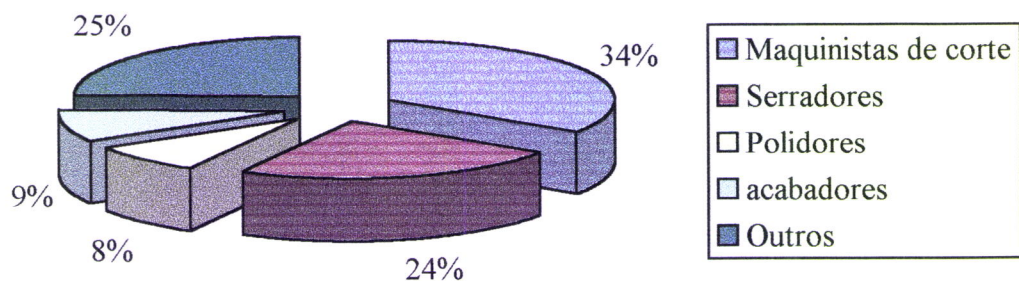
- Cabouqueiro ou montante - é o trabalhador que realiza trabalho de desmonta de pedreiras, desbaste de blocos e seu carregamento, utilizando para tal os meios necessários, podendo esses trabalhos ou outros análogos ser executados nas instalações fabris e podendo ainda, sempre que necessário, ajudar na serragem com fio. Geralmente trabalha com equipamento como: martelo pneumático; milharoco na abertura de furos e poços.
- Condutor de veículos industriais ligeiros - é o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis, de tara igual ou inferior a 3500 Kg, tais como pás mecânicas, autopás, escavadoras, guias, etc.; ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas, quando necessário.
- Condutor de veículos industriais pesados - é o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis, de tara superior a 3500Kg, tais como pás mecânicas, autopás, escavadoras, guias, etc.; ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas, quando necessário.
- Encarregado de pedreira - é o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços da pedreira.
- Serrador de fio - é o trabalhador que instala, vigia e alimenta o fio de corte, ajudando nas cargas e descargas.
- Servente de pedreira - é o trabalhador indiferenciado que trata da limpeza das pedreiras, ajuda em qualquer outro serviço e procede a cargas e descargas.

### 6.2.2. A transformação

Quadro n.º 21

#### Distribuição de profissões na transformação - 1997-

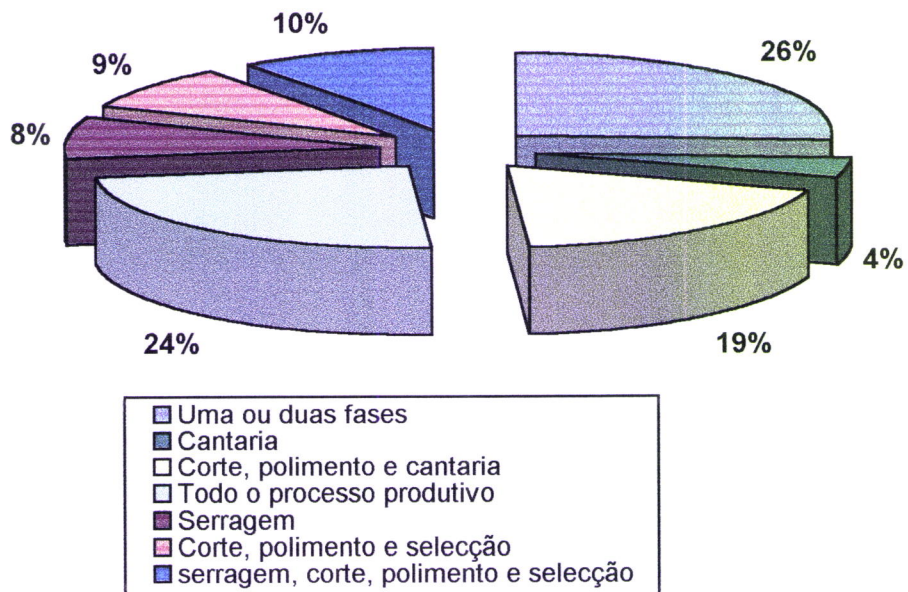
Fonte: Cevalor



Quadro n.º 22

### Indústria de transformação (Especialização) 1996

Fonte: Assimagra



- Acabador - é o trabalhador que, manualmente ou com o auxílio de máquinas, procede ao acabamento das peças e, eventualmente, ao seu polimento, não podendo deslocar pesos superiores a 15 Kg.
- Ajudante de maquinista - é o trabalhador que ajuda a alimentar e a manobrar as máquinas automáticas de corte e ou polimento.
- Polidor maquinista - é o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.
- Encarregado de oficina - é o trabalhador que dirige e, é responsável pela oficina ou de determinado sector da pedreira.
- Maquinista de corte - é o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

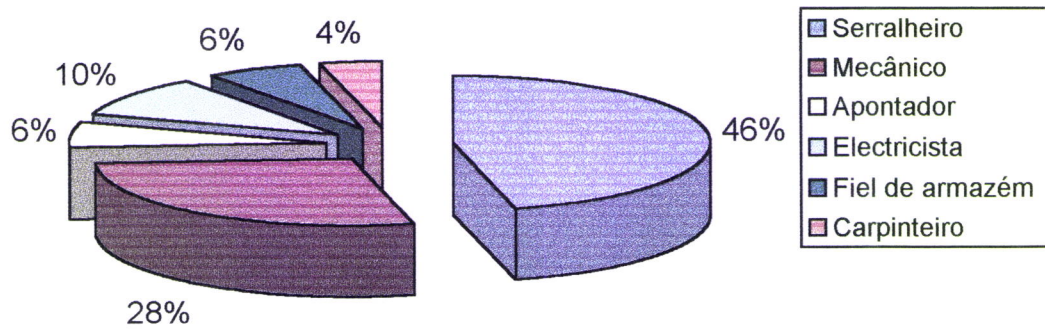


- **Serrador** - é o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza, vigia-os e alimenta-os durante a serragem.

Distribuição dos trabalhadores nas operações acessórias: 46 % - serralheiro; 28 % - mecânico; 6 % - apontador; 10 % - electricista; 6 % - fiel de armazém; 4 % - carpinteiro. (fonte: Cevalor, relatório de actividades de saúde no trabalho, 1997).

Quadro n.º 23

**Operações acessórias (categorias profissionais - 1997)** Fonte: Cevalor



### 6.3. Avaliação de riscos

A extracção e transformação de rochas ornamentais, por outro lado, engloba um conjunto de operações que têm associados riscos ambientais e de segurança que vão desde os riscos mecânicos, ruído, poeiras, riscos térmicos, riscos eléctricos e riscos químicos.

Quadro n.º 24

Avaliação do risco	Agentes	Riscos
Posto de trabalho		
<b>Cabouqueiros</b>	Físicos	<p>Escorregadela e quedas ao mesmo nível            Quedas de grande altura            Compressões, esmagamentos e entalamentos            Impactos (Projecção de blocos ou fragmentos de rocha e de ferramentas)            Cortes (contacto com arestas cortantes e equipamentos)            Ruído            Vibrações (martelo pneumático; veículos pesados e máquinas e engenhos de corte da pedra)            Calor (trabalho a “céu aberto” com exposição a altas temperaturas)            Frio (trabalho a “céu aberto” com exposição a baixas temperaturas)            Superfície escorregadias; quedas de barreiras            Humidade (principalmente no verão no interior da pedreira; humidade excessiva no inverno)            Radiações não ionizantes (exposições à radiação solar)            Choques eléctricos</p>
	Químicos	<p>Pó (martelos pneumáticos; máquinas de corte; acumulação de pó; etc.)</p>
	Ergonómico	<p>Fadiga (monotonia, repetitividade; inadaptação; sobrecarga de trabalho)            Stress (as mesmas da fadiga)            Isolamento (afastamento entre postos de trabalho, ruído)            Postura (posição de pé durante horas)            Falta de formação dos trabalhadores</p>

Quadro n.º 25

Avaliação do risco	Agentes	Riscos
Posto de trabalho		
<b>Serrador</b>	Físicos	<p>Escorregadela e quedas ao mesmo nível            Quedas de grande altura (altura do engenho mais ou menos 2,5m)            Compressões, esmagamentos e entalamentos            Impactos (Projecção de blocos ou fragmentos de rocha e de ferramentas)            Cortes (contacto com arestas cortantes e equipamentos – negligência)            Ruído (monolâminas)            Vibrações (martelo pneumático; veículos pesados e máquinas e engenhos de corte da pedra)            Frio (correntes de ar, devido ao facto de as portas se encontrarem abertas no inverno)            Choques eléctricos</p>
	Químicos	<p>Pó (martelos pneumáticos; máquinas de corte; acumulação de pó; vento, etc.)</p>
	Ergonómico	<p>Fadiga (monotonia, repetitividade; inadaptação; sobrecarga de trabalho)            Stress (as mesmas da fadiga)            Isolamento (afastamento entre postos de trabalho, ruído)            Postura (posição de pé durante horas)            Falta de formação dos trabalhadores</p>

Quadro n.º 26

Avaliação do risco Posto de trabalho	Agentes	Riscos
<b>Maquinista de corte</b>	Físicos	<p>Escorregadela e quedas ao mesmo nível            Quedas de grande altura            Compressões, esmagamentos e entalamentos            Impactos (Projecção de blocos ou fragmentos de rocha e de ferramentas)            Cortes (contacto com arestas cortantes e equipamentos)            Ruído            Vibrações (máquinas e engenhos de corte da pedra)            Calor (trabalho a “céu aberto” com exposição a altas temperaturas)            Frio (trabalho a “céu aberto” com exposição a baixas temperaturas; estar em contacto com água)            Superfície escorregadias            Humidade (principalmente no verão no interior da pedra; humidade excessiva no inverno)            Radiações não ionizantes (exposições à radiação solar)            Choques eléctricos</p>
	Químicos	<p>Pó (martelos pneumáticos; máquinas de corte; acumulação de pó; vento, etc.)</p>
	Ergonómico	<p>Fadiga (monotonia, repetitividade; inadaptação; sobrecarga de trabalho)            Stress (as mesmas da fadiga)            Isolamento (afastamento entre postos de trabalho, ruído)            Postura (posição de pé durante horas)            Falta de formação dos trabalhadores</p>

## 6.4. Os trabalhadores

### 6.4.1. Zé cabouqueiro

Um dia na vida do Zé Cabouqueiro... e uns momentos inesquecíveis de um médico

#### Personagens:

Zé Cabouqueiro - **Homem** de 64 anos de idade que trabalha desde os 8 anos de idade (*"Sabe doutor: o meu pai como não tinha possibilidades de criar os filhos mandou-os guardar porcos deste muito cedo"*). **Homem** baixo, constituição para o gordo com a idade aparente muito maior do que a real (provavelmente fruto de toda uma vida a trabalhar em situações adversas e duras). Apresenta as faces rugosa e as mãos ásperas e calejadas proveniente de numerosos traumatismos físicos assim como das condições em que trabalha. **Homem** que não sabe ler nem escrever, somente sabe copiar o seu nome (*"É o meu maior desgosto é não saber ler nem escrever doutor, mas o meu pai mandou-me trabalhar em vez de mandar para a escola. Assim como a minha Maria só sei copiar o meu nome e mal. Até no totoloto doutor tenho que pedir a alguém para m'o fazer. Quando quero escrever alguma coisa peço à minha filha para o fazer. Até a minha neta que já tem 8 anos me diz: eu que sou mais pequenina já sei escrever e o Avô não sabe escrever porquê?"*). Homem afável, falador amigo dos seus amigos e inimigo dos seus inimigos (*"Doutor: Não se rale que esta vida só são três dias!"*; *"Cá m'as fazem, cá m'as pagam"*). Profissão: cabouqueiro numa das muitas extracções de mármore a céu aberto existente no concelho de Vila Viçosa (*"Já nem me lembro há quantos anos trabalho nas pedreiras"*).

D.<sup>a</sup> Maria - **Mulher** do Zé cabouqueiro seu complemento ideal e complementar (*Só eu Doutor, é que aturo as maluquices do meu Zé. É que ele já não sabe o que faz nem o que diz. Veja lá Doutor que à dias se levantou de noite a dizer que lhe tinham roubado as ovelhitas que temos no quintal"*) ... (*"Ó Maria!!! Levantei-me porque ouvi uns barulhos estranhos. Que culpa tenho eu de tu tares a dormir que nem uma pedra e não o ouvires!"*) ... (*"Estava a dormir porque trabalho todo o dia enquanto que tu, quando vens do trabalho vás para a taberna a comer e a beber"*) ... (*Já viu Doutor o que sofro todos os dias? O que vale é que na maioria das vezes não lhe ligo."*). Profissão: doméstica todos os dias e a todas as horas e trabalhadora rural quando há emprego para isso (*"Temos que ir trabalhando pois a vida está muito difícil e, temos que ajudar a nossa filha e o nosso netinha."*). Mulher de 62 anos de idade habituada a sofrer ao longo da vida já que esta, não lhe foi muito propícia, resignada (*"Temos que viver com o que Deus nos deu!"*) mas, ao mesmo tempo, prestável e carinhosa (*"Se não fosse eu o que seria do meu Zé e dos meus?"*) ... (*"Lá isso é verdade. Se não fosse ela, quem é que me chateava todos os dias e a todas as horas?"*) ... (*"Vê Doutor, como ele é maluco?"*). Apresenta um aspecto físico característico de quem trabalhou toda uma vida no campo (*"Fui à ceifa com 12 anos com a minha mãe. Só comiam-mos açordas secas e pão com azeitonas"*) ... (*"Diz lá ao Doutor onde é que iam buscar as azeitonas, diz lá!"*) ... (*"Onde tu e os teus a iam buscar! Ou pensas que os teus eram melhores que os meus!"*) e doente (*"O Doutor tem que me arranjar uns remédios mais forte que os da última vez para as dores, pois já não as consigo"*

*aguentar. Dói-me o corpo todo. Quando me levanto estou toda presa. O que vale é que à medida que vou labutando as dores vão diminuindo. As últimas injeções que me receitou não me fizeram lá grande coisa e parece-me que me deram cabo do estômago pois por vezes já sinto um formigueiro aqui.*"), e aponta para o abdómen. Resumindo: É uma "velhota" simpática, frontal, que fala pelos cotovelos e que faz perguntas em catadupla.

Intrometido; Entrevistador; Colega, Eu: Médico de família e amigo de longa data do senhor Zé e da D.<sup>a</sup> Maria. (*"Lembra-se Doutor quando eu trabalhei na pedreira do seu pai que Deus tenha a alma em descanso?"*) ... (*"Eu senhor Zé é o que me lembro perfeitamente é das festas que os trabalhadores faziam no Natal e em que se matava um porco."*) ... (*"Isto é que eram festas. Aí é que se comia e bebia até rebentar."*) ... (*"O Doutor não devia falar nisto, pois é por comer tanta carne de porco e beber tanto que ele tem gorduras no sangue."*)

A casa do Senhor Zé cabouqueiro podia-se resumir em três palavras: modesta, simples e limpa. A casa compunha-se de dois quartos, uma dispensa e uma cozinha bastante grande, e que serve de sala de estar e de jantar, e que tem ainda uma chaminé grande e característica do Alentejo (*"Muita carne de porco ainda aqui curámos."*). A casa não era nova e precisava de umas obras aqui e ali (*"O dinheiro não chega para tudo Sôr Doutor e este valdevino não o poupa"*). Tem uma casa de banho mas que apresenta somente um a sanita, um lavatório e um polyban. A mobília é a mínima indispensável e já tem aspecto de usada (*"Alguma é a que a minha filha não quer"*). Por trás da casa apresenta um grande quintal onde se vêem cercas de gado, galineiros e chiqueiros. Também apresenta uma parte tratada e semeada de tomates, pimentões, salsa, coentros, etc...

**Trim...!!! Trim...!!! Trim...!!! Trim...!!!**

**São 6 h 15 m no despertador.**

Este barulho vai acordar (?), numa manhã quente como têm sido todas as do mês de Agosto e princípios de Setembro de 99 uma pessoa que vai vestir não a pele de um lobo mas sim, a pele de um cabouqueiro. É que hoje é um dia muito especial. Vou acompanhar desde o levantar até ao deitar o Zé cabouqueiro de modo a tentar conhecer quais as suas alegrias ao brincar com a netinha e estar com a esposa (*"Aquelas santinhas!"*), as suas tristezas e frustração da idade (*"Se eu fosse mais novo!"*), o seu sofrimento e cansaço no trabalho (*"É muito duro Doutor."*), a sua impotência face a um ambiente árido e hostil (*"É morrer-se aos bocadinhos."*), os seus momentos de prazer (*"o meu copinho na tasca."*), em suma a vida de uma pessoa para quem a vida não tratou muito bem.

Mas, como dia muito especial começou da maneira mais normal. Atrasei-me já que, devia estar na casa do Zé cabouqueiro às 6h, que é quando ele se levanta para tratar dos seus "bichinhos".

6 h 40 m

*"Olá senhor Zé, desculpe este atraso."*

*"Oh Doutor, se eu me levantasse às horas do Doutor os meus bichinhos morriam todos à fome. Mas tem desculpa já que não está acostumado a esta vida. Pois eu e a minha Maria já estamos alevantados desde as 6h. Como pode ver todo o meu gado - 2 ovelhas; muitas galinhas e 1 porco - já está pensado. Sabe Doutor, é que os animais levantam-se mal a claridade aparece e querem logo comer. Ora eu tenho de ir cortar ramas e ervas para dar às ovelhas, dar as farinhas às galinhas e ao porco."*

*"Mas senhor Zé não acha que com a sua idade não devia trabalhar tanto?"*

*"Trabalhar menos, lá isso devia mas, sabe que o ordenado não é lá grande coisa e as reformas ainda são de miséria. Ora como é que eu e a minha Maria nos safamos quando formos velhos com a nossas reformas se não tivermos um pé de meia? Com o gadinho que temos e o hortejo, não se esqueça Doutor que me prometeu hoje regar a minha agricultura já que a minha Maria está com a cabeça às voltas pela vinda do Doutor, sempre vamos amealhando algum que nos pode servir para a velhice e, se não servir para nós, serve para a nossa filha e para o futuro da nossa netinha. Pois vamos lá trabalhar, e enquanto o Doutor rega eu vou limpar os currais e guardar o esterco pois ainda esta semana tenho que preparar alguma terra para semear. É que sabe, temos que regar todos os dias pois com este calor tudo seca se não é regado."*

*"Eu já vou regar mas, primeiro tenho que ir dar um beijo à D.<sup>a</sup> Maria pois ainda não a vi hoje e é má educação não cumprimentar a Dona da casa."*

*"Oh Doutor, vocemecê não está a fugir com o rabo à seringa como dizem lá no hospital?"*

*"Palavra de honra Senhor Zé"*

*"Oh Maria, deixa lá a comida e vem falar ao doutor que ele parece-me que está com pouca vontade de trabalhar."*

*"Olha quem aqui está? Eu nem quis acreditar quando o Zé me disse que o Sôr Doutor vinha passar o dia com a gente! Ó Sôr Doutor vai-me perdoar, mas eu que já tenho idade de ser sua mãe vou-lhe dizer onde é que já se viu um Doutor da sua categoria andar nas pedreiras. Deixe isto para o meu Zé. Se os próprios engenheiros que deviam andar lá, nem lá põem os pés."); ("Lá isto é verdade doutor. Eu nem conheço os engenheiros da nossa empresa e quando aparecem lá na pedreira fazem visita de médico"); ("Mas entre Sôr Doutor, mas entre e sente-se que eu já lhe sirvo o pequeno almoço. Entre, entre.")*

*"Oh Maria ele tem que regar o hortejo."*

*"Mas tu és maluco! Desde quando é que um médico anda a regar? Isso não é coisa própria dele nem da sua posição. Entre, entre Sôr Doutor e não faça caso do que*

*aquele maluco diz. Venha tomar o pequeno almoço e deixe-o aí sozinho a tratar das hortaliças. Isto não dá nada. Ele só se anda a cansar p'ra nada. Entre, entre."*

*"D.<sup>a</sup> Maria eu prometi ao Senhor Zé que hoje o ajudava em algumas coisas. E regar não é muito difícil. A D.<sup>a</sup> Maria vá arranjar o que tens que arranjar e, fazer o que tens que fazer que eu já levo o Senhor Zé a tomar o pequeno almoço."*

*"Mas, Sôr Doutor se é preciso regar eu faço isto por si que até já estou habituada. É que às vezes eu ajudo o meu Zé."*

*"Oh mulher vai lá para casa que nós já lá vamos. Tás-te sempre a queixar das costas ao médico e hoje que ele aqui está, dizes que estás boa. Vê Doutor como são as mulheres? Quando ela for lá à consulta e se queixar das costas diga-lhe para não trabalhar tanto. Agora por isso, o Doutor tem que lhe arranjar a reforma, pois ela já não está capaz de fazer grande coisa. É que embora a reforma não seja lá grande coisa sempre é uma ajudinha. É que os trabalhos que há para fazer já são muito pesados para a minha velhota."*

**7 h 5 m**

Estamos sentados à volta da mesa, mesa esta já preparada para se tomar o «pequeno almoço».

*"Para o meu Zé está aqui a sopa de tomate com pimentão acompanhado de carne e batatas frita, já que ele está habituado a comer estas comidas desde que era pequenino."*

*"Sabe Doutor, é que nós desde pequenino estamos habituados a este tipo de comidas. É esta comida que nos faz aguentar os dias de trabalho. Não é qualquer um que começa a trabalhar desde os oito (8) anos de idade no campo à ceifas e a guardar porcos. Era a miséria e a fome Doutor; Agora está tudo mudado, estão todos mimados; Agora são alimentados com farinha das galinhas e depois são o que são; Eu não vejo a minha mulher com a neta; faz-lhe todas as vontadinhas estragando-a com mimos."*

*"Olha quem fala! Quem é lhe é que lhe traz todos os dias gelados e rebuçados, quando vem do café? Quem é que está sempre a brincar com ela? Bom, vamos deixar de dar à língua e começar a dar ao dente. Para o Sôr Doutor que não está habituado a este tipo de comidas tem aqui leite com café e queijo que eu comprei ontem para o Doutor."*

*"Mas Senhor Zé come sempre este tipo (sopas e carne fritas) de comidas?"*

*"O meu Zé só toma um pequeno almoço à moderna nos sábados e domingos que, é quando não trabalha. Nos dias de trabalho come sempre umas sopas, que é para lhe aquecer o estômago, acompanhadas com um conduto, pois o meu homem só se sente bem com o estômago cheio. Enquanto que eu Doutor uma chávena de café e uma torrada com margarina dá-me até ao almoço pois agora não estou a trabalhar e assim*



*vou pesticando ao longo do dia. Mas nas vezes em que trabalho e sai também cedo faço-lhe companhia na comida Agora, vou preparar o farnel para vocês almoçarem.”*

*“Oh Maria não te esqueças de melhorar o rancho que hoje somos dois a comer?”*

*“Pensas que sou uma cabeça algaraviada como tu? Se não fosse eu o que seria de ti? Comam e despachem-se que a camioneta está a chegar.”*

**7 h 40 m**

Chega a camioneta da empresa de caixa aberta com um toldo e com dois bancos um de cada lado que serve para transportar os operários às respectivas pedreiras. Os operários sobem para a camioneta por uma escada que se encosta a ela e acomodam-se nos bancos como podem. A maioria dos trabalhadores já é de idade avançada, com a pele curtida pelo rigores do tempo e pela adversidade do trabalho, mas ao contrário do que se poderia pensar, e provavelmente com alguma filosofia adquirida ao longo do tempo, apresentam-se bem dispostos e alegres (será já por ser quinta feira?). Todos, incluindo o Senhor Zé se apresentam vestidos com os fatos de trabalho (a maioria gangas e camisas escuras – muitas delas são dos filhos que já não as querem usar – sujas, amarrotadas e por vezes rotas aqui e acolá), apresentam botas com biqueira de aço à excepção de dois trabalhadores (*“O aço faz-nos doer os dedos do pé”; “As botas comem-nos os pés”*) e são portadores de uma lancheira.

*“Bom dia a todos.”*

*“Bom dia Doutor, então vem trabalhar com a gente?”*

*“Não. Venho ver como vocês passam o dia.”*

*“Oh Doutor então tem mau gosto. Isto não é bom nem para os bichos! Isto é só sofrer até vir a reforma. Tem que nos tratar dos papéis para a reforma.”*

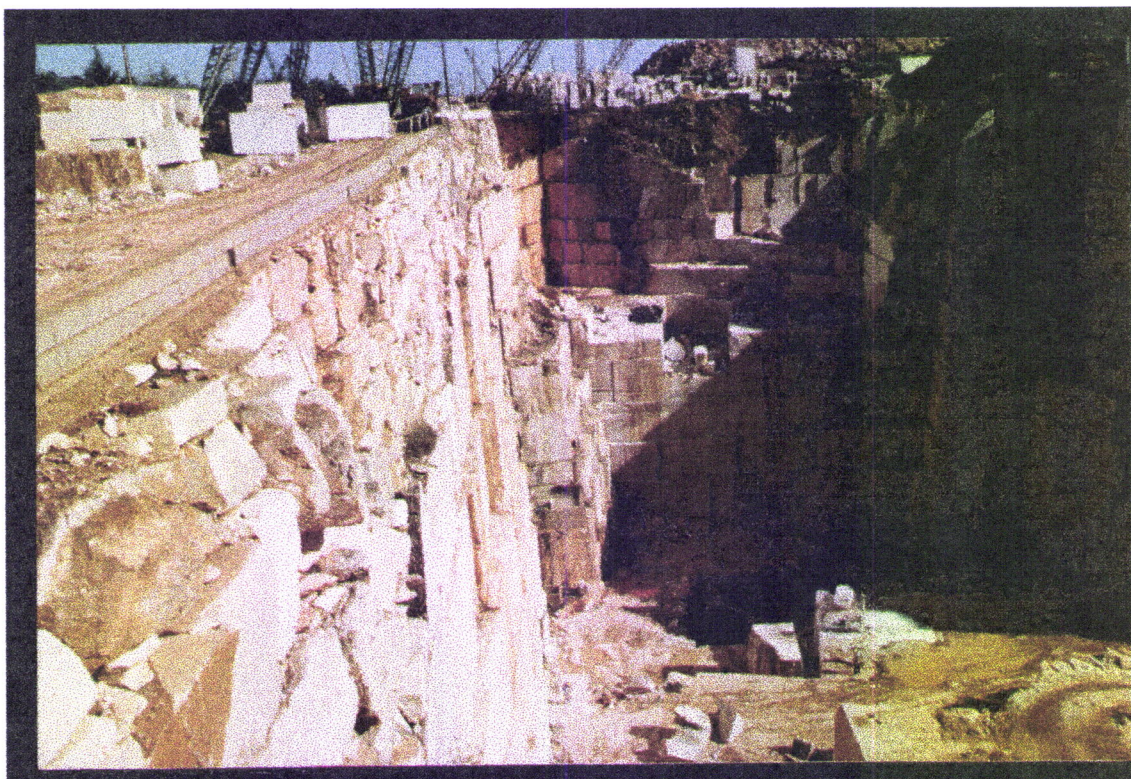
A conversa sobre doenças (provavelmente devido à presença de um médico), futebol e assuntos extra trabalhos (discussão de algumas notícias vistas na véspera nas televisões) dominaram toda a viagem, viagem esta feita num transporte sem condições para transportar pessoas, ao longo de um caminho cujo piso era bastante irregular (notava-se pelos tombos que a camioneta dava) e onde o pó era uma constante.

**8 h**

Toca a buzina a anunciar o início do trabalho. Todos os trabalhadores ou pela prática, ou por reflexo, ou simples automatismo, ou pelas instruções do dia anterior ou por outra qualquer razão, colocam o capacete na cabeça (pelo conhecimento resultante de visitas anteriores nem todos os usam, mas neste dia e pelo que foi dado constatar todos o usavam - presença de um estranho que lhe dizia qualquer coisa? -), com a sua merenda no bolso ou em sacos de plásticos dirigiram-se para os seus locais de trabalho.

A maioria deles (todos os cabouqueiros), incluindo eu próprio, começaram a descer uma rampa sinuosa como uma serpente, a descer umas escadas quase a pico para atingir o

respectivo posto de trabalho que no nosso caso ficava situado a 64 metros de profundidade. Pareciam-mos uns feijões colocado numa panela muito funda. No meu caso, e pelo que me apercebi no caso dos cabouqueiros isto não acontecia ou pelo menos não era exteriorizado, tinha a sensação que a qualquer altura poderia ser engolido pelo buraco. Neste momento tenho conhecimento que uma pedreira chega à profundidade de 124 metros. A sensação de opressão agravava-se pela solidão existente no fundo (eram-mos apenas 6 pessoas), e pela ausência de contacto com o mundo exterior. A nossa única companhia era o barulho provocado pelas máquinas utilizadas pelos cabouqueiros, e falar, era coisa quase impossível devido ao ruído produzido. Parecia que faltava o ar. O ambiente apresentava-se pesado pois o calor era intenso e devido à profundidade da pedreira a circulação do vento era de todo impossível. Se existe inferno deve ser parecido com isto!



*“Então Doutor que tal se sente? Daqui a umas semanas habitua-se. Veja-me a mim que já cá trabalho à tantos anos que já não me lembro e ainda estou vivo.”*

*“Senhor Zé como se conseguiu habituar a este trabalho?”*

*“Sabe, eu sempre sonhei trabalhar no campo mas, como o campo não era um emprego seguro e além disso ainda nos exploravam mais, decidi vir trabalhar para as*

*pedreiras e cá vou andando até vir a reforma pois quem me comeu a carne que me roa os ossos.”*

*“Mas como tem suportado todos estes anos a trabalhar assim?”*

*“Olhe Doutor, o que faz andar nestas andanças é a vontade de dar à minha Maria uma vida decorosa e à minha filha uma vida diferente da nossa. Mas, Doutor a vida nas pedreiras já foi muito pior do que está agora. Não sei se lembra que à do seu pai nós puxávamos as pedras com o grapon que era manual e passávamos o dia com o martelos pneumáticos e com os picões a picar as pedras o que nos dava cabo dos ouvidos e das costas. Dantes não havia as máquinas que há agora e que nos vêm aliviar o trabalho. Agora o trabalho é menos cansativo fisicamente embora haja menos companheirismo e menos amizade no trabalho quer por ser-mos menos quer pela mentalidade dos patrões que é diferente e não trabalharem connosco. É que sabe? Agora são todos muito importantes para se juntarem aos mal vestidos.”*

*“Mas senhor Zé, sente-se melhor agora ou antigamente?”*

*“Olhe, se quer que lhe diga Doutor, ou é por eu ser mais velho agora e mais rabugento quer seja por outra coisa, e embora tenha estas máquinas todas gostava mais de trabalhar antigamente. O ambiente entre os trabalhadores era muito melhor. Éramos mais amigos. Ajudavam-mos uns aos outros. Hoje é diferente. Uns reformaram-se, outros abalaram e alguns, que Deus tenha a alma em descanso, morreram e os que vêm já não são da nossa época e olham-nos de maneira diferente. Até parecem que têm o rei na barriga. D'antes eram-mos camaradas, agora somos conhecidos e mal. E agora deixemos de lérias e vamos começar a trabalhar já que o encarregado nos está a espreitar lá em cima e ainda vai dizer ao patrão que não fizemos nada esta manhã.”*

E começou a trabalhar, trabalho este que consistia em fazer buracos com um milharoco e com uma broca pneumática de modo a poder colocar o fio de diamantes para se poder cortar a pedra em blocos. Após a feitura dos orificios coloca-se neles o fio de diamante e serra-se o jazigo em rectângulos. Após a incisão estar realizada coloca-se um colchão na incisura que se enche para se separarem os blocos, separação esta que é completada por uma máquina denominada "riter" . Ao longo de todas estas operações o operário é o responsável pelo bom funcionamento delas e pelas correcções que sejam necessárias assim como pela remoção das lamas que vão sendo produzidas pelo fio de diamante. É mais um trabalho que necessita de atenção e de destreza em casos de necessidade do que um trabalho onde se necessite de usar frequentemente a força física. Este trabalho, é o trabalho que um cabouqueiro produz actualmente.

**10 h**

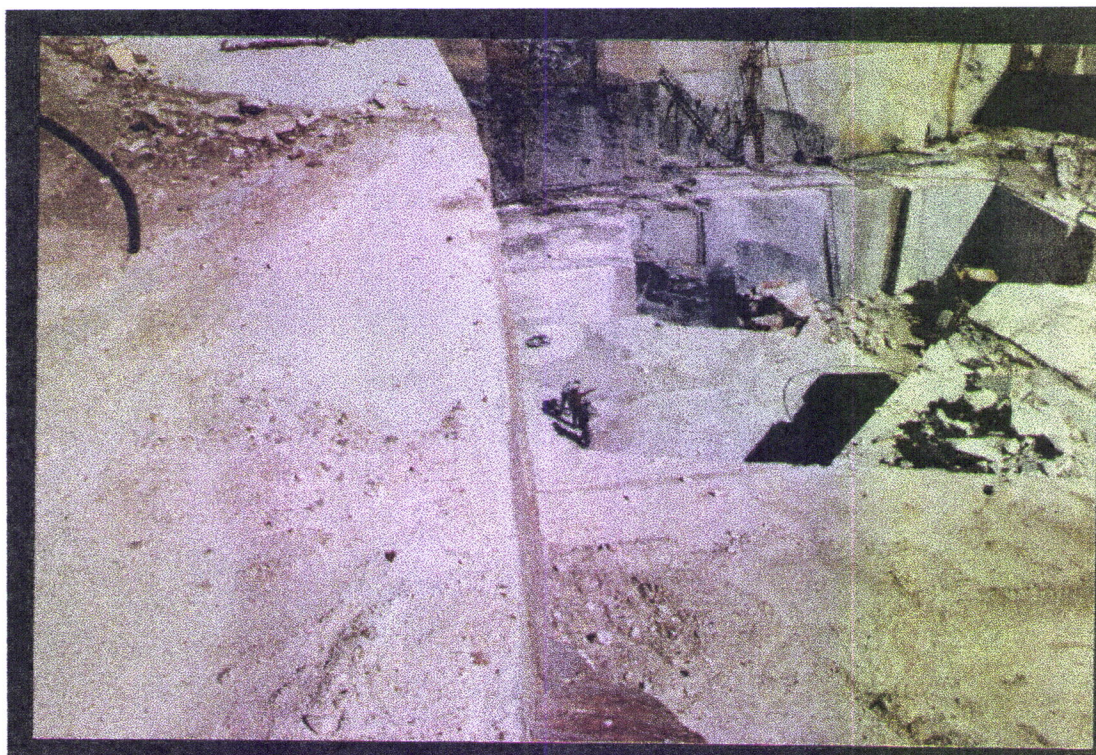
### **Hora da bucha**

No local de trabalho, no fundo da pedreira os trabalhadores fazem uma pausa e entre pó e lamas comem o lanche do meio da manhã.

*“O que é que achou destas duas horas de trabalho Doutor? É que os dias são todos passados mais ou menos desta maneira.”*

*“Senhor Zé porque é que não vão comer a bucha ao refeitório? É que no fundo da pedreira não têm condições.”*

*“Sabe, antigamente tínhamos 15 m para comer qualquer coisa no refeitório mas agora, o patrão não concordou e passámos a comer enquanto trabalhamos. Por outro lado já viu o que era estarmos a subir e a descer toda esta altura. É que com a minha idade, Doutor, quando lá chego estou estoirado. E o tempo que se perdia a subir e a descer? O patrão não vai na conversa e a subida já não é para a minha idade.”*



12 h 30 m

### Hora do almoço

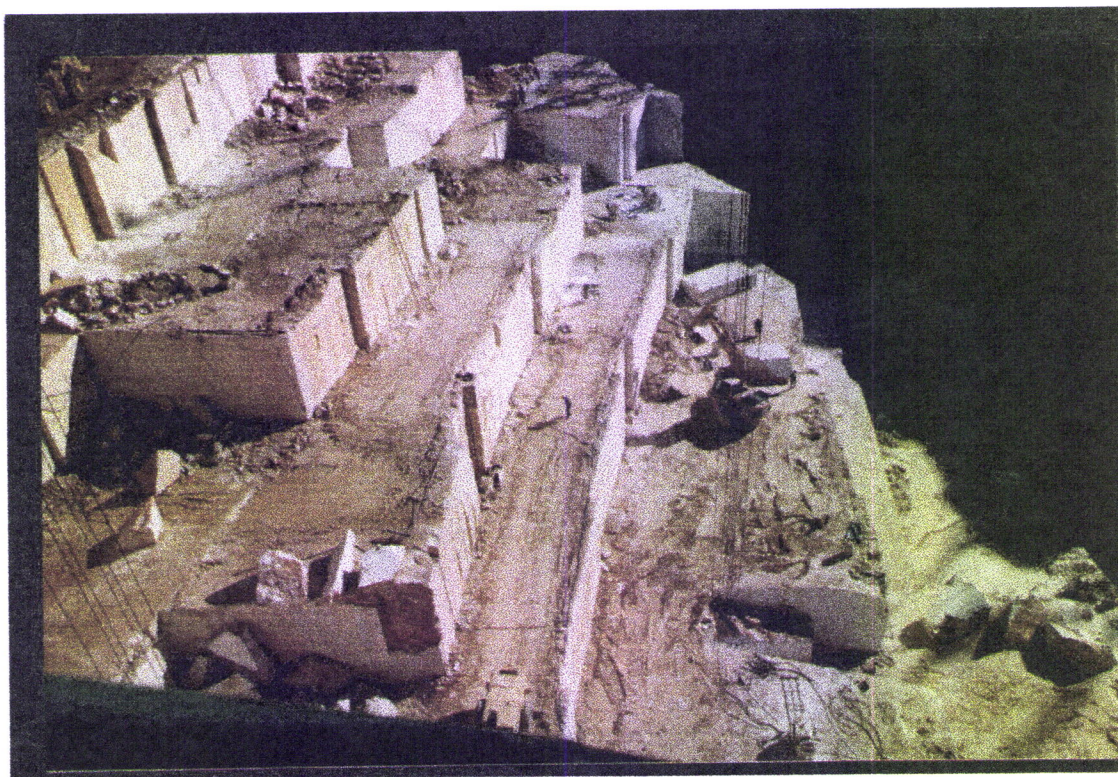
Ufa ... ufa ... ufa... *“até que enfim que estamos cá em cima”*

O almoço é no refeitório, um pré fabricado onde existem duas mesas rectangulares e quatro bancos de 3 pessoas. No refeitório que se apresentava limpo, existia um frigorífero e um lavatório (sem água!). Os trabalhadores lavavam-se num bidão de água que se encontrava à entrada do refeitório. O almoço de todos os trabalhadores, incluído o nosso consistia numa sopa de legumes (o nosso era uma sopa de feijão com espinafres. E que bem que ela cheirava e que boa que estava!) que era comida directamente do recipiente onde vinha – o Senhor Zé e eu tivemos o prazer de comer em pratos que a Senhora Maria tinha colocado na mochila (*“Há quanto tempo a minha velhota não me enviava pratos para comer. Como sempre do tacho e até me sabe melhor.”*), de carne frita (franco, carne de porco ou outro tipo de carne) com batatas fritas, fruta e uma bebida que pode ser vinho (latas de ½ litro ou uma cerveja). Tudo isto (até a fruta!) acompanhada de uma boa *pãozoeira*. Não há garfos e a faca é um canivete que por acaso até está bem afiado pois é costume cortarem-se de vez em quando. A conversa neste período não é muito profícua, pois o tempo (1 hora) de almoço é pequeno e é necessário além de almoçar recuperar forças para a outra meia jornada. Neste período de almoço, provavelmente devido à minha presença, foi quase preenchido por conversas sobre a saúde e a possibilidade de se atingir a reforma (*“Doutor já padecemos tanto a trabalhar à chuva, ao sol, com pó, com barulho, com esforço físico que merecíamos a reforma pelo menos aos 55 anos. É que este trabalho arrebenta connosco em menos de um fósforo a arder e quando nos reformarmos já não podemos com uma gata pelo rabo e não gozamos nada. A vida está para os jovens pois esta malta trabalha pouco e farta-se de gozar. E ainda por cima não nos contam para a reforma o tempo em que se trabalhou no campo pois não se faziam descontos naquela altura”*). Propriamente do trabalho não se falou à excepção de uma alfinetada no ordenado quando comparado com outro de outras profissões. (*“Diga-me lá Doutor se é justo que nós que, trabalhando nestas condições e de sol a sol ganhamos menos que uma pessoa que está sentada a uma secretária sem apanhar sol nem chuva a escrever. E muitas vezes esta pessoa nem estudos tem, pois em relação ao Doutor que andou a estudar uma vida toda merece ser ainda vá lá, vá lá.”*). De política pouco ou nada se falou. E, quando se falava era muito mais desabafos de impotência e de resignação sobre as condições de trabalho e de vida *“Ninguém quer saber d'a gente. Eles só querem é poleiro e nós que nos escalfemos a trabalhar.”*; *“A gente que trabalhe e eles que passeiem.”*; *“Eles apanham a reforma ao fim de meia dúzia de anos e nós trabalhamos uma vida inteira e nada. E quando vem é uma miséria.”*. Em relação propriamente a discussões políticas elas praticamente não se verificaram, quer sejam, pelo unanismo político existente entre eles, proveniente provavelmente da sua base cultural (todos nasceram, viveram e sofreram as mesmas situações), quer seja por uma falta de interesse no tema *“Política é com os políticos.”*; *“A nossa política é trabalhar.”*; *“Aqui somos todos camaradas”*.

E assim se passou a hora de almoço e começa a caminhada para o *caldeirão do inferno*, embora para baixo todos os santos ajudam.

**13 h 30 m**

Recomeça a labuta do dia a dia com os mesmos trabalhos da parte da manhã assim como as mesmas conversas. Como é difícil trabalhar-se em situações ambientais deste tipo. Não sei a que temperatura está no fundo da pedreira mas de acordo com o que foi noticiado pelo boletim meteorológico, hoje previa-se para Évora uma temperatura máxima de 35 ° C. Não será por acaso, mas sim fruto de uma experiência adquirida ao longo dos anos que tanto o Senhor Zé como os outros trabalhadores que trabalham no fundo das pedreiras usam um lenço por baixo dos capacetes (ciência aprendida de quando ceifavam nas planícies Alentejanas debaixo de um sol abrasador?) e se vestem completamente (*“Por vezes Doutor aparecem por aqui uns garotões espertos, que parecem uns doutores e que pensam que sabem mais do que nós, que ao trabalharem se despem da cintura para cima, e depois apanham cada escaldão na pele que nunca mais cá aparecem”*).

**16 h 50m**

Param-se as máquinas e começa-se a guardar os instrumentos de trabalho. Limpa-se o suor que está por baixo da capacete e que corre pela face e prepara-se o corpo e o espírito para a penosa e dura subida. *“Doutor o que vale é que esta é a última subida d’hoje e já falta pouco para estarmos na nossa casinha.”*

17 h

Limpam-se os fatos com a mangueira de ar comprimido, limpa-se as últimas gotas de suor provocadas pela subida e o calor, lavam-se as mãos, fazem-se as despedidas (*“Até amanhã camarada”*) dos colegas que não utilizariam o transporte da empresa e espera-se que a camioneta que os irá levar a casa chegue. Após a subida e acomodação nos mesmos lugares (coincidência???) a viagem começa com um espírito mais alegre e mais bem disposto. Combinam-se encontros (*“Encontramo-nos no clube às 18h 30m para jogarmos uma partida de manilha ou, tu levas o chouriço, eu levo o pão e tu pagas as bebidas e encontramo-nos na tasca tal.”*), preparam-se passeios (*“temos que ir aos espargos no tal sítio”*) e procuram-se novas fortunas (*“Não te esqueças de preencher o totobola da nossa sociedade”*).

17 h 20 m

*“Então Sôr Doutor que tal correu o dia? Cansado? Que maluquice foi esta de se meter numa coisa desta? Não, não diga nada. Não estaria melhor no seu consultório a ver doentes? É por estas e por outras que os doentes têm que ir de noite para apanhar uma ficha para a consulta, ou atão, estão meses e meses para arranjar uma consulta.”*; (*“Mas. Senhora D.ª Maria ...”*); (*“Qual D.ª Maria, qual quê, tome juízo e não se meta noutra. Ó Zé, que tal se portou o nosso Doutor? O Doutor toma banho cá em casa ou vai tomá-lo a sua casa. Vai a sua casa. Então Zé vai dar de comida ao gado que eu esta tarde já andei a arranjar umas folhas para ele. E despacha-te a tomar banho e não me sujes a casa de banho que me deu muito trabalho a limpá-la. Limpa-te antes de entrar em casa que vens que nem um barrasco. E não te esqueças da tua netinha que ela esta tarde esteve aqui e perguntou pelo avô.”*

18h 30 m

Os poucos momentos de lazer ao longo do dia vão começar. No clube da terra vão-se juntando ao balcão do bar não só o Senhor Zé mas também outros trabalhadores quer sejam das pedreiras quer tenham outras profissões. São os camaradas do costume. Hoje há mais um: o Delegado de Saúde/o Médico. Mas antes do início da cavaqueira cada um puxou pelo aquilo que tinha *“bifado”* à patroa e pô-lo em cima do balcão. E de repente num abrir e fechar olhos apareceu: chouriço, queijo, toucinho fumado e não fumado, pão, azeitonas, uma omelete, carne de porco frita, bifes (sobraram do almoço?), farinheira e uma garrafa de vinho de reserva (*“Oh Doutor só uma garrafinha? Isto nem dá para a molhar as goelas de um galo, quanto mais para as d'estes garrações todos. Já que trouxe só uma, hoje é o Doutor que paga as bebidas.”*). E assim se começou um acto social cuja importância deverá ser tido em conta e ser estudado do ponto de vista sociológico na estrutura social, familiar e pessoal da vida de um cabouqueiro. E o tema geral e predominante da conversação foi o dia de pedreiras do Delegado de Saúde. (*“Que tal se portou o franganito?”*); (*“Doutor quer mudar de profissão?”*) (*“O Doutor não foi preparado para este trabalho tão duro”*); (*“Tem as mãos muito finas e neste trabalho precisa-se de mãos calejadas.”*) (*“O que vale ainda são os velhotes. Quando eles morrerem o que será das pedreiras. Têm que os ir buscar à cova”*).

E trilhando este caminho a conversa durou até às tantas... mas... sempre dando ao dente e indo molhando as goelas por causa da «rouquidão». *"Não há melhor remédio para a garganta que um tinto, não é Doutor"; "Quando apanhar lá algum, receite-lhe meio litro de trotil, se quer ver como ele fica logo bom".*

**20 h 15m**

E num repente como por um sinal e todos com o mesmo argumento *"a minha patroa está à minha espera em casa para jantarmos"* o grupo desagregou-se e desvaneceu-se.

O Senhor Zé antes de ir para casa pediu um gelado e dirigiu-se à casa da sua filha para ver determinada criança e para quem o gelado era destinada.

**21 h**

*"Só a esta hora é que chegas a casa, meu desalmado? Isto é que são horas de vir jantar? Eu pr'aqui ralada e sem comer e tu no café?"; "É sempre a mesma coisa."*

*"Oh mulher estive na casa da tua filha. Não me disseste para ir ver a nossa neta? Então o que é que queres? Também hoje não me apetece jantar, portanto é melhor tu jantares já e não esperares por mim que eu hoje não janto."*

*"Tu não queres comer porque vens cheio do café, é por isso que não comes. Não é Doutor?"*

*"Bom D.ª Maria não se zangue que dias não são dias"*

*"Oh Sôr Doutor não m'o defenda que ele não me fez isto só hoje mas tem-mo feito muito mais vezes. Raio de sorte que eu não aprendo."*

*"Bom, D.ª Maria e senhor Zé desejo-lhe umas boas noites e se precisarem de alguma coisa da minha parte é só dizerem."*

*"Boa noite Doutor"*

*"Santas noites Sôr Doutor"*

**22 h**

Deito-me na cama (nunca tinha pensado no prazer que o simples acto de se deitar proporciona.

Deve ser também a esta hora mais ou menos que o senhor Zé e a D.ª Maria se deitam.

**22 h 15 m**

De acordo com as palavras da minha esposa durmo profundamente e somente acordo no dia seguinte às 9 h da manhã.



### 6.4.2. Quim maquinista de corte

Um dia na vida do Quim maquinista de corte

Personagens:

Quim maquinista de corte: Homem de 35 anos de idade que trabalha desde os 18 anos (“Não era lá grande carapau a estudar, e como necessitava de uns cobres para as despesas o meu pai cansou-se de eu andar na estroinice e meteu-me a trabalhar. Comecei por padeiro, depois fui servente até que arranjei este emprego.”); Apresenta o 8º anos de escolaridade (“A matemática era a minha desgraça, já que não entrava com os números nem à lei da bala”); A idade real coincide com a aparente (“Nem que me pagassem uma fortuna eu ia trabalhar lá para as covas; uma pessoa necessita de ganhar a vida mas, há um limite para tudo e trabalhar à chuva, ao vento e ao sol não foi feito para mim.”); Sabe o que quer (“Doutor o que eu quero é arranjar um bom emprego – o Doutor não conhece algum? – para poder deixar este, pois não vejo grande futuro neste, de modo a ter eu e a minha família um bom nível de vida. Neste momento estou a pensar arranjar um *estaminézinho*. Já que a minha senhora se ajeita a fazer petiscos se arranjar uma casa onde possa montar um café – o Doutor não conhece nenhuma casa que sirva para este fim? – deixo esta vida e vou para outra” ... “é que embora esta profissão que eu tenho agora seja debaixo de telha não foi feita para o meu feitio”); Amigo dos seus (“Tenho a meu cargo três pessoas – a esposa e dois rapazes de 8 e 12 anos – e se eu não trato deles, quem é que trata?”); Saudável (?) (“Como é que te encontras de saúde Quim?”), (“o quê?”), (“Como é que te encontras de saúde Quim?”), (“Fale mais alto Doutor que não percebi o que disse.”), (“**Como é que te encontras de saúde Quim?**”), (“Não é preciso gritar também tão alto Doutor que eu não sou surdo. Até este momento Doutor, e graças a Deus, tenho uma saúde de ferro. Com esta idade não me lembro de ter ido ao médico senão por umas constipações. Os meus filhos são muito mais novos que eu e já foram mais vezes ao médico do que eu. Comigo os médicos não se safavam.”).

Nela – Mulher do Quim maquinista de corte, mulher de 34 anos, elegante (“*Já que sou nova gosto de me vestir bem, não acha que faço bem Doutor?*”), fina (“*Não gosto que o meu Quim trabalhe nas mármoreas nem desejo, nem quero, que algum dia os seus filhos lá trabalhem ... gostaria de ir morar para a Vila*”) e culta (“*Tirei o equivalente ao 12º ano de hoje.*”). Profissão: doméstica (“*Por enquanto!!!*”) (“*O único emprego que consegui é o de trabalhadora rural, mas é muito cansativo e duro e não me adapto de maneira nenhuma a ele. Ando a ver se arranjo para ir trabalhar para a escola secundária mas não tenho conseguido – não mete lá uma cunha Doutor? –. Neste momento e para ajudar a casa estou no desemprego.*”); É a cabeça de família (“*Sou eu que oriento as coisas cá em casa, e quando é necessário tratar de alguma coisa importante sou eu que trato, já que o meu Quim não tem vontade nem paciência para estas coisas. Quando há um problema grave cá em casa – doença dos filhos, tratar de papéis importante [quando foi para tratar no banco o empréstimo para a compra de casa fui eu que fiz tudo, fui eu que preenchi toda a papelada e resolvi os problemas que apareceram] – sou eu que meto solas ao caminho e as resolvo-as.*”); (O que é que

disseste?”); (**“Disse que tu não fazes nada!”**); (“Deixe-a lá falar Doutor, ela tem que se entreter com alguma coisa.”); (**“Tu nem quiseste tratar das matrículas do teus filhos, tive de ser eu sozinha a tratar de tudo”**); (“Como é que querias que eu tratasse das matrículas se trabalho todo o dia e, por este motivo não tenho tempo de caçar nem uma pulga.”); (“Não tens tempo é para o que não te convém. Para acompanhares a bola já tens o tempo todo.”), (**“E tu se tens tempo para as fofoquices também tens tempo para fazer alguma coisa.”**). (“Lá tão vocês sempre com a mesma conversa. Não sabem outra?”) desabafa o filho de 12 anos enquanto que o outro de 8 anos se entretinha a matar todos os inimigos que apareciam no ecrã da sua consola (“Urra, ganhei mais uma vida!”).

Casa de habitação: Casa acabada de construir (nota-se que ainda faltam alguns acabamentos (“O dinheiro não dá para tudo e já sabe Doutor, como são as mulheres que querem tudo do bom e do melhor e hoje querem uma coisa e amanhã querem outra ... não as damos satisfeitas.”) e hipotecada ao banco (Os fiadores foram os pais da Nela). As mobílias são novas (“Não estava certo vir-mos morar para uma casa acabada de estrear e não estreamos mobílias também, não acha Doutor?”) e todas as salas estão mobiladas (Neste caso a ajuda económica veio principalmente da parte dos pais do Quim maquinista de corte). A casa consta de dois quartos, uma sala comum, duas casas de banho uma cozinha grande, garagem e um grande quintal onde pensam fazer um jardim. A casa apresentava no seu interior a maioria dos electrodomésticos (máquinas de lavar roupa e louça, frigorífero, arca congeladora, microondas, fogão, esquentador e outra panóplia de electrodomésticos (**“Doutor, já não sabia o que fazer sem eles.”**)).

**Trim ...!!! Trim ...!!! Trim ...!!! Trim ...!!!**

### **São 7 h no meu despertador**

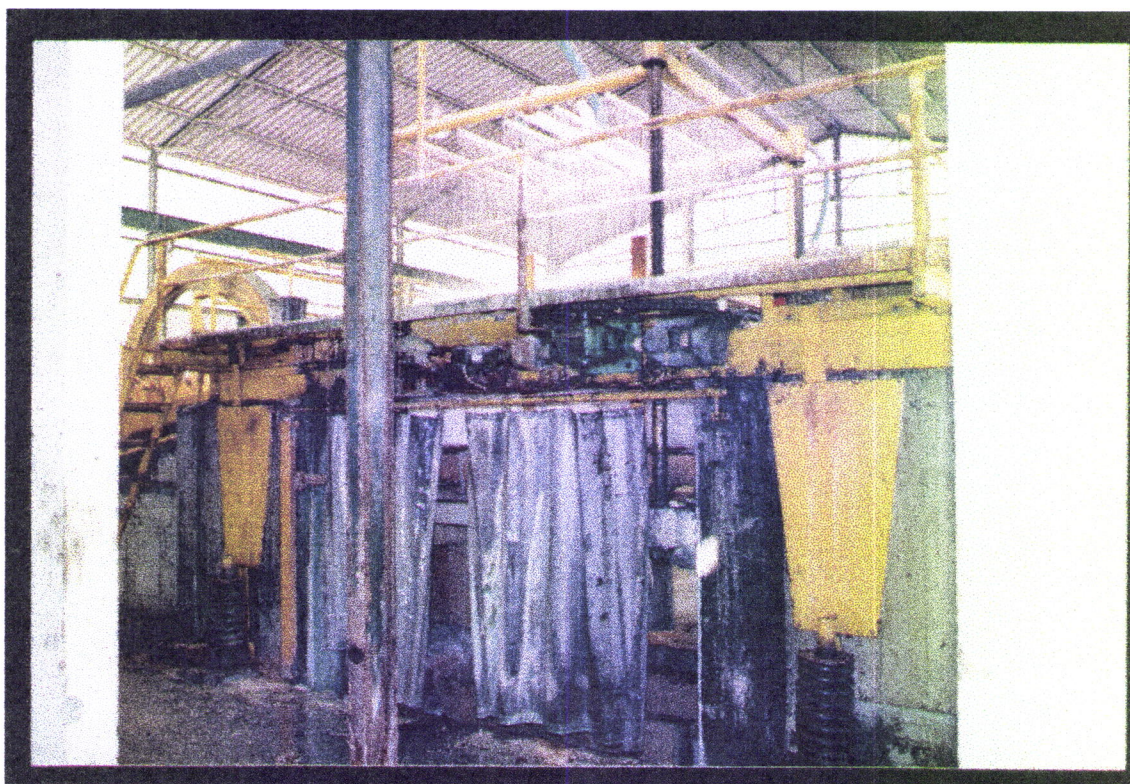
Este barulho infernal e stressante obriga-me a acordar e a lembrar que o é o dia em que tenho que acompanhar ao longo da jornada de trabalho o Quim maquinista de corte. É um pouco mais tarde do que foi para o senhor Zé cabouqueiro mas, continua a ser um bocadinho cedo para o meu ritmo biológico. Onde já ouvi eu que **“levantar cedo e cedo erguer dá saúde e faz crescer?”**.

### **7 h 20 m**

Encontro-me a tocar à campainha da casa do Quim maquinista de corte. Após uns momentos de espera a Nela abre-me a porta e convida-me a entrar; (**“Entre Doutor, chegou mesmo a hora de tomar o pequeno almoço já que o Quim tem que entrar às 8 h. Os pequeninos como ainda não têm escola encontram-se a dormir ainda. Ó Quim abaixa o som da televisão que acordas ainda as crianças. Sabe Doutor: todos os dias de manhã é sempre a mesma coisa. Põe-se a ver os bonecos – é ainda pior que as crianças – na televisão com o som alto enquanto toma o pequeno e acorda as crianças. Quando elas estão na escola não há problemas pois elas têm que se levantar cedo mas nas férias, francamente é demais.”**); (**“O que é que ela está a dizer Doutor?”**); (“não estou a dizer mal de ti, podes estar descansado, Doutor sente-se e tome o pequeno almoço. **E tu desliga esta malfadada televisão!**”).



catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... (“Hã?”)  
 ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz  
 ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz  
 ... traz ... traz ... (Estou-te a dizer porque é que não usas os tampões ou os  
 abafadores.”) ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... (“É que se uso os tampões deixo de ouvir o som  
 da máquina” – correcção técnica: o barulho destas máquinas vai até aos 120 db (A) e  
 com o uso de alguns abafadores pode descer até ao nível sonoro de 90 db (A) quando o  
 permitido são de 80 db (A) – , e por vezes é necessário corrigir alguma situação que só  
 se nota pelo barulho da máquina; também se uso os abafadores não consigo falar já que  
 não oiço as pessoas falar.”); ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... (“Mas se continuas muito tempo com  
 este barulho e sem protectores auriculares vais ficar surdo de certeza”); ...Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...



Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... (“Não vou não; eu uso-os de vez em quando.”); ...Traz ... catrapaz ... catrapaz  
 ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... (“quando  
 foste aos serviços de medicina do trabalho da empresa o que é que te disseram?”);  
 ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz  
 ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz



10 h 15 m

(“Doutor são horas de petiscar.”) ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ...  
 traz ... traz ... (“O quê?”) ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... (“São horas de se comer qualquer coisa.”) (“Então paramos as máquinas e  
 vamos comer para o refeitório?”) ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... (“Hã?”) ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... (“Vamos  
 comer aqui ou no refeitório?”) (“Temos que comer aqui pois não podemos parar as  
 máquinas. Comemos enquanto elas trabalham e se for preciso alguma coisa deixamos a  
 comida e fazemos esta coisa.”) ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz  
 ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz  
 ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz  
 ... traz ... Lá tiramos as nossas sandes de fiambre e manteiga e entre pó, humidade e por  
 vezes algum pedaço de lama que saltava da máquina e dispusemo-nos a comer  
 condimentada com o barulho. E ao longo do dia continuou esta conversa de **o quê?;  
 hã?; disseste o quê?; não percebi?; não ouvi!; repete lá!;** etc... e o ...Traz  
 ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz  
 ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz  
 ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... continuava.

12 h 30 m

Chegou finalmente a hora de almoçar e principalmente (para mim) a hora de desligar as  
 malditas máquinas que até com abafadores e por muito que o digam apresentam um  
 barulho insuportável ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... Mas mesmo ao longo do almoço que se realizou no refeitório da empresa, um  
 prefabricado adaptado a refeitório, continuava a sentir-se nos meus ouvidos o barulho  
 característico do talha blocos ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... Como a empresa onde o Quim trabalhava era uma empresa de transformação e  
 não de extracção o grupo etário dos trabalhadores que laboravam na empresa era mais  
 baixo. E, ao contrário dos cabouqueiros, o tipo de refeição que predominava era  
 diferente dos de cabouqueiro. Era raro o trabalhador que tinha sopas, e o que tinham não  
 lhe “*migavam*” pão, e o alimento comum à maioria dos trabalhadores era omeletes,  
 carne ou peixe frito acompanhado de batatas cozidas ou fritas. Também ao contrário dos  
 cabouqueiros, e também provavelmente pelas idades das respectivas esposas ser menor  
 a maioria deles, comia já em pratos na maioria dos casos de plástico e usavam garfos. A

faca não existia mas quase todos eles possuíam canivetes que utilizavam para cortar os alimentos. A bebida mais ingerida e ao contrário dos cabouqueiros (é mesmo uma geração diferente) é a cerveja com álcool e sem álcool. Trabalhador a beber vinho foi raro.

O silêncio reinou durante o período de ingestão do almoço ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Após o almoço saíram do refeitório (o ambiente dentro dele era quentíssimo) e juntaram-se em grupos à sombra a discutirem ou assuntos pessoais ou assuntos gerais (o futebol – havia dois grupos sendo um do Benfica e outro do Sporting e cada um deles dizia mal do clube do outro e bem do seu–; Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Timor e a situação dos Timorenses; Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Automóveis (tinha havido um grande prémio automóvel no fim de semana passado), qual era o melhor carro que se poderia comprar com o ordenado de um serrador ou de um maquinista de corte; Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Mulheres (qual é era o que "engatava" mais e de quem elas mais gostavam; O trabalho se era referido era para se compararem salários e se discutirem, na óptica deles, o pouco que ganhavam. De política não se falou. Ao longo da minha permanência junto a eles, como já tinha sucedido junto dos cabouqueiros e como iria suceder junto aos serrador o trabalho nos seus aspectos organizacionais, culturais e sociais raramente foi motivo de conversação aprofundada Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Discutia-se por vezes o salário mas não os outros aspectos deste mesmo trabalho. Conhecendo-se o perigo que as pedreiras podem provocar na saúde dos trabalhadores (ruído, o pó, a humidade, lâminas de pedra que cortam, pedras que provocam fracturas ósseas, as escombrelas à beira das covas das pedreiras e que podem provocar quedas de pedras que irão atingir os trabalhadores no seu posto de trabalho provocando acidentes, por vezes mortais, o automatismo, o ruir de barreiras, etc. etc.), nunca a segurança foi o motivo principal das conversas à excepção de quando eram chamadas ao primeiro plano pela minha pessoa ("Doutor se nós fossemos pensar nisto não andávamos cá") Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... ("Já estamos habituados") Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... ("Todas as profissões têm perigos") Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... ("Só acontece aos outros").

13 h 30 m

Recomeça o calvário de um aprendiz ("a feiticeiro!!"), e o dia a dia de um maquinista de corte. ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... ("O quê?") Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... ("Hã?") Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... rás ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... ("Fala um bocadinho mais alto para eu te ouvir") traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... ("O que é que disseste?") catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...

(“Repete lá o que disseste”) traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... (“Não  
 ouvi”) traz ... traz ... rás ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... (“Estás a falar comigo?”) catrapaz ...  
 traz ... traz ...



A conversa que se desenrola da parte da tarde é semelhante á da parte da manhã e resume-se a uma conversa se surdos.

...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz  
 ... traz ... Traz ... catrapaz ... (“Repete lá o que disseste!”) catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ...  
 traz ... Traz ... (“O quê?”) catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... rás ... catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...Traz ... (“Fala mais alto”) catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... (“Não te percebo”) Traz ... catrapaz ...  
 catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... rás ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...  
 Traz ... (“Hã?”) catrapaz ... catrapaz ... (“Não oiço nada!”) traz ... traz ... Traz ...  
 catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...



**17 h**

Finalmente (graças a Deus!!!) que terminou o sofrimento. Tenho a certeza que os meus ouvidos foram tão violentados como o foram neste dia. É uma experiência que não quererei repetir alguma vez ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... É a hora de saída. É mais um dia de trabalho na vida do Quim maquinista de corte. Mas alguma coisa me ficou deste dia. Após uma limpeza sumária das nossas vestimentas de trabalho com a mangueira do ar pneumático para as esposas não nos *desandarem* eu e o Quim maquinista de corte dirigimo-nos, no seu automóvel às nossas respectivas casas, combinando uma partida de cartas (“*ao sobe e desce*”) na sociedade por volta das 19 h  
Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...

**17h 30m**

Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Estou a tomar banho e por mais estranho que pareça (ou talvez não!) o ruído do talha bloco continua-me a perseguir ...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...

**19 h 10 m**

Encontro-me com o Quim maquinista de corte na sociedade (“*Pensávamos que já não viesse e, já estávamos a tentar arranjar um parceiro para jogarmos.*”) (“*O Doutor traz – Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... – dinheiro? Ora que cada ponto é a 50\$00. E não se fie que nós não lhe perdoamos nada.*”)

O jogo começou a desenrolar-se normalmente (umas vezes ganhava uns, outra vezes ganhavam outros) *intermiado* por umas cervejas e uns amendoins (“*coma Doutor que são bons para logo a noite*”) Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Quem perdia zangava-se e quem ganhava sorria e troçava dos que perdiam. Não havia amigos, não havia distinções de classes sociais nem privilégios de profissão. Era o “*salve-se quem puder e fé em Deus*” era o “*um por todos e todos por nenhum*”. As cervejas foram-se consumindo, os amendoins foram desaparecendo e os ganhos de uns passaram para o bolso de outros e vice versa Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...

## 20 h

Hora de jantar **Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**; Hora de ver o jornal na televisão **Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**. Hora de conviver em privado com a família **Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**. Hora de dispensar algum tempo à esposa e filhos. Mas na minha família havia um convidado bastante indesejado e incomodativo. **Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...** Um convidado que não tinha sido convidado. **...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**

Mas, enquanto para o Quim maquinista de corte era um momento para descansar e retemperar as forças para um novo dia de trabalho para a minha pessoa era a hora para reflectir sobre uma profissão que até então não conhecia na sua inteira profundidade. Era a hora de reflectir sobre... **...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**

## 23 h

**Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...** Vou-me deitar com a sensação que esta não será uma noite igual às outras **...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**

## 24 h

**...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...** Continuo acordado e a ouvir, a ouvir, a ouvir... **...Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ... rás ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**

## 1 h

**Traz ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...** Mexo-me de um lado para o outro, mas dormir nada. **catrapaz ... traz ... traz ... rás ... catrapaz ... catrapaz ... traz ... traz ...**



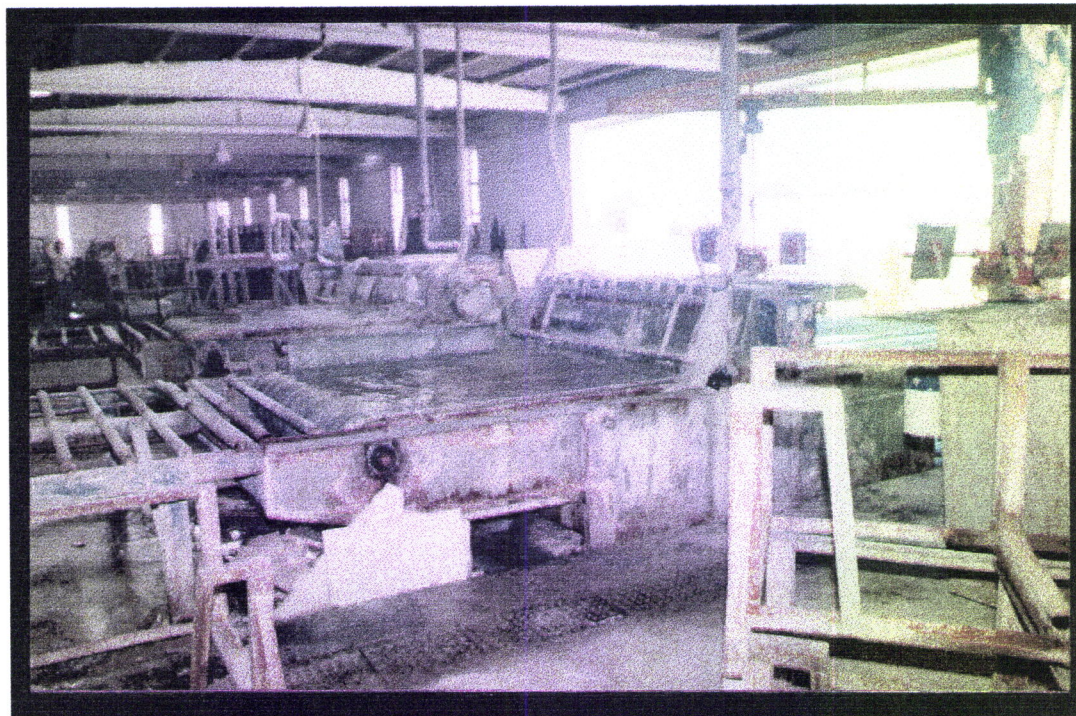
### 6.4.2. João serrador

Como vale mais uma imagem do que mil palavras esta "estória" é contada por meio de fotografias.

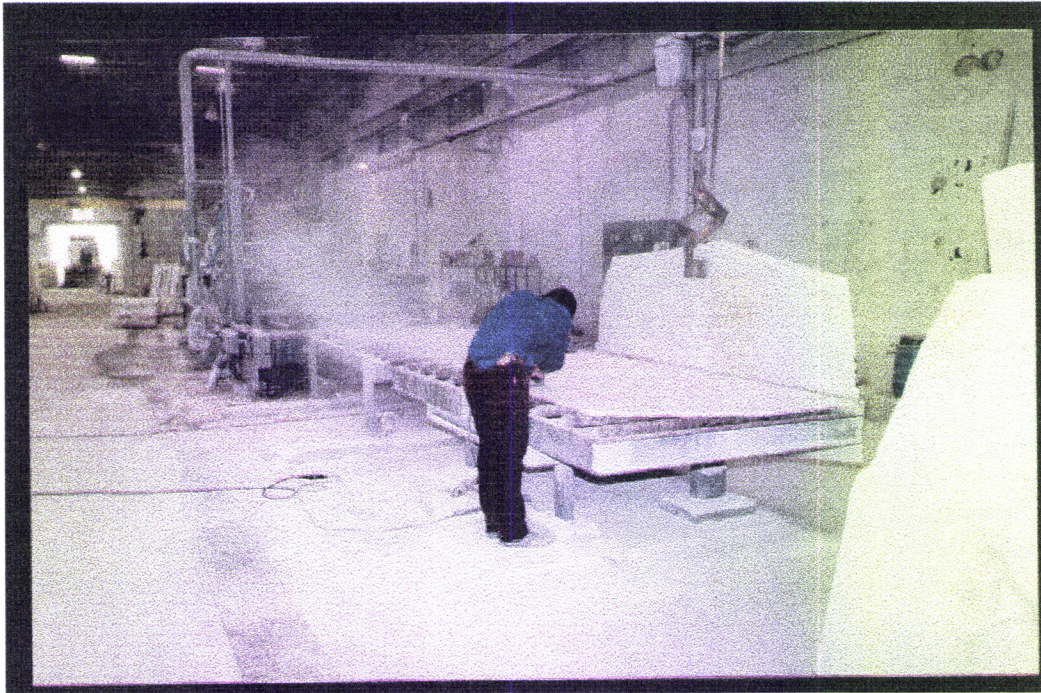
*O local de trabalho*



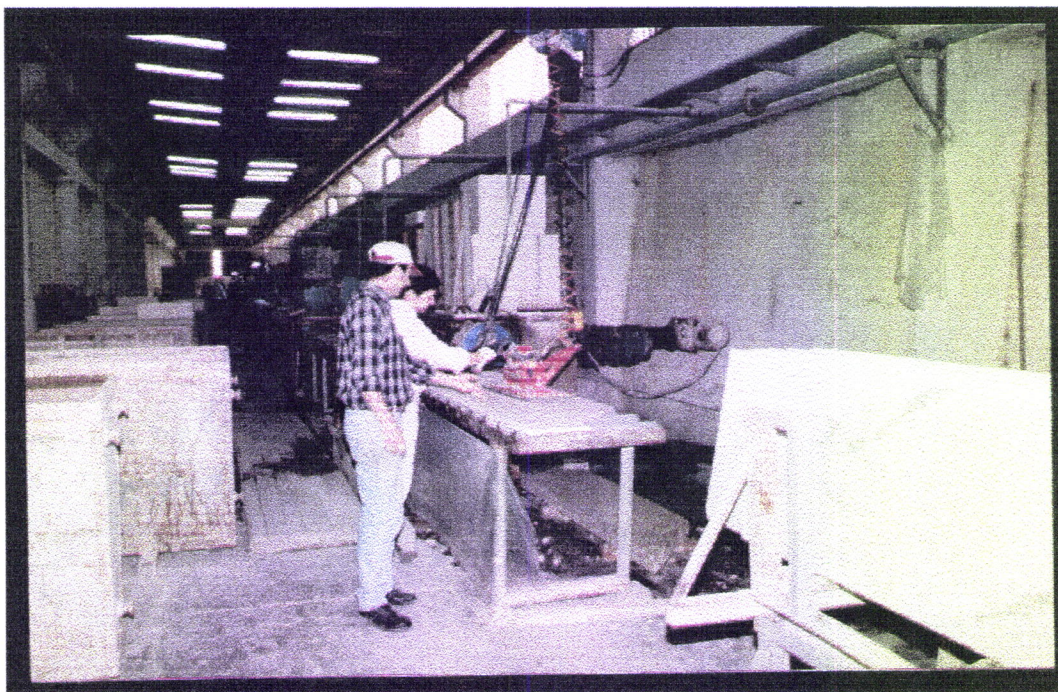
*A água*



*O pó*



*O polir*



*O serrar*



*Os finalmentes*



## 7. Revisão bibliográfica

### 7.1. Introdução

No estudo da motivação duas grandes questões se colocam: o que estimula e/ou determina o processo motivacional.

O teor de um contrato de trabalho é geralmente claro para empregador e empregado. No entanto existe ainda algo que pode descrever-se como “contrato psicológico”. Este, compreende as expectativas do indivíduo e da organização. Por exemplo, o indivíduo esperará que a organização disponibilize um ambiente de trabalho razoavelmente seguro e saudável e que trate bem as pessoas. Por seu lado, a organização esperará um dia útil por cada dia que paga, assim como lealdade, etc..

O que é importante do ponto de vista da organização é que ela tente assegurar que as expectativas razoáveis do indivíduo sejam atendidas. Se o não forem, o indivíduo sentir-se-á frustrado e não dará o melhor das suas capacidades.

A motivação refere-se às razões por que as pessoas se comportam de determinado modo para atingirem um conjunto de objectivos. No mundo do trabalho a teoria da motivação procura especialmente responder a questões como:

- O que faz os trabalhadores trabalharem mais?
- Como pode o desempenho dos empregados melhorar?
- Como se pode aumentar a assiduidade ao trabalho?
- Que tipos de remuneração e bónus de desempenho são mais eficazes?
- Que protocolos laborais resultam em níveis de performance mais elevados?

Estas perguntas, e muitas outras deste tipo, são aquelas que os gestores se colocam ao tentarem decidir como obter o melhor desempenho possível do seu pessoal. A chave para qualquer sucesso organizacional é a performance dos seus trabalhadores, sendo do consenso geral que a qualidade desta performance depende das atitudes do empregador para com os seus trabalhadores.

Em termos gerais, as teorias da motivação dividem-se em duas categorias: teorias de conteúdo, que se centram nas necessidades e objectivos do indivíduo, e teorias de processo, que se preocupam mais com a forma como as pessoas se comportam e porque se comportam de determinada forma.

A motivação é um tópico complexo que aborda virtualmente todas as áreas da psicologia. Nenhuma teoria é capaz de explicar tudo o que sabemos sobre os processos motivacionais. Alguns estímulos como a fome, a sede, e a actividade sexual

compreendem-se melhor quando analisados sob um ponto de vista biológico. Outros motivos aparentam ser aprendidos. Tais motivos, explicam a diversidade e complexidade das actividades humanas. Ainda há aqueles motivos influenciados pelos processos cognitivos dos quais nós nos ocupamos. A interpretação que nós fazemos dos eventos que acontecem ao nosso redor influenciam a motivação futura.

O facto de motivos básicos serem afectados por uma variedade de elementos faz com que a motivação humana seja um enigma. Por exemplo, um indivíduo come, porque necessita de energia, ou porque se encontra sob a influência da ansiedade e do stress, ou porque está sozinho ou deprimido, ou por causa de influências sociais (ver outras pessoas a comer). A qualidade do sabor de determinadas comidas pode-nos levar a comer mesmo sem termos fome. A interacção de imensos factores na determinação do comportamento da motivação, impede a compreensão de processos motivacionais básicos, a contribuição de vários componentes motivacionais deve ser cuidadosamente separada e analisada. Quando se tenta estudar motivos mais subtis, estes factores tornam a compreensão ainda mais difícil. Apesar da grande quantidade de informação que temos sobre a motivação ainda há muita que desconhecemos.

## 7. 2. As necessidades

Cada ser humano nasce inserido numa família, numa religião, num sistema de conhecimento e, com frequência, num estrato social e num regime político que, preexistentes ao seu nascimento, não se alteram nem são afectados durante a vida desse indivíduo. Por todo o lado e em qualquer empresa eficaz, o indivíduo só pode agir e satisfazer os seus interesses ou necessidades, no âmbito de grupos organizados e organizando actividade. Cada uma destas organizações, baseada numa lei constitutiva, num certo número de valores e de acordos, satisfaz um conjunto de necessidades dos respectivos integrantes e da sociedade em geral, possuindo assim, e para além de outras, esta função.

O homem, na sua qualidade de organismo, é obrigado a viver em condições que não só lhe assegurem a sobrevivência, como também lhe confirmam um metabolismo saudável e normal. Nenhuma cultura perdurará se o grupo se não renovar de maneira contínua e normal; se isso não suceder, a cultura perece devido à extinção progressiva do grupo. Assim, são imperativas algumas condições mínimas para todos os grupos de seres humanos e para todos os organismos individuais no seio do grupo. O termo “natureza humana” pode-se definir como o facto de todos os homens terem de comer, respirar, dormir, procriar e eliminar as excreções do organismo, onde quer que habitem e seja qual for o tipo civilizacional praticado.

A natureza humana impõe certo determinismo a todas as formas de comportamento, por mais complexas e organizadas que sejam. Este determinismo biológico é imposto a cada civilização e a cada indivíduo que dela faz parte, e é traduzido em funções físicas tais como respirar, dormir, nutrir-se, evacuar e reproduzir-se. Este determinismo consiste em certas sequências vitais indispensáveis à saúde orgânica e à comunidade global e que têm que estar presentes em todos os sistemas tradicionais de comportamento organizado. O conceito de “*necessidades básicas*” é definível como as condições ambientais que têm de ser preenchidas para assegurar a sobrevivência.



O conceito de necessidades representa apenas uma primeira achega para o entendimento da conduta humana organizada. *Necessidade* será o sistema de condições que no organismo humano, no quadro cultural e na relação de ambos com o meio ambiente, são suficientes e necessárias à sobrevivência do grupo e do organismo. Por conseguinte, uma *necessidade* constitui um conjunto limitado de factos. Os hábitos e suas motivações, as respostas aprendidas e as bases da organização devem adaptar-se de modo a permitir que se satisfaçam as *necessidades básicas*. O exacto entendimento do conceito de *necessidade* implica a sua correlação directa com a resposta recebida da cultura.

Chama-se *necessidade* a uma situação fisiológica de carência, resultante de desequilíbrios homeostáticos e traduzida por manifestações de sensibilidade cenestésica, que tende a repor a homeostase através dos comportamentos por ela desencadeados, para satisfação da **finalidade**; a satisfação das finalidades leva à situação psíquica, ou de uma dependência de **saciedade**, a qual reduz ou anula a motivação. Designa-se por *pulsão, impulso ou drive* a consequência psíquica de uma necessidade ou de uma dependência psíquica aprendida, consequência que representa a intensidade do comportamento motivado

As necessidades e os impulsos são fenómenos paralelos, mas não necessariamente sobreponíveis, pois se de início a acentuação de um desequilíbrio homeostático (necessidade) acarreta um incremento no impulso (ou drive) correspondente, a partir de determinado grau de carência fisiológica a debilitação consequente reduz o impulso.

O sistema marxista sugere que a série **fome** → **alimentação** → **saciedade** é a base última de toda a motivação humana. A interpretação materialista da História salienta, em parte, a necessidade fundamental de nutrição e, em parte, a importância material da cultura, ou seja, a riqueza, sobretudo na sua fase produtiva.

Sigmund Freud e os seus seguidores transformaram o impulso a que modestamente se chama apetite sexual no conceito algo metafísico de *libido* e tentaram explicar grande parte das fases da organização social, da ideologia e mesmo do interesse económico através da fixação infantil de impulsos libidinosos.

O facto essencial da cultura, tal como a vivemos e experimentamos e tal como a podemos observar cientificamente, é a organização de seres humanos em grupos de carácter permanentes. O relacionamento no seio destes grupos faz-se através da concórdia, de leis ou de costumes tradicionais, de algo que corresponde ao *contrato social* de Rousseau.

Os estímulos são moldados pela tradição de cada sociedade humana. Na sua forma dinâmica, continua surgindo como força propulsora instintiva, mas modificada, modelada e decidida pela tradição. Estímulo é uma variação do meio externo, entendendo-se por externo exterior ao sistema nervoso central.

À maioria dos comportamentos encontra-se subjacente uma adaptação às mais diversas exigências do ambiente. Mas outros comportamentos há, às vezes muito complexos e bastante prolongados no tempo, que se desencadeiam sem que a qualquer variação do

meio externo se possa atribuir uma relação de causa e efeito. Esses comportamentos surgem a dada altura no animal (o homem incluído) de forma espontânea e com carácter de tal imperiosidade determinista que logo sugerem uma motivação genotipicamente programada (migrações de aves e de animais marinhos alguns conduzindo até inexoravelmente à morte) e que são os **comportamentos instintivos**.

Conclui-se que actividades instintivas são inatas, manifestando-se sem qualquer aprendizagem prévia, são comuns aos indivíduos da mesma espécie, tendem a atingir uma finalidade útil e manifestam-se independentemente de qualquer contributo intelectual sem que o indivíduo tenha conhecimento prévio do fim a atingir. Mas, muitos autores afirmam que, as *actividades instintivas* assim definidas (formas deterministas de actividade) não existem no homem, podendo apenas admitir-se a sua acção para actividades muito elementares como sejam posturais, motoras, prensivas e vocais. O homem consegue ter uma antevisão das finalidades a atingir com as *actividades instintivas*, acabando estas por se exteriorizarem através de comportamentos aprendidos que se estruturaram por sucessivas modelagens dos comportamentos geneticamente programados. Assim, as finalidades a atingir através das *necessidades e impulsos primários* acabam no Homem por serem satisfeitas através do estabelecimento de dependências psíquicas despertadas por incentivos geradores de *impulsos secundários*, que variam de sociedade para sociedade, acontecendo que às vezes que os meios empregues para a obtenção de uma *finalidade* podem eles próprios transformar-se em *finalidades*.

É óbvio que as pessoas são diferentes no que se refere à motivação: as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objectivos também são igualmente diferentes; e assim por diante. Para complicar mais as necessidades, os valores sociais e as capacidades variam no mesmo indivíduo conforme o tempo.

### 7.3. O comportamento

Apesar de todas essas diferenças, o processo que dinamiza o comportamento é mais ou menos semelhante para todas as pessoas. Em outras palavras, embora os padrões de comportamento variem profusamente, o processo do qual eles resultam é, basicamente, o mesmo para todas as pessoas. Neste sentido, existem três premissas que dinamiza o comportamento humano:

1 – O comportamento é causado, ou seja, existe uma casualidade do comportamento. Tanto a hereditariedade como o meio ambiente influem decisivamente no comportamento das pessoas. O comportamento é causado por estímulos externos e internos.

2 – O comportamento é motivado, ou seja, há uma finalidade em todo o comportamento humano. O comportamento não é casual nem aleatório, mas sempre orientado e dirigido para algum objectivo.

3 – O comportamento é orientado para objectivos. Em todo o comportamento existe um “impulso”, um “desejo”, uma “necessidade”, uma “tendência”, expressões que servem para indicar os “motivos” do comportamento.

Há, por um lado, comportamentos despertados por um estímulo identificável (reflexos, habituais, inteligentes) e, por outro, comportamentos resultantes da acção de uma *força interior (impulsos)*, ao menos aparentemente independentes de qualquer estimulação e genericamente designados por **comportamentos motivados**.

Nos comportamentos motivados podem-se distinguir dois grandes tipos: um, cujos *impulsos* não resultam do estabelecimento de *necessidades*, mas sim de dependências psíquicas aprendidas por condicionamento ao longo da vida, por isso diferindo de indivíduo para indivíduo e destinando-se a satisfazer *hábitos* que, se não satisfeitos, não farão em regra perigar a vida individual ou a sobrevivência da espécie; outro, mediado por *necessidades* e posto em marcha por *impulsos* inatos e comuns aos indivíduos da mesma espécie, cuja satisfação se torna imprescindível para a preservação da vida de diversos indivíduos e para a perpetuação da espécie. No primeiro dos casos descritos, designa-se a *motivação* e os respectivos impulsos por **secundários**; no outro caso, trata-se de **motivação primária**, mediada por *necessidades e impulsos primários*.

A explanação acabada de fazer sobre o essencial do conceito de motivação apoia-se sobretudo no ponto de vista etológico, mas existem outros pontos de vista, dependendo eles de diversas tradições de pensamento (COFER e APPLEBY – 1976).

1 – **Tradição filosófico-teológica**. O comportamento assenta sob aspectos da conduta moral e religiosa e ainda com o dogma escolástico do livre arbítrio absoluto.

2 – **Tradição biológica**. Valoriza os aspectos genéticos e fisiológicos relacionáveis com a adaptação ao meio ambiente e decorrentes da capacidade; para além disso, não descarta nunca, sempre que possível, a quantificação e a experimentação comprovadora.

3 – **Tradição cultural**. Valoriza acima de tudo os factores determinantes do comportamento próprios de cada uma das diversas culturas de per si.

## 7.4. A motivação

Muito antes de Herzberg, o problema da motivação humana foi abordado por Sigmund Freud (1856-1939), um dos fundadores da psicologia moderna. Segundo Freud, somos impelidos a agir por forças inconscientes no nosso interior, a que chamou *id*. A consciência de nós próprios, o nosso *ego*, tem como função controlar essas forças. O *ego*, por sua vez sofre a influência de um árbitro interno, o *super-ego*, também ele inconsciente. O *super-ego* critica os pensamentos e actos do *ego*. Quando o *ego* cede às

exigências do *id*, o *super-ego* faz surgir sentimentos de culpa e ansiedade. Este *super-ego* desenvolve-se durante a infância, essencialmente através da influência dos pais.

O *super-ego* pode ser interpretado como um chefe/pai interiorizado, que controla o indivíduo mediante sentimentos de culpa que ele impõe a si próprio.

De acordo com Rubin e McNeil (1981), as múltiplas motivações humanas deverão ser agrupadas em três categorias fundamentais: as motivações de sobrevivência, medidas por impulsos como a fome, a sede, a genitalidade, a fuga à dor; as motivações competitivas, cujos impulsos mais representativos são a procura de compreensão, o desejo exploratório de saber, a importância de controlo do local onde normalmente se actua; as motivações sociais, consumadas através de impulsos que orientam o comportamento em face das outras pessoas. Tentando-se analisar a génese das diversas motivações, concluir-se-á que sobretudo a das agrupadas na primeira categoria (de sobrevivência) e provavelmente a de algumas da segunda (competitivas), pela importância de que se revestem estas motivações na manutenção da vida individual e na perpetuação da espécie, a génese delas será congénita, correspondendo ao conceito de motivação instintiva.

Motivação é uma grandeza vectorial, pois define-se por uma direcção (necessidade, incentivo, finalidade) e por uma intensidade (*pulsão* ou impulso).

Como se acaba de ver, e contrariamente ao que admitem alguns adeptos da existência de uma única *pulsão* instintiva básica, são múltiplas as motivações humanas. Por isso, muitos psicólogos têm de isolar dentro desta multiplicidade aquelas que consideram básicas e das quais derivaria toda a infinidade das restantes.

Entre eles, citam-se Murray (1938), pelo valor histórico do seu sistema de vinte motivações humanas básicas, e Maslow (1970), pela grande aceitação universal que vem tendo a sua pirâmide de motivações humanas, em que as hierarquiza.

A grande aceitação universal que vem tendo a descrição das motivações humanas através da pirâmide de Maslow deve-se sem dúvida, ao facto de ela explicar de uma forma bem inteligível alguns fenómenos sociais e, por outro lado, ao poder constituir um roteiro prático, facilmente compreensível, para actuação em profissões implicando de forma muito significativa o relacionamento humano.

Ao sublinhar como motivações psíquicas as motivações de apreço, de posse e amor, a pirâmide de Maslow mostra que o Homem, desde que com as motivações físicas e de segurança satisfeitas, apresenta-se naturalmente motivado para conseguir património; assim, compreender-se-á que os regimes políticos totalitários que apenas admitam a propriedade social sejam mais bem aceites pelos povos com civilizações rudimentares, e em que o grande problema é conseguirem satisfazer as motivações físicas e de

segurança, do que entre as populações economicamente sólidas e com profundas raízes culturais.

O conhecimento da pirâmide de Maslow ajuda o médico no cotejo sintomatológico de uma dada situação clínica, porque não é dos sintomas que, em regra o doente se queixa; ele enumera as suas limitações, isto é, apresenta ao médico a listagem do que precisava de fazer (tinha necessidade de, estava motivado a), e não consegue, para manter o seu bem estar físico e psíquico e social. Cabe ao médico avaliar o nível hierárquico das motivações cuja não satisfação o doente não consciencializou, daí inferir quais as motivações que estarão por satisfazer no seu plano inconsciente e então depois transpor os dados obtidos para um quadro de sintomas que definam a entidade clínica.

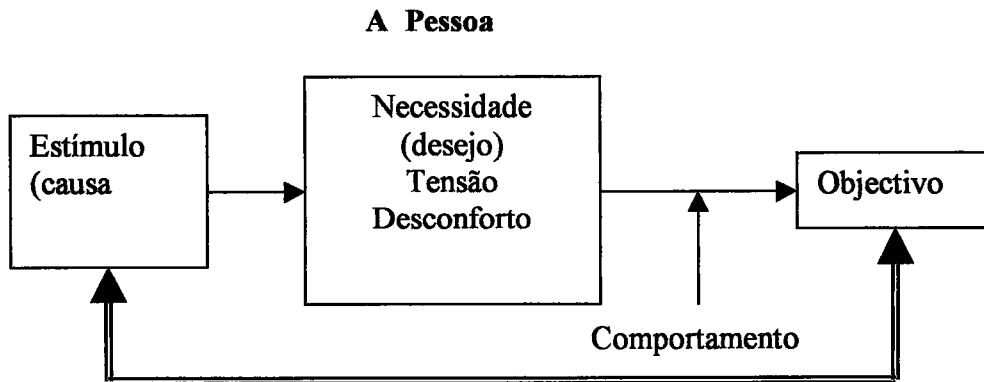
Citaram-se dois parágrafos, com outros tantos exemplos, da utilidade do sistema de motivações humanas de Maslow para a sistematização de actos profissionais a realizar quando estes actos impliquem de forma significativa o relacionamento humano. A sua utilidade, porém, evidencia-se em todas as profissões cujo modelo de actuação inclua a valorização de aspectos comportamentais normais, desviantes, ou mesmo patológicos.

Não é possível compreender o comportamento das pessoas sem um mínimo conhecimento da motivação do seu comportamento. É difícil definir exactamente o conceito de motivação, uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, **motivo** é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à acção pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Neste aspecto, a **motivação** está relacionada com o sistema de cognição.

Muitos autores (**Krech, D.; Crutchfield, R. S.; Ballachey, E. L.:** Individual in society. New York. McGraw-Hill;1962), explicam que “os actos de um ser humano são guiados pela sua cognição – pelo que ele pensa, acredita e prevê”. Mas, ao perguntar-se porque ele age desta forma, estamos entrando no domínio da motivação. E a resposta relativa à “motivação” é dada em termos de forças activas e impulsionadoras, traduzidas em palavras como “desejo” e “receio”; o indivíduo deseja poder, deseja status, receia o ostracismo social, receia as ameaças à sua auto estima. Além disso, a análise motivacional especifica determinada meta, para cujo atendimento o ser humano gasta energias.

Quadro n.º 27

**Modelo básico de motivação**



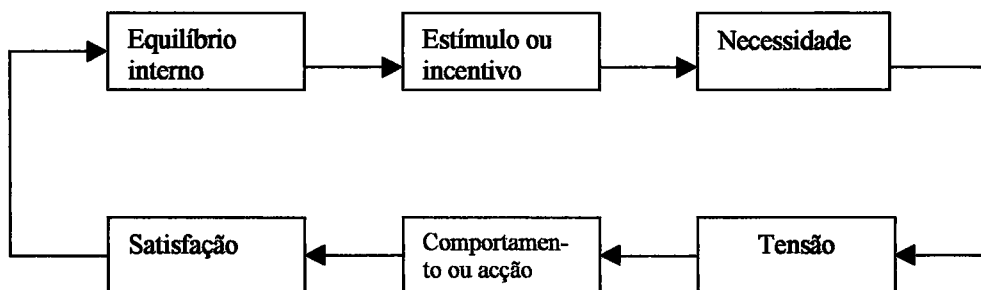
Fonte: Leavit, H. J.: Managerial psychology. 1964

Embora o modelo básico de motivação acima descrito (quadro n.º 27) seja o mesmo para todas as pessoas, o resultado poderá variar indefinidamente, pois depende da percepção do estímulo (que varia conforme a pessoa e na mesma pessoa, conforme o tempo), das necessidades (que também variam conforme a pessoa) e da cognição de cada pessoa. A motivação das pessoas depende basicamente destas três variáveis.

O ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca o comportamento. Todas as vezes que surge uma necessidade esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, provocando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. Este estado provoca no indivíduo um comportamento, ou uma acção, capaz de o aliviar da tensão, minorar o desconforto e o desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo satisfaz a sua necessidade e, portanto, deixará de estar sujeito à tensão por ela provocada. Satisfeita a necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior, à sua adaptação ao ambiente (quadro n.º 28).

Quadro n.º 28

**Ciclo motivacional**



Fonte: Leavit, H. J.: Managerial psychology. 1964

A satisfação de algumas necessidades é temporal e passageira, ou seja, a motivação humana é cíclica: O comportamento é quase um processo contínuo de resolução de problemas e de satisfação de necessidades, à medida que vão surgindo.

A satisfação não se pode definir unicamente em termos de fisiologia, embora esta lhe forneça a definição mínima. A satisfação é sem dúvida um estado do organismo humano.

#### 7.4.1. A cultura e a motivação

Quem quer que se proponha observar a realidade social começa por se encontrar perante uma série infinita de actos realizados por um grande número de indivíduos, isto é, *acontecimentos* que ocorrem, no tempo e no espaço, de modo irreversível: uma vez realizados, tais actos deixam de poder ser considerados como não tendo ocorrido. Tendemos imediatamente a interpretar estes actos, relacionando-os com significados que nos são familiares; se constatamos que certos indivíduos estão vestidos de uma determinada maneira, estabelecemos uma relação entre este facto e a sua profissão, a moda, a temperatura, etc.. Todavia, nem sempre os comportamentos por nós observados são facilmente compreensíveis. Poder-se-á tratar de actos individuais que só possam ser compreendidos em função dos motivos particulares que movem os próprios indivíduos e não se revelem imediatamente evidentes, como é o caso de alguém que seja movido por ideias ou valores que não partilhamos, por tradições culturais por nós ignoradas, por paixões ou emoções que nos são estranhas e assim sucessivamente.

Aquilo que nos interessa, principalmente, é trazer à evidência que a *acção* humana se transforma para nós num facto inteligível unicamente se a colocamos em relação com um *significado*, esteja relacionado com uma *intenção* ou com as *motivações* subjectivas, mais ou menos conscientes, da actuação de um actor social, ou surja integrado como referência a *modelos* ou *regras* culturais próprias do contexto social no qual se manifesta a acção. Todavia, uma primeira dificuldade advém do facto de nem sempre ser fácil estabelecer qual o significado a que o agir efectivamente se refere. É bastante difícil alcançar as motivações interiores das acções de um outro, isto porque, muito frequentemente, o próprio indivíduo nem sempre está consciente das razões que o conduzem. A relação especial que, no mundo social, vem estabelecer-se através da acção e do significado apresenta uma grande complexidade, porquanto no ser humano, mesmo não tendo desaparecido completamente o automatismo instintivo, este tem vindo notoriamente a enfraquecer e foi quase completamente substituído pelo impacto dos modelos e orientações culturais, que incidem profundamente sobre a psique dos indivíduos (necessidades, sensibilidade, conhecimento, emoções, etc.). (FRANCO CRESPI, 1997)

A ruptura da relação *imediate* com o próprio ser natural que caracteriza o indivíduo humano é representada pelo aparecimento da *consciência*. Ter consciência de si, quer dizer ter presente o nosso ser no mundo, mas também a nossa possibilidade de não ser, ou da morte. Perante a complexidade da realidade que nos circunda e da que a nossa experiência existencial integra, a cultura, fornecendo nas diferentes situações histórico-sociais uma série de explicações e representações, ou seja, de significados

*determinados*, cumpre uma função fundamental de *redução da complexidade*, ou seja, selecciona, a partir das infinitas possibilidades da acção e da experiência, alguns modelos de comportamento específicos que, no entanto, variam no tempo e no espaço. (FRANCO CRESPI, 1997)

No caso da acção humana não podemos, portanto, continuar a proceder a generalizações excessivas, dado haver situações em que a experiência dos indivíduos varia em conformidade com o tempo e o espaço e outras em função das vivências pessoais que presidiram à existência de cada um.

No seu livro *Teoria Scientifica della Cultura* (1944), o antropólogo inglês de origem polaca Bronislaw Malinowski (1884 - 1942) define cultura como «o todo integral que compõe os instrumentos e os bens de consumo, as castas constitutivas dos vários reagrupamentos sociais, as ideias, as artes, crenças e costumes» (Malinowski, 1944). Enquanto «todo coerente», a cultura encontra-se ligado à base biológica do ser humano e aos problemas que este encontra na sua relação com o ambiente natural. A busca da satisfação das próprias necessidades naturais passa através da mediação cultural e esta pode surgir explicada justamente em função de tais exigências.

A estrutura das necessidades humanas, segundo Malinowski, tem como base última a exigência da sobrevivência biológica, tanto do indivíduo como da espécie, que encontra expressão nos *imperativos biológicos primários*: nutrição, reprodução, higiene, protecção contra a intempérie, etc.. Tais imperativos encontram a sua satisfação através da organização cultural ou das instituições sociais, as quais, por sua vez, assumem a forma de organismos com as suas necessidades próprias, que Malinowski define como as *necessidades derivadas ou culturais*, produzidas pelo ambiente artificialmente construído pelo homem.

Do sistema cultural e social, pelo contrário, nascem os *imperativos instrumentais integradores*, ligados às actividades económicas de produção, às actividades sociais de controlo e de formação educativa, às actividades políticas necessárias para assegurar o funcionamento das instituições, etc.. As formas simbólicas são assim determinadas pelo *contexto pragmático*, e a sua função pode ser compreendida quer tendo em conta a estrutura das necessidades naturais, quer a das necessidades derivadas. Uma vez consolidadas, as regras culturais, segundo Malinowski, tornam-se tão prementes para o indivíduo quanto os mecanismos de tipo instintivo: «o afrouxamento da cooperação social ou da precisão simbólica comporta a destruição imediata ou, a longo prazo, o esgotamento no simples sentido biológico». (Malinowski, 1944)

O antropólogo inglês Alfred Radcliffe-Brown (1881 - 1955), atribui uma maior importância ao sistema social como tal. Ele mais do que o conceito de cultura, utiliza o conceito de estrutura social, que compreende tanto as relações sociais como as regras jurídicas, morais e religiosas próprias de um determinado contexto social. Nas pesquisas etnológicas que efectuou, interpretou univocamente a cultura como fenómeno dependente de uma base objectiva, representada neste caso pela estrutura social.

A crítica às posições rigidamente funcionalistas destes dois antropólogos culturais decorre principalmente do facto de eles terem pretendido estabelecer uma relação de causalidade demasiado estreita entre determinadas condições objectivas e as formas



culturais correspondentes, sem terem em consideração o princípio da equivalência funcional. De facto, com base neste princípio, evidencia-se que uma *mesma* necessidade biológica ou um *mesmo* imperativo do sistema social poderão encontrar satisfação em formas culturais *diversas*, enquanto necessidades ou imperativos sociais diversos poderão encontrar satisfação numa *mesma* forma cultura.

No *Verso una teoria generale dell'azione* (1951), Parsons (1902 - 1979) distingue três diferentes níveis: as expectativas pessoais podem ser do tipo *cognitivo*, orientadas para a *gratificação* e para a *estima*; as orientações culturais podem ser do tipo *cognitivo*, *apreciativo* (*appreciative*) e referentes a *valores*; a acção social pode ser *instrumental*, *expressiva* e *moral*. As relações entre os três sistemas são regulados pela possibilidade de alcançar uma correspondência entre necessidades pessoais, temas culturais e estruturas sistémicas institucionais. O sistema da personalidade estabelece com o sistema social uma relação baseada na busca de satisfação de determinadas necessidades e na disponibilidade para levar à prática determinados comportamentos requeridos pelo sistema social. Do ponto de vista do sistema social, o momento em que o sistema da personalidade e o sistema da cultura se encontram é representado pelo conceito de *papel*. Com efeito, o sistema social, para sobreviver e conservar a ordem que lhe é própria, necessita de que os actores ajam de modo funcional com vista à sua manutenção e, por conseguinte, o seu agir deve ser orientado com base em modelos que são fornecidos por agentes da cultura. O *papel* é, exactamente, um conjunto de modelos de comportamento (pai, sapateiro, bombeiro, etc.) que surge articulado por forma a satisfazer funções específicas no interior do sistema social enquanto tal. O sistema cultural define as expectativas de papel (*role-expectations*), que os actores levam à prática nas suas relações recíprocas, com base em orientações gerais de valor. (CRESPI, F.; 1997)

#### 7.4.2. Psicologia e motivação

Segundo a psicologia humana a motivação é um termo usado para descrever as forças que actuam sobre ou dentro de uma pessoa e que dão origem um comportamento. A palavra motivação é derivada do termo latino *motivus* ("uma causa"), que sugere as propriedades do processo envolvidas na psicologia motivacional. Para explicarem as mudanças do comportamento de indivíduos, os psicólogos recorreram ao estudo de forças de motivação. Por exemplo, o número de vezes que uma pessoa abra o frigorífico para procurar comida tende a aumentar, à medida que o número de horas desde a última refeição aumenta, isto, pode ser entendido invocando o conceito da motivação. Como o anterior exemplo sugere, a motivação não é, na maior parte dos casos, medida directamente mas sim, inferida como o resultado da reacção provocada por estímulos internos ou externos com o comportamento. É também importante compreender que a motivação é uma das variáveis da performance. Isto é, os efeitos das alterações na motivação são, muitas vezes, temporários. Um indivíduo, altamente motivado para executar uma determinada tarefa por causa de mudanças motivacionais, pode mais tarde demonstrar pouco interesse por aquela tarefa como o resultado de mudanças adicionais no comportamento.

Os motivos podem ser categorizados em primários ou básicos e secundários. Os motivos primários ou básicos são aqueles que são inatos aos animais e humanos, como por exemplo, a fome, a sede, o sexo e talvez a agressão e o medo. Os motivos

secundários são aqueles que se apreendem, e diferem de animal para animal e de pessoa para pessoa. Estes motivos são normalmente estudados a nível dos humanos e incluem entre outros, a capacidade de realização e o poder motivacional.

Os motivos têm também sido classificados muitas vezes como "*empurrões*" e "*puxões*". Os "*empurrões*" interessam-se pelas mudanças internas que activam estados específicos de motivação. Os "*puxões*" representam objectivos externos que influenciam o comportamento em relação a esses objectivos. A maior parte das motivações são uma combinação entre "*empurrões*" e "*puxões*". Por exemplo, a fome, é em parte o resultado de uma mudança interna na glucose do sangue ou nas reservas de gordura, mas, a motivação para comer é influenciada pela quantidade da comida disponível. Algumas comidas são mais apetecíveis que outras e exercem uma influência no comportamento de um sujeito em relação a elas. Deste modo, o comportamento é frequentemente uma combinação entre "*empurrões*" internos e "*puxões*" externos.

Processo similar ao dos mecanismo de controle fisiológicos da fome pensa-se que regula a motivação da sede e o comportamento sexual. No caso da sede, o desejo de beber parece ser iniciado pela perda de fluidos de dentro de células cerebrais especializadas conhecidas como osmoreceptores e também pela perda de líquidos na área externa das células, como por exemplo sangrar. Consequentemente, a sede, parece ser activada por mecanismo que controlam a integridade dos líquidos dentro e fora das células do corpo. Algumas células do hipotálamo parecem estar envolvidas no processo da motivação da sede.

### 7.4.3. Tendências do estudo da motivação

#### 7.4.3.1. *A aproximação nomotética versus ideográfica*

Ao longo do estudo da motivação alguns debates têm surgido e servido para marcar as posições dos investigadores em relação à motivação. Um dos muitos debates sobre o estudo da motivação preocupava-se com a pergunta "será melhor estudar grupos de indivíduos e tirar a partir daí conclusões gerais (aproximação nomotética) ou estudar o comportamento que faz o homem um ser único (aproximação ideográfica)?" Ambos os processos são relevantes para a compreensão dos processos motivacionais, a aproximação nomotética tem dominado a pesquisa motivacional.

#### 7.4.3.2. *Necessidades internas versus objectivos externos*

Outra dimensão ao longo da qual os debates têm rodado em torno é a questão: "Será a motivação o resultado primário de necessidades interiores ou de metas externas?". Esta dimensão descreve diferenças entre os "*empurrões*" e os "*puxões*". Investigadores acreditam que alguns estados da motivação são melhor classificados como internos "*empurrões*" enquanto que outros são o resultado de metas externas "*puxões*". Muitas situações do dia a dia são indubitavelmente um resultado da interacção entre necessidades internas e objectivos externos.

### 7.4.3.3. *Processos inatos versus processos adquiridos*

Um segundo debate entre investigadores tem como fulcro a influência que os processos inatos e os processos adquiridos têm sobre os processos motivacionais. Desde 1890 que este debate tem-se balançado de um extremo ao outro voltando sempre ao ponto de equilíbrio (o meio). Desde muito cedo que a motivação tem sido vista como inteiramente instintiva. Quando esta teoria foi questionada durante os anos 20, a ideia de que todo o comportamento é aprendido ultrapassou devastadoramente a aproximação instintiva. Desde os anos 60 e até hoje em dia, os investigadores dizem que a resposta ao imbróglio reside num balanço entre os processos inatos e adquiridos. Alguns motivos, nalgumas espécies, parecem ser completamente inatos, por exemplo, o comportamento das aves nos seus voos de migração. Outros motivos como a realização pessoal, estão mais ligadas com a aprendizagem. Alguns estados de motivação, como a timidez, parecem surgir de uma combinação entre a predisposição inata e um ambiente particular, onde a aprendizagem interage com a predisposição.

### 7.4.4. O Comportamento e a motivação

As contribuições filosóficas e fisiológicas contribuíram para a evolução da teoria da motivação desde o final do séc. XIX. Durante 1800 o dualismo de Decartes foi muitas vezes usado para distinguir a motivação animal da motivação humana. No final do séc. XIX, investigadores do comportamento como os psicólogos americanos William James e William McDougall começaram a enfatizar o componente instintivo do comportamento humano e a des-enfatizar o conceito de força de vontade, chegando em algumas situações a retirar este tema da discussão. Outros conhecedores, como o psicólogo americano John B. Watson, rejeitaram as teorias que tinham como base os instintos e a força de vontade e enfatizaram a importância da aprendizagem no comportamento. Segundo este grupo de intelectuais, o comportamento era uma reacção ou uma resposta (R) aos estímulos ambientais (S); subsequentemente a psicologia S-R ganhou popularidade, tornando-se a base para a escola do comportamento. Durante os anos 20, o conceito de instinto proposto por James e McDougall foi severamente criticado acabando por cair em infâmia. O comportamento dominava o pensamento dos investigadores motivacionais e um novo conceito motivacional, "*compelir*", uma teoria análoga ao comportamento S-R apareceu. O termo "*compelir*", foi inicialmente proposto pelo psicólogo americano Robert S. Woodworth, e foi mais tarde desenvolvido por Clark Hull, um psicólogo americano que designou a motivação como o resultado das mudanças biológicas internas, que eram por seu lado satisfeitas com obtenção de itens provenientes do ambiente. Assim, pensa-se que a motivação que nos leva a ter fome ocorre como o resultado de mudanças nas necessidades de energia interna causando a busca de comida no ambiente.

O comportamento dominou a pesquisa motivacional até aos anos 60, mas mesmo nos anos 20 e 30 haviam vozes discordantes. Investigadores como o psicólogo americano Edward C. Tolman e o psicólogo alemão Wolfgang Köhler rejeitavam o mecanismo psicológico S-R, e argumentaram a existência de um processo de informação mais activo nos homens e nos animais. Estes psicólogos cognitivos foram os primeiros de entre muitos investigadores a examinarem a motivação como o resultado da expectativa de eventos futuros, escolhas entre alternativas, e atribuições relativas a resultados. Por outras palavras, com o aparecimento de explicações cognitivas do comportamento

motivacional, tornou-se possível argumentar que o comportamento era por vezes propositado. A aproximação cognitiva tem-se provado efectiva na análise de vários tipos de motivação, entre eles o comportamento de realização, motivação de dissonância e auto-actualização.

A aproximação do comportamento à motivação tenta explicar como se apreendem os estímulos e como as forças interiores e os objectivos externos interagem com a aprendizagem do comportamento. Os cientistas que tentaram explicar o processo de aprendizagem tomaram uma posição muito mais aberta relativamente ao estudo da motivação do que os investigadores que se baseiam na aproximação biológica. Estes investigadores consideraram que a motivação é um dos, muitos factores que afectam o comportamento de um indivíduo. Assim, uma teoria importante tem sempre em conta o papel da aprendizagem e da motivação na determinação de comportamentos. Dentro da teoria da relação comportamento - motivação, há que ter em conta três conceitos: **iniciativa, motivos de aprendizagem e incentivos.**

#### ***7.4.4.1. A motivação na aprendizagem***

Pensa-se que a motivação é essencial para a aprendizagem ter lugar. No entanto, existem teorias que revertem para o contrário, dizendo que a motivação pouco ou nada contribui para o processo de aprendizagem e que somente tende a estimular o processo de especialização.

#### ***7.4.4.2. Motivação e performance***

A aprendizagem foi definida, em cima, como o resultado da alteração de um potencial comportamento. A realização desse potencial parece estar relacionada com o nível de motivação do aprendiz. É de esperar que um pupilo que sabe todos os nomes dos membros do Parlamento Europeu os recite com uma certa energia sob a forma de incentivo (recompensa ou castigo). Pensa-se que os incentivos aumentem os níveis de motivação.

Os incentivos são em grande parte responsáveis por fortificar a performance, até a um certo ponto; no entanto, alguns estudos demonstram, que quando a motivação é demasiado intensa, há uma quebra na performance. Com base nessas informações cientistas concluíram que o efeito da iniciativa no desempenho segue o curso de uma parábola invertida, isto é, ajuda o desempenho até a um certo ponto e a partir de aí impede-o.

Grandes aumentos na motivação também afectam a qualidade do desempenho, pela introdução de novos comportamentos que são caracterizados como ineficientes. Um estudante pode estar de tal forma incentivado para tirar uma boa nota no exame, que a sua tensão, medo de não alcançar o objectivo, e o seu desconforto psicológico e fisiológico interferem com a sua performance.

#### ***7.4.4.3. Motivação e aprendizagem***

Demonstrar que a motivação afecta a performance daquilo que já foi aprendido não é o mesmo que demonstrar os seus efeitos no processo de aprendizagem. Para que isto

acontecesse era preciso que a aprendizagem se desse sob a forma de diferentes níveis de motivação e fosse avaliada tendo em conta os mesmos níveis de incentivos (isto é somente para controlar os efeitos da motivação no desempenho). Na verdade, as experiências melhor controladas deste tipo demonstram efeitos de aprendizagem sob a influência de diversos níveis de motivação.

A troca constante de perspectivas e a pesquisa sobre a motivação tem consumado o facto de que uma só teoria sobre a motivação não está ao nosso alcance, e que somente alcançamos pequenas teorias que explicam motivos específicos ou aspectos específicos da motivação em determinadas circunstâncias. Estas micro teorias da motivação são convenientemente categorizadas em três grandes áreas: biologia, comportamento e explicações cognitivas.

#### **7.4.5. Teorias da Motivação**

##### **7.4.5.1. Sumário**

A motivação faz parte do programa de várias ciências. Uma das ciências interessadas no estudo da motivação é a fisiologia que recorre a instrumentos como o electroencefalograma para observar actividade cerebral. O estudo de estímulos químicos e eléctricos do cérebro e o estudo de lesões cerebrais nas quais uma parte do cérebro é destruído (normalmente a de animais de laboratório), são métodos correntes usados pela fisiologia no estudo de estímulos. Estudos fisiológicos utilizando cobaias demonstram a importância de determinadas estruturas cerebrais no controlo de certos estímulos, como por exemplo: fome, sede, sexo e medo.

A motivação também pode ser estudada a nível psicológico individual. Esta análise tenta compreender porque é que as pessoas reagem de uma determinada maneira a um certo estímulo e tendem a generalizar esses casos. Através de estudos realizados, verificou-se que quer a mulher quer o homem passam por uma série de fases identificáveis de estimulação durante o comportamento que conduz e culmina em relações sexuais. O resultado deste estudo pode ser generalizado.

Muitos psicólogos sociais crêem que a motivação de um indivíduo é muitas vezes influenciada pela presença de outras pessoas. Por exemplo, professor e aluno reagem de uma maneira previsível a situações que têm lugar dentro da sala de aula. No entanto, estes comportamentos são completamente diferentes daqueles que eles têm fora da sala de aula. Esta diferença de comportamento verifica-se sobretudo quando se tratam de estudos de conformidade, obediência e ajuda.

A motivação é muitas vezes vista de um ponto mais filosófico. A aproximação filosófica à motivação varia de filósofo para filósofo já que cada um deles descreve motivação de acordo com as suas crenças. Muitos filósofos como Sigmund Freud descrevem motivação como sendo uma fase na vida do "eu" a ser evitada. Outros filósofos vêem a motivação como uma experiência positiva. Segundo estes filósofos, a motivação pode conduzir a comportamentos que levam a aumentar a motivação futura. O conceito de auto-actualização do psicólogo Americano Abraham Maslow pode ser entendido neste conteúdo.

Em termos gerais, as teorias da motivação dividem-se em duas categorias: teorias de conteúdo, que se centram nas necessidades e objectivos do indivíduo, e teorias de processo, que se preocupam mais com a forma como as pessoas se comportam e porque se comportam de determinada forma.

#### **7.4.5.2. Paradigma da escolha cognitiva**

##### **7.4.5.2.1. Motivação Cognitiva**

Teorias sobre a motivação cognitiva assumem que o comportamento é o resultado directo do processo de activação e interpretação de informação. A motivação não é vista como um processo mecânico ou inato mas sim como um conjunto de comportamentos persistentes baseados na informação disponível. Expectativas baseadas em experiências passadas, servem para fomentar comportamentos directos em relação aos objectivos individuais de cada sujeito.

Os conceitos importantes da teoria da motivação cognitiva incluem a teoria da expectativa e valor, a teoria da atribuição, a dissonância cognitiva, a auto-percepção e a auto-actualização.

##### **7.4.5.2.2. Teoria da auto-percepção**

As aproximações cognitivas à motivação estão longe de ser um desafio. Uma aproximação alternativa, conhecida como a teoria da auto-percepção, prediz que os indivíduos fazem uma melhor análise do seu comportamento do que um observador externo o faria, fazendo consequentemente uma avaliação do porque é que são motivados para fazer aquilo que fazem. Assim, por exemplo, a teoria da auto percepção sugere que uma pessoa, ao observar o seu próprio comportamento, estima o desempenho envolvido e decide se a iniciação é a adequada ou não. A teoria da dissonância e a teoria da auto percepção não são mutuamente exclusivas; vários estudos demonstram que ambos os processos podem e ocorrem mas em situações diferentes.

#### **7.4.5.3. Paradigma da auto regulação**

##### **7.4.5.3.1. Motivação e auto-regulação**

Nestas teorias o enfoque centra-se nas determinantes e nas consequências dos processos de mudança de comportamentos, diferentemente dos processos que determinam a escolha de objectivos. Por outro lado, têm uma perspectiva ampla na explicação dos comportamentos, uma vez que o comportamento é visto não só em termos de processo de auto-regulação, mas também na perspectiva dos processos cognitivos dos sujeitos.

##### **7.4.5.3.2. Teoria da auto regulação**

A teoria da auto regulação baseia-se nos princípios do controlo cibernético e refere-se ao *feedback* negativo (redução de uma discrepância), no qual a comparação entre o padrão e a performance percebida (*inputs*) resulta em comportamentos e cognição (*outputs*) direccionados para a redução da discrepância entre o standard e a situação actual (Carver, C. S. & Scheier, M. F.; 1981).

Estes autores sugerem que o comportamento humano é um contínuo processo em direcção a várias espécies de objectivos e que este movimento ocorre através de um processo de *feedback* de controlo. Este será um sistema de auto regulação, um sistema de orientação interno que está na base do comportamento humano. Para que a auto regulação se opere, os indivíduos têm de prestar atenção ao seu comportamento, de forma a obterem *inputs* para o processo de regulação. Por sua vez, os processos de auto regulação são uma resposta pronta quando a discrepância entre o *standard* ou objectivo e o desempenho é detectado.

Nesta teorização a cognição é um elemento fundamental nos fenómenos motivacionais. As comparações indicando ao indivíduo uma falta de equilíbrio entre as respostas cognitivas e comportamentais levam à tentativa de redução da discrepância.

As discrepâncias entre objectivos e performance produzem uma ou mais das seguintes respostas básicas:

- 1 – Adere ao standard e desenvolve um grande esforço para realizar as tarefas;
- 2 – diminui o standard e continua a exercer esforço;
- 3 – termina o ciclo de auto regulação afastando-se da tarefa

Quadro n.º 29

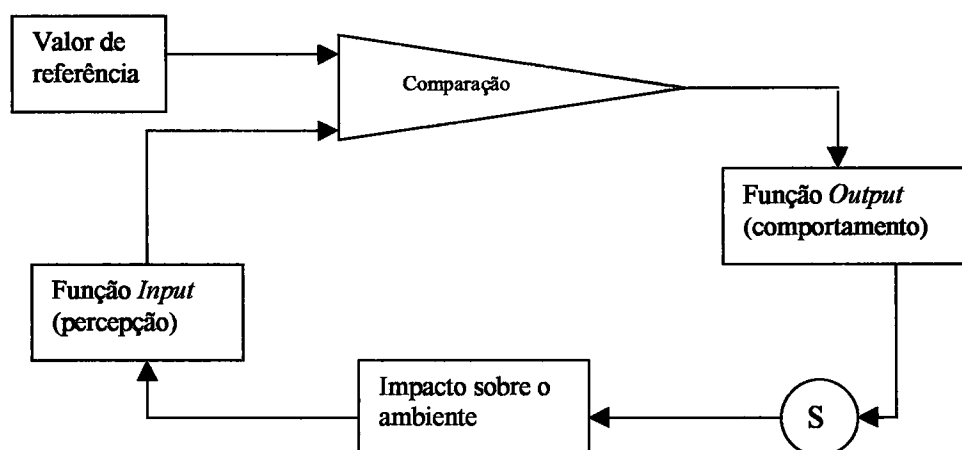


Diagrama esquemático do processo de feedback de redução da discrepância  
(In Carver, S. C. & Scheier, M. F., 1990)

#### 7.4.5.3.3. Teoria goal-setting

Uma das mais importantes contribuições para o estudo tem sido dada por Edwin A. Locke, o qual tem vindo a estudar a motivação como técnica de gestão da motivação.

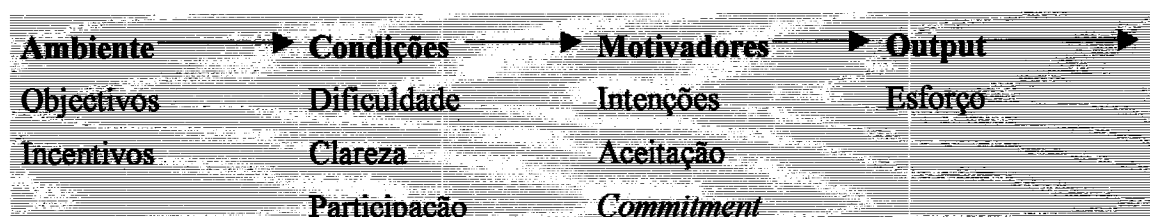
A noção de objectivo é o constructo central da teoria. Para Locke um objectivo é o mais potente determinante da acção. Segundo o autor, os objectivos individuais proporcionam o mecanismo individual através do qual os estados motivacionais se transformam em acção.

Na sua formulação a teoria *goal setting* é simples: a determinação de objectivos específicos e que as pessoas acreditem que são susceptíveis de serem alcançados proporciona-lhes um benefício, tangível ou psicológico.

Os objectivos são metas fixadas para o desempenho, as quais servem para alocar os recursos (dinheiro, recursos humanos, energia, etc.) e em que se espera das pessoas um comportamento consonante com os mesmos.

A fixação de objectivos determina um estado de tensão interna que só se atenua quando e à medida que vão sendo alcançados. Os indivíduos comparam as suas capacidades e competências com os seus resultados e experimentam ou não um estado de auto eficácia.

O processo de fixação de objectivos é um importante factor motivacional quando existe aceitação dos objectivos. Estes são metas que os indivíduos devem ter consciência que têm que alcançar (*intentions or conscious goals*), com um determinado padrão de desempenho (*task goals*), em que os objectivos da tarefa se tornam um objectivo consciente ou intenção (*goal acceptance*), exigindo estes um determinado esforço (*goal commitment*), o qual é ou não recompensado. Com efeito, os objectivos devem ser não só compreendidos mas também aceites, especialmente se são difíceis de alcançar. (Neves, A. L.; 1998)



Teoria goal setting . (In Mitchell, T. R., 1982)

#### 7.4.5.3.4. Teoria da expectativa e valor

De acordo com a teoria da expectativa e valor, o comportamento de um indivíduo, é uma função das expectativas que um tem e, do valor do objectivo a ser alcançado (expresso:  $C = f [EV]$  ). Esta aproximação permite que quando, mais de um, comportamento possa ser aceitável, numa determinada situação, o comportamento escolhido seja aquele que mais hipóteses tem de alcançar o sucesso. A teoria da expectativa e valor tem sido provado útil na explicação do comportamento social, da motivação de realização e da motivação no trabalho.



A realização de uma pessoa foi inicialmente considerada uma das principais fontes de motivação de um indivíduo, pelo psicólogo alemão Henry Murray no final dos anos 30. Embora Murray tenha identificado a motivação de realização como importante no comportamento de muitas pessoas, foram os psicólogos americanos David McClelland e John Atkinson quem descobriram um modo de medir diferenças em motivação de realização. Estes investigadores usaram, para medir diferenças em motivação de realização, o "Thematic Apperception Test" (TAT) de Murray, que consiste num conjunto de imagens ambíguas sobre as quais as pessoas têm que escrever uma história (para averiguação das características da personalidade da pessoa). Utilizando uma técnica conhecida como análise de conteúdo, a avaliação das histórias era baseada na capacidade de imaginação. Fundamentada por um corpo de pesquisa significativo, foi concebido um modelo teórico que se baseia nos conceitos de expectativa e valor do objectivo a alcançar.

O modelo expectativa/valor do conhecimento da motivação propõem que a tendência global para alcançar um determinado alvo, numa situação particular depende de dois motivos estáveis - um motivo para o sucesso e um motivo para evitar o fracasso - e a avaliação subjectiva da probabilidade de sucesso nessa situação. Quando um indivíduo alcança a idade adulta o motivo de sucesso é visto como uma característica fixa da personalidade dessa mesma pessoa. Pensa-se que a causa do sucesso de uma pessoa, é o resultado da aglomeração de experiências passadas, onde se verificou o sucesso do sujeito. Consequentemente, um sujeito que tenha tido, na maior parte dos casos, experiências prósperas no passado, consegue alcançar sem obstáculos aquilo que se propõe. Também o motivo para evitar o fracasso é relativamente estável quando uma pessoa atinge a idade adulta, e representa a acumulação das situações onde o insucesso se verificou. Assim, muitos são aqueles, que defendem que o fracasso na maior parte das situações conduz ao desenvolvimento de um motivo para não voltar a falhar.

Uma vez que todos nós já experimentámos o fracasso e o sucesso, a teoria generaliza dizendo que cada pessoa tem um grau diferente de motivação para o sucesso e de motivação para evitar o fracasso. Estas duas motivações são opostas uma à outra e, como resultado, a diferença entre o vínculo que as separa irá determinar se um indivíduo é ou não um "realizador". Pessoas como uma motivação alta para o sucesso e uma motivação baixa para o insucesso são capazes de conseguir aquilo que pretendem, e por outro lado, aqueles que possuem uma tendência para o insucesso e não acreditam no sucesso irão tentar não estabelecer metas.

Esta teoria também analisa a probabilidade de sucesso numa determinada situação. A teoria prediz que as pessoas altamente motivadas para o sucesso tendem a escolher situações de realização que eles consideram relativamente difíceis, enquanto que as pessoas altamente motivadas para evitar o fracasso tendem a escolher tarefas que eles julgam ser ou muito fáceis ou extremamente difíceis. As escolhas feitas por pessoas altamente motivadas para alcançar o sucesso ou evitar o fracasso diferenciam-se por causa do valor que cada uma delas atribuí às palavras fácil, moderado e difícil objectivo. O modelo augura matematicamente que o estabelecimento de metas que requerem um esforço moderado para alcançar são as que têm mais valor para pessoas altamente motivadas para o sucesso. Isto é, pessoas altamente bem sucedidas querem alcançar metas que tenham um grau de dificuldade que lhes permite ser reconhecidas, mas não

tão difíceis que não as possam realizar, nem tão fáceis que não vale a pena perder o tempo com elas. Indivíduos cuja motivação consiste em evitar o fracasso acreditam que não têm hipóteses de vir algum dia a ter sucesso, por esta razão os teóricos pensam que eles iriam preferir a realização de tarefas fáceis ou tarefas tão difíceis que a mínima ridicularização iria fazer com que eles falhassem.

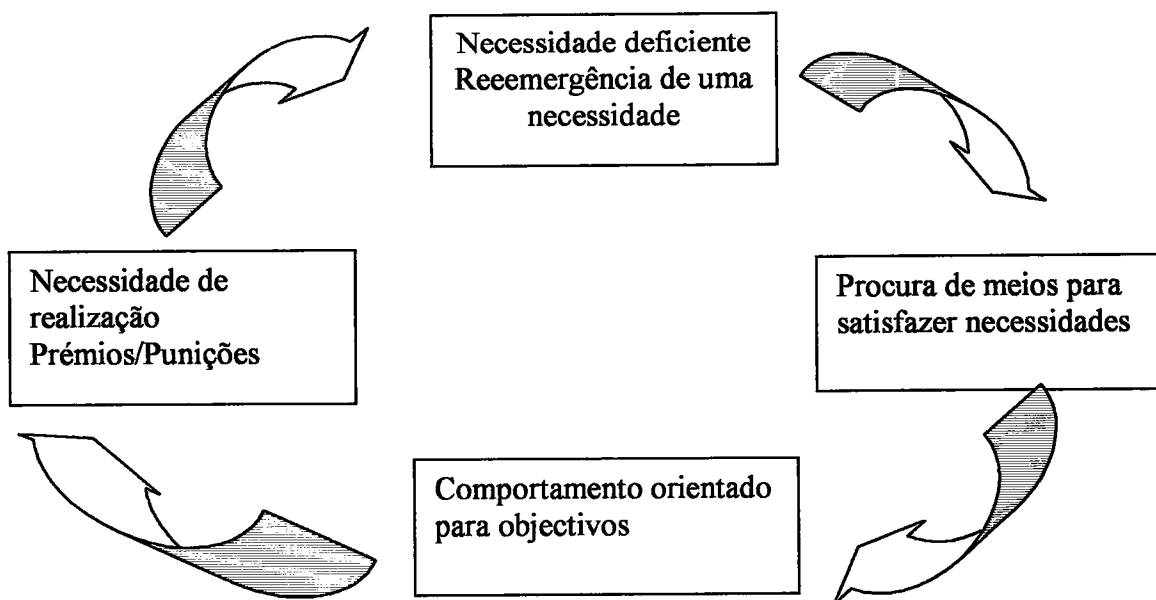
Tentativas para explicar estes acontecimentos têm-se encontrado com resultados diferentes, provenientes de diferentes estudos. Alguns estudos têm demonstrado que pessoas altamente motivadas para o sucesso escolhem tarefas de uma dificuldade razoável, enquanto que outros estudos obtiveram resultados discrepantes. Indivíduos cuja motivação consiste em evitar o insucesso escolhem tarefas de resolução fácil, como os teóricos diziam, mas, na maior parte dos casos não escolhem tarefas muito difíceis como alguns psicólogos tinham predito. Para terminar, muita pesquisa permanece por fazer antes de que o precisão do modelo em profetizar o comportamento de realização possa ser julgado.

#### 7.4.5.4. Paradigma das necessidades - motivos - valores

Este paradigma coloca o ênfase nas necessidades, motivos e valores que são determinantes no comportamento. As diferenças individuais, assim como a possibilidade da activação desses determinantes explicam a variedade de comportamentos individuais.

Quadro n.º 30

#### Relação entra necessidades e comportamento motivado



Fonte: Cherrington, D. J., 1989)

#### 7.4.5.4.1. F. W. TAYLOR e a gestão científica

F.W. Taylor foi um dos maiores expoentes da “gestão científica”. Este método concentra-se em tornar o trabalho o mais eficiente possível através de métodos laborais bem definidos. Divisão do trabalho e avaliações de rendimento. As funções são divididas nas suas diferentes componentes, avaliadas através de técnicas de estudo do trabalho e recompensadas segundo a produtividade. Segundo este método, a motivação decorre de incentivos financeiros alcançáveis em função dos objectivos de output atingidos.

O principal problema deste método é ele funcionar no pressuposto de que o dinheiro é o principal motivador. Contudo, este aspecto difere de pessoa para pessoa e de emprego para emprego. A outra questão que deve ser considerada é o dinheiro, em si mesmo, é apenas um meio para atingir um fim. O seu valor resulta de proporcionar maior qualidade de vida ou “status” mais elevado dentro e fora da organização.

A teoria de gestão científica de F.W. Taylor é, em parte, muito válida. Sem dúvida que um nível adequado de incentivos financeiros às pessoas que exercem funções de produção conduz, em princípio, a maior esforço e produtividade. Porém, há que ter o cuidado de assegurar que não ocorre deterioração da qualidade. Porém, embora o dinheiro possa ser um incentivo para algumas categorias de pessoas, não terá a mesma influência em indivíduos cujo trabalho seja avaliado em outputs. Nestes casos o dinheiro constituirá, eventualmente, um incentivo a curto prazo mas não a longo.

#### 7.4.5.4.2. A teoria de Motivação – Higiene de HERZBERG (1959)

A partir de 1933 apareceu a escola **Psico Sociológica** com base nos trabalhos de MAYO e da sua equipa, e que sem pôr em causa o Taylorismo e o seu *HOMO ECONOMICUS* veio acrescentar um certo número de vantagens e de condições (a componente humana não cessará de ser considerada dos mais diversos ângulos e sujeita a intervenções internas e externas que aumentaram a eficácia das relações humanas).

Nos finais dos anos 50 desenvolve-se e começa a impor-se uma nova corrente (Escola do desenvolvimento - 1959) centrada numa nova visão da importância do trabalho. HERZBERG e os seus discípulos vão mais além do que retomar como valor o trabalho. Eles partem para a ideia do enriquecimento individual das tarefas centrando-se na personalidade do trabalhador. Os factores de **Motivação** no trabalho não dependiam de factores extrínsecos ao trabalho (job context) como o salário e organização do trabalho, mas de factores intrínsecos (job content), como a natureza das tarefas ou provas de reconhecimento. Os factores extrínsecos podem ser ainda maiores fontes de insatisfação e os intrínsecos ou "motivadores" podem produzir apenas satisfação. Mas em lugar de destronar o movimento das relações humanas, iniciado por MAYO e teorizado nos princípios dos anos 60 por E.MILES apenas a completa com a teoria das necessidades

do homem no trabalho, necessidades que serão divididas em cinco planos por outro investigador - MASLOW -, **fisiológicas, segurança, social, satisfação e estima.**

Herzberg postula que existem alguns factores que, pela sua ausência, causam insatisfação, e que são distintos de outros factores que encorajam maior esforço e melhor desempenho. Classificou os primeiros como factores “higiénicos” e os segundos como “motivadores” (quadro n.º 31).

Quadro n.º 31

<b>Factores higiénicos</b>	<b>Factores motivadores</b>
Política e administração da empresa	Realização
Supervisão	Reconhecimento
Salário	Natureza do trabalho
Relações interpessoais	Responsabilidade
Condições de trabalho	Progressão

A teoria de Herzberg defende que os factores higiénicos não motivam o pessoal, mas se não forem considerados satisfatórios, por exemplo, porque os salários não são suficientemente elevados ou as condições de trabalho não são agradáveis, podem constituir fontes importantes de insatisfação potencial. Os factores motivadores, por outro lado, são aqueles que encorajam um melhor desempenho e trabalho de melhor qualidade. As perspectivas de progressão, por exemplo, podem fazer uma pessoa trabalhar mais, enquanto que a falta de qualquer perspectiva pode não ser suficiente para uma pessoa não se despedir.

De acordo com esta teoria a remuneração não é considerada um factor motivador. Se o dinheiro é ou não motivador, é uma questão em aberto. A verdade, provavelmente, é que ele motiva determinadas pessoas em determinadas alturas. Contudo, em muitos casos não é o dinheiro que levará as pessoas a um melhor desempenho, mas sim os factores motivadores identificados por Herzberg. Deve também considerar-se que algumas pessoas podem confundir dinheiro com reconhecimento.

#### *7.4.5.4.3. Teoria de Maslow*

MASLOW apresentou uma teoria da motivação segundo a qual as necessidades humanas (o homem é um animal carênciado de necessidades complexas e diferenciadas) estão **organizadas** e dispostas em níveis, numa **hierarquia de importância e premência**. Esta ideia de hierarquia pode ser apresentada graficamente sob a forma de uma pirâmide, na base da qual estão as necessidades mais baixas (fisiológicas) e no topo as mais elevadas (auto-realização) (quadro n.º 32). Estas necessidades orientam e dinamizam o comportamento humano em direcção a certos objectivos pessoais.

1 – **Necessidades fisiológicas:** constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas. São as necessidades inatas, como a necessidade de alimentação (fome, sede), de sono e repouso (cansaço), de abrigo (contra o frio e o calor), ou desejo sexual (reprodução da espécie). São também denominadas necessidades biológicas ou básicas e exigem satisfação cíclica e reiterada a fim de garantir a sobrevivência do indivíduo. Orientam a vida humana desde o momento do nascimento. São portanto as necessidades relacionadas com a própria subsistência e existência do indivíduo. Embora comuns a todas as pessoas, elas requerem diferentes gradações individuais para a sua satisfação. A sua principal característica é a premência: quando alguma dessas necessidades não está satisfeita, ela domina a direcção do comportamento da pessoa.

2 – **Necessidades de segurança:** constituem o segundo nível das necessidades humanas. Levam as pessoas a proteger-se de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstracto. A busca de protecção contra a ameaça ou privação, a fuga ao perigo de instabilidade, a busca de um mundo ordenado e previsível são manifestações típicas destas necessidades. Surgem no comportamento humano quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. As necessidades de segurança têm uma grande importância, uma vez que na vida organizacional as pessoas têm uma relação de dependência com a organização e onde as acções arbitrarias das gerências ou as decisões inconsistentes e incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança nas pessoas quanto à sua permanência no trabalho.

3 – **Necessidades sociais:** são as necessidades relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto a outras pessoas. São as necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte dos colegas, de troca de amizade, de afecto e de amor. Surgem no comportamento quando as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) se encontram relativamente satisfeitas. Quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, a pessoa torna-se resistente, antagónica e hostil em relação ao ambiente que o rodeia. A frustração destas necessidades conduz geralmente à falta de adaptação social e à solidão.

4- **Necessidades de estima:** são as necessidades relacionadas com a maneira pela qual a pessoa se vê e se avalia, isto é, com a auto-avaliação e a auto-estima. Envolvem a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social, de reconhecimento social, de status, prestígio, reputação e consideração. A satisfação destas necessidades conduz a sentimentos de autoconfiança, valor, força, prestígio, poder, capacidade e utilidade. A sua frustração pode conduzir a sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência e desamparo, os quais, por sua vez, podem levar ao desânimo ou a actividades compensatórias.

5 – **Necessidades de auto-realização**: são as necessidades humanas mais elevadas e que se encontram no topo da hierarquia. São as necessidades que levam cada pessoa a tentar realizar o seu próprio potencial e a desenvolver-se continuamente ao longo da sua vida. Esta tendência expressa-se pelo impulso da pessoa atingir o cume das suas possibilidades. As necessidades de auto-realização estão relacionadas com a autonomia, autocontrolo, competência e plena realização daquilo que cada pessoa tem de potencial e de virtual, da utilização plena dos talentos individuais. Enquanto que as quatro necessidades anteriores podem ser satisfeitas por recompensas externas (extrínsecas) à pessoa e que têm uma realidade concreta (como comida, dinheiro, amizades, etc.), as necessidades de auto-realização somente podem ser satisfeitas por recompensas que são dadas intrinsecamente pelas pessoas a si próprias (como o sentimento de realização) e que não são observáveis nem controláveis por outros. Por outro lado, as demais necessidades, enquanto satisfeitas, não motivam o comportamento; a necessidade de auto-realização pode ser insaciável, no sentido de que, quanto mais a pessoa obtém recompensas que a satisfaçam, mais importante ela se torna e mais ainda a pessoa desejará satisfazei-la. Não importa o satisfeita que a pessoa esteja, pois ela quererá sempre mais.

Quadro n.º 32



Necessidades humanas básicas

*Adaptado da hierarquia das necessidades de MASLOW*

As necessidades menos prementes são minimizadas, esquecidas ou mesmo negadas. Mas, **assim que uma necessidade é satisfeita** - e satisfação no trabalho é quando o trabalhador percebe ou sente que aquilo que recebe é justo e está de acordo com aquilo que esperava obter - no seu todo ou em parte, **logo surge outra em seu lugar**, dominando o consciente e servindo como barómetro do comportamento, dentro de um **processo contínuo que não tem fim**, desde o nascimento até à morte das pessoas. É necessário o conhecimento das necessidades humanas, para uma melhor compreensão do comportamento humano e utilizar a sua motivação - é a força que leva o indivíduo a agir de uma determinada maneira... - como poderoso meio para melhorar a qualidade de vida no local de trabalho.

Embora a hierarquia de necessidades de Maslow seja muito citada e seja de compreensão intuitiva, tem um valor limitado no que respeita a apoiar os gestores na motivação do pessoal. Isto porque:

1 - Os itens de hierarquia diferem, quanto à sua importância relativa, consoante os indivíduos; nem todos desejam a auto realização e alguns contentam-se perfeitamente com um emprego que lhe proporcione um bom nível de vida e relativa segurança, embora com poucas oportunidades de aperfeiçoamento individual.

2 – Alguns aspectos do emprego podem satisfazer ao mesmo tempo diferentes tipos de necessidade.

3 – A fim de aplicar a teoria numa organização, os gestores teriam de saber claramente qual a posição de uma pessoa na hierarquia, e mesmo assim é improvável que existisse flexibilidade suficiente, no seio da organização, para permitir atribuir as recompensas adequadas às necessidades dessa pessoa.

4 – O método pressupõe que satisfazer as necessidades mencionadas resultaria em maior motivação e melhor desempenho, o que não é necessariamente o caso.

Por conseguinte, embora a teoria de Maslow proporcione um enquadramento útil, não ajuda grandemente os gestores a definir políticas para motivar o pessoal.

#### *7.4.5.4.4. A teoria ERG de ALDERFER*

Alderfer redefiniu a hierarquia de Maslow em três grupos, descritos como **existência, relacionamento e crescimento** (Existence, Relatedness e Growth, ERG).

1 – Necessidades de existência, são as que se referem aos suportes de existência humana e correspondem às necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow.

2 – Necessidades de relacionamento, que se referem às relações sociais e pessoais.

3 – Necessidades de crescimento, que se referem ao aperfeiçoamento do potencial individual e se relacionam com a necessidade de reconhecimento e de auto actualização de Maslow.

Segundo a teoria de ERG todas estas necessidades podem coexistir ao mesmo tempo. Se uma necessidade não puder ser satisfeita, a pessoa passará a outro nível. Se o emprego não proporciona oportunidades de auto aperfeiçoamento, deve ser dada atenção a outros aspectos, como melhores remunerações e regalias, ou actividades sociais.

## 7.5.4.4.5. A teoria X e a teoria Y de McGregor

De acordo com a teoria de McGregor, os gestores da teoria X consideram os empregados como sendo indolentes e têm, por isso, tendência a usar a técnica “do pau e da cenoura”, enquanto os gestores da teoria Y assumem que o trabalho é tão natural como o repouso ou a distração, e que as pessoas estão basicamente inclinadas a trabalhar muito e bem (quadro n.º 33).

Quadro n.º 33

Teoria “X”	Teoria “Y”
1 – Os seres humanos não gostam do trabalho e evitam-no, sempre que puderem.	1 – O trabalho pode ser uma fonte de satisfação ou de sofrimento, dependendo das condições.
2 – Toda a organização tem objectivos e, para atingi-los, as pessoas que nela trabalham devem ser compelidas, controladas e mesmo ameaçadas com punições, para que os seus esforços sejam orientados para aqueles objectivos.	2 – O controle externo e as ameaças de punição não são os únicos meios de estimular e dirigir esforços. As pessoas podem ter autocontrole e auto dirigir-se, desde que convencidas e comprometidas.
3 – As pessoas, em geral, preferem ser dirigidas a dirigir.	3 – As recompensas no trabalho estão ligadas a compromissos assumidos.
4 – As pessoas, em geral, procuram evitar as responsabilidades.	4 – As pessoas podem aprender a aceitar e assumir responsabilidades.
5 – As pessoas médias têm pouca ambição.	5 – A imaginação, a criatividade e a engenhosidade são encontradas frequentemente nas pessoas.
6 – As pessoas preocupam-se, acima de tudo, com a própria segurança e bem estar.	6 – O potencial intelectual do ser humano médio está longe de ser totalmente utilizado.

Recentemente, OUCHI (1982), publicou um livro (**Teoria Z: como as empresas podem enfrentar o desafio japonês**. S. Paulo: Fundo Educativo Brasileiro), em que mostra que a produtividade no Japão é muito mais uma questão de administração de pessoas do que de tecnologia, muito mais de gestão de recursos humanos fundamentado em filosofia e cultura organizacionais adequados do que de abordagens tradicionais fundamentadas na organização. A teoria **Z** realça o senso da **responsabilidade comunitária** como base para a cultura organizacional. Assim, a produtividade é uma questão de *organização social*: a maior produtividade não virá através de um trabalho mais intenso, mas de uma visão cooperativa associada à confiança.



#### 7.4.5.5. *Satisfação profissional*

Entre satisfação e motivação não existe uma relação causal. A noção que "um empregado satisfeito é um empregado produtivo" foi durante muito tempo uma forte convicção na área da gestão, mas não corresponde à realidade. A satisfação organizacional é fundamentalmente uma medida de qualidade de vida no trabalho (Lawler, E. E., 1973) e tem a ver com estados emocionais, sendo uma resposta afectiva resultante das experiências dos sujeitos em relação ao trabalho, ao passo que a motivação é um processo em que se entra em linha de conta com factores de ordem cognitiva.

A satisfação pode ser encarada de uma forma global ou avaliada apenas sobre aspectos específicos (*facetras*). Entre as *facetras* podem distinguir-se os eventos (condições de trabalho) dos agentes (pessoas). Algumas *facetras* da satisfação no trabalho possuem maior ou menor importância consoante os indivíduos e o respectivo processo de comparação intra e interpessoal. Para algumas pessoas, as remunerações podem ser o aspecto mais relevante, ao passo que para outras, as condições de trabalho assumem um papel mais relevante.

##### 7.4.5.5.1. *Teoria da expectativa - Satisfação profissional-*

Lawler III encontrou fortes evidências de que o dinheiro pode motivar não apenas o desempenho, mas também outros tipos de comportamento, como o companheirismo e a dedicação à organização.

Lawler III conclui que existem duas bases sólidas para a sua teoria:

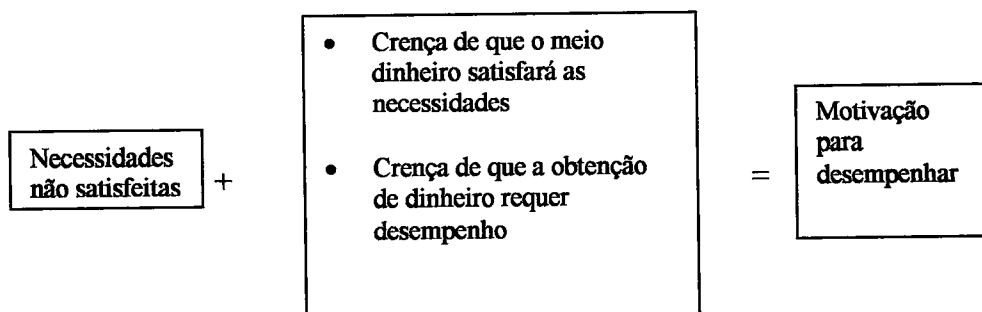
1 – As pessoas desejam o dinheiro porque este lhes permite não somente a satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança, mas também lhes dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de auto realização.. O dinheiro é um meio e não um fim em si. Ele pode comprar muitas coisas que satisfazem múltiplas necessidades pessoais.

2 – Se as percebem e crêem que o seu desempenho é, ao mesmo tempo possível e necessário para obter mais dinheiro, elas certamente desempenharão da melhor maneira possível o seu trabalho. É só estabelecer este tipo de percepção.

O dinheiro poderá ser um poderoso motivador se as pessoas acreditarem haver ligação directa ou indirecta entre o desempenho e a consequente remuneração. Se esta percepção e convicção for alcançada e confirmada, as pessoas apresentarão, sem dúvida, um melhor desempenho tendo em vista o resultado financeiro desejado (quadro n.º 34).

## Quadro n.º 34

## Teoria de expectativa de Lawler III



## 7.4.5.5.2. A teoria do homem complexo

O problema das teorias de motivação é que quase todas elas partem do princípio de que as pessoas são motivadas por determinado factor, tais como:

- 1 - O homem económico – que é motivado principalmente pelas compensações financeiras.
- 2 – O homem social – cuja motivação é afectada principalmente pela natureza das relações de trabalho (Elton Mayo nos seus estudos “Hawthorne”; ser o centro das atenções aumentava a moral e a produtividade).
- 3 – O homem auto realizador – necessidades de Maslow e na teoria Y de McGregor.

De acordo com esta teoria, todos estes modelos constituem simplificações, dado que as pessoas são todas diferentes e têm diferentes motivações que variam ao longo do tempo. Este modelo mais complexo de Schein foi designado “do homem complexo”.

## 7.4.5.5.3. Teoria da motivação pela realização

McClelland destacou a importância da necessidade de realização, dado que os realizadores são os que, no negócio e na indústria, atingem os objectivos. Identificou três motivações principais: **Integração; Poder; Realização.**

Não organizando estas motivações numa hierarquia como fez Maslow, McClelland identificou as seguintes características comuns nas pessoas com elevada necessidade de realização:

- 1 – Apetência por situações em que a pessoa pode assumir responsabilidades individuais.

- 2 – Tendência para estabelecer objectivos moderados e assumir riscos calculados.
- 3 – Desejo de um feedback visível e não ambíguo do seu desempenho.

As pessoas aprendem mais depressa e melhor quando estão altamente motivadas para realizar uma tarefa, e, porque estão muito motivados para atingir os seus objectivos, os “realizadores” aceitam muito bem conselhos e sugestões sobre como melhorar o seu desempenho.

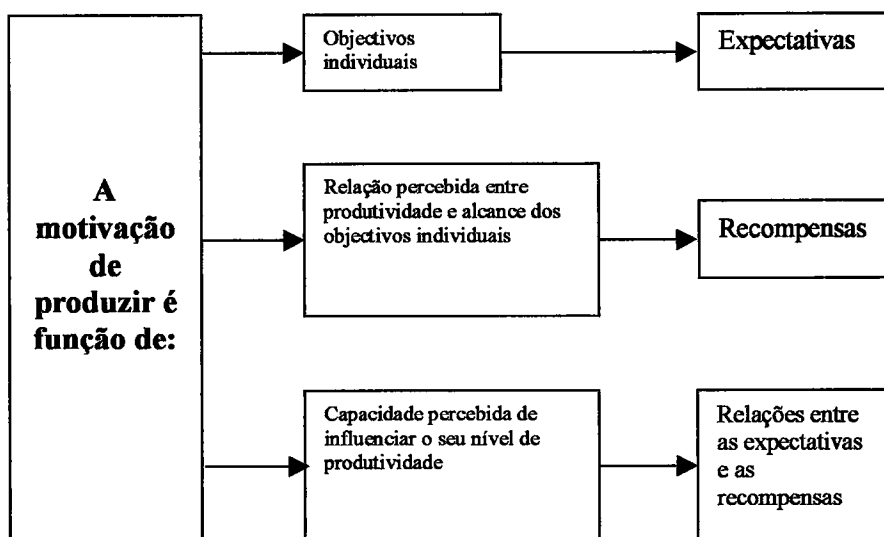
*7.4.5.5.4. Teoria da expectativa*

A teoria da expectativa baseia-se na convicção de que as pessoas são influenciadas pela sua percepção quanto aos resultados prováveis das suas acções.

Vroom desenvolveu uma teoria baseada naquilo que descreveu como “**valência, instrumentalidade e expectativa**”. A valência é a preferência da pessoa por um determinado tipo de resultado. Este resultado é, em princípio, valorizado apenas na medida em que pode ajudar a pessoa a obter outros resultados. A extensão em que este segundo nível possa ser atingido é designada “instrumentalidade”. Finalmente, a expectativa refere-se à intensidade da convicção da pessoa de que determinadas actividades conduzirão ao resultado desejado (quadro n.º 35).

Quadro n.º 35

**Os três factores da motivação para produzir (VROOM - 1964)**



A teoria de Vroom foi desenvolvida por Porter e Lawler. Estes autores assinalaram que o maior esforço não conduz necessariamente a melhores desempenhos, visto intervirem aí diversas outras variáveis:

- 1 – A percepção da pessoa quanto ao valor da recompensa.
- 2 – A medida em que as pessoas esperam um determinado resultado a partir de uma determinada forma de actuação.

3 – O esforço desenvolvido.

4 – As aptidões, características e capacidades individuais, que determinam a forma mais ou menos adequada como a pessoa desempenha o trabalho.

5 – A forma como as pessoas vêm o seu papel no seio da organização e aquilo que consideram ser o comportamento apropriado.

6 – A percepção do que é a recompensa justa do esforço despendido.

7 – A satisfação pessoal com o emprego e a organização.

Todos os factores enumerados por Porter e Lawler são independentes e sobreponíveis..

Este modelo ajuda a ilustrar que motivar o pessoal e obter melhores desempenhos estão longe de constituir um processo linear e são influenciados por diversas variáveis.

#### **7.4.5.6 Outras teorias**

##### **7.4.5.6.1. Teoria da equidade**

Destaca o facto de que a motivação de uma pessoa poder ser afectada pela percepção da forma como é tratado na organização, em comparação com os colegas.

##### **7.4.5.6.2. Teoria dos objectivos**

Baseia-se na convicção de que os objectivos das pessoas determinam o seu comportamento no trabalho e o esforço que desenvolvem. As organizações devem procurar desenvolver esquemas claros de gestão de desempenho.

##### **7.4.5.6.3. Teoria da atribuição**

Postula que a motivação depende de factores internos, tais como os atributos pessoais, e de factores externos como as políticas da organização, o grau de dificuldade do trabalho, etc..

##### **7.4.5.6.4. A parábola negativa.**

A relação entre as mudanças em estimulação e a motivação é expressada frequentemente como uma parábola invertida (também conhecida como a lei de Yerkes-Dodson). Segundo esta lei, à medida que a estimulação aumenta, o desempenho melhora, mas só até um determinado ponto. Para lá deste ponto os aumentos na estimulação provocam uma deterioração no desempenho. Isto é, a estimulação é necessária para um desempenho eficiente, porém muita estimulação pode conduzir a ansiedade e stress, que degradam a performance.

A busca por um mecanismo biológico capaz de alterar os níveis de estimulação de um indivíduo levou à descoberta de um grupo de neurónios (células nervosas) no talo do cérebro a que chamaram o sistema de activação reticular. Estas células, que se encontram no centro do talo do cérebro, prolongam-se desde a medula até ao tálamo e são responsáveis por modificações nas estimulações que movem um sujeito. Acredita-se que elas sejam responsáveis pela atenção que uma pessoa devota a uma certa situação.

#### *7.4.5.6.5. O modelo de Scachter-Singer*

Em 1962 os psicólogos americanos Stanley Scachter e Jerome Singer realizaram uma experiência que sugeria que os elementos das teorias de James-lange e Cannon-bard eram factores na experiências de emoções. A sua teoria da emoção fisiológica e cognitiva diz que as mudanças corporais e os rótulos cognitivos são necessários para que uma experiência emocionante aconteça. Considera-se que as mudanças corporais ocorrem como sendo o resultado de experiências que ocorreram no passado, enquanto que o rótulo cognitivo é considerado como sendo a interpretação que o cérebro faz dessas experiências. Consequentemente, um sujeito "apresenta" medo como o resultado de mudanças corporais (aumenta da produção de adrenalina, da respiração, aumento do batimento cardíaco, etc...). O modelo de estimulação emocional de Scachter-Singer provou ser popular embora a evidência para isso permaneça modesta. Outros investigadores dizem que as mudanças a nível corporal são desnecessárias para a experiência de uma estimulação emocional e que o rótulo cognitivo é suficiente.

#### *7.4.5.6.6. A teoria de Cannon-Bard*

Baseado num conjunto de observações, Walter B. Cannon, um fisiólogo de Harvard, questionou a teoria de James-Lange; ele verificou que o feedback proveniente de alterações corporais poderia ser eliminado sem eliminar as emoções; e que as mudanças corporais embora estivessem associadas a estados de emoções diferentes eram similares, fazendo com que fosse pouco provável que essas modificações afectassem estados de emoção específicos; também verificou que os órgãos supostamente fornecedores desse feedback ao cérebro não eram muitos sensíveis; e que as mudanças corporais são demasiadamente lentas para que novas emoções fossem perceptíveis.

Philip Bard, colega de Cannon, propôs uma alternativa à teoria da estimulação, a qual mais tarde ficou conhecida como a teoria de Cannon-Bard. De acordo com a teoria de Cannon e Bard, a experiência de um acontecimento como um acidente de automóvel, conduz à determinação simultânea de mudanças no corpo e nas emoções de um indivíduo. O cérebro, após ter recebido informação dos sentidos, interpreta o acontecimento como emocional preparando, ao mesmo tempo, o corpo para enfrentar a situação com que se defronta. Assim, concluiu que alterações corporais e emocionais são o resultado de uma preparação do organismo de um indivíduo contra possíveis situações de emergência.

#### 7.4.5.7. Conclusão

A noção de motivação é um conceito fulcral para a compreensão do comportamento humano, não surpreendendo que tenham surgido uma multiplicidade de teorias sobre a motivação que procuram a razão ou as razões que estão por detrás das acções individuais.

Para explicar o comportamento dos trabalhadores em contexto de trabalho tem sido desenvolvido um conjunto de teorias que abordam a motivação sob diversas perspectivas. Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991) apontam três componentes fundamentais nas principais caracterizações dos fenómenos motivacionais

- 1 – A *energia* humana que suscita o comportamento
- 2 – A *directão* que dirige o esforço (*goal orientation*)
- 3 – A manutenção ou sustentação que preserva e reforça o comportamento (*systems orientation*).

As teorias da motivação podem diferenciar-se pela importância que na descrição da motivação é dada aos aspectos cognitivos, entendendo-se por *cognição* o processo de pensamento consciente.

As teorias cognitivas como a teoria de *goal-setting* (Locke, E. A.; 1976), da expectância (Vroom, V.M.; 1964) e da auto regulação (Carver, C. S. & Scheier, M. F.; 1981) sugerem que a motivação é fortemente influenciada através do pensamento consciente e de escolhas intencionais.

Pelo contrário, as teorias das necessidades e outras teorias que ignoram os processos cognitivos, enfatizam os instintos e os desejos inconscientes, sugerindo que as pessoas não consciencializam alguns dos factores que influenciam o seu comportamento.

As teorias da aprendizagem também menosprezam os factores cognitivos. De acordo com esta perspectiva, o comportamento é essencialmente o resultado de reforços e punições (Peters, T. J. & Waterman, R. H.; 1983) (Hersey, P. & Blanchard, K. H.; 1981).

As diversas teorias evidenciam uma maior amplitude na sua explicação do comportamento motivado. Enquanto algumas proporcionam explicações mais gerais, outras proporcionam uma compreensão em grande detalhe de aspectos específicos do comportamento e atitudes. Por exemplo a teoria *goal-setting* trata com particular acuidade a questão da *performance*, enquanto que a teoria da aprendizagem social (Bandura, A. & Cervone, D.; 1986) trata fundamentalmente da persistência da tarefa. Outras, como a teoria da equidade (Adams, J. S.; 1963) ou a teoria da expectância (Vroom, V. H., 1964) são teorias com um alcance teórico mais alargado, uma vez que proporcionam explicações para uma maior variedade de comportamentos, incluindo o desempenho, a persistência e as atitudes perante o trabalho.

As teorias das necessidades colocam a técnica nas necessidades de mais elevado nível. De facto, nos dias de hoje, a maioria dos trabalhadores está mais preocupado com sentimentos de pertença, estima e auto-realização e outras necessidades psicológicas dos

indivíduos do que com necessidades de tipo fisiológico ou mesmo de segurança. Esta teoria põe em evidência que a satisfação provém não tanto do contexto, mas mais do sentimento de realização que o trabalho proporciona.

A teoria da equidade chama a atenção para a justeza do sistema de recompensas. De facto, os trabalhadores motivam-se frequentemente através da comparação que estabelecem com os seus pares e da forma como avaliam a situação de equidade ou iniquidade em que se encontram.

A fixação de objectivos (*goal setting*) é um meio simples e claro mas altamente eficaz para motivar o desempenho dos trabalhadores. Proporciona-lhe um sentimento de realização e funciona como incentivo, sobretudo quando estes são claros e desafiantes e os trabalhadores recebem *feedback* sobre a sua *performance*.

A teoria VIE e seus desenvolvimentos (Porter, L. W. & Lawler, E. E., 1968) evidenciam a importância da relação contingencial com as recompensas. Os factores mais importantes da motivação estabelecem uma ligação directa entre o comportamento apropriado e o valor das recompensas. Neste aspecto há uma grande similitude entre esta teoria e o condicionamento operante das técnicas behavioristas, as quais postulam que as recompensas convenientemente administradas podem moldar o comportamento organizacional.

Na perspectiva da aprendizagem social o enfoque da análise ganha contornos diferentes. Os *standards* do indivíduo são auto avaliativos, mas a atribuição causal resulta da forma como o comportamento é adquirido no processo de interacção social.

Importa ainda salientar que, embora sendo um elemento essencial, a motivação é um elemento do conjunto de factores que contribuem para um bom desempenho. Outros elementos, entre os quais sobressaem as competências requeridas, não podem ser esquecidas, sob pena de se dar à motivação um papel excessivamente preponderante no desempenho. É preciso ter em consideração que a contribuição dada pela motivação depende da tarefa, dos objectivos e das pessoas. Existem tarefas que dependem mais do esforço e empenhamento, ao passo que outras requerem, primeiro que tudo, as competências necessárias.

## 8. OBJECTIVOS DO ESTUDO

### 8.1. Objectivos

#### 8.1.1. Objectivo geral:

Tentar caracterizar (de um modo geral) uma determinada população trabalhadora que apresenta sobre si um estigma marcante ("*É um trabalho duro e pesado!*") e mórbido ("*Só não acontecem [os acidentes] a quem cá não anda*"), com todos os problemas (físicos, psíquicos e em menor grau sociais) que daí advêm.

Conhecer as necessidades dos trabalhadores da indústria de mármore no triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa, e avaliar do seu grau de satisfação.

#### 8.1.2. Objectivos específicos:

Sabendo-se que o modelo das necessidades humanas tem sido utilizado em múltiplos estudos sobre a motivação e a satisfação no trabalho, conhecer o grau de satisfação destas mesmas necessidades dos trabalhadores da indústria de mármore, resultantes do exercício da sua actividade profissional.

Com base nos resultados obtidos, e da experiência vivida, proporem-se soluções aos diferentes actores do processo para resolução dos diferentes problemas encontrados e que se repercutem na saúde dos trabalhadores (e da população em geral), entendida como um estado de completo bem estar físico, mental e social e não só a ausência de doença (OMS).

Dar a conhecer os resultados e as respectivas conclusões a todos os diferentes intervenientes da indústria de mármore para que, o trabalho concorra para a satisfação das necessidades básicas do homem, contribuindo, em suma para o equilíbrio das organizações e da sociedade.

## 8.2. MATERIAL E MÉTODOS

### 8.2.1. Tipo de estudo

Segundo a natureza dos dados: o estudo é misto porque utiliza:

Métodos **quantitativos** pois permite recolher, num conjunto de elementos (neste caso indivíduos), informações susceptíveis de comparação.

Métodos **qualitativos** (interpretativos) pois permite estudar o "papel" do indivíduo e a necessidade de auto realizar-se livremente até ao mais alto nível de desenvolvimento.

Segundo a dimensão cronológica: investigação **descritiva** pois descreve os fenómenos tal como são na realidade.



Segundo o objectivo: a orientação básica, em termos gerais, em relação a este estudo é **predictiva**. Se existe uma relação causal entre a satisfação das necessidades básicas dos clientes internos numa determinada amostra aleatória, e a organização de trabalho esta relação é extensível a todos os trabalhadores da indústria de mármore. Segue-se o princípio de COMTE: «savoir pour prévoir, prévoir pour pouvoir, pouvoir pour agir».

Segundo o grau de abstracção: é de **investigação aplicada**, pois a finalidade é a de resolver problemas práticos, mais do que, realizar conhecimento científico .

Segundo a finalidade: é um método **correlacional** pois não há de variáveis independentes que podem sair manipuladas .

Segundo as fontes: é um método de investigação **bibliográfica**, já que a hipótese a validar é fundamentada em bibliografia .

Segundo a temporalização: é um método **Transversal**, já que se pode realizar num tempo limitado e analisam-se os indivíduos em uma só ocasião.

Segundo o número de indivíduos: são estudos de **grupo**.

Segundo o lugar: investigação de **campo** pois o objectivo é conseguir uma situação o mais real possível.

### 8.3. Métodos

#### 8.3.1. População e amostra:

A população é o conjunto de todos os trabalhadores da indústria de mármore do triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa (quadro n.º 36).

Quadro n.º 36

#### Trabalhadores da indústria de mármore do triângulo de Estremoz - Borba - Vila Viçosa.

Total de todos os trabalhadores da indústria de mármore	Cabouqueiros	Maquinistas de corte	Serradores
2882	234	107	276
%	8,2%	3,7%	9,6%

Fonte: Cevalor (Março/99)

A **amostra** é um subconjunto da população seleccionada pelo método probabilístico aleatório simples. A tabela utilizada é a de: "A Million Digits With 100.000 Normal Deviates": RAND Corporation and the Publisher.

Quadro n.º 37

**Amostra**

	Cabouqueiros	Maquinistas de corte	Serradores
Total – N	234	107	276
Amostra – n	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
%	14,1%	30,8%	12%

**8.3.2. Metodologia**

☞ Primeiramente opta-se pela caracterização dos concelhos, das empresas e dos postos de trabalho em que os trabalhadores estão inseridos, já que o contexto social, económico, laboral e familiar em que o trabalhador se movimenta marca-o de uma forma determinante no seu todo.

☞ Além do preenchimento do questionário de caracterização social, serão utilizadas para a avaliação do grau de satisfação das diferentes necessidades básicas escalas de tipo LIKERT, tendo algumas sido adaptadas e outras foram utilizadas na sua globalidade. Para a feitura do trabalho, utilizar-se-ão suportes de informação sob a forma de questionários (ou escalas), alguns deles já existentes e outros adaptados, mas todos eles de acordo com a estrutura social, cultural e mental dos entrevistados e tendo em vista a finalidade do estudo.

Após a garantia do anonimato, as respostas às escalas (ou questionários) foram obtidas por:

Aos trabalhadores que sabiam ler e escrever era-lhes entregue todos os questionários, à excepção da escala para medir a autonomia no trabalho, para que os trabalhadores quer no seu local de trabalho quer nos seus domicílios o preenchessem sem qualquer participação ou influência do autor do estudo ou de outro elemento qualquer.

Para os trabalhadores que não sabiam ler nem escrever era-lhes proposto duas alternativa:

1 - Ou os trabalhadores aceitavam a ajuda do autor do estudo e no local de trabalho os trabalhadores respondiam às perguntas dos inquéritos (à excepção da escala de medir a autonomia no trabalho) que lhes eram lidas pelo entrevistador.

2 - Ou os trabalhadores levavam as escalas e os questionários, para as suas casas e tomavam conhecimento das perguntas por um dos seus familiares (era a hipótese sugerida e somente 5 trabalhadores na sua totalidade necessitaram da ajuda do autor do trabalho) para o preenchimento das escalas.

Fosse qual fosse o caminho seguido para o preenchimento dos questionários nos dias precedentes à sua entrega (e ao seu preenchimento), foram realizadas reuniões de sensibilização com a população alvo de modo a se explicar o que se pretendia fazer, quais as suas finalidades, como se fazia, assim como conhecer as suas opiniões sobre a pertinência e utilidade do estudo e recolher sugestões para um maior enriquecimento do trabalho.

No que respeita ao questionário de medição da autonomia no trabalho ele foi o resultado de inquérito usando a respectiva escala - V - mas, usou-se uma metodologia diferente. Por cada categoria profissional (cabouqueiros, serradores e maquinistas de corte) foram realizados somente 5 questionários a cinco indivíduos diferentes (de diferentes profissões - pessoa exterior ao ambiente dos mármore; encarregado/patrão; técnico de higiene e segurança/engenheiro de minas; autor do estudo e um trabalhador da indústria de mármore-) mas sempre os mesmos para todas as categorias profissionais à excepção de um (era respectivamente um cabouqueiro, serrador ou maquinista de corte para a sua categoria profissional).

Na recolha dos questionários verificaram-se duas situações: Ou o autor do estudo passava novamente pelo local de trabalho do trabalhador e recolhia os inquéritos ou os próprios trabalhadores entregavam por mão (ou enviavam por um familiar) os inquéritos no Centro de Saúde ou no domicílio do autor do estudo.

Deste conjunto de questionários constavam:

- Um questionário para a caracterização o mais profunda possível dos trabalhadores.
- Um questionário geral, já utilizado em outro estudo, composto de itens relativos a vários aspectos de interesse para uma melhor compreensão do enquadramento e da intensidade das alterações psicossociais dos trabalhadores da indústria de mármore.
- Escalas do tipo **Likert** resultantes da adaptação parcial de uma escala de atitudes desenvolvida por **Luís Graça** e que servem para avaliar a grau de satisfação em relação à segurança e aceitação no trabalho.
- Escala para medir a satisfação financeira resultante do trabalho, adaptada livre e parcialmente de uma escala de satisfação no emprego originalmente concebida e desenvolvida por **NANCY C. MORSE (1953)**
- Inventário clínico de Auto Conceito de **A. VAZ SERRA (1985)**
- Escala para medir a autonomia no trabalho, elaborada por **L. GRAÇA(1991/92)**
- Escala elaborada para a medição da satisfação do trabalho por **ARTUR H. BRAYFIELD e HAROLD F. ROTHE (1951)**

☞ Finalmente, e também muito importante, fez-se uma **avaliação qualitativa** pois foi o facto de se poder estar com eles que nos permitiu conhecer, viver, sentir e compreender muitos dos seus problemas que permaneciam escondidos, e que não viriam à superfície em questionários.

Estes questionários apresentavam as seguintes características:

1 - Variáveis operativas medidas

☞ **Intermediárias:** porque podem provocar alterações inesperadas na variável resposta.

☞ **Aleatórias:** porque só pode constatar os valores observados.

2 - Escalas de medida:

☞ **Nominais:** porque dividem os indivíduos segundo sejam iguais ou não em relação a uma característica.

☞ **De intervalo:** porque atribuem valores numéricos aos indivíduos.

### 8.3.3. Definição de conceitos

A palavra portuguesa **trabalho** vem do latim, *tripalium*, um termo que designava um instrumento de tortura composto por três paus ferrados... **Trabalhar** (*tripaliare*) era então torturar alguém através do *tripalium*, sendo neste caso o trabalhador não a vítima mas o carrasco.

Porque é que as pessoas trabalham? Porque o trabalho é necessário ao indivíduo e á sociedade onde este está inserido?

«O que é que faz correr o burro? A cenoura ou o chicote?»... O que é que faz correr o trabalhador? Quais são as suas necessidades e as suas expectativas profissionais? Mas o que é afinal a motivação? E a satisfação? Em termos muito simples pode-se dizer que a motivação é a força que leva o indivíduo a agir de uma determinada maneira.... É a motivação que faz com que se atinja uma certa performance, um certo nível de desempenho, em termos de qualidade e quantidade, mediante o dispêndio de um certo esforço físico e intelectual. Mas a performance não resulta apenas do esforço nem da motivação. Resulta também da conjugação de outros factores tais como: as características individuais da pessoa como trabalhador e das condições de trabalho que se tem na empresa, em geral, e no posto de trabalho, em particular.

É que o contrato que liga o trabalhador à empresa, não é apenas **jurídico**, é também **psicológico**. E este até é mais fácil de romper do aquele! E que **contrato psicológico** é esse? É uma espécie de acordo tácito, não escrito, em que você estabelece as condições e os limites da sua "ligação" à empresa, do seu desenvolvimento psicológico. "Em troca do meu trabalho e da minha lealdade, espero que a empresa me dê algo mais do que dinheiro e segurança. Ou seja: através do meu trabalho espero poder satisfazer algumas necessidades importantes tais como: aspirar a um certo nível de realização humana; aprender coisas novas, Ter uma certa autonomia e margem de decisão"...

Uma outra cláusula do contrato psicológico é a de que haja uma certa **equidade**, uma certa decência no tratamento. Ou seja: que os **resultados**, as **recompensas** obtidas em troca do trabalho na empresa estejam de acordo com as **expectativas** do trabalhador.

Uma experiência prolongada de insatisfação no trabalho leva o indivíduo a sentir-se frustrado e disposto a rever o seu contrato psicológico e, em último caso, a abandonar a empresa. "Pois se é assim que me tratam, não se admirem que aconteçam certas coisas!"... que coisas? Movimentos de entradas e saídas anuais, acidentes de trabalho, faltas e atrasos, baixas por doenças, queixas...

De qualquer modo, em função do trabalho realizado, espera-se obter determinados resultados, sob a forma de recompensas, que levam à satisfação. Estas recompensas podem ser de dupla natureza: extrínsecas (a prenda que se dá ao fim do ano) ou intrínseca (o sentimento de que vale a pena «*dar o litro*» na empresa)...

O que é que acontece quando, as expectativas não se realizam? Ou se for grande a diferença entre aquilo que se esperava obter, as expectativas, e aquilo que se acaba por conseguir, os resultados, as recompensas? Fica-se insatisfeito. E esta atitude de insatisfação vai influenciar, negativamente, a motivação futura.

### 8.3.3.1. Satisfação dos clientes internos

Medir a satisfação requer, estudar atitudes ou actos a partir dos quais, esta pode ser inferida. O que é satisfação no trabalho? Que factores influenciam as atitudes dos profissionais de saúde em relação à organização em que trabalham e ao seu próprio trabalho?

Kaluzny et al. {1982} define a satisfação profissional como relacionada com «as atitudes positivas que os profissionais têm, em relação a vários aspectos das actividades da organização ».

Então porque é que as pessoas trabalham? Qual o motivo que leva as pessoas a gastarem o seu tempo e os seus esforços para trabalharem? As dimensões motivacionais serão :

- ☹ Necessidades- Não existe grande liberdade de escolha. O motivo pode ser biológico (fome), físico (coercivamente) ou de outra natureza.
- ☹ Recompensas materiais- trabalha-se porque se pode receber benefícios do trabalho (na forma de bens ou de serviços).
- ☹ Razões normativas- A comunidade “repreende” quem não trabalha.
- ☹ Forças motivacionais inerentes- A actividade é ela própria um bem para a pessoa quer, pela experiência que proporciona, quer pela diminuição de tensão que provoca. O trabalho, por vezes, é uma recompensa para o trabalhador.

Que recompensas esperam receber os trabalhadores por executarem o seu trabalho? Para PAULA STAMPS (1981) e SLAVITT et al. (1985), as dimensões mais importantes da satisfação profissional são:

- ☺ Remuneração
- ☺ Autonomia

- ☺ Exigências funcionais
- ☺ Exigências organizacionais
- ☺ Interação (oportunidades e exigências no que respeita a contactos sociais, formais e informais, durante o tempo de trabalho)
- ☺ “Status” ou prestígio

A satisfação no trabalho é uma pessoa perceber ou sentir que aquilo que recebe é justo e está de acordo com aquilo que esperava obter. Por outro lado, quanto maior for a diferença, a discrepância entre aquilo que uma pessoa esperava obter e aquilo que na realidade obtém, tanto maior é a sua não satisfação.

Porém, não é fácil medir o nível de satisfação do trabalho. A maior parte das dificuldades metodológicas provém dos métodos de investigação utilizados, nomeadamente os questionários onde perguntas diferentes originam respostas completamente diferentes uma das outras. A nível exemplificativo, as perguntas mais comuns são: “Qual é o seu grau de satisfação?” e “Se você tivesse a oportunidade de voltar atrás, escolheria o mesmo trabalho?”. Mas, os problemas metodológicos não se ficam por aqui, segundo Lawler e Porter, também existem problemas quando se utiliza a simples pergunta: “Está satisfeito?” e se lhes é dado a opção “sim” ou “não”, o número de respostas afirmativas foi alto. Contudo, se os mesmos inquiridos pudessem responder “sim” ou “não”, ou “não sei”, a satisfação do trabalho seria menor. Problemas na formação das perguntas e o tipo de escala utilizada para avaliar os resultados têm produzido respostas incompatíveis, isto revela a necessidade de comparar os resultados obtidos em vários estudos.

Consequentemente, os métodos metodológicos usados para medir a satisfação do trabalho têm variado de investigação para investigação. Alguns científicos recorreram a entrevistas para obter informações relacionadas com a quantificação dos níveis de satisfação. Herzberg, por exemplo, entrevistou empregados sobre os incidentes passados que poderiam ter levado a um aumento ou diminuição da satisfação do trabalho. Outros, especialmente aqueles que trabalham no campo da saúde, utilizaram teste de personalidade para examinar os níveis de satisfação. No entanto, o método mais utilizado para analisar a satisfação do trabalho são os questionários. Os resultados finais sobre um estudo, são na maior parte dos casos baseados nas respostas dadas pelas pessoas que completaram os questionários. Alguns investigadores preferem realizar dois questionários um após uma mudança no local de trabalho e o outro antes da modificação se verificar e também utilizam entrevistas de saída para aqueles que vão deixar o trabalho. Estudos mais complexos têm comparado aquilo que os indivíduos sentem pelo seu actual emprego com o que sente sobre o seu antigo trabalho. Muitos outros estudos examinaram factores envolvidos na satisfação e verificaram qual a sua importância e quanto afectam a satisfação.

### 8.3.3.2. Motivação

A motivação não é susceptível de ser observada directamente. Os motivos não podem ser vistos, apenas *inferidos*; o que se pode observar é uma multiplicidade de comportamentos e o resultado desses comportamentos.

Sobre a designação de motivação, que deriva da expressão latina *movere*, numerosas proposições têm sido avançadas. Esta pode ser definida como a variedade de comportamento intra e interindividual devida não só a diferenças individuais e competências no controlo das exigências do meio ambiente que a acção exige (Vroom, V.H., 1964). Contudo esta definição é insuficiente, uma vez que não especifica o que está envolvido na motivação; será necessário incluir as determinantes que afectam o comportamento, a sua relação com os comportamentos observáveis e com as suas consequências.

Para compreender a performance dos indivíduos numa organização decorrente da motivação para o trabalho, é necessário fazer apelo a modelos teóricos. Dado que a produtividade dos trabalhadores está intimamente associada à motivação, esta variável organizacional tem sido objecto de inúmeras pesquisas empíricas.

Para se ter uma ampla compreensão dos processos motivacionais há que ter em atenção as três principais variáveis que constituem uma situação de trabalho – o próprio indivíduo, as funções e tarefas desempenhadas e o ambiente de trabalho –, e a interacção destas entre si.

A noção de motivação é um conceito fulcral para a compreensão do comportamento humano, não surpreendendo que tenham surgido uma multiplicidade de teorias sobre a motivação que procuram a razão ou as razões que estão por detrás das acções individuais.



## 9. Resultados

Quadro n.º 38

## Características demográficas dos cabouqueiros

CARACTERÍSTICAS		% de Cabouqueiros	% de Cabouqueiros		CARACTERÍSTICAS
Idade dos cabouqueiros na altura do estudo	20 - 29 anos	3,0 %	60,6 %	< dos 16 anos 16 aos 19 anos > 19 anos	Idade em que começou a trabalhar
	30 - 39 anos	21,2 %	30,3 %		
	40 - 49 anos	21,2 %	9,1 %		
	50 - 59 anos	39,4 %			
	> 59 anos	15,2 %			
Habilitação Literária	Analfabetos	18,2 %	3,0 %	< 1 ano 1 a 5 anos 6 a 10 anos 11 a 15 anos > 15 anos	Antiguidade na empresa
	Sabe ler e escrever	12,1 %	12,1 %		
	4ª classe	48,5 %	27,3 %		
	Ciclo Preparatório	18,2 %	15,2 %		
	9º ano	0,0 %	42,4 %		
	Curso médio	3,0 %			
Remuneração mensal Base	100- 120.000\$00	87,9 %	12,1 %	- 120.000\$00 120 - 160.000\$00 160 - 200.000\$00 + 200.000\$00	Rendimento mensal do agregado familiar (a maioria do trabalho da esposas é sazonal)
	120 - 140.000\$00	22,1 %	21,2 %		
	> 140.000\$00	0,0 %	60,6 %		
			6,1 %		
Hábitos tabágicos cigarros/dia	não fuma	51,5 %	97,0 %	Efectivo Contratado	Vínculo contratual
	1 - 20	12,1 %	3,0 %		
	21 - 40	30,3 %			
	+40	6,1 %			
Consome bebidas alcoólicas	Nunca	0,0 %	12,1 %	Solteiro Casado c/registo Divorciado	Estado civil
	Ocasionalmente	66,7 %	84,8 %		
	Diariamente	33,3 %	3,0 %		
Hábitos alcoólicos 1 copo = 2 dl	0 - 2 copos	18,2 %	24,2 %	Muito bom Bom Satisfatório Com problemas	Interiorização do seu estado de saúde
	3 - 5 copos	30,3 %	42,4 %		
	+ 5 copos	51,5 %	24,2 %		
			9,0 %		
Regime de habitação	Própria	45,5 %	0,0 %	Não Sim	Considera que da sua actividade resultam riscos para a sua saúde ou segurança?
	Hipotecada	18,2 %	100,0 %		
	Alugada	33,3 %			
	Outra	3,0 %			
Tipos de habitação (Somente 6,1 % não apresentam infra estruturas)	Moradias	100,0 %	3,3 %	Não Sim	Já sofreu algum acidente de trabalho?
	Andares	0,0 %	96,7%		
	Anexo	0,0 %			
Condições das Habitações	Boas	57,6 %	21,2 %	1 acidente 2 a 5 acidentes > de 5 acidentes	Quantos acidentes já sofreu?
	Médias	33,3 %	51,5 %		
	Más	9,1 %	24,2 %		
Em relação à sua situação profissional, como considera a sua evolução?	Melhorou muito	12,1 %	57,6 %	Ficar na mesma Mudar de funções Deixar a empresa Outra	Expectativas profissionais para os próximos anos.
	Melhorou pouco	39,4 %	15,2 %		
	Manteve-se	36,4 %	24,2 %		
	Piorou	12,1 %	3,0 %		
Na sua opinião as condições de trabalho onde exerce a sua actividade são:	Boas	27,3 %	21,2 %	Não Sim	Tem a vacina antitetânica em ordem?
	Razoáveis	45,5 %	78,8 %		
	Deficientes	9,1 %			
	Más	18,2 %			
Existe no seu núcleo familiar alguma doença grave?	Sim	21,2 %	39,48 %	Bom Assim, assim Difícil Muito difícil	Como considera o seu ambiente familiar?
	Não	78,8 %	48,5 %		
			6,1 %		
			6,1 %		



Quadro n.º 39

## Características demográficas dos maquinistas de corte

CARACTERÍSTICAS		% de Maquinistas de corte	% de Maquinistas de corte		CARACTERÍSTICAS
Idade dos maquinistas de corte na altura do estudo	20 - 29 anos 30 - 39 anos 40 - 49 anos 50 - 59 anos > 59 anos	15,2 % 48,5 % 24,2 % 9,1 % 3,0 %	60,6 % 36,4 % 3,0 %	< dos 16 anos 16 aos 19 anos > 19 anos	Idade em que começou a trabalhar
Habilitação Literária	Analfabetos Sabe ler e escrever 4ª classe Ciclo Preparatório 9º ano Curso médio	3,0 % 6,1 % 45,5 % 30,3 % 12,1 % 3,0 %	0,0 % 24,2 % 39,4 % 21,2 % 15,2 %	< 1 ano 1 a 5 anos 6 a 10 anos 11 a 15 anos > 15 anos	Antiguidade na empresa
Remuneração mensal Base	100- 120.000\$00 120 - 140.000\$00 > 140.000\$00	93,9 % 6,1 % 0,0 %	3,0 % 48,5 % 39,4 % 9,1 %	- 120.000\$00 120 - 160.000\$00 160 - 200.000\$00 + 200.000\$00	Rendimento mensal do agregado familiar (a maioria do trabalho das esposas é sazonal)
Hábitos tabágicos cigarros/dia	não fuma 1 - 20 21 - 40 +40	42,4 % 48,5 % 6,1 % 3,0 %	93,9 % 6,1 %	Efectivo Contratado	Vínculo contratual
Consome bebidas alcoólicas	Nunca Ocasionalmente Diariamente	0,0 % 69,7 % 30,3 %	3,0 % 93,9 % 3,0 %	Solteiro Casado c/registo Divorciado	Estado civil
Hábitos alcoólicos 1 copo = 2 dl	0 - 2 copos 3 - 5 copos + 5 copos	33,3 % 45,5 % 21,2 %	36,4 % 36,4 % 21,2 % 6,1 %	Muito bom Bom Satisfatório Com problemas	Interiorização do seu estado de saúde
Regime de habitação	Própria Hipotecada Alugada Outra	36,4 % 24,2 % 27,3 % 12,1 %	0,0 % 100,0 %	Não Sim	Considera que da sua actividade resultam riscos para a sua saúde ou segurança?
Tipos de habitação (Somente 9,1 % não apresentam infra estruturas)	Moradias Andares Anexo	87,9 % 9,1 % 3,0 %	39,4 % 60,6 %	Não Sim	Já sofreu algum acidente de trabalho?
Condições das Habitações	Boas Médias Más	81,8 % 9,1 % 9,1 %	15,2 % 45,5 % 0,0 %	1 acidente 2 a 5 acidentes > de 5 acidentes	Quantos acidentes já sofreu?
Em relação à sua situação profissional, como considera a sua evolução?	Melhorou muito Melhorou pouco Manteve-se Piorou	15,2 % 39,4 % 39,4 % 6,0 %	51,5 % 15,2 % 9,1 % 24,2 %	Ficar na mesma Mudar de funções Mudar de secção Deixar a empresa	Expectativas profissionais para os próximos anos.
Na sua opinião as condições de trabalho onde exerce a sua actividade são:	Boas Razoáveis Deficientes Más	21,2 % 66,7 % 0,0 % 12,1 %	9,1 % 90,9 %	Não Sim	Tem a vacina antitetânica em ordem?
Existe no seu núcleo familiar alguma doença grave?	Sim Não	18,2 % 81,8 %	84,8 % 12,1 % 0,0 % 3,0 %	Bom Assim, assim Difícil Muito difícil	Como considera o seu ambiente familiar?

## Quadro n.º 40

## Características demográficas dos serradores

CARACTERÍSTICAS		% de Serradores	% de Serradores		CARACTERÍSTICAS
Idade dos serradores na altura do estudo	20 - 29 anos 30 - 39 anos 40 - 49 anos 50 - 59 anos > 59 anos	15,2 % 39,4 % 24,2 % 15,2 % 6,1 %	33,3 % 57,6 % 9,1 %	< dos 16 anos 16 aos 19 anos > 19 anos	Idade em que começou a trabalhar
Habilitação Literária	Analfabetos Sabe ler e escrever 4ª classe Ciclo Preparatório 9º ano Curso médio	3,0 % 9,1 % 39,4 % 24,2 % 24,2 % 0,0 %	0,0 % 21,2 % 30,3 % 21,2 % 27,3 %	< 1 ano 1 a 5 anos 6 a 10 anos 11 a 15 anos > 15 anos	Antiguidade na empresa
Remuneração mensal Base	100- 120.000\$00 120 - 140.000\$00 > 140.000\$00	93,9 % 6,1 % 0,0 %	3,0 % 48,5 % 39,4 % 9,1 %	- 120.000\$00 120 - 160.000\$00 160 - 200.000\$00 + 200.000\$00	Rendimento mensal do agregado familiar (a maioria do trabalho das esposas é sazonal)
Hábitos tabágicos cigarros/dia	não fuma 1 - 20 21 - 40 +40	48,5 % 18,2 % 30,3 % 3,0 %	93,9 % 6,1 %	Efectivo Contratado	Vínculo contratual
Consome bebidas alcoólicas	Nunca Ocasionalmente Diariamente	6,1 % 63,6 % 30,3 %	6,1 % 6,1 % 84,8 % 3,0 %	Solteiro s/ família Solteiro c/ família Casado c/ registo Casado c/ registo	Estado civil
Hábitos alcoólicos 1 copo = 2 dl	0 - 2 copos 3 - 5 copos + 5 copos	36,4 % 51,5 % 12,1 %	33,3 % 24,2 % 30,3 % 12,1 %	Muito bom Bom Satisfatório Com problemas	Interiorização do seu estado de saúde
Regime de habitação	Própria Hipotecada Alugada Outra	54,5 % 24,2 % 18,2 % 3,0 %	12,1 % 87,9 %	Não Sim	Considera que da sua actividade resultam riscos para a sua saúde ou segurança?
Tipos de habitação (Todas apresentam infra estruturas)	Moradias Andares Anexo	97,0 % 3,0 % 0,0 %	27,3 % 72,7 %	Não Sim	Já sofreu algum acidente de trabalho?
Condições das Habitações	Boas Médias Más	75,8 % 24,2 % 0,0 %	33,3 % 33,3 % 6,1 %	1 acidente 2 a 5 acidentes > de 5 acidentes	Quantos acidentes já sofreu?
Em relação à sua situação profissional, como considera a sua evolução?	Melhorou muito Melhorou pouco Manteve-se Piorou	24,2 % 48,5 % 24,2 % 3,0 %	54,5 % 12,1 % 12,1 % 21,2 %	Ficar na mesma Mudar de funções Mudar de secção Deixar a empresa	Expectativas profissionais para os próximos anos.
Na sua opinião as condições de trabalho onde exerce a sua actividade são:	Boas Razoáveis Deficientes Más	27,3 % 57,6 % 3,0 % 12,1 %	3,0 % 97,0 %	Não Sim	Tem a vacina antitetânica em ordem?
Existe no seu núcleo familiar alguma doença grave?	Sim Não	27,3 % 72,7 %	84,8 % 24,3 % 3,0 % 0,0 %	Bom Assim, assim Difícil Muito difícil	Como considera o seu ambiente familiar?

Quadro n.º 41

Resultado da escala para medir a autonomia no trabalho [Cabouqueiros]

Dimensão	Itens	Soma das médias	Divisão Por:	"Score" parcial
Preparação do trabalho	1,4	3	2	1,5
Ritmo de trabalho	2,5	5	2	2,5
Tempo de trabalho	3,6,17,18,21,22	6,6	6	1,1
Controlo de produção	7,12	3	2	1,5
Controlo de qualidade	8,13	3	2	1,5
Supervisão e equipa	9,10,11,14,15,16	6,4	6	1,1
Conteúdo do trabalho	19,23	2,6	2	1,3
Qualificação	20,24	2,6	2	1,3
	<i>TOTAIS</i>	32,2	24	1,3

Quadro n.º 42

Resultado da escala para medir a autonomia no trabalho [Maquinistas de corte ]

Dimensão	Itens	Soma das médias	Divisão Por:	"Score" parcial
Preparação do trabalho	1,4	2	2	1
Ritmo de trabalho	2,5	2	2	1
Tempo de trabalho	3,6,17,18,21,22	7,4	6	1,2
Controlo de produção	7,12	2	2	1
Controlo de qualidade	8,13	3,4	2	1,7
Supervisão e equipa	9,10,11,14,15,16	6	6	1
Conteúdo do trabalho	19,23	2	2	1
Qualificação	20,24	2	2	1
	<i>TOTAIS</i>	26,8	24	1,1

Quadro n.º 43

## Resultado da escala para medir a autonomia no trabalho [Serradores]

Dimensão	Itens	Soma	Divisão Por:	"Score" parcial
Preparação do trabalho	1,4	2	2	1
Ritmo de trabalho	2,5	2,6	2	1,3
Tempo de trabalho	3,6,17,18,21,22	6,2	6	1
Controlo de produção	7,12	2	2	1
Controlo de qualidade	8,13	6,6	2	3,3
Supervisão e equipa	9,10,11,14,15,16	6	6	1
Conteúdo do trabalho	19,23	2	2	1
Qualificação	20,24	2	2	1
	<i>TOTAIS</i>	29,4	24	1,2

Quadro n.º 44 - A

Cabouqueiros (questionário geral II)																	
Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	5	4	3	3	5	1	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
3	-	5	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-
4	4	-	1	2	2	3	2	1	-	1	2	-	1	2	-	2	2
5	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2
6	-	1	-	2	-	-	-	-	3	-	2	-	-	-	2	3	-
7	1	-	1	-	1	1	1	1	-	2	-	3	1	1	-	-	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
10	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
11	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
12	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
13	3	2	1	3	2	1	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4
14	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3
17	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2
20	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
21	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1
22	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2
23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2
25	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
26	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1
27	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1
28	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2

Quadro n.º 44 -B

<b>Cabouqueiros (questionário geral II)</b>																
<b>Itens</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>
1	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	1	-	1	-
4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	-	-	3	1	2
5	1	2	3	2	2	3	2	2	-	1	2	1	2	3	-	1
6	1	-	3	-	-	2	-	-	2	2	-	2	-	2	2	3
7	-	3	-	1	3	-	3	3	-	-	1	-	3	-	2	-
8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
10	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
11	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3
12	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3
13	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	2	3	2	2	3
14	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2
16	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3
18	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
20	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
21	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3
22	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3
23	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
24	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
25	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
26	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2
27	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2
28	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3

Quadro n.º 45 - A

Maquinistas de Corte(questionário geral II)																	
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	5	3	2	3
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
3	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	-	-
4	2	1	3	1	-	2	4	1	1	3	2	1	3	-	-	1	2
5	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2
6	-	2	-	-	3	3	2	-	-	3	-	-	2	2	3	-	-
7	1	-	3	1	-	-	-	1	3	-	3	3	-	-	-	1	3
8	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1
10	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2
12	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
13	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	3	1	3	3	3	3	3
14	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3
15	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3
16	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
17	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
19	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
20	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	1
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
22	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
23	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	1	2	1	3
24	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1
27	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
28	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	2

Quadro n.º 45 - B

<b>Maquinistas de Corte(questionário geral II)</b>																
<b>Itens</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>
1	3	5	4	3	3	2	5	3	4	1	2	3	3	3	3	3
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1
3	-	4	2	-	-	-	-	-	3	1	-	3	2	-	2	5
4	1	-	-	2	2	2	4	1	-	-	1	-	-	5	-	-
5	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2
6	-	3	-	-	3	-	3	-	3	9	-	3	3	3	-	-
7	3	-	3	1	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2
10	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
11	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
12	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
13	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3
14	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2
16	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
17	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2
20	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1
21	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3
22	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3
23	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3
24	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
27	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
28	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2




























Quadro n.º 46 - A

Serradores(questionário geral II)																	
Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	4	5	3	3	5	4	5	2	3	3	5	4	4	3	3	4
2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2
3	-	-	2	-	2	5	-	-	5	1	-	2	1	-	-	-	-
4	4	1	-	2	-	-	2	1	-	-	4	-	-	4	2	2	3
5	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	1	3	3	1	1
6	3	-	-	2	3	2	2	-	-	1	-	3	1	3	3	2	2
7	-	5	3	-	-	-	-	1	5	-	2	-	-	-	-	-	-
8	1	1	1	1	1	1	4	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1
9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2
10	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3
11	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2
12	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2
13	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	3	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
15	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3
18	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2
21	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3
22	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3
23	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1
24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
27	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3
28	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	3

Quadro n.º 46 - B

Itens	Serradores(questionário geral II)															
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	5	3	2	2	3	2	3	1	2	4	4	3	5	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	4	4	-	-
4	1	2	3	2	2	1	3	1	1	-	-	2	-	-	4	1
5	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	3	2
6	3	1	2	2	3	-	3	-	2	3	1	3	3	3	2	-
7	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1
9	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2
13	3	2	2	2	4	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
14	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
16	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
17	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
19	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2
20	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2
21	2	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	2	2	1	3
22	2	3	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
25	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
27	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2
28	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2

**Quadro n.º 47 - Resultados (em percentagens) das escalas de satisfação dos trabalhadores da indústria de mármore**

		Cabouqueiros					Maquinistas de corte					Serradores					Chave
																	
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	12 36,4%	12 36,4%	6 18,2%	2 6,1%	1 3%	5 15,2%	9 27,3%	9 27,3%	5 15,2%	5 15,2%	10 33%	13 39,4%	8 24,2%	2 6,1%	0 0%	 = < 4-5 Muito  => 3-4 Bastante
	b) "Segurança NO emprego" 3+4+5+6+7	0 0%	11 33,3%	7 21,2%	13 39,4%	2 6,1%	2 6,1%	7 21,2%	2 6,1%	17 51,5%	5 15,2%	4 12,1%	11 33,3%	6 18,2%	10 33%	2 6,1%	 = 3 Nem muito nem pouco 
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)		2 6,1%	25 75,8%	4 12,1%	2 6,1%	0 0%	5 15,2%	21 63,6%	4 12,1%	3 9,1%	0 0%	7 21,2%	22 66,7%	1 3%	3 9,1%	0 0%	 = 2 - < 3 Pouco 
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)		0 0%	1 3%	1 3%	18 54,5%	13 39,4%	0 0%	2 6,1%	1 3%	13 39,4%	18 54,5%	0 0%	4 12,1%	0 0%	17 51,5%	12 36,4%	 = 1 - < 2 Nada
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	30 90,1%	-----	0 0%	-----	3 9,1%	28 84,8%	-----	1 3%	-----	4 12,1%	28 84,8%	-----	1 3%	-----	4 12,1%	 = Satisfeito/ Positivo
	b) Aceitação social 1+4+9+16+17	24 72,7%	-----	2 6,1%	-----	7 21,2%	26 78,9%	-----	3 9,1%	-----	4 12,1%	26 78,9%	-----	2 6,1%	-----	5 15,2%	 = Neutro
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		14 42,4%	-----	0 0%	-----	19 57,6%	10 30,3%	-----	1 3%	-----	22 66,7%	14 42,4%	-----	2 6,1%	-----	17 51,5%	 = Insatisfeito/ Negativo



Quadro n.º 48 - B - Grau de satisfação dos cabouqueiros (individual)

cabouqueiros		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20																	
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17																	
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)																		

cabouqueiros		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20																
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17																
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)																	



Quadro n.º 49 - B - Grau de satisfação dos maquinistas de corte (individual)

Maquinistas de corte		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20																	
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17																	
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)																		

Maquinistas de corte		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20																
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17																
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)																	

Quadro n.º 50 - A - Grau de satisfação dos serradores (individual)

serradores		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2																	
	b) "Segurança NO emprego" 3+4+5+6+7																	
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)																		
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)																		

Serradores		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2																
	b) "Segurança NO emprego" 3+4+5+6+7																
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)																	
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)																	

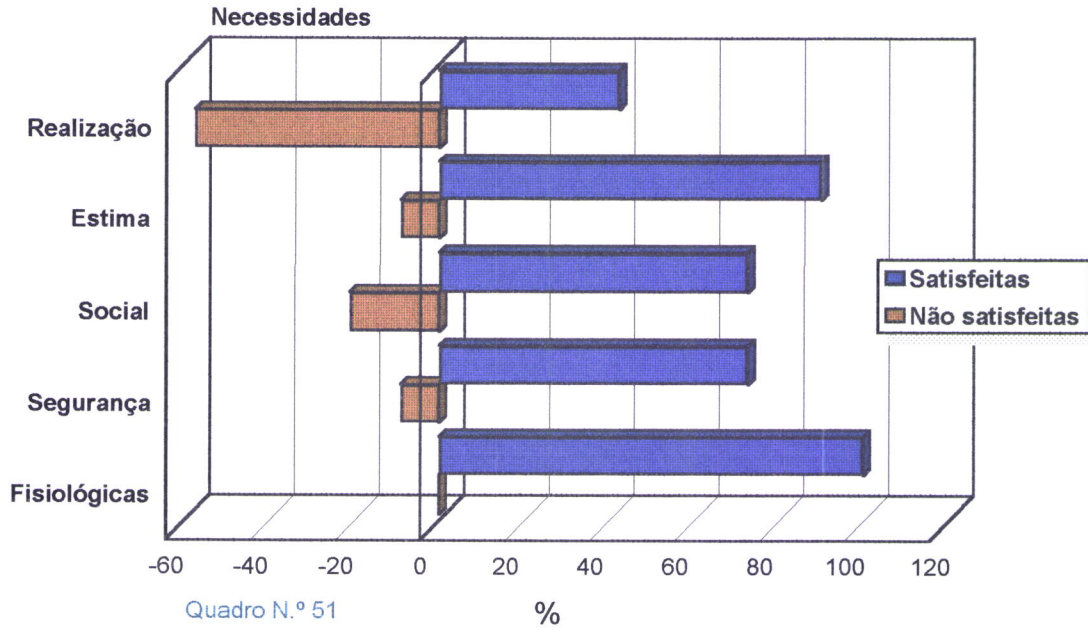


Quadro n.º 50 - B - Grau de satisfação dos serradores (individual)

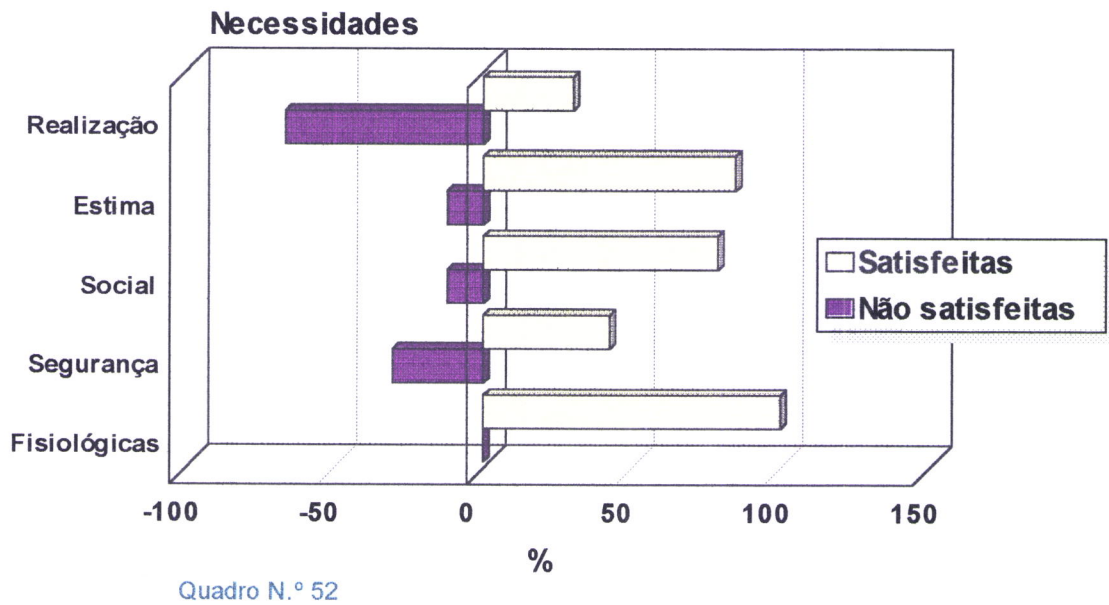
serradores		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20																	
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17																	
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)																		

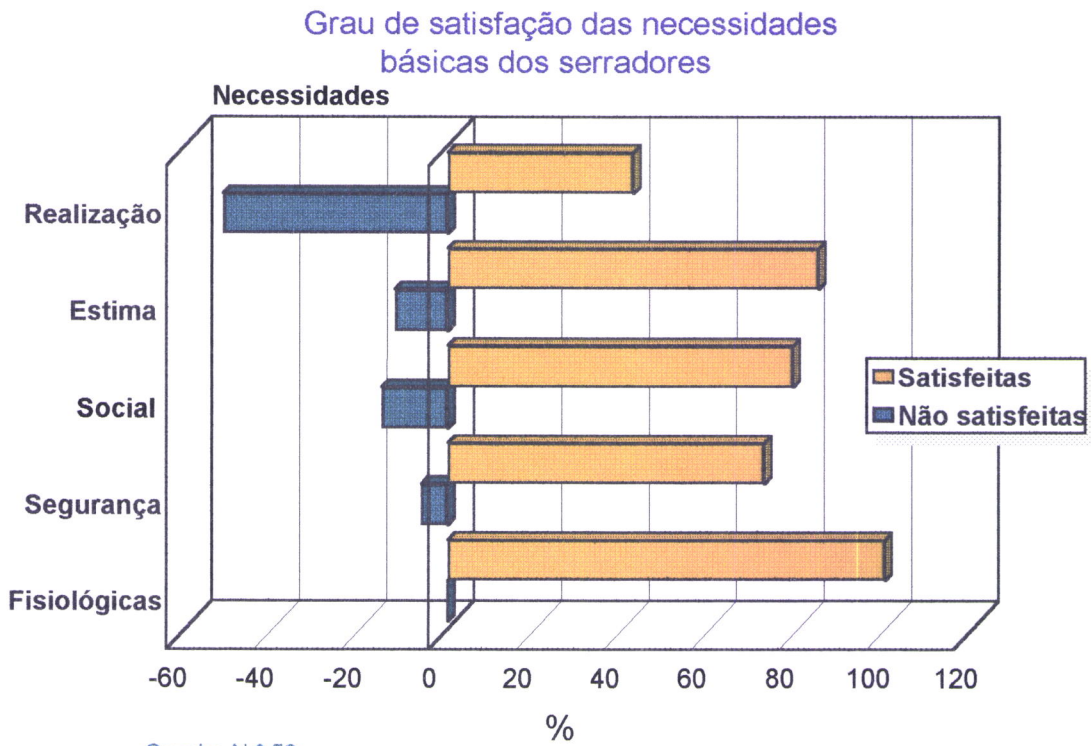
Serradores		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20																
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17																
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)																	

Grau de satisfação das necessidades básicas dos cabouqueiros

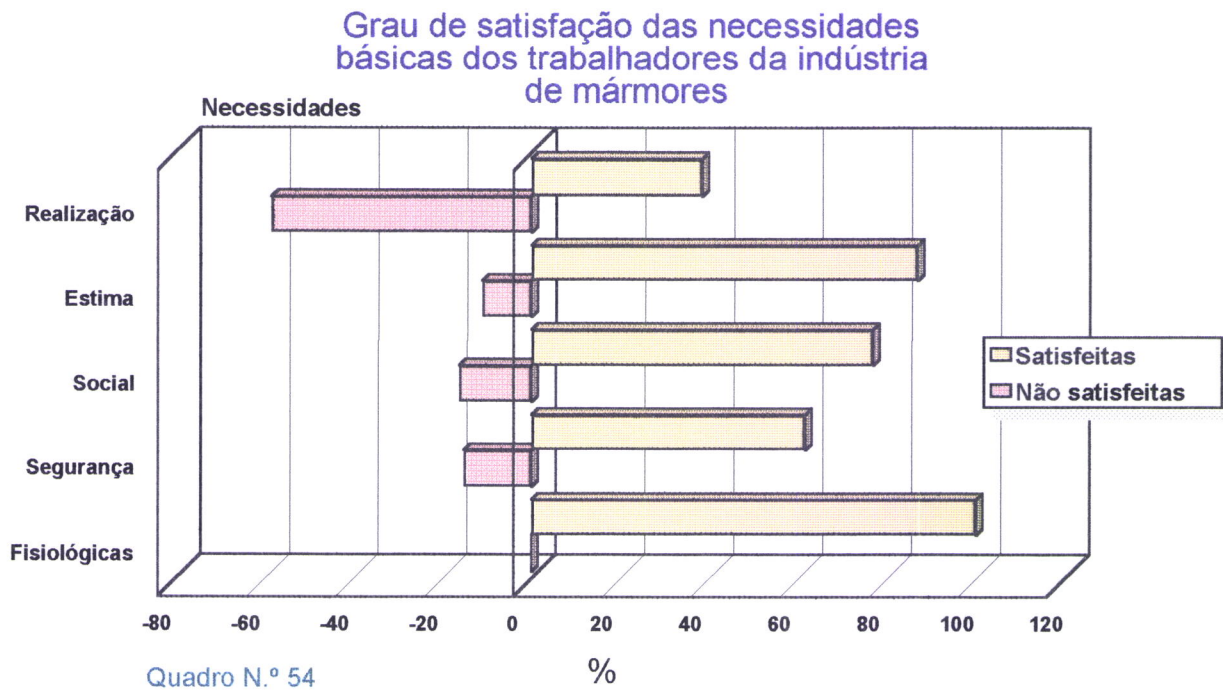


Grau de satisfação das necessidades básicas dos maquinistas de corte





Quadro N.º 53



Quadro N.º 54

## 10. Análise e interpretação dos resultados

### 10.1. Caracterização da população estudada

Não é fácil, obter um retrato "tipo" dos trabalhadores da indústria de mármore na sua globalidade, com os dados obtidos, já que estes, apresentam grandes variações entre as diferentes categorias profissionais estudadas. Mas, já é possível, caracterizar de uma forma mais ou menos correcta as diferentes categorias profissionais quando isoladas, já que os dados obtidos são suficientes (a margem de erro é de  $\pm 2,5\%$ ) e constantes para se desenhar uma imagem padronizada de cada categoria profissional, imagem esta que sai reforçada com a percepção subjectiva e o conhecimento objectivo (resultado de se viver com eles) que nos é transmitida no seu dia a dia.

Os cabouqueiros é uma população relativamente muito mais velha que as outras categorias profissionais "*O que se será das pedreiras quando deixar-mos isto?*"; "*Só já os velhos é que querem fazer este trabalho.*". 54,6% dos cabouqueiros apresenta mais (ou igual) de 50 anos (quadro n.º 38). Somente 12,1% dos maquinistas de corte e 21,3% dos serradores se encontra com a idade compreendida nesta faixa etária. Os maquinistas de corte apresentam faixas etárias mais novas em relação aos serradores (63,7% dos maquinistas de corte têm menos de 40 anos, enquanto que somente 54,6% dos serradores se encontram nesta faixa etária) (quadros n.º 38, 39 e 40).

No que respeita às habilitações literárias 18,2 % dos cabouqueiros é analfabeto "*Tive lá tempo de ir pr'a escola! O meu pai mandou-me logo trabalhar mal eu me pus de pé. E o que é que eu ia fazer pr'a escola?*" "*É uma coisa que eu acho que o meu pai fez mal. Agora só sei fazer o meu nome e mal. Nem consegui tirar a carta de condução por não saber ler. Pois eu conduzir sabia e não andava à velocidade que esta malta maluca de agora anda*". Será por esta razão que dos 60,6% dos cabouqueiros que começaram a trabalhar antes dos 16 anos 85% começou a trabalhar entre os 8 e 10 anos "*Já viu o que é andar a acarretar fardos de palha com 8 anos?*" "*A juventude d'agora não quer é mexer uma palha. Só o que quer é dinheiro para andar nos cafés e na discoteca. Eu não vejo lá em casa do meu filho*"? Em relação às categorias de maquinistas de corte e aos serradores ambas, apresentam somente 3,0% de trabalhadores analfabetos. Mas em relação a estas duas categorias profissionais a ordem inverte-se em relação à idade em que se começou a trabalhar (60,6% dos maquinistas de corte começou a trabalhar antes dos 16 anos - "*Tinha-se de se ganhar para o tabaco*" - enquanto que somente 33,3% dos serradores se encontra nesta situação) (quadros n.º 38, 39 e 40).

Mais uma vez, e até como uma consequência normal (e directa!) da sua própria idade, os cabouqueiros são os que trabalham à mais tempo na mesma empresa de mármore. 57,6% já trabalha à 11 ou mais anos nas pedreiras "*Olhe para estas mãos Doutor, olhe para estas mãos e veja como estão cheias de calos de pegar nas picaretas e picões; é*

*que o trabalho de hoje não é como o de antigamente; antigamente puxavam-se as pedras à mão e cavava-se à mão que até fazia faísca; não havia estas maquinetas todas que há agora já." "Comeram-nos a carne toda e agora quando nos reformarmos dão-nos uma reforma de miséria." "Se não fosse a reforma já tinha deixado isto tudo e ia trabalhar para o campo que é o que eu mais gosto de fazer. Mas as reformas lá ainda são mais baixas do q'aqui." "Porque é que eu havia de mudar de patrão? P'lo menos neste quando chega ao fim do mês tenho-o certo." "Mal por mal deixo-me estar!" "Pr'a onde eu havia de ir?" "P'lo menos aqui fazem-me os descontos para a caixa." "O trabalho é todo a mesma m..., portanto não vale a pena mudar". Em relação aos serradores 48,5% trabalha à 11 anos ou mais na mesma empresa o que acontece com 48,5% dos maquinistas de corte. Em relação ao vínculo contratual a maioria dos trabalhadores (94,9%) - item 14 da caracterização social - (cabouqueiros, maquinistas de corte e serradores) são efectivos "Quem é que quer vir pr'aqui? Só se não tiver mais nada para onde ir. É que os novos agora só querem é escritórios." (quadros n.º 38, 39 e 40).*

Seja pela dureza do trabalho, *"Este trabalho mata uma pessoa" "Já viu o que é trabalhar no fundo das pedreiras no verão com este calor e no inferno com a chuva e a lama?" "É trabalho que não desejo pr'ós meus." "Só cá ando porque não arranjei outra coisa melhor!" "É mau mas, ainda é dos mais bem pago." "Trabalhar aqui envelhece-nos mais depressa", quer seja por uma questão cultural "Ainda sou do tempo das sopas de cavalo cansado." "Quando eu era mais novo era uma sardinha para três!" "O que é qu'a gente faz depois de sair do trabalho, senão beber o nosso copinho?" "Como é qu'a gente passa o tempo se não for a comer e a beber." "Atão era só de casa para o trabalho e do trabalho para casa." "Antes um copo que ficar a aturar a mulher lá em casa" "A casa é pr'as mulheres!", quer seja por uma outra razão qualquer 6,1% dos trabalhadores (serradores) não consome bebidas alcoólicas. Cerca de 30% de todos os trabalhadores consome bebidas alcoólicas diariamente. 51,5% dos cabouqueiros, 21,2% dos maquinistas de corte e 12,1% dos serradores ingere mais de 1 litro de bebidas alcoólicas por dia (quadros n.º 38, 39 e 40). Este facto irá se repercutir nos acidentes, ou não haverá nenhuma correlação? E se repercutir será o mais importante? Qual o seu peso neste parâmetro?*

Em relação aos hábitos tabágicos cerca de metade dos trabalhadores não fuma (48,1% dos serradores, 51,5% dos cabouqueiros e 42,4% dos maquinistas de corte). Dos que fumam só uma diminuta percentagem fuma mais de um maço de cigarros (quadros n.º 38, 39 e 40).

## 10.2. Necessidades fisiológicas

*"É pelo estômago que se governam os homens"*

*"Pobre não come, saboreia"*

O que é a pobreza humana? De acordo com o PNUD de 1997 a pobreza humana é a negação das escolhas e oportunidades básicas para o desenvolvimento humano,

reflectida em vida curta, falta de educação elementar, falta de meios materiais, exclusão e falta de liberdade e dignidade. A pobreza humana é:

- Multidimensional, ao invés de unidimensional;
- Centrada nas pessoas, privilegiando a qualidade da vida humana, e não as posses materiais.

O que é linhas de pobreza? São limites fixados para a definição de pobreza e que são utilizadas para comparações internacionais. Uma linha de pobreza estabelecida em 1 dólar norte-americano por dia é utilizada pelo Banco Mundial para comparações internacionais. Esta linha de pobreza baseia-se no consumo de bens e serviços. É sugerida para a América Latina e Caribe uma linha de pobreza de 2 dólares norte-americanos por dia. Para a Europa do Leste e repúblicas da antiga União Soviética, tem sido usada uma linha de pobreza de 4 dólares norte-americanos por dia. Para a comparação entre países industrializados, tem sido usada uma linha de pobreza correspondente à dos Estados Unidos, que é de 14,4 dólares por pessoa por dia (1997).

Tendo presente o fundo de verdade dos ditados populares acima citados, e um relatório das Nações Unidas (1969) citado por Bruto da Costa (41) em que se afirma "... toda a família pobre deve poder, primeiramente, satisfazer as suas necessidades fisiológicas de alimentação, abrigo e vestuário (...) e deve ter rendimento suficiente para estar razoavelmente livre da doença ou morte causada por subnutrição, abrigo ou vestuário...", e sabendo-se que a pobreza é, por natureza, uma realidade pluridimensional caracterizada por uma situação de carência em aspectos diversos das condições de vida, mais precisamente em domínios ligados às necessidades elementares (alimentação, habitação, etc.), tentou-se conhecer a existência ou não de pobreza nos trabalhadores da indústria de mármore para se avaliar o grau de satisfação das suas necessidades fisiológicas.

Quais então as perspectivas de abordagem da pobreza?

### **10.2.1. POBREZA SUBJECTIVA**

A pobreza pode resultar de carências em matéria de necessidades elementares, da comparação com a situação de outras pessoas (ou grupos), de confronto com a situação do próprio em período anterior da vida, ou ainda de aspirações suscitadas pela publicidade ou pelos padrões de vida de outros países. O sentimento de ser pobre não pode significar pobreza de facto, embora encerre sempre um problema social real. Do mesmo modo, a falta de consciência de ser pobre não retira realidade à pobreza (antes acrescenta uma dimensão adicional ao conteúdo da pobreza).

Ao longo do tempo, e já vão mais de 40 anos, da nossa vivência com os trabalhadores da indústria de mármore em que se ouviram as suas opiniões, sentiram-se as suas percepções, sofreu-se com os seus problemas, viveu-se a sua própria vida e tomou-se o seu grau de consciência em relação à pobreza (POBREZA SUBJECTIVA), e a sensação que se tem, não somente de agora, mas desde que se deu início à indústria de mármore

e que se traduzem, e que se reflectem nas opiniões de todos os trabalhadores deste estudo é que *"Se não fosse a indústria de mármore muita fome havia na nossa terra", "O trabalho nas pedreiras pode ter muitos defeitos mas que é o melhor pago é, não há dúvidas", "Se não fosse as pedreiras o Doutor não tinha chegado a Doutor", "A agricultura não dá nada; se não fossem as pedreiras não sei o que seria de nós", "Para ver o bem das pedreiras basta ver o nível de vida da nossa Vila e das nossas Aldeias" "Onde é que se via tanto dinheiro e tantas vaidades se não fossem as pedreiras", "As pedreiras são boas? Ho Doutor! Então se não existissem já tínhamos morrido à fome."*

### 10.2.2. POBREZA RELATIVA

A POBREZA RELATIVA não se limita a contemplar única e exclusivamente a satisfação das "necessidades elementares" a "um nível adequado" "numa determinada sociedade" e "num dado momento" mas também faz um enfoque especial nas desigualdades e na exclusão, «são pobres os indivíduos ou famílias cujos recursos são tão escassos que os excluem do modo de vida mínimo aceitável do Estado Membro em que vivem» - Conselho de Ministros da CEE, 1981 -, ou a mensagem quaresmal do Papa Paulo VI que proclamava em 1977 «Multidão imensa daqueles que todas as sociedades do mundo deixam à beira do caminho, feridos no corpo e na alma, despojados da sua dignidade humana, sem pão, sem voz, sem defesa e sozinhos no infortúnio». O conceito de POBREZA RELATIVA ao reconhecer na própria sociedade uma das fontes geradoras de necessidades, introduz um critério de avaliação nas condições abaixo das quais as pessoas estão privadas de participar na vida de sociedade, ou, de realizar a sua na qualidade de membros da sociedade.

Utilizando-se por sua vez a linha de POBREZA RELATIVA, observa-se que o rendimento familiar médio individual (de TODOS os trabalhadores estudados) ultrapassa os 75% do rendimento familiar anual médio nacional 2.149.854\$00 (1998) (Fonte: INE). Mas os rendimentos dos agregados familiares dos trabalhadores da indústria de mármore da zona em estudo é muito maior se for comparado com os rendimentos dos agregados familiares do Alentejo, zona onde estão incluídos, já que, e de acordo com os dados do INE o rendimento de um agregado familiar no Alentejo em 1994/95 era somente de 78,5% do rendimento médio nacional dos agregados familiares. Se, se mantiver esta percentagem e se transpor estes valores para 1998, o rendimento médio anual de um agregado familiar Alentejano é de 1.687.635\$00, rendimento estes que, observando o item n.º 32 da caracterização social (quadros n.º 38, 39 e 40) é, ultrapassado na sua **globalidade** por 81,8% de todos os trabalhadores.

Além de que, e de acordo com as normas da CEC nenhum trabalhador está abaixo do limiar de pobreza convencional (oficial) pois não são beneficiários de algum tipo de ajuda legalmente consagrada (por disposições legais) a determinados tipos de pessoas abaixo de determinados limites. Nenhum trabalhador beneficia do "rendimento mínimo" nem recorre para satisfazer as suas necessidades básicas (alimentação, vestuário) a qualquer tipo de instituições de solidariedade social.

Diariamente todos os trabalhadores estudados fazem as três principais refeições, realizando-se uma delas na maioria dos casos - 100% dos cabouqueiros; 93,9% dos maquinistas de corte; 78,8% dos serradores - (almoço ou jantar conforme o turno em que se encontra a laborar) nos refeitórios existentes nas suas empresas nos dias em que se encontram a trabalhar. Os restantes vêm almoçar ou jantar ao seu domicílio. Todos, mas mesmo todos os trabalhadores (100%) lancha "*Toma uma pequena bucha*", "*O mata bicho*", ao meio da manhã ou ao meio da tarde de acordo com o seu horário de trabalho (Caracterização social - item n.º 40).

Em relação à habitação todos os trabalhadores estudados referem a posse de uma habitação. 100% dos cabouqueiros ("*Viver em andares é o mesmo que viver em galinheiros*"; "*Quando um dá um traque lá em cima, ouve-se cá em baixo*"), 87,9% dos maquinistas de corte e 97,0% dos serradores vivem em moradias, o que é compreensível já que é o tipo de habitação que predomina na região. Todas as habitações têm infra estruturas à excepção de duas dos cabouqueiros e três dos maquinistas de corte (têm água, luz e esgotos mas não têm casas de banho) "*Tenho que tomar banho no quintal com a mangueira*". No que se refere ao regime de habitação os menos "hipotecados" são os cabouqueiros (18,2%), "*A malta d'agora só quer é passear, comprar carros e tudo do melhor e não pensa no futuro*", enquanto 24,2% dos serradores e dos maquinistas de corte apresentam hipotecas, "*Se não gozo agora que sou novo, acontece-me o mesmo que aos meus pais que morreram sem gozarem nada*"; "*Esta velharia de antigamente só sabe trabalhar*" (quadros n.º 38, 39 e 40).

Todos os trabalhadores referem a posse de fogão, televisão "*Como é que entretinha a minha Maria*", máquina de lavar roupa, esquentador (mesmo os trabalhadores cuja habitação não tinha casa de banho), frigorífero e telefone. 75,8%, 60,6%, 24,2% e 15,2% dos serradores referiram ter automóvel, vídeo, máquina de lavar louça e telemóvel respectivamente. Nos maquinistas de corte as percentagens eram de 75,7%, 69,7%, 30,3% e 21,2% enquanto que nos cabouqueiros eram de 51,5%, 33,4%, 9,1% e 3% respectivamente (Caracterização social - item n.º 34).

No que respeito a férias (uma ou mais semana) fora da zona de habitação somente 12,1% dos cabouqueiros "*Precisamos de espairecer*", 72,7% dos serradores e 63,6% a praticam "*Se os outros vão porque é que nós não vamos?*"; "*Somos menos que os outros?*"; "*Vão-se os anéis, fiquem os dedos*" (Caracterização social - item n.º 45).

### 10.2.3. EXTERNALIDADE

Além das duas perspectivas básicas de abordagem da pobreza - a subsistência e a de desigualdade junta-se uma terceira: a de EXTERNALIDADE. A EXTERNALIDADE que é, de acordo com MARTIN REIN mais uma perspectiva de estudar a pobreza, interessa-se mais pelas consequências sociais da pobreza para o resto da sociedade do que pelas necessidades dos pobres. Não deve deixar-se que as pessoas sejam pobres ao



ponto de ofenderem ou prejudicarem a sociedade. Ora nenhum dos trabalhador por nós estudados em relação a esta perspectiva, apresenta sinais ou um outro qualquer tipo de situação que possa ofender ou prejudicar a sociedade. Nenhum deles apresenta algum tipo de doenças física ou psíquica («chaga social?») que provoque a rejeição ou o contacto das outras pessoas (somente 6,1% dos maquinistas de corte, 12,1% dos serradores e 9,0% dos cabouqueiros na interiorização do seu estado de saúde apresentavam **"com problemas"**[hipertensão arterial; reumatismo articular crónico; hipercolesterémia], que no entanto não os impedia de trabalhar! (item n.º 35 da caracterização social). Pelo contrário 72,8% dos maquinistas de corte, 57,5% dos serradores e 66,6% dos cabouqueiros na interiorização do seu estado de saúde consideram-no **"muito Bom"** ou **"bom"**; **"Só quem tem uma saúde de ferro é que consegue trabalhar nestas condições"**; **"Este trabalho não é para qualquer um!"** (quadros n.º 36, 37 e 38). Por outro lado, a suas aparências físicas assim como a de vestuário não os inibe a eles e, aos outros, de frequentar os clubes/sociedades existentes nas suas povoações assim como não os impede de fazer uma vida social de acordo com os seus padrões culturais. **"O meu Zé não dispensa as suas saídas após o trabalho"** **"As discussões sobre o futebol fazem parte do nosso dia a dia"**; **"Eu morria se não fosse dar duas lérias ao clube"**; **"Como é que aquentávamos o trabalho se não fosse aquele b'cadinho de comes e bebes depois dele?"**; **"Aquele cantinho à sociedade vale o seu dinheiro"**; **"Ver a bola só com a minha Maria não dá prazer nenhum; ela nem gosta de bola mas só de telenovelas"** **"Comer e beber em companhia dos meus amigos é o que levo desta vida"**; **"Os homens é para estarem com os homens e as mulheres com as mulheres!"**. 78,8% dos maquinistas de corte, 87,9% dos cabouqueiros e 93,9% dos serradores encontram-se **«Com outros trabalhadores fora do se local de trabalho»** e 97,0% / 87,8% dos serradores, 93,9% / 97,0% dos cabouqueiros e 97,0% / 91,0% dos maquinistas de corte acham que **«A sua profissão é respeitada onde está inserido»** e **«Pensa que a sua profissão é apreciada pelo público em geral»** respectivamente (quadros n.º 44 - A -; 44 - B -; 45 - A -; 45 - B -; 46 - A - e 46 - B - itens 12 e 14).

### 10.3. Necessidades segurança

Segurança! ... Segurança! ... Provavelmente uma das palavras mais ouvidas aos trabalhadores da indústria de mármore. Porém, esta necessidade não se confina ao momento presente, mas, tem um alcance e uma filosofia de futuro: segurança de emprego; segurança em casa; segurança na doença; segurança na velhice e ... **"...morrer em paz e segurança"**.

Em relação à **segurança DE emprego** 72,8% dos cabouqueiros encontra-se **"muito"** ou **"bastante"** seguro do seu emprego e somente 6,1% se encontra **"pouco"** e 3% **"nada"** seguro do seu emprego. Estes valores são respectivamente de 72,4% **"muito"** e **"pouco"** seguros e 6,1% "pouco seguro para os serradores em que nenhum deles se encontra **"nada"** seguro o seu emprego. Em relação aos maquinistas de corte estas percentagens são de 42,5% para os **"muito"** ou **"bastante"** seguros mas 30,4% não se encontram **"nada"** ou **"pouco"** seguros do seu emprego (quadro n.º 47, I-a). De qualquer modo, esta não satisfação de segurança **DE** emprego nos maquinistas de corte

pode não ser uma consequência quer directa quer indirectamente da possibilidade de ser despedido do emprego (somente 6,1% destes trabalhadores não é efectivo) (quadro n.º 39 - item n.º 14), mas sim, o resultado de que dos 66,7% dos maquinistas de corte que responderam (item 2 dos quadros n.º 45 -A- e 45 -B-), *"Não gostarem da profissão, quando começaram a trabalhar"* 27,3% respondeu *"Não conseguiu outro emprego, quando escolheu a profissão"* (item 4 dos quadros n.º 45 -A- e 45 -B-). Será também esta a razão porque 66,7% (item 19 do quadro n.º 45 -A- e 45 -B-) se encontra **"pouco"** ou **"nada"** seguro o *"seu emprego, apesar do aparecimento do tipo e da qualidade das máquinas?"*. É que, ao contrário dos maquinistas de corte, os serradores (60,6%) (item 19 dos quadros n.º 46 -A- e 46 -B-), e os cabouqueiros (54,5%) (item 19 dos quadros n.º 44 -A- e 44 -B-), encontram **"muito"** seguro o *"seu emprego, apesar do aparecimento do tipo e da qualidade das máquinas?"*.

Além destes dados que mostram que a satisfação da **segurança DE emprego** é uma constante em todos os trabalhadores que preferem deste modo, a ordem, a segurança, o previsível e a organização a não se confrontarem com o inesperado, a instabilidade ou outros perigos mas em caso de sucederem terem um apoio, uma estrutura que os possa guiar e ajudar, existe, o conhecimento e as frases feitas que nos demonstram que a **insegurança DE emprego** não faz parte do seu consciente nem no seu subconsciente. *"Mudar? Para onde?"*; *"Tomara o patrão muitos como eu"* *"Despedir-me? E onde ia arranjar outro?"*; *"Já ninguém quer vir trabalhar para aqui."*; *"Antes que o patrão me despedisse despedia-o eu a ele."*; *"Despedir-me? Porquê?"*; *"Já somos tão poucos!"*.

Em relação à **segurança NO emprego** somente 33,3% dos cabouqueiros se encontra **"muito"** ou **"bastante"** satisfeito enquanto 45,5% se encontra **"nada"** ou **"pouco"** satisfeito (quadro n.º 47 item I (b) e quadro n.º 48 -A-). Estas percentagens são respectivamente (quadro n.º 47 item I (b) e quadros n.º 49 -A- e 50 -A-), para os maquinistas de corte de 26,3% e 66,7% e de 45,4% e 39,0% para os serradores. Observando o item 19 do quadro n.º 38, os cabouqueiros são de opinião que as condições de trabalho são **"boas"** ou **"razoáveis"** em 72,8% e 63,6% (item 15 quadro n.º 44 -A- e 44 -B-), considera-se satisfeito *"Com as máquinas que actualmente tem ao seu serviço para facilitarem o trabalho"*. Mas, 100% *"Considera que da sua actividade resultam riscos para a sua saúde ou segurança"* (Item 21 do quadro n.º 38), e 96,7% (item 22 do quadro n.º 38), dos cabouqueiros referem já terem tido um acidente com 24,2% deles referirem terem tido mais de 5 acidentes. Mas como é que se explica esta contradição entre as **"boas"** e **"razoáveis"** condições de trabalho, a satisfação de 63,6% dos trabalhadores *"Com a quantidade e qualidade dos meios protectores postos à sua disposição"* (item 16 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-), e o número de acidentes e de doenças profissionais (surdez sonotraumática) nesta categoria profissional? Será que a avaliação das condições de segurança no emprego feita pelos trabalhadores é uma avaliação baseada no *"Os acidentes só acontecem aos outros"*; *"Aos anos que cá cantam, já sou mestre de obra feita."*; *"O que tem que acontecer, acontecerá!"*; *"Dantes era muito pior"*; *"Já somos ratos velhos!"*? Ou será única e exclusivamente consequência da não utilização dos meios protectores pelos trabalhadores colocados à disposição destes. É que 12,1% e 42,4 % (item 17 dos quadros n.º 44 -A- e 44 -B-), dos cabouqueiros **"nunca"** e **"raramente"** utiliza *"Os*

*meios protectores que existem na empresa onde trabalha*". E de acordo com o estudo de «A surdez sonotraumática nos trabalhadores da indústria de mármore» (Galego, M. J.; 1997) a percentagem dos trabalhadores (das três categorias profissionais) que não usavam os protectores contra o ruído por *"Eles não existirem na empresas"* era tão somente de 2%. Será só esta a causa, ou será só mais uma dentro muitas e nas quais se poderá incluir a *"Fatalidade do destino"*; ou *"Os desígnios de Deus"*.

No que se refere aos maquinistas de corte e aos serradores a percentagem dos que sofreram um acidente de trabalho é menor que a dos cabouqueiros (60,6% e 72,7% respectivamente) assim como é menor a percentagem (é uma consequência directa) dos que sofreram mais de 5 acidentes ao longo da sua vida profissional (0,0% e 6,1%) (itens 21 e 22 da caracterização social). As explicações para este facto são principalmente um menor tempo de carreira profissional (grupos etários mais baixos), uma maior consciencialização dos perigos resultantes do trabalho que provavelmente abafará a sua menor experiência *"O seguro morreu de velho"*; *"Ainda sou muito novo para cá deixar a pele"*; *"Para o que me pagam ..."* *"Ainda tenho muito que gozar"*; *"Não espero fazer vida disto, toda a minha vida"* *"Se eu não me poupo, quem é que me poupa?"*, motivo pela qual 54,5% (item 17 dos quadros n.º 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-), dos trabalhadores das duas categorias profissionais utilizam **"sempre"** *"Os meios protectores que existem na empresa onde trabalha"*. Estes valores estão de acordo com os do item 15 dos quadros n.º 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-, em que 57,6% dos maquinistas de corte e 69,7% dos serradores estão **"muito"** satisfeitos *"Com a quantidade e qualidade dos meios protectores postos à sua disposição"*. 84,9% dos serradores e 87,9% dos maquinistas de corte acha (item 19 dos quadros n.º 39 e 40), **"boas"** ou **"razoáveis"** as *"Condições de trabalho onde exerce a sua actividade"*. Por outro lado (quadro n.º 49 -A-), somente 27,3% dos maquinistas de corte se encontra **"muito"** ou **"bastante"** satisfeito com a **segurança NO emprego** contra 67,7% que não se encontram **"nada"** ou **"pouco"** satisfeitos com a **segurança NO emprego**. No que se refere aos serradores 45,4% encontram-se **"muito"** ou **"bastante"** satisfeitos e 39,1% encontra-se **"nada"** ou **"pouco"** satisfeito (quadro n.º 50 -A-).

#### 10.4. Necessidades sociais

O homem, na sua qualidade de trabalhador, é também membro de grupos formais e informais, e o trabalho fornece oportunidades de se encontrar novas pessoas e de se fazer novos amigos. De facto, muitos dos trabalhadores gastam mais tempo interagindo com os seus companheiros de trabalho do que com a própria família, *"Ele é um valdevino, nunca está em casa"*; *"Se o quer encontrar procure-o no café ou no clube"*; *"Sai de noite de manhã e entra em casa já de noite"*; *"Só o vejo na hora de comer"*, o que poderá ser uma explicação para o "espírito de colmeia" que reina entre os trabalhadores da indústria de mármore, principalmente entre aqueles que trabalham na mesma empresa.

Observando-se o item II dos quadros n.º 47, 48 -A-, 49 -A- e 50 -A-, verifica-se que a integração e aceitação do e no grupo de trabalho varia entre o **"bastante"** e o **"muito"**

em 81,9% dos cabouqueiros, 78,8% nos maquinistas de corte (das três categorias profissionais é a mais isolada) e de 87,9% nos serradores. É de realçar que nas três categorias profissionais nenhum trabalhador (0,0%) se apresenta "nada" satisfeito com a integração e aceitação no trabalho.

Sabendo-se que a satisfação representada pelo status social não diz somente respeito às pessoas com quem se interaccua dentro do contexto do trabalho, mas também, com outras pessoas da comunidade, verifica-se que existe uma perfeita integração dos trabalhadores da indústria de mármore tanto na comunidade em que estão inseridos assim como nas famílias de que fazem parte. Observando-se o item 30 do questionário de caracterização social verifica-se que à pergunta *"Como considera o seu ambiente familiar?"* 84,8% dos maquinistas de corte e dos serradores o considera "bom" e somente os cabouqueiros (já passaria a fase das paixões?) não apresentam valores similares aos das anteriores categorias profissionais pois 39,4% considera-o "bom" e 48,5% considera-o "assim, assim". Mas as palavras "bom" e "assim, assim", significarão a mesma coisa para o grupo etário dos 50 anos e para o de 30? *"A velha é a minha melhor companhia"; "Lá no fundo, a velha tem razão na maioria das vezes"; "Se não fosse a velhota lá de casa, quem é que tomaria conta de mim"; "Deixa-me levar estes chocolates, que é para adocicar a boca à minha Maria"; "A única coisa que tenho certa, é a minha patroa lá de casa"; "Porque é que o doutor pensa que ainda aqui trabalho? É para ver se amealho algum dinheirinho para eu e a minha velhota ter-mos uma reforma escapatória"; "Com quem desabafo, senão, com a minha companheira?"*.

No que respeita à sua integração na comunidade em que estão inseridos ela pode-se observar pelo item 8 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-, em que 97,0% dos cabouqueiros, 81,8% dos serradores e 93,9% dos maquinistas de corte diz *"a verdade"* *"Quando lhe perguntam qual a sua profissão, (...)".* Por outro lado, - item 13 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-, 75,7% dos maquinistas de corte, 66,7% dos serradores e 66,7% dos cabouqueiros costumam *"algumas vezes"* e *"muitas vezes"* *"Falar com outras pessoas, fora do seu local de trabalho". "Estar calado, só quando morrer"; "Deixem-me falar que lá em casa só fala a minha Maria" "Beber um copo e um copo de cavaqueira faz parte da nossa tradição"; "Como é que a gente diz mal d'alguém se não nos juntarmos para falar"; "Nem eu vivia sem a minha partidinha de cartas nos fins de semana"; "Se trabalhamos no duro toda a semana precisamos de nos distrair nos fins de semana"; "Nos comes e bebes é que se fazem os amigos"; "Se não falo com alguém fico embuchado!", "Calado? Só quando morrer." No item 14 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-, em que se pergunta *"Se fora do local de trabalho, se se encontra com algum amigo que seja seu colega de profissão?"* 87,9% dos cabouqueiros, 93,9% dos serradores e 78,8% dos maquinistas de corte *"Encontram-se com outros trabalhadores de outras pedreiras". "Já nos conhecemos Doutor desde que eram-mos assim..."; "Lembras-te de quando trabalhámos naquele patrão?"; "O que nós padecemos naquela época!"; "Grandes bebedeiras já apanhei com os meus camaradas"*.*

Por último, a escala de aceitação social (item IV -b- dos quadros n.º 47, 48 -B-, 49 -B- e 50 -B-), diz-nos que se verifica uma grande aceitação social quer dos serradores (15,2% encontra-se "insatisfeito" contra 78,9% que se encontra "satisfeito"), quer dos cabouqueiros (21,2% encontra-se "insatisfeito" contra 72,7% que se encontra "satisfeito") e ainda dos maquinistas de corte (12,1% encontra-se "insatisfeito" contra 78,9% que se encontra "satisfeito")

### 10.5. Auto estima

Um trabalho é valorizante quando realça a imagem que se tem de si próprio "nic et nunc", mas também da imagem que se tem para o futuro do seu lugar na sociedade (Sorrentino, R.M.; Higgins, E.T.; 1986). Ora a auto estima é um processo avaliativo que o indivíduo estabelece acerca das suas qualidades e desempenho (Serra, A.V.; 1986)

Aos se usar uma escala de auto conceito teve-se em conta, que os termos de auto conceito ou auto estima interligam-se, a distância entre os dois não é clara conceptualmente e que empiricamente não foi demonstrada qualquer distância (Fleming, J.S.; Courtney, B.E.; 1984).

Tendo presente a escala de auto estima (item IV -A- dos quadros n.º 47, 48 -B-, 49 -B- e 50 -B-), observa-se que 90,1% dos cabouqueiros, 84,8% dos maquinistas de corte e 84,4% dos serradores tem uma imagem "positiva" da sua auto estima enquanto que somente 9,1%, 12,1% e 12,1% respectivamente tem uma percepção "negativa" da sua auto estima.

Em relação à autonomia do trabalho e às suas diferentes dimensões ela é reduzida como se pode observar nos quadros n.º 41, 42 e 43. Em relação propriamente ao trabalho, e ao contrário do que e poderia esperar (item 26 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-), tendo em conta a imagem que nos é transmitida ao se observar as diferentes componentes da indústria de mármore 84,8% dos maquinistas de corte, 60,6% dos serradores e 45,5% dos cabouqueiros não considera "nada" "o seu trabalho cansativo fisicamente". *"Doutor, o trabalho com as máquinas que há agora, faz-se com uma perna às costas. O pior é a chuva e o sol"; "Este trabalho comparado com o da agricultura é muito mais leve"; "Se não fosse o ruído, não me importava de ficar aqui a trabalhar para sempre"; "Dantes quando tínhamos que usar a picareta era muito custoso, mas com as máquinas que há actualmente é muito mais fácil"; "Veja como estão os velhos e veja como trabalham os novos para ver a diferença"; "Agora o trabalho leva-se com uma perna às costas".*

Em relação ao item 27 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-, 45,5% dos maquinistas de corte, 36,4% dos serradores e 36,4% dos cabouqueiros não consideravam "nada" "o seu trabalho monótono?". Pelo contrário 54,5% dos maquinistas de corte, 15,2% dos serradores e 12,1% dos cabouqueiros consideravam-no "muito" monótono. Sinal de cansaço, de resignação, de "deixa andar", de desalento,

*"Já são muitos anos disto"; "É sempre a mesma coisa!"; "Isto não convém nem ao Menino Jesus"; "Já não tenho idade para andar por aqui, mas sim para estar reformado"; "O que é que eu ando aqui a fazer? Olhe Doutor, à espera da reforma"; "Ando aqui há tantos anos e ainda não passei da cepa torta",* seja por outra razão qualquer 57,6% dos cabouqueiros (item 28 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-), sentem-se **"muito"** *"triste no seu trabalho"*. Mas se a idade nos cabouqueiros pode ser a causa mais importante para este sentimento, qual será a causa para que 42,4% dos maquinistas de corte e 45,5% dos serradores expresse os mesmos sentimentos (item 28 dos quadros n.º 44 -A-, 44 -B-, 45 -A-, 45 -B-, 46 -A- e 46 -B-)? Será a própria essência do trabalho com todas as virtudes e todos os defeitos, mais estes que aqueles, como se pode observar nas escalas de autonomia? Serão estes motivos que fazem com que (item 18 da caracterização social) 24,2% dos maquinistas de corte, 21,2% dos serradores e 24,2% dos cabouqueiros queiram deixar a empresa? Ou será porque *"em relação à sua situação profissional como considera a sua evolução?"* esta se **"manteve"** para 36,4% dos cabouqueiros, 39,4% dos maquinistas de corte e 24,2% dos serradores (item 17 da caracterização social)? Ou por outra causa não expressa mas sentida? *"Quem me comeu a carne que me roa agora os ossos!"; "Não há melhor"; "Se eu tivesse continuado a estudar, agora era capaz de estar n'outro emprego melhor!"; "Só cá anda quem não sabe fazer outra coisa!"*.

## 10.6. Auto satisfação

A realização profissional - satisfação profissional - (item V dos quadros n.º 47, 48 -B-, 49 -B- e 50 -B-), verifica-se somente em 42,4% dos cabouqueiros, 30,3% dos maquinistas de corte e em 42,4% dos serradores. Mas, a satisfação profissional é influenciada negativamente pela **"nada"** ou **"pouca"** satisfação financeira resultante do trabalho (item III dos quadros n.º 47, 48 -A-, 49 -B- e 50 -A-). Esta insatisfação financeira está bem patente na não existência de um único **"muito"** satisfeito financeiramente em nenhum trabalhador estudado (das três categorias profissionais).

93,9% de cabouqueiros, 93,9% dos maquinistas de corte e 87,9% de serradores apresentam **"nada"** ou **"pouca"** satisfação financeira (item III do quadro n.º 47). *"Quem é que está contente com o que ganha?"; "Para aquilo que as pedras dão, devíamos ganhar um pouquinho mais"; "Eles querem-no ganhar todo"; "Os patrões são umas unhas de fome"; "Podíamos ganhar mais, em comparação com o trabalho que fazemos!"; "Vai dando, para o cigarrito"*.

Contudo, a satisfação do trabalho é um somatório das características individuais do trabalhador (as quais vão influenciar naquilo a que acha ter direito a receber do trabalho) e as condições de trabalho (que o influenciam a perceber não só o que recebe actualmente, mas também o que deverá receber) (Lawler, E.E.; 1983). Esta será talvez uma das explicações para o facto de que, embora a insatisfação financeira seja geral, alguns trabalhadores da indústria de mármore sentem-se realizados.

## 11. Conclusão

Como se pode observar nos quadros n.º 51, 52, 53 e 54, o número de trabalhadores da indústria de mármore (à excepção dos maquinistas de corte), cujas necessidades não estão satisfeitas vão aumentando à medida que se aproximam do topo, o que está de acordo com a teoria de Maslow. Mesmo o seu aspecto hierarquizante, de que um nível só pode ser satisfeito é visível à excepção das necessidades de auto estima cujo grau de satisfação é muito maior que as necessidades abaixo hierarquicamente (na globalidade dos trabalhadores e nos cabouqueiros e serradores). Contudo, este facto pode ser explicado com base na dimensão subjectiva introduzida por VROOM (1964) na abordagem das necessidades humanas, em que a satisfação profissional resultaria do facto das expectativas em relação ao trabalho serem satisfeitas, nomeadamente a expectativa de alcançar uma determinada recompensa (Lucas, J.S.;1984).

No que refere aos maquinistas, a não satisfação das necessidades de segurança em menor grau que a de nível superior, pode ser explicado pelos resultados obtidos no estudo da relação entre a satisfação e as características dos indivíduos, que mostram que a satisfação resulta da interacção entre os indivíduos e o ambiente (Lawler, E.E.; 1995). As investigações mostram também que os factores pessoais influenciam a satisfação, basicamente porque estes influenciam a percepção dos indivíduos relativamente aos outcomes que obtêm.

Por sua vez, o impacto das variáveis ligadas ao ambiente de trabalho está fortemente relacionado com o desempenho (Modelo Oldham - Hackman). Estudos empíricos mostram que as condições organizacionais influenciam também a satisfação NO trabalho. De igual modo, as expectativas realistas (ou irrealistas) acerca do que o trabalho pode oferecer produzem efeitos na *job satisfaction*.

## Bibliografia

BISQUERRA, R.

1989 **Métodos de investigación educativa, guia práctica.** Ediciones CEAC, BARCELONA

CEC

1981 **Commission of the European Communities; Final report from the Commission to the Council on the first programme of pilot schemes and studies to combat poverty.** BRUXELAS

CHIAVENATO, I.

1983 **Introdução à teoria geral da administração.** S.PAULO, Mc Graw-Hill do Brasil, 3ª edição

CUSHWAY, B.; LODGE, D.

1998 **Organizações: Planeamento e Comportamento.** Clássica Editora. Lisboa.

DE JOURS, C.

1986 Por um novo conceito de saúde. "**Revista Brasileira de saúde ocupacional**", vol. 14 (54): 7-11

FLEMING, J. S.; COURTNEY, B. E.

1984 The dimensionality of self-esteem: hierarquical facet model for revised measurement scales. "**Journal Personality Social Psychology**", 46 (2): 406-412

FRANCO CRESPI

1997 **Manual de Sociologia da Cultura,** Editorial Estampa, Lda. Lisboa (tradução: Teresa Antunes Cardoso)



EXIGA, A., PIOTET, F., SAINSAULIEU, R.

1981 **L'analyse sociologique des conditions de travail**. Guide pratique. Montrouge: ANACT: 27-38

GRAÇA, L.

1989 Satisfação no trabalho? Sim obrigado! Revista para chefias-  
**Dirigir**, nº 7: 22-24

GRAÇA, L.

1992 **Métodos quantitativos e qualitativos em investigação social**.  
**Cadeira de Ciências Sociais e Humanas**, E.N.S.P., LISBOA,  
mimeografia

GRAÇA, L.

1985 Condições de trabalho e saúde ocupacional: uma abordagem  
psicosocial. "**Revista Portuguesa de Saúde Pública**", LISBOA, 3  
(2): 27-38

HAGLUND, B. J. A.; PETTERSSON, B.; TILLGREN, P.

1991 **Work for health. Briefingbook to the Sundsvall Conference  
on Supportive Environments**. Sundsvall: Karolinska Institute e  
National Board of Health and Welfare, {S.L.}: 5-7

HERZBERG, F.

1971 **Le travail et la nature de l'homme**. PARIS, Entreprise Moderne  
d'Edition

HOFSTEDE, G.

1997 **Culturas e Organizações: compreender a nossa programação  
mental**. Edições Sílabo., L.da. Lisboa.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

1985 **Convention 161**; Concerning Occupational Health Services,  
GENÈVE, OIT, artº3

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

1985 **Recommendation 171**; Concerning Occupational Health Services  
GENÈVE, OIT

LAWLER, E. E.

1983 **Satisfaction and behavior. Motivation and work behavior.**  
NEW YORK, Mc Graw-Hill

LEPLAT, J.; CUNY, X.

1977 **Introdução à psicologia do trabalho.** LISBOA, Fundação  
Calouste Gulbenkian

LUTZ, W.

1986 **Como seleccionar amostras para inquéritos. Inquéritos de  
saúde na comunidade, guia prático para profissionais de saúde.**  
Associação Internacional de Epidemiologia/OMS, EDIMBURGO,  
(Traduzido por: Amélia Esparteiro Leitão, E.N.S.P., LISBOA)

KROEBER, A. L.

1993 **A Natureza da Cultura**, Edições 70, LDA., Lisboa, (tradução da  
obra The Nature of Culture, 1952 por Teresa Louro Peres)

MALINOWSKI, B.

1976 **Uma teoria científica da cultura.** Edições 70, L.da, Perspectivas  
do homem. Lisboa

MANZANEDO, H. G.

1983 **Manual de investigación aplicada en servicios sociales y de salud**. La Prensa Médica Mexicana, S.A., MÉXICO, D.F.

MASLOW, A. H.

1973 **A teory of human motivation**. In: LEAVITT,H.J.; PONDY, L.R. -Reading in managerial psychology, editores, CHICAGO, The University Chicago Press, 2º edição: 7-25

MOTTEZ, B.

1985 **As relações humanas**. In: PIMENTEL,D.; SILVA,F.C., Sociologia do trabalho: organização do trabalho industrial: antologia. LISBOA, A Regra do Jogo, Edições L.da: 143-177

NEVES, A. L.

1998 **Motivação para o trabalho**; Editora RH; Lisboa

OMS-BUREAU REGIONAL DA EUROPA

1985 **As metas da saúde para todos**. MINISTÉRIO da SAÚDE, Departamento de Estudos e Planeamento. LISBOA

ORTSMAN, O.

1984 **As experiências, os métodos, as condições de experimentação social. Mudar o trabalho**. LISBOA, Gulbenkian

RANTANEM, J.

1989 **Occupational Health and Safety**. A global overview. Institute of Occupational Health;Helsinki; FILAND

RODRIGUES, C. e al.

1998 **Manual de Psicologia/2. Motivação**. Contraponto Edições. Porto.

SPERANDIO, J. C.

1984 **L'ergonomie du travail mental**. Collection de psychologie appliquée, PARIS, Masson

SANTOS, C. S.

1989 A saúde dos trabalhadores na empresa. "**Segurança**", XXIV, n.º 95, 2º trimestre: 3-8

SANTOS LUCAS, J. F.

1984 Satisfação profissional dos profissionais de saúde: teorias e conceitos. "**Revista Portuguesa de Saúde Pública**", volume II, n.º 1; E.N.S.P., LISBOA: 63-68

SANTOS LUCAS, J. F.

1984 Satisfação profissional: problema de gestão ou de administração de recursos humanos? O caso da enfermagem. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, volume II, n.º.2, E.N.S.P., Lisboa: 31-37

SERRA, A. V.

1986 **A importância do auto conceito**. "Psiquiatria clínica", 7 (2), [S.L.]

SERGEAN, R.

1973 **The psycho-social and organizational environment**. In: SCHILLING - Occupational health practice, editor, LONDON, Butterworths

SORRENTINO, R. M.; HIGGINS, E. T.

1986 **Handbook of Motivation e Cognition: Foundations of Social Behavior**. CHICHESTER, John Willey and sons

STAMPS, P.

1981 **Job evaluation through measures of occupational satisfaction**. In: METGER, N. (ed): *Handbook of health care human resources management*. Rockville, Maryland: Aspen Systems

TAJFEL, H.

1985 **Social stereotypes and social groups**. In: JOHN, C. T.; HOWARD, G., *Inter Group Behavior*, editores, U.K., Basil Blackwell

TRIEDMANN, G.; NAVILLE, P.

1973 **Tratado de sociologia do trabalho**. S. PAULO, Cultix: Universidade de S. Paulo, vol. 1

WHO

1990 **Work with visual display terminals: psychosocial aspects and health**. GENÈVE

WHO

1986 **Les facteurs psychosociaux aux travail. Nature, incidences e prévention** (série sécurité, hygiène et médecine du travail, 56), BIT, GENÈVE

*Anexos*

## ANEXO I

### CARACTERIZAÇÃO SOCIAL

#### IDENTIFICAÇÃO

- 1-Nome \_\_\_\_\_ 2-Residência \_\_\_\_\_  
 3-Localidade \_\_\_\_\_ 4-Naturalidade \_\_\_\_\_  
 5-Concelho \_\_\_\_\_ 6-Distrito \_\_\_\_\_  
 7-Idade \_\_\_\_\_ 8-Origem étnica :  Branca  Negra  Outra  
 9-Estado civil :  Solteiro (isolado da família)  solteiro (a viver com a família)  casado com registo  casado sem registo  separado  divorciado  
 10-Habilitações literárias :  analfabeto  sabe ler e escrever  4ª classe completa  
 ciclo preparatório completo  9º ano de escolaridade  curso médio

#### SITUAÇÃO PROFISSIONAL

- 11-Idade (em anos) em que começou a trabalhar \_\_\_\_ 12- Antiguidade na empresa \_\_\_\_  
 13- Profissão actual \_\_\_\_\_ 14- Vínculo contratual :  efectivo  contratado a termo certo  outro  
 15- Regime de horário actual:  diurno  nocturno  diurno e nocturno alternadamente  
 16-Modalidade de horário que pratica:  normal fixo  flexível  por turnos  
 17-Em relação à sua situação profissional, como considera a sua evolução:  melhorou bastante  melhorou alguma coisa  piorou  manteve-se  
 18-Expectativas profissionais para os próximos anos:  permanecer na mesma função e na mesma secção até à reforma  mudar de função  mudar de secção  deixar a empresa  outra. Qual ? \_\_\_\_\_

#### CONDIÇÕES DE TRABALHO

- 19- Na sua opinião as condições de trabalho onde exerce a sua actividade são:  boas  razoáveis  más  deficientes  
 20- Se respondeu "deficientes " ou "más" ,indique a que níveis:

	sim	não
Equipamentos de higiene e apoio no local de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instalações de trabalho e utensílios, máquinas, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relações interpessoais com os colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relações interpessoais com as chefias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medidas de higiene, protecção e segurança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra. Qual ? _____		

21- Considera que da sua actividade profissional resultam riscos para a sua saúde ou segurança:  não  sim. Quais \_\_\_\_\_

22- Já sofreu algum acidente de trabalho :  não  sim. Quantos? \_\_\_\_\_

## SITUAÇÃO HABITACIONAL

23- Tipo de habitação :  moradia  andar  quarto  parte de casa  anexo  
 barraca  outro. Qual ? \_\_\_\_\_

24-Numero de assoalhadas: ①②③④⑤⑥⑦

25- Numero de residente: ①②③④⑤⑥⑦

26-Regime de habitação :  própria  hipotecada  alugada  social  outro

27-Estado de conservação :  bom  médio  mau (com avarias)  péssimo  
(degradada, em ruínas)

28- Condições de habitação :  com infra estruturas de electricidade, água canalizada e esgotos  sem as infra estruturas de electricidade, água canalizada e esgotos

## SITUAÇÃO FAMILIAR

29- Números de elementos que compõem o núcleo familiar : \_\_\_\_\_

30-Existe no seu núcleo familiar alguma patologia social:  não  sim. Qual ? \_\_\_\_\_

31- Como considera o seu ambiente familiar :  pacifico/harmonioso  com problemas pontuais de fácil resolução  com problemas frequentes de difícil resolução  muito difícil

## SITUAÇÃO SÓCIO-ECONÓMICA

32-Indique os elementos que contribuem financeiramente

Parentesco	profissão	salário(liquido)	Outras receitas	Total



## 33- Distribuição das despesas mensais fixas (último mês)

habi- tação	água	gás e electri- cidade	telefo- ne	alimen- tação	saúde	educa- ção	trans- portes	diver- sos	total
\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$

Rendimento familiar \_\_\_\_\_ \$ Total despesas mensais \_\_\_\_\_ \$

Capitação mensal \_\_\_\_\_ \$

34-Equipamentos pessoais e domésticos que possui:  T.V. a cor  vídeo  fogão  
 frigorífico  máq. de l. roupa  máq. de l. louça  esquentador  telefone  
 automóvel  outro. Qual ? \_\_\_\_\_

## ESTADO DE SAUDE

35- Como considera o seu estado de saúde:  muito bom  bom  satisfatório  
 com problemas. Quais? \_\_\_\_\_ 36-Vigia regularmente  
a sua saúde :  sim  não. Porquê? \_\_\_\_\_

37-É fumador :  sim  não

38- Em caso afirmativo, há quanto tempo fuma ?  menos de 2 anos  de 2 a 5 anos  
 de 5 a 10 anos  há mais de 10 anos

39- Que quantidade de cigarros fuma diariamente? \_\_\_\_\_

40- Na sua alimentação diária inclui o :

pequeno almoço :  sim  não -----lanche a meio da manhã :  sim  não

almoço :  sim  não ----- lanche a meio da tarde :  sim  não

jantar :  sim  não

41-Caso não tome algumas das refeições atrás referidas ,indique o motivo :  falta  
de tempo  ausência de apetite  outros \_\_\_\_\_

42-Indique o local onde almoça habitualmente :  em casa  no refeitório  no  
restaurante  outro. Qual ? \_\_\_\_\_

43-Consome bebidas alcoólicas?  nunca  ocasionalmente  diariamente

44-Se consome ,quantos copos bebe por dia ? cerveja \_\_\_\_ vinho \_\_\_\_ Bagaço \_\_\_\_  
outra \_\_\_\_\_

45- Goza uma ou mais semana de férias fora da sua área de residência?  sim  não

## ANEXO II

### QUESTIONÁRIO GERAL

1- Gosta da profissão que exerce?

- 1 Nada            2 Pouco        3 Nem muito nem pouco  
4 Bastante       5 Muito

2- Quando começou a trabalhar na sua profissão fê-lo porque era a profissão de que mais gostava?

- 1 Sim            2 Nada

3-Em caso afirmativo, dos aspectos a seguir referidos, qual foi aquele que mais o levou a escolher a sua profissão?

- 1 Trabalho bem pago                            2 Segurança do emprego  
3 Subsídios/Horas extraordinárias  
5 Outro aspecto: \_\_\_\_\_

4- Em caso negativo, porque razão escolheu então esta profissão?

- 1 Não consegui outro emprego  
2 Não consegui um emprego mais bem pago  
3 Não consegui um emprego tão seguro  
4 Não havia vaga nessa altura para outro tipo de trabalho.  
5 Outra razão. Qual? \_\_\_\_\_

5- Se voltasse ao princípio e pudesse escolher outra profissão, conhecendo a sua profissão como hoje conhece, voltava a escolher esta mesma profissão?

- 1 Sim            2 Não            3 Talvez

6- Em caso afirmativo, dos aspectos do seu trabalho a seguir referidos, qual seria o mais importante para tomar essa decisão?

- 1 Trabalho ao ar livre                            2 Segurança do emprego  
3 Fácil adaptação ao trabalho  
4 Outra razão. Qual? \_\_\_\_\_

7- Em caso negativo, dos aspectos do seu trabalho a seguir referidos, qual seria o mais importante para tomar essa decisão?

1 Trabalho cansativo                      2 Trabalho triste

3 Trabalho mal pago

4 Outra razão. Qual? \_\_\_\_\_

8- Quando lhe perguntam qual é a sua profissão, como é que responde habitualmente?

1 Diz a verdade

2 Valoriza a sua profissão antes de dizer qual é

3 Desvia a conversa

4 Depende da situação

9- Os seus familiares apreciam a profissão que tem?

1 Não apreciam nada                      2 Apreciam pouco

3 Apreciam muito

10- Acha que a sua profissão é respeitada pelos outros trabalhadores da empresa?

1 Não respeitam nada                      2 Respeitam pouco

3 Respeitam muito

11- Acha que a sua profissão é respeitada pela população onde está inserido?

1 Não respeitam nada                      2 Respeitam pouco

3 Respeitam muito

12- Como pensa que a sua profissão é apreciada pelo público em geral pelo público em geral?

1 Não apreciam nada    2 Apreciam pouco    3 apreciam muito

13- Fora do seu local de trabalho, costuma falar com as outras pessoas ou contar-lhe algum pormenor da sua profissão?

1 Nunca                      2 Raramente

3 Algumas vezes                      4 Muitas vezes

14- Fora do seu local de trabalho, encontra-se com algum amigo que seja colega de profissão?

1 Nenhum

2 Apenas com colegas onde trabalha

3 Também com outros trabalhadores de outras pedreiras

15- Está satisfeito com as máquinas que actualmente tem ao seu serviço para facilitarem o seu trabalho?

1 Nada

2 Pouco

3 Muito

16- Está satisfeito com a quantidade e a qualidade dos meios protectores (por exemplo luvas, máscara, roupa protectora, etc.), postos à sua disposição?

1 Nada

2 Pouco

3 Muito

17- Utiliza os meios protectores que existem na empresa onde trabalha?

1 Nunca

2 raramente

3 sempre

18- Toma habitualmente medicamentos para os nervos?

1 Sim

2 Não

19- Acha que o seu emprego está seguro, apesar do aparecimento e expansão do tipo e da qualidade das máquinas

1 Nada

2 Pouco

3 Muito

20- Acha-se bem pago, tendo em conta o trabalho que desempenha?

1 Nada

2 Pouco

3 Muito

21- São importantes para o seu rendimento familiar as horas extraordinárias que realiza?

1 Nada

2 Pouco

3 Muito

22- É importante para o seu rendimento familiar poder receber gratificações dos trabalhos extras ao seu emprego?

1 Nada

2 Pouco

3 Muito



## ANEXO III

	Nada	Pouco	Nem Muito Nem Pouco	Bastante	Muito
1- Acha que existe entreaajuda e cooperação entre os seus colegas, no seu dia a dia?	_____	_____	_____	_____	_____
2- Acha que pode ter verdadeiros amigos (e não apenas colegas) no local de trabalho?	_____	_____	_____	_____	_____
3- Acha que as pessoas com quem trabalha lhe dispensam afecto e carinho?	_____	_____	_____	_____	_____
4- Acha que se falhar no seu emprego o seu chefe o compreenderá e não o repreenderá?	_____	_____	_____	_____	_____
5- Acha que se não souber fazer alguma coisa do seu serviço o seu chefe o orientará e ensinará?	_____	_____	_____	_____	_____

## Anexo IV

	Nada	Pouco	Nem Muito Nem Pouco	Bastante	Muito
1- Acha que a sua profissão é uma profissão de futuro apesar do aumento do número e da qualidade das máquinas	_____	_____	_____	_____	_____
2- Acha que pode ser despedido?	_____	_____	_____	_____	_____
3- Está satisfeito com as máquinas que possui para a execução do seu trabalho?	_____	_____	_____	_____	_____
4- Acha que a sua profissão, é uma profissão sujeita a acidentes ou doenças	_____	_____	_____	_____	_____
5- Está satisfeito com a quantidade e a qualidade dos meios protectores (luvas, máscaras, etc.) postos à sua disposição?	_____	_____	_____	_____	_____
6- Acha suficientes os primeiros socorros colocados ao seu dis- pôr em caso de acidente?	_____	_____	_____	_____	_____
7- Está satisfeito com os servi- ços médicos e de saúde ocupa- cional de que a empresa dispõe?	_____	_____	_____	_____	_____

## Anexo V

	Nada	Pouco	Nem Muito Nem Pouco	Bastante	Muito
1- Acha-se satisfeito com o seu salário?	_____	_____	_____	_____	_____
2- Os aumentos salariais têm correspondido aos seus desejos?	_____	_____	_____	_____	_____
3- No seu caso concreto, sente-se satisfeito, em matéria de dinheiro, com a forma como as coisas lhe têm corrido no trabalho?	_____	_____	_____	_____	_____
4- Sente-se magoado pelo modo como se têm dado as promoções na empresa?	_____	_____	_____	_____	_____
5- Acha que está bem pago, tendo em conta a quantidade de trabalho que executa?	_____	_____	_____	_____	_____
6- Acha que está relativamente bem pago, em comparação com as demais categorias, de qualidade igual à sua?	_____	_____	_____	_____	_____
7- Acha que o seu ordenado está de acordo com a qualidade de trabalho que executa?	_____	_____	_____	_____	_____
8- Acha que o salário que lhe pagam é compatível com a vida que gostaria de levar?	_____	_____	_____	_____	_____



## Anexo VI

	Não concordo	Concordo pouco	Concordo moderadamente	Concordo muito	Concordo muitíssimo
1- Sei que sou uma pessoa simpática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Costumo ser franco a exprimir as minhas opiniões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Tenho por hábito desistir das minhas tarefas quando encontro dificuldades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- No contacto com os outros costumo ser um indivíduo falador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Costumo ser rápido na execução das tarefas que tenho para fazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Considero-me tolerante para com as outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Sou capaz de assumir uma responsabilidade até ao fim, mesmo que isso me traga consequências desagradáveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- De modo geral tenho por hábito enfrentar e resolver os meus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Sou uma pessoa usualmente bem aceite pelos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Quando tenho uma ideia que me parece válida gosto de a pôr em prática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11- Tenho por hábito ser persistente na resolução das minhas dificuldades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12- Não sei porquê, a maioria das pessoas embirra comigo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13- Quando me interrogam sobre questões importantes conto sempre a verdade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14- Considero-me competente naquilo que faço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15- Sou uma pessoa que gosta muito de fazer o que lhe apetece	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16- A minha maneira de ser leva a sentir-me na vida com um razoável bem estar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17- Considero-me uma pessoa agradável no contacto com os outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18- Quando tenho um problema que me aflige não o consigo resolver sem o auxílio dos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19- Gosto sempre de me sair bem nas coisas que faço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20- Encontro sempre energia para vencer as minhas dificuldades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anexo VII

	Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1- O trabalhador pode influenciar o planeamento do trabalho	1	2	3	4
2- O trabalhador pode influenciar a determinação do risco ou cadência de trabalho	1	2	3	4
3- O trabalhador pode influenciar a organização temporal do trabalho	1	2	3	4
4- O trabalhador está sujeito a instruções precisas quanto ao modo de execução do trabalho	4	3	2	1
5- A cadência ou ritmo de trabalho é inteiramente da máquina ou do sistema automatizado	4	3	2	1
6- A programação das pausas de trabalho é da inteira responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	4	3	2	1
7- O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de produção (quantidade de trabalho produzido)	1	2	3	4
8- O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de qualidade	1	2	3	4
9- O trabalhador pode influenciar a escolha do seu supervisor	1	2	3	4
10- O trabalhador pode influenciar a escolha do seu chefe de equipa	1	2	3	4
11- O trabalhador pode influenciar a escolha dos membros do seu grupo ou equipa de trabalho	1	2	3	4
12- O controlo de produção é da estrita responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	4	3	2	1
13- O controlo de qualidade é hierárquico ou especializado	4	3	2	1
14- O supervisor é imposto pela hierarquia	4	3	2	1
15- O chefe de equipa é nomeado pela hierarquia	4	3	2	1
16- A composição do grupo ou equipa de trabalho é decidida pela hierarquia	4	3	2	1
17- O trabalhador não pode interferir no planeamento das férias	4	3	2	1
18- O trabalhador tem flexibilidade de horário de trabalho	1	2	3	4
19- Neste posto de trabalho o conteúdo das tarefas é variado, diversificado e suficientemente exigente	1	2	3	4
20- O trabalhador tem possibilidade de aprender e continuar a aprender	1	2	3	4
21- A programação das férias não tem em conta as conveniências pessoais e/ou familiares do trabalhador	4	3	2	1
22- O horário de trabalho é rígido	4	3	2	1
23- O trabalho é repetitivo e monótono	4	3	2	1
24- O trabalho é pouco ou nada qualificado	4	3	2	1

"Score" global \_\_\_\_\_

## Anexo VIII

	Concordo totalmente	Concordo não totalmente	Não tenho opinião	Discordo não totalmente	Discordo totalmente
1- O meu emprego é como um passatempo para mim	_____	_____	_____	_____	_____
2- O meu emprego é tão inte- ressante que serve para me distrair	_____	_____	_____	_____	_____
3- O meus colegas estão mais interessados no trabalho do que eu	_____	_____	_____	_____	_____
4- Eu considero o meu empre- go desagradável	_____	_____	_____	_____	_____
5- Eu gosto mais do meu tra- balho do que dos tempos livres	_____	_____	_____	_____	_____
6- Eu sinto-me frequentemen- te aborrecido com o meu trabalho	_____	_____	_____	_____	_____
7- Eu sinto-me completamente satisfeito com o meu tra- balho	_____	_____	_____	_____	_____
8- Eu vou contrariado a maioria das vezes para o meu emprego	_____	_____	_____	_____	_____
9- Eu estou satisfeito com o meu emprego até este momento	_____	_____	_____	_____	_____
10- Eu sinto que o meu trabalho não é tão inte- ressante como os outros; se pudesse deixa-lo-ia	_____	_____	_____	_____	_____
11- Eu definitivamente des- gosto do meu emprego	_____	_____	_____	_____	_____
12- Eu sinto que sou mais fe- liz no emprego que outros trabalhadores	_____	_____	_____	_____	_____
13- Muitos dias eu entusias- mo-me com o meu trabalho	_____	_____	_____	_____	_____
14- Os dias de trabalho pare- cem não ter fim	_____	_____	_____	_____	_____
15- Eu gosto muito mais do meu trabalho do que a maioria do meus colegas	_____	_____	_____	_____	_____
16- O meu trabalho é bastante desinteressante	_____	_____	_____	_____	_____
17- Eu encontro verdadeira alegria no meu trabalho	_____	_____	_____	_____	_____
18- Eu sinto-me desiludido por ter escolhido esta profissão	_____	_____	_____	_____	_____

## Resultado da escala para medir a autonomia no trabalho

## Serradores

<b>Avaliadores</b>	<b>Serrador</b>	<b>Engenheiro/ Técnico de higiene e segurança</b>	<b>Patrão/ Encarregado</b>	<b>Observador exterior à profissão</b>	<b>"Eu"</b>	<b>Média</b>
<b>Itens</b>						
1-O trabalhador pode influenciar o planeamento do trabalho	1	1	1	1	1	1
2-O trabalhador pode influenciar a determinação do risco ou cadência de trabalho	2	2	2	1	1	1,6
3-O trabalhador pode influenciar a organização temporal do trabalho	1	1	1	1	1	1
4-O trabalhador está sujeito a instruções precisas quanto ao modo de execução do trabalho	1	1	1	1	1	1
5-A cadência ou ritmo de trabalho é inteiramente da máquina ou do sistema automatizado	1	1	1	1	1	1
6-A programação das pausas de trabalho é da inteira responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	1	1	1	1	1	1
7-O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de produção(quantidade de trabalho produzido)	1	1	1	1	1	1
8-O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de qualidade	3	3	3	2	3	2,8
9-O trabalhador pode influenciar a escolha do seu supervisor	1	1	1	1	1	1
10-O trabalhador pode influenciar a escolha do seu chefe de equipa	1	1	1	1	1	1
11-O trabalhador pode influenciar a escolha dos membros do seu grupo ou equipa de trabalho	1	1	1	1	1	1

12-O controlo de produção é da estrita responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	1	1	1	1	1	1
13-O controlo de qualidade é hierárquico ou especializado	4	4	4	4	3	3,8
14-O supervisor é imposto pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
15-O chefe de equipa é nomeado pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
16-A composição do grupo ou equipa de trabalho é decidida pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
17-O trabalhador não pode interferir no planeamento das férias	1	1	2	1	1	1,2
18-O trabalhador tem flexibilidade de horário de trabalho	1	1	1	1	1	1
19-Neste posto de trabalho o conteúdo das tarefas é variado, diversificado e suficientemente exigente	1	1	1	1	1	1
20-O trabalhador tem possibilidade de aprender e continuar a aprender	1	1	1	1	1	1
21-programação das férias não tem em conta as conveniências pessoais e/ou familiares do trabalhador	1	1	1	1	1	1
22-O horário de trabalho é rígido	1	1	1	1	1	1
23-O trabalho é repetitivo e monótono	1	1	1	1	1	1
24-O trabalho é pouco ou nada qualificado	1	1	1	1	1	1

## Resultado da escala para medir a autonomia no trabalho

## Maquinistas de corte

Avaliadores	Maquinista de corte	Engenheiro/ Técnico de higiene e segurança	Patrão/ Encarregado	Observador exterior à profissão	"Eu"	Média
Itens						
1-O trabalhador pode influenciar o planeamento do trabalho	1	1	1	1	1	1
2-O trabalhador pode influenciar a determinação do risco ou cadência de trabalho	1	1	1	1	1	1
3-O trabalhador pode influenciar a organização temporal do trabalho	1	1	1	1	1	1
4-O trabalhador está sujeito a instruções precisas quanto ao modo de execução do trabalho	1	1	1	1	1	1
5-A cadência ou ritmo de trabalho é inteiramente da máquina ou do sistema automatizado	1	1	1	1	1	1
6-A programação das pausas de trabalho é da inteira responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	1	1	1	1	1	1
7-O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de produção (quantidade de trabalho produzido)	1	1	1	1	1	1
8-O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de qualidade	2	2	2	3	3	2,4
9-O trabalhador pode influenciar a escolha do seu supervisor	1	1	1	1	1	1
10-O trabalhador pode influenciar a escolha do seu chefe de equipa	1	1	1	1	1	1

11-O trabalhador pode influenciar a escolha dos membros do seu grupo ou equipa de trabalho	1	1	1	1	1	1
12-O controlo de produção é da estrita responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	1	1	1	1	1	1
13-O controlo de qualidade é hierárquico ou especializado	1	1	1	1	1	1
14-O supervisor é imposto pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
15-O chefe de equipa é nomeado pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
16-A composição do grupo ou equipa de trabalho é decidida pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
17-O trabalhador não pode interferir no planeamento das férias	2	2	2	2	2	2
18-O trabalhador tem flexibilidade de horário de trabalho	1	1	1	1	1	1
19-Neste posto de trabalho o conteúdo das tarefas é variado, diversificado e suficientemente exigente	1	1	1	1	1	1
20-O trabalhador tem possibilidade de aprender e continuar a aprender	1	1	1	1	1	1
21-programação das férias não tem em conta as conveniências pessoais e/ou familiares do trabalhador	1	2	2	1	1	1,4
22-O horário de trabalho é rígido	1	1	1	1	1	1
23-O trabalho é repetitivo e monótono	1	1	1	1	1	1
24-O trabalho é pouco ou nada qualificado	1	1	1	1	1	1

## Resultado da escala para medir a autonomia no trabalho

## Cabouqueiros

Avaliadores	cabouqueiro	Engenheiro/ Técnico de higiene e segurança	Patrão/ Encarregado	Observador exterior à profissão	"Eu"	Média
Itens						
1-O trabalhador pode influenciar o planeamento do trabalho	1	1	1	1	1	1
2-O trabalhador pode influenciar a determinação do risco ou cadência de trabalho	2	2	2	2	2	2
3-O trabalhador pode influenciar a organização temporal do trabalho	2	1	1	1	1	1,2
4-O trabalhador está sujeito a instruções precisas quanto ao modo de execução do trabalho	3	2	2	2	1	2
5-A cadência ou ritmo de trabalho é inteiramente da máquina ou do sistema automatizado	3	3	3	3	3	3
6-A programação das pausas de trabalho é da inteira responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	1	1	1	1	1	1
7-O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de produção (quantidade de trabalho produzido)	2	2	2	2	2	2
8-O trabalhador tem a possibilidade de participar no controlo de qualidade	2	2	2	1	1	1,6
9-O trabalhador pode influenciar a escolha do seu supervisor1	1	1	1	1	1	1
10-O trabalhador pode influenciar a escolha do seu chefe de equipa	1	1	1	1	1	1
11-O trabalhador pode influenciar a escolha dos membros do seu grupo ou equipa de trabalho	1	1	2	1	1	1,2



12-O controlo de produção é da estrita responsabilidade da hierarquia ou dos serviços funcionais	1	1	1	1	1	1
13-O controlo de qualidade é hierárquico ou especializado	2	1	2	1	1	1,4
14-O supervisor é imposto pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
15-O chefe de equipa é nomeado pela hierarquia	1	1	1	1	1	1
16-A composição do grupo ou equipa de trabalho é decidida pela hierarquia	1	1	2	1	1	1,2
17-O trabalhador não pode interferir no planeamento das férias	1	1	1	1	1	1
18-O trabalhador tem flexibilidade de horário de trabalho	1	1	1	1	1	1
19-Neste posto de trabalho o conteúdo das tarefas é variado, diversificado e suficientemente exigente	2	2	2	1	1	1,6
20-O trabalhador tem possibilidade de aprender e continuar a aprender	1	1	1	1	1	1
21-programação das férias não tem em conta as conveniências pessoais e/ou familiares do trabalhador	2	1	2	1	1	1,4
22-O horário de trabalho é rígido	1	1	1	1	1	1
23-O trabalho é repetitivo e monótono	1	1	1	1	1	1
24-O trabalho é pouco ou nada qualificado	3	1	2	1	1	1,6

		Cabouqueiros																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	8	9	7	9	9	3	6	7	9	5	6	8	9	8	8	8	3	6	9	9	9
	b) "Segurança DO emprego" 3+4+5+6+7	13	14	16	15	15	18	14	16	14	15	7	14	19	16	18	15	15	18	18	16	15
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)		18	11	18	20	18	17	17	22	13	18	17	15	20	16	15	18	16	19	20	19	18
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)		20	11	23	19	17	14	11	14	19	18	21	20	27	20	17	18	15	22	13	24	17
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	71	84	73	70	68	80	58	86	63	49	66	61	52	73	68	70	67	75	83	66	70
	b) Aceitação social 1+4+9+16+17	18	16	21	16	15	21	12	22	16	14	14	13	13	17	18	19	19	16	20	16	17
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		52	66	60	62	64	48	52	53	69	40	45	43	44	51	51	61	46	65	64	76	43

		Cabouqueiros											Estatística						
		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	vmo	vMo	média	mediana	moda	dp
D) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	9	6	7	8	7	7	4	9	9	9	6	8	3	9	7,48	8,00	9	1,60
	b) "Segurança DO emprego" 3+4+5+6+7	14	12	16	16	12	15	10	8	13	13	13	11	7	19	14,36	15,00	15	2,73
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)		17	17	20	17	18	19	17	15	15	18	16	22	13	22	17,73	18,00	18	2,04
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)		18	14	15	19	17	14	19	15	17	12	15	14	11	27	17,24	17,00	14	3,73
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	69	73	81	82	81	79	71	64	66	62	68	69	49	86	69,42	69,00	66	8,69
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17	18	16	19	21	20	20	15	18	13	13	18	19	12	22	17,09	17,50	16	2,79
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		63	53	56	53	59	51	31	39	39	61	44	62	31	76	53,52	53,00	51	10,3

vmo= valor mínimo observado ----- vMo= valor Máximo observado ----- dp= desvio padrão

Quadro N.º Resultados (valores absolutos) das escalas de satisfação dos trabalhadores das mármore (1)

		Maquinistas de corte																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	7	9	8	2	5	8	4	9	7	6	7	6	7	6	6	7	9	6	3	3	5
	b) "Segurança DO emprego" 3+4+5+6+7	17	20	14	19	11	22	16	14	12	13	11	11	14	14	13	13	15	9	8	16	16
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)		15	21	15	19	20	19	16	18	16	19	14	21	18	19	17	19	19	19	15	18	25
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)		20	24	15	11	15	25	11	21	10	17	12	22	17	22	9	16	12	12	8	17	20
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	68	79	73	69	58	67	89	59	88	76	82	59	67	59	96	79	70	74	88	79	91
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17	13	20	14	17	17	15	22	19	21	19	21	15	18	14	24	17	16	15	20	17	21
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		66	37	58	51	49	68	50	52	28	65	48	62	54	52	41	47	51	51	44	18	39

		Maquinistas de corte											Estatística						
		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	vmo	vMo	média	mediana	moda	dp
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	7	5	5	6	10	6	6	7	6	8	2	3	2	10	5,97	6,00	6	2,04
	b) "Segurança DO emprego" 3+4+5+6+7	7	13	15	14	21	9	14	12	16	13	5	11	5	22	13,58	14,00	14	3,73
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)		15	14	17	18	24	18	12	17	17	17	21	19	12	25	17,91	18,00	18	2,74
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)		12	8	20	19	25	14	10	24	12	15	8	13	8	25	15,64	15,00	12	5,31
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	74	60	87	85	78	90	83	76	80	83	86	69	58	96	76,39	78,00	59	10,58
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17	17	17	19	231	20	22	16	17	20	20	20	13	13	24	18,09	18,00	17	2,82
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		45	46	72	45	59	47	47	63	50	67	50	59	18	72	50,94	50,00	47	11,36

vmo= valor mínimo observado ----- vMo= valor Máximo observado ----- dp= desvio padrão

		Serradores																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
I) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	8	5	9	8	7	10	7	9	6	6	7	9	8	9	10	6	6	6	5	8	6
	b) "Segurança DO emprego" 3+4+5+6+7	15	17	10	14	16	18	11	15	12	18	16	22	20	13	21	18	21	15	9	13	15
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III)		20	20	12	17	19	23	19	20	17	21	20	21	25	20	20	16	20	16	18	17	16
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V)		17	14	11	18	17	19	12	11	12	12	12	32	28	18	26	17	19	19	8	14	20
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	79	85	77	57	69	70	74	71	78	83	79	84	59	95	79	81	78	59	74	60	59
	b) Aceitação social 1+4+9+16+17	19	19	18	10	15	17	17	16	15	24	21	21	17	24	19	18	21	13	18	16	13
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		40	57	54	56	63	65	58	43	30	52	54	77	60	65	62	62	47	52	53	52	48



		Serradores											Estatística						
		22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	vmo	vMo	média	mediana	moda	dp
D) Escala de segurança (Anexo IV)	a) "Segurança DE emprego" 1+2	8	7	9	7	7	8	6	7	10	10	8	6	3	10	7,39	7,00	6	1,68
	b) "Segurança DO emprego" 3+4+5+6+7	15	10	11	9	18	15	12	16	23	19	18	14	9	23	15,42	15,00	15	3,77
II) Escala de integração e aceitação no trabalho (Anexo III - 5 itens -)		20	17	19	12	17	15	16	14	23	21	23	18	12	25	18,55	19,00	20	3,03
III) Escala de satisfação financeira (Anexo V - 8 itens -)		21	14	16	13	18	18	16	23	30	26	16	19	8	32	16,67	17,00	12	5,58
IV) Inventário clínico (Anexo VI)	a) Auto estima 1+.....+20	70	79	71	88	80	68	57	73	77	70	71	85	57	95	73,91	74,00	79	9,49
	b) Aceitação social 1+4+9+16+ 17	18	20	18	23	20	20	14	16	17	16	14	21	10	24	17,82	18,00	18	3,22
V) Escala satisfação do trabalho (Anexo VIII)		53	27	52	42	45	50	51	70	68	58	56	46	27	77	53,58	53,00	52	10,53

vmo= valor mínimo observado ----- vMo= valor Máximo observado ----- dp= desvio padrão