

A acção operária na Lisnave: análise da evolução dos temas reivindicativos

1. INTRODUÇÃO

O texto que se segue constitui parte de um trabalho mais amplo sobre o conflito social na Lisnave, a publicar no próximo ano em livro, na colecção «Análise Social». O presente artigo corresponde, assim, a uma primeira fase do projecto «A acção operária ao nível das empresas após o 25 de Abril em Portugal — significação política do movimento conflitual», em curso no Gabinete de Investigações Sociais. Trabalho colectivo, ele engloba uma caracterização dos principais aspectos económicos, financeiros e sociais da empresa (J. David Miranda), uma análise dos temas reivindicativos e da sua articulação com o movimento desenvolvido nas cinturas industriais de Lisboa e Setúbal (correspondendo o presente texto a uma primeira apresentação de alguns resultados) e o estudo das práticas e das formas organizativas operárias (a que se reporta o artigo de Fátima Patriarca «Práticas de acção operária e formas organizativas na Lisnave», publicado no n.º 51 de *Análise Social*). Colaboraram igualmente nesta investigação Isabel Bentes, Duarte Pimentel e, na primeira fase do projecto, Isabel de Carvalho e Maurício Barra.

Este estudo baseia-se, ao nível da informação empírica, na recolha e tratamento de um grande número de documentos provenientes de diferentes grupos socioprofissionais da Lisnave, na realização de entrevistas a elementos ligados à administração da empresa, a quadros e a operários e em visitas aos estaleiros da Margueira e da Rocha. No que respeita a outras empresas das cinturas industriais, foram utilizados elementos documentais e de trabalho de campo correspondentes a estudos em curso no Seminário sobre a Sociedade Portuguesa (Área de Conflitos de Trabalho), da licenciatura em Sociologia do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, bem como materiais recolhidos numa primeira pesquisa sobre o movimento reivindicativo após o 25 de Abril¹. A investigação apoia-se ainda, no plano teórico, em esquemas de análise elaborados a partir de um trabalho crítico sobre alguns estudos estrangeiros relativos a conflitos industriais.

¹ Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *O 25 de Abril e as Lutas Sociais nas Empresas*, ed. Afrontamento, 3 vols., 1976-77.

O extracto que agora se publica começa por fazer a apresentação da grelha teórica utilizada na análise dos temas reivindicativos, com particular atenção às relações entre objectivos salariais (igualitários e hierárquicos) e «qualitativos». Faz-se seguidamente o *estudo sistemático e pormenorizado* dos vários cadernos surgidos na Lisnave e da negociação entre os trabalhadores e o patronato em Maio de 1974 (cap. 2). Prossegue-se com o confronto das práticas reivindicativas desenvolvidas em algumas empresas das cinturas industriais, numa *fase ainda exploratória de algumas pistas orientadoras de investigações a aprofundar futuramente* (cap. 3). O cap. 4 é dedicado ao exame do itinerário dos principais objectivos temáticos explicitados na Lisnave entre Maio de 1974 e Julho de 1977. Por último, fazem-se algumas considerações descritivas sobre a trajectória do movimento reivindicativo mais geral no período subsequente ao 25 de Abril.

2. ANÁLISE DOS TEMAS REIVINDICATIVOS NA LISNAVE EM MAIO DE 1974

Far-se-á seguidamente a análise dos referidos temas, com base no tratamento sistemático dos cadernos reivindicativos (c. r.).

É certo que as reivindicações não esgotam a significação do conflito nem dão a medida exacta de todos os objectivos dos trabalhadores; o estudo dos sistemas de exigências deve articular-se com o das formas de acção². Mas, por outro lado, admite-se geralmente a *autonomia relativa* do registo temático. Este indicia aquilo que, numa conjuntura determinada, dentro das aspirações dos trabalhadores, se pode transformar em práticas e é susceptível de mobilizar os seus comportamentos. Nele emergem as opções dos trabalhadores e das suas organizações, enquanto actores sociais que produzem os conflitos.

2.1 A «GRELHA» TEÓRICA

A análise será conduzida segundo o quadro teórico de referência usado numa das mais importantes obras da bibliografia existente sobre as greves³.

Algumas dificuldades poderão resultar do *trabalho de adequação à Lisnave* de um modo de tratamento construído com base na experiência francesa de conflitos industriais. Assinala-se, no entanto, que esquemas análogos têm sido utilizados, com resultados testados, na investigação de greves em países europeus diferenciados, nomeadamente no que respeita às relações entre diversas formas de organização operária (sindicatos, partidos, etc.)⁴. Acresce que serão feitas algumas adaptações na aplicação da tipologia ao estudo dos c. r.

2.1.1 Trata-se de uma classificação elaborada para a pesquisa de objectivos reivindicativos enunciados *explicitamente*, que são objecto de uma

² Daqui decorre a necessidade de articular a leitura do presente artigo com a do texto de Fátima Patriarca sobre as formas de acção na Lisnave.

³ C. Durand e P. Dubois, *La Grève — Enquête Sociologique*, Paris, A. Colin, 1975.

⁴ G. Spitaels, *Les conflits sociaux en Europe, Grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures*, Bruges, Collège d'Europe, 1971; M. Silver, «Recent British Strike Trends», in *British Journal of Industrial Relations*, Março de 1973; M. Perrot, *Les ouvriers en grève*, Mouton, Paris-Haia, 1974.

negociação com as direcções das empresas; tipologia que possibilita uma análise apoiada no *conteúdo temático* ou, mais rigorosamente, na sua formulação em cadernos reivindicativos.

Embora o estudo de referência incida predominantemente no ano de 1971, ele reporta-se a documentos e a factos que cobrem o período 1958-74 (congressos confederais, textos legislativos, imprensa social, etc.). A significação global das greves mais recentes não pode deixar de evocar o papel do movimento de Maio de 1968 ou das lutas em Itália a partir do Outono «quente» de 1969. O conteúdo reivindicativo dos conflitos tem sido, principalmente desde aquelas datas, objecto de controvérsias relevantes, como as que dizem respeito à relação entre temas «qualitativos» e objectivos salariais ou à clivagem entre reivindicações hierarquizadas e não hierarquizadas. Clivagens que são reveladoras de diferentes orientações ideológicas e se articulam com distintas situações profissionais ou económicas.

2.1.2 As contradições entre patronato e trabalhadores podem centrar-se em volta de *temas salariais*, que condicionam directamente a dependência económica dos assalariados: aumentos fixos, salário mínimo, reivindicações em percentagem, 13.º mês, prémios, escala móvel, diminuição das desigualdades salariais entre regiões e entre empresas, defesa das vantagens adquiridas, mensualização, vantagens sociais. Como se verá adiante, no tratamento dos c. r., introduzimos na «grelha» uma alteração, resultante do facto de diferenciarmos os «salários directos» e os «diferidos» (vantagens sociais correspondentes à previdência ou segurança social, reformas, subsídio de doença, medicação, infantários, refeitórios, etc.). Admite-se que estes últimos são assimiláveis a complementos salariais, porque são susceptíveis de contribuir para a reprodução da força de trabalho.

Dentro das reivindicações salariais, os autores utilizam ainda a clivagem entre exigências hierarquizadas e não hierarquizadas (ou igualitárias) ⁵. As primeiras mantêm ou aumentam a diferenciação e abrangem, por exemplo, os aumentos em percentagem, o 13.º mês, a gratificação do fim de ano, prémios diversos, subsídios de indemnizações diferenciadas. As segundas implicam uma redução da hierarquia de salários: salário mínimo, aumentos fixos para todos, subidas das remunerações inferiores, diminuição das desigualdades inter-regionais ou interempresas ⁶. Entre as reivindicações hierarquizadas e as não hierarquizadas situam-se várias categorias de mais difícil classificação: escala móvel, defesa de vantagens adquiridas, «recuperação» dos salários em relação a outras regiões ou empresas, etc.

Um segundo reagrupamento é ainda feito: aquele que opõe as «reivindicações de defesa do nível de salário», do que o exemplo mais claro é a exigência de um salário mínimo, às «reivindicações-progredimento», que, além da defesa do já adquirido e da luta pelo mínimo vital, exteriorizam uma procura de mais bem-estar, de melhoria do género de vida e uma aspiração

⁵ Esta questão representa em França o início do debate entre a C. G. T. e a C. F. D. T. sobre as fórmulas de aumentos salariais: para esta última, a hierarquia de remunerações exprime uma hierarquia dos poderes e consolida a estrutura da sociedade capitalista; para a primeira, a qualificação é um elemento de base da vida de trabalho, ligada à formação e à cultura (cfr. a nota 22).

⁶ Ver-se-á adiante que na Lisnave surgem, além destes, temas originais integráveis na mesma preocupação: congelamento de remunerações acima de um determinado limite máximo, comparticipação nos lucros em base equitativa, 14.º mês segundo fórmula igualitária, etc.

ao progresso social. Entre estas, contam-se aumentos em percentagem, prémios e vantagens sociais, na medida em que significam um suplemento em relação ao salário de base.

Todas as categorias anteriormente referidas entram no grupo de *reivindicações salariais propriamente ditas*. Dentro dos temas salariais, mas numa outra acepção mais ampla, integram-se ainda as *classificações e modos de remuneração*. Dentro deste subgrupo, umas reportam-se ao *nível de classificação* (taxas dos índices, por exemplo), podendo ser hierarquizadas ou igualitárias; outras, aos *modos de remuneração*, dentro da preocupação de *controlo* do sistema salarial (oposição ao secretismo dos processos de gratificação do pessoal, supressão do salário ao rendimento, etc).

2.1.3 As exigências *não salariais* (ou qualitativas) agregam-se em torno de quatro áreas principais: o emprego, a duração do trabalho, as condições de trabalho e os direitos e repressão.

Estes temas recobrem, no entanto, subtipos muito diferenciados, consoante o seu alcance.

Os conflitos referentes ao *emprego* tanto podem assumir características «defensivas» (manutenção da actividade da empresa, recusa de despedimentos, organização das reconversões, indemnizações para os despedidos, obtenção ou aumento dos prazos de despedimento), como são susceptíveis de se traduzir numa procura preventiva de garantia de emprego ou, a um nível mais elevado, numa exigência de controlo e planeamento global do emprego.

As lutas quanto à *duração do trabalho* incluem a diminuição do horário semanal, o aumento do período de férias e a diminuição da idade de reforma: as suas características «qualitativas» decorrem da delimitação da vida de trabalho e da vida fora do trabalho.

As *condições de trabalho* tanto podem ser mobilizadoras de uma acção mais «defensiva» (lutas contra os ritmos e a fadiga ou as preocupações de higiene e segurança), como de uma prática mais «avançada» de reorganização do sistema profissional e de trabalho (exigências de mais autonomia e responsabilidade na realização e no controlo do trabalho) ¹.

A acção em torno dos *direitos* desdobra-se numa luta mais «defensiva» contra a repressão e as sanções (anulação de despedimentos, controlo das medidas disciplinares, etc.) ou numa prática mais «ofensiva» tendente à aplicação e extensão de direitos (reunião nos locais de trabalho, reconhecimento de organizações operárias, como sindicatos e comissões de trabalhadores, direito à informação, etc.).

No estudo que temos vindo a sintetizar verifica-se que existem outros temas reivindicativos, que não aparecem já sob a forma de objectivos determinantes de conflitos, mas continuam a ser avançados nos c. r., a saber: *formação e promoção, acordos e convenções, estrutura e política da empresa*.

Dentro da *formação* surgem exigências como as seguintes: tempo para formação prolongada, reciclagem, estágios técnicos, «férias» educativas, formação profissional acelerada.

¹ As condições de trabalho ganharam uma maior actualidade com as lutas de emigrantes, operários especializados e mulheres em anos recentes e com o impacte que assumiram em determinados sindicatos italianos e americanos (é o caso da Federação Italiana dos Trabalhadores da Metalurgia e do sindicato do automóvel United Automobile Workers).

Na *promoção* englobam-se objectivos como aceleração do progresso das carreiras, contestação dos critérios de mobilidade profissional, modalidades dos exames, condições de passagem, reconhecimento de diplomas, alargamento da pirâmide de efectivos, criação de postos de categoria superior, melhoria das carreiras.

Os *acordos e convenções* podem dizer respeito à aplicação a uma empresa de uma convenção colectiva do ramo de actividade, à exigência de que sejam respeitados processos e acordos anteriormente concluídos ou a críticas ao mau funcionamento das comissões de empresa.

As reivindicações sobre *estrutura ou política da empresa* abrangem, entre outras, a denúncia dos riscos de desmantelamento das nacionalizações e das ameaças de reprivatização de certos sectores tradicionalmente públicos, pedidos de intervenção do Estado no sentido de controlar a política de emprego das empresas e propostas de mudanças de determinadas políticas económicas de empresas públicas.

No que se relaciona mais directamente com esta área, como decorre da análise da Lisnave e das reivindicações avançadas no movimento operário da cintura industrial de Lisboa, exigências mais «qualitativas» e de *controlo* foram factores de mobilização dos trabalhadores, o que obrigará a uma reconstrução pontual da «grelha» adoptada, em virtude não apenas da frequência com que surgem, como também da originalidade de alguns temas.

Finalmente, e embora não apareça nos c. r. depostos no início dos conflitos, o pagamento de horas de greve surge como questão levantada no decurso ou no termo dos processos, parecendo mais significativa da estratégia da luta e da relação de forças do que do *enjeu* do litígio. Como decorrerá da análise ulterior, também na Lisnave se verifica que a referida exigência⁸ só surge depois da apresentação dos cadernos.

2.1.4 Ao procederem à análise contextual dos conflitos, mediante o estudo das suas causas objectivas, os autores chegam a determinados resultados. Entre eles, o primado do «económico» na génese das lutas, a intervenção da situação económica das empresas na determinação dos diferendos, a influência das condições de vida de certas categorias de trabalhadores (mulheres, emigrantes, operários especializados), a clivagem entre o sector público e o sector privado. Para sintetizarem as conclusões obtidas e assinalarem as relações dominantes entre as situações contextuais determinantes e o significado das exigências reivindicativas, constituem em índice o conjunto das reivindicações emitidas por cada militante segundo a significação destas reivindicações.

Assim, denominam-se *reivindicações de defesa* o conjunto dos temas atinentes ao salário-nível ou a classificações igualitárias, assim como as referentes a cadências, ritmos, higiene, segurança no trabalho e defesa do emprego.

O índice de *reivindicações-progresso* totaliza as classificações de categorias profissionais e a duração do trabalho.

Finalmente, as *reivindicações-controlo* agrupam o controlo dos salários, dos modos de remuneração e dos sistemas de classificação, a organização

⁸ Deduz-se que ela terá existido do documento do administrador-delegado, de 24 de Maio de 1974, onde se afirma que «serão pagos integralmente todos os vencimentos relativos ao mês de Maio».

do trabalho, a formação, a estrutura e política da empresa, a extensão dos direitos sindicais e as garantias de segurança do emprego.

Feita a triagem por categorias profissionais, a *defesa* domina nos O. S. e o *controlo* nos técnicos e nos O. P. ⁹, bem como no sector público, onde uma preocupação preponderante com as questões atinentes à participação e ao controlo parece explicar-se pelo acesso maior dos sindicatos à intervenção nas políticas e na organização das empresas. Ao mesmo tempo, parece confirmar-se a hipótese de uma estrutura hierarquizada dos comportamentos reivindicativos: acede-se aos objectivos de progresso ou de controlo uma vez satisfeitas as necessidades elementares; em contrapartida, uma situação económica ou social desfavorável implica um recuo para temas mais defensivos ¹⁰.

Concluída a apresentação da grelha de análise aqui adoptada, importa assinalar que, embora releve de uma problemática teórica, ela é *empírica* e parece inscrever-se predominantemente em preocupações sociopolíticas e pragmáticas, como, por exemplo, a clarificação objectiva dos debates ideológicos entre as diferentes tendências sindicais em torno dos numerosos conflitos de trabalho que se sucederam ao movimento de 1968. Ao longo da exposição precedente fomos tentando explicitar o campo teórico do trabalho sobre os temas reivindicativos: *relevância dada ao conteúdo negociável, explícito e directo das reivindicações, no tratamento dos cadernos* ¹¹; *autonomia relativa do sistema reivindicativo* (no que concerne, nomeadamente, às formas de acção).

Uma vez que as «reivindicações de controlo» serão uma categoria também usada no estudo da Lisnave, convém registar que esta expressão remete para um certo alvo: o de pôr em causa, de algum modo, sistemas de «poderes» na empresa, na relação patronato-trabalhadores. Em suma, não se trata agora tanto de negociar vantagens quantitativas a curto prazo, como de alterar as ordens de influência, autoridade e poder exercidas aos vários níveis da unidade de produção ¹².

2.2 ANÁLISE DOS CADERNOS REIVINDICATIVOS

Procederemos seguidamente à aplicação da tipologia anteriormente exposta aos c. r. da Lisnave.

Recordemos sumariamente o processo da sua apresentação. Durante os dias 12 e 13 de Maio de 1974 surgem grupos, dentro e fora do estaleiro, uns ao nível de oficina, outros em função da proximidade ideológica e política de determinados conjuntos de militantes, que discutem reivindicações a apresentar e elaboram propostas de c. r. Os nove elementos da mesa da assembleia geral de trabalhadores estudam também a elaboração de

⁹ O. S. são os operários especializados; O. P. são os qualificados.

¹⁰ C. Durand, *op. cit.*, cap. v. Esta última hipótese havia sido já formulada em pesquisa anterior: *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, Mouton, 1971.

¹¹ Perspectivas teóricas e resultados completamente distintos são produzidos por outros autores, como, por exemplo, D. Vidal, que analisa as reivindicações em termos de *relações*, não tratando dos aspectos que no actual capítulo são privilegiados: o conteúdo e a formulação apresentados nos cadernos. No presente artigo, uma exigência salarial será classificada como material e só seria interpretada como «qualitativa» se a sua formulação explícita fosse política.

¹² Note-se, no entanto, que as reivindicações de controlo têm em Maio de 1974 um âmbito muito mais circunscrito do que as propostas de controlo operário que aparecerão em 1975.

um caderno. Serão, no entanto, ultrapassados pela iniciativa de diversos grupos que depositam c. r. São referidos oito, pelo menos, dos quais só foi, possível obter acesso a cinco. As fortes mobilização e pressão das bases levam à formação de uma comissão de trabalhadores formada por 42 elementos, na qual se integra o grupo da mesa. Aquela comissão reúne os diversos cadernos, a partir dos quais elabora um c. r. síntese, que será negociado com a administração. Todos estes documentos constam do anexo I.

Teria sido importante apurar os diferentes tipos de actores sociais que os produziram, mas, apesar de várias entrevistas que foram feitas, não se conseguiu detectar esta informação para a maioria dos casos. A significação das unidades reivindicativas será assim adoptada no seu sentido mais imediato, tal como resulta da sua expressão elementar, sem que, em princípio, se possa atender ao contexto.

Desde já se adverte de que a análise que se segue é extensa, carregada e árida, uma vez que se pretende proceder a um exame pormenorizado de cada uma das reivindicações dos seis cadernos, tal como era exigido pela aplicação da grelha tipológica adoptada. Aconselha-se, portanto, o leitor porventura mais interessado no estudo das orientações do caderno negociado do que no exame minucioso das várias propostas que o antecederam a passar directamente para o ponto 2.2.6.

2.2.1 Caderno A¹³

Começando pela análise do c. r. A, que apresenta 21 temas (cfr. anexos I e II, onde se transcrevem e quantificam os cadernos), o seu estudo permite extrair os resultados seguintes:

Dentro das *reivindicações salariais* (57,1 % do total — o que o situa como o terceiro mais «económico») surgem temas *comuns* à quase totalidade (5) dos cadernos, como o salário mínimo de 7 contos (este logo à cabeça das exigências, a denotar a sua *relevância*), o subsídio de férias (logo a seguir àquele) e o recebimento por inteiro do vencimento, em caso de doença ou acidente; a repetição destes objectivos em cinco c. r. é sintoma do seu carácter *mobilizador* em relação à grande maioria dos trabalhadores.

Aparecem, por outro lado, exigências *originais* (isto é, que só surgem neste caderno)¹⁴: o subsídio (aliás não quantificado, o que lhe dá características de algum modo ineficazes, genéricas e vagas em termos de negociação) para o pessoal que trabalha a bordo; a possibilidade de recurso a qualquer médico no caso de a Previdência não satisfazer, e, no que se refere aos *operários que atinjam a idade dos 50 anos*, a reforma ou, em alternativa, a colocação num serviço em terra e menos duro, não perdendo os benefícios anteriormente adquiridos e sendo aumentados aquando dos aumentos gerais.

No que toca ao subsídio para trabalho de bordo, parece aceitar-se uma compensação monetária para *condições de trabalho mais penosas*. Mas, precisamente porque o são, revela-se a preocupação de delas serem isentos

¹³ Conforme se referiu em 2.2, não foi possível apurar a autoria dos cadernos A, B e C.

¹⁴ Originais, entrando em conta com os seis cadernos a que tivemos acesso. Uma vez que houve oito, esta reserva aplicar-se-á a todos os casos em que considerarmos temas como originais.

os operários mais idosos. Assinala-se a ausência deste último tema em todos os outros cadernos, incluindo naquele que veio a ser objecto de negociação, o que poderá ter provocado algum ressentimento por parte do grupo específico dos trabalhadores mais directamente interessados.

Trata-se, por outro lado, de um c. r. relativamente «maximalista» quanto a determinadas reivindicações económicas: além do subsídio de férias de um mês, pede-se o 13.º mês, um mês de gratificação pelo Natal e outro pela Páscoa (além da comparticipação nos lucros). Parece exigir-se, na prática, o pagamento de um 16.º mês, o que é deixado cair no caderno negociado¹⁵.

Um tema que só aparece neste caderno e no negociado é o de os trabalhadores adventícios passarem a efectivos ao fim de dois meses: trata-se de um tema englobável no grupo das «classificações igualitárias».

Em contrapartida, a inclusão do prémio de 800\$ no vencimento mensal aparece em cinco dos seis cadernos, o que indicia o seu carácter *comum* a muitos grupos e sectores dos estaleiros. É uma exigência que estabelece um *controlo* sobre os «modos de remuneração». Parece exteriorizar um certo receio da insegurança e da incerteza dos sistemas de salários ligados ao rendimento no trabalho, bem como do seu significado e efeitos: arbitrio patronal susceptível de dividir e diferenciar os operários; aumento dos ritmos e cadências. Será pertinente uma interpretação que tenda a descobrir, para além de um tema salarial, uma preocupação com as *condições de trabalho*? A resposta poderá ser positiva, desde que se releve que a recusa incide mais nos prémios variáveis de produção, que aumentam os ritmos, a fadiga e, muitas vezes, a insegurança, do que nos prémios fixos, que compensam monetariamente más condições de trabalho, dificilmente superáveis (caso do subsídio de bordo).

No seu conjunto, as reivindicações salariais propriamente ditas aparecem-nos em 70 % dos casos como hierarquizadas, o que lhes confere as características menos igualitárias de todos os c. r.

Dentro das reivindicações *não salariais*, que representam 42,9 % do total, destacam-se os temas respeitantes à «duração do trabalho» (23,8 %) e às «condições de trabalho» (14,3 %).

Quanto à *duração*, são reivindicados: horário semanal de 40 horas, limite máximo de 1,5 horas extraordinárias por dia e «ser facultativo o trabalho extraordinário aos fins-de-semana, sem haver represálias como até aqui», sendo o primeiro comum a cinco cadernos (o que denota o seu carácter mobilizador de muitos sectores) e os outros a quatro.

Note-se, no entanto, que a indicação do limite quantificado de 1,5 horas diárias só consta do caderno A; o mesmo acontece quanto à especificação dos fins-de-semana.

Embora não se explicitem *justificações* para os limites à duração do trabalho, é presumível que estejam presentes razões como: cansaço ligado às condições de trabalho, aos ritmos e à produtividade¹⁶; modo e qualidade de vida extratrabalho.

¹⁵ Anota-se que, no Verão de 1975, legislação geral veio impedir que as empresas pagassem aos trabalhadores mais do que o 14.º mês: trata-se do Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho de 1975, cujo artigo 5.º foi depois substituído pelo artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 49-B/77, de 12 de Fevereiro de 1977, que manteve idêntica estatuição.

¹⁶ A diminuição do dia de trabalho ou o estabelecimento de limites à intensificação do uso da força de trabalho implicam uma redução da mais-valia absoluta.

Aparece ainda a «reforma aos 50 anos», que apenas é tomada em conta no caderno do G. A. P. S. (embora neste seja só aos 55 anos), o que reforça a ideia, anteriormente exposta, de atenção aos trabalhadores mais idosos¹⁷. São reivindicados também 30 dias de férias a partir de um ano de casa, posição que é assumida em todos os cadernos.

No que se reporta às condições de trabalho, a extinção do 3.º turno (da 1 às 8 horas) é *comum* a cinco cadernos. A *justificação* desta exigência parece ser o facto de naquele turno ocorrer o maior número de acidentes: é, aliás, um argumento que surgirá explícito no caderno do G. A. P. S.

As outras duas reivindicações são *originais*: os operários que atinjam 50 anos devem deixar de exercer trabalho de bordo e, além disso, se não forem reformados, poderão optar por um serviço que requeira menor esforço físico. Reencontra-se, portanto, a preocupação com o grupo específico dos mais idosos, ausente dos outros cadernos.

Aparece no final do caderno a rubrica «direitos e repressão», com 1 único «pedido», que representa 4,8 % do total, percentagem muito baixa em relação a outros c. r. A formulação é a seguinte: «[...] para que não haja represálias, logo após ser ou não acordado este caderno, pede-se para que, no caso de a administração querer demitir quem quer que seja, esteja ou a comissão do sindicato ou a sua direcção para tratar em conjunto com a administração o problema.» O tom é claramente *recuado e defensivo*: admite-se que venha a haver «represálias», nomeadamente despedimentos (anote-se que aquela expressão já havia surgido num outro contexto, quando se reclamava que o trabalho extraordinário fosse facultativo aos fins-de-semana «sem haver represálias»). Mas pretende-se que haja um controlo, delegando-se no sindicato a intervenção de vigilância no processo.

Visa-se limitar a repressão patronal e não estender os direitos dos trabalhadores nem exercer influência ao nível de gestão. Por outro lado, não se programa uma estratégia em relação à extensão dos direitos dos trabalhadores, ao contrário do que acontece em outros cadernos: a única reivindicação formulada — aliás, em termos de «pedido» — detém-se unicamente ao nível do imediato (o momento da negociação). Também não são tomados aqui em conta temas frequentemente apresentados dentro da rubrica «direitos e repressão» em outros c. r., tais como o saneamento do cargo ou da função.

Abordando agora o problema das *reivindicações de controlo*, verifica-se que são apenas três, o que representa a percentagem mais baixa de todos os cadernos (com excepção do B, onde não há este tipo). Uma incide sobre o modo de remuneração (extinção do prémio), outra refere-se à duração do trabalho (carácter facultativo das horas extraordinárias aos fins-de-semana) e a última engloba-se na rubrica «direitos e repressão» (processo de fiscalização das represálias que o patronato queira impor após a negociação).

Em síntese: trata-se de um caderno relativamente «economicista», que acentua a relevância dos salários directos, e *muito hierarquizado*; dentro dos temas não salariais apresenta um tom «defensivo» e destaca as reivindicações referentes a duração e a condições de trabalho. Quanto a estas últi-

¹⁷ O caderno referido como «do G. A. P. S.» foi elaborado por um grupo de trabalhadores nas instalações do Grupo Autónomo do Partido Socialista.

mas, nele se encontra a preocupação explícita, que é original em relação ao contexto reivindicativo, com a categoria específica dos *trabalhadores mais velhos*¹⁸.

2.2.2 Caderno B

Este caderno apresenta o menor número de reivindicações entre todos os c. r.: apenas 11. Destas, 63,5 % são *salariais*, sendo, portanto, o caderno mais «economicista» e também aquele em que o peso das remunerações directas é maior.

Aparece novamente no início da listagem o salário mínimo de 7 contos, que é comum a cinco cadernos, como o são também o subsídio de férias e o recebimento por inteiro do vencimento em caso de doença ou acidente. Todos estes temas serão tomados em consideração no caderno negociado, sucedendo o mesmo com o pagamento de horas extraordinárias (embora a exigência seja no caderno B mais modesta — remuneração a 100 %), o congelamento de salários acima de 20 contos e a actualização anual das remunerações. Já a comparticipação nos lucros será deixada cair no caderno negociado, com a alegação do seu carácter «integrador».

As reivindicações salariais propriamente ditas distribuem-se igualmente entre as *hierarquizadas* e as *igualitárias*, havendo uma pouco caracterizada, que é a actualização anual das remunerações (uma vez que não se determina o critério de aumento).

Dentro das reivindicações *não salariais*, que representam apenas 36,4 % do total, destacam-se os temas sobre duração do trabalho (horário semanal de 40 horas, limite máximo de horas extraordinárias, 30 dias de férias), aparecendo ainda a extinção do 3.º turno.

É o único caderno onde não existem temas sobre direitos e repressão, nem reivindicações de controlo.

Em suma, apresenta um carácter muito «quantitativo», baseado em exigências imediatas de defesa das condições de vida mínimas da globalidade dos trabalhadores e nele não transparece a preocupação de pôr em causa o poder patronal.

2.2.3 Caderno C

Este caderno formula 16 reivindicações e foi elaborado por um grupo ligado ao Sindicato dos Metalúrgicos de Setúbal (secção de Almada).

As *reivindicações salariais* ocupam 62,5 % do total, sendo o segundo caderno mais «económico». Novamente surgem exigências comuns à maioria dos c. r.: salário mínimo de 7 contos, subsídio de férias, vencimento completo em caso de doença ou acidente, inclusão do prémio no ordenado.

Aparece-nos, por outro lado, o pedido de dispensa de dois dias por mês (um de falta, outro por motivo de doença), tema que é retomado, embora sob forma distinta e reduzido a um só dia, no caderno negociado.

¹⁸ Aproveitámos a análise deste caderno para proceder a um estudo mais pormenorizado do significado de alguns temas comuns a outros c. r. (salário mínimo de 7 contos, subsídio de férias, extinção do prémio e integração no vencimento, duração do trabalho, fim do 3.º turno, etc.); no que se reporta às orientações que decorrem destas exigências, a pesquisa referente aos cadernos seguintes deve ser consequentemente completada com remissão para o que ficou aqui exposto.

Pela primeira vez surge o subsídio de turno, que virá a ser retomado na plataforma de negociação com o patronato: trata-se de um prémio de compensação de piores condições de trabalho.

Dentro da rubrica «classificações e modos de remuneração» salienta-se a exigência de redução de categorias até ao limite de três (ajudantes, oficiais, oficiais especializados), que se repetirá apenas no caderno do G. A. P. S. e será, portanto, abandonada no caderno negociado, provavelmente pela preocupação de não alterar excessivamente a hierarquia interna ao grupo operário. Transparece neste tema um desejo de reduzir o leque salarial, com possíveis efeitos ao nível da promoção material de certas categorias (que ficariam ao nível das imediatamente superiores). Com efeito, na altura em que os c. r. foram elaborados havia 11 escalões diferentes de vencimentos, desde 5200\$ até 7500\$, entre a categoria de ajudante e a de oficial especial. Deve assinalar-se, por outro lado, que problemas ligados às promoções e à redução de categorias e do leque salarial só serão retomados de forma significativa em Fevereiro/Março de 1975.

No seu conjunto, as reivindicações salariais propriamente ditas aparecem-nos repartidas identicamente entre hierárquicas e igualitárias.

No que se reporta aos temas *não salariais*, eles representam 37,5 % do total. Dentro da duração do trabalho, as 40 horas semanais, o carácter facultativo das horas extraordinárias e o mês de férias, como já anteriormente se expôs, são comuns a diversos c. r. e serão retomados no caderno negociado. O mesmo acontece, no âmbito das condições de trabalho, com a extinção do 3.º turno.

Dentro da rubrica «direitos e repressão» surge-nos pela primeira vez a exigência de reunião, uma hora por semana com vencimento, numa sala da empresa, que só será retomada no caderno do G. A. P. S. Trata-se de estender o controlo dos trabalhadores a um «espaço» e a um «tempo» habitualmente ocupados pela produção e pelo patronato e que passariam a ser utilizados para a discussão e defesa dos interesses operários. A administração da Lisnave viria, aliás, a reconhecer o direito de os delegados dos trabalhadores ou dirigentes sindicais devidamente credenciados se reunirem entre si duas horas de quinze em quinze dias, com remuneração normal.

Aparece ainda a reivindicação «conselho disciplinar operário» (formulação textual), que será retomada no caderno do G. A. P. S. e no negociado, de uma forma mais explícita e determinada.

Abordando, por outro lado, as *reivindicações de controlo*, verifica-se que são 5: integração dos trabalhadores em três categorias (o que implicaria uma reformulação da grelha salarial no sentido de uma certa unificação), inclusão e extinção do prémio, ninguém ser obrigado a horas extraordinárias (redução da área de influência patronal), conselho disciplinar operário (intervenção directa dos trabalhadores, que permitiria limitar ou impedir sanções patronais) e direito de reunião, dentro da empresa, de uma hora semanal com vencimento (controlo que se situa no âmbito da extensão dos direitos sindicais).

Em síntese: é um caderno situado dominantemente no terreno dos temas salariais, mas que por vezes os perspectiva segundo uma óptica centrada no controlo dos sistemas de classificação e do modo de remuneração. Apesar de se incluir no grupo dos cadernos mais quantitativos (os três até agora analisados), nele começa a surgir a preocupação com a área dos «direi-

tos e repressão», que só virá a desenvolver-se nos c. r. seguidamente estudados.

2.2.4 Caderno D

Importa explicar previamente o contexto em que surge este caderno, de acordo com as ilações que se podem extrair da sua leitura. Na sua primeira versão, o documento deve ter surgido antes da reunião de 9 de Maio, uma vez que ele abre com uma proposta de extinção imediata da comissão interna da empresa, a qual seria concretizada naquele dia. Várias outras reivindicações aparecem nessa redacção inicial. Posteriormente, e conforme se refere no anexo I, onde se transcreve o caderno, seriam acrescentados à mão outros temas. Na sua estrutura final aparecem 16 reivindicações.

Dentro das *reivindicações salariais* (43,8 % do total, o que o situa como o caderno menos «económico» do conjunto) aparecem apenas dois temas directamente quantificáveis (e ambos hierarquizados): o pagamento imediato das diuturnidades a todas as categorias e a exigência da diferença do valor horário do trabalho desde 1972, surgindo esta última unicamente neste c. r. As diuturnidades serão apenas retomadas no caderno do G. A. P. S., mas não serão incluídas na plataforma reivindicativa negociada com a administração, pelo facto de terem sido consideradas susceptíveis de contribuir para a dependência dos trabalhadores em relação à empresa. É um tema que denota a preocupação com uma categoria particular de pessoal: os trabalhadores com mais anos de serviço na Lisnave. Sabe-se, por outro lado, que os operários da Rocha sentiam com particular premência aquela questão, pelo que chegaram a fazer um abaixo-assinado com cerca de 900 assinaturas, em que propunham um esquema de diuturnidades com base em determinados marcos de tempo de trabalho na empresa (15, 20, 25, 30, 35 anos).

Interessa, outrossim, salientar a *ausência*, neste caderno, de temas salariais que tocam a globalidade dos trabalhadores (ou, pelo menos, um grande número deles) que nos aparecem em todos os outros c. r. com características prioritárias (salário mínimo, subsídio de férias, vencimento completo em caso de doença ou acidente).

Em contrapartida, não deixa de aparecer a habitual inclusão do prémio no vencimento.

No que se reporta às rubricas inseríveis no âmbito da luta por melhores *vantagens sociais*, elas não respeitam a benefícios imediatos directamente quantificáveis, mas sim a reivindicações de *controlo*: demissão imediata da direcção da Caixa de Previdência da C. U. F., suspensão imediata da gerência dos refeitórios e *self-service*, cogestão dos serviços sociais, gestão dos refeitórios e *self-service*, participação na comissão directiva provisória da Caixa de Previdência.

Em relação às reivindicações *não salariais*, que representam 56,2 % do total, convém sublinhar que elas conferem ao caderno as características mais qualitativas do contexto reivindicativo, o que resulta da ausência, anteriormente assinalada, das mais habituais petições salariais.

Dentro da «duração do trabalho» aparecem a exigência de licença de férias e o tema original de «fim da isenção de horário para os encarregados gerais», que parece revelar a preocupação de controlar diferenciações e pri-

vilégios concedidos a categorias específicas, que por essa via seriam captáveis pela política patronal.

Aparece pela primeira vez uma reivindicação dentro da área «formação e promoção»: acabar com os exames para promoção. Este tema virá a ser retomado, em termos mais especificados, no caderno do G. A. P. S., mas não será retido na plataforma de negociação com o patronato. A justificação desta rubrica poderá residir nas discriminações decorrentes dos critérios de promoção (em vez de se basearem na competência profissional ou na antiguidade, alicerçarem-se na submissão às chefias). Em entrevistas realizadas foram frequentes as acusações ao sistema de recrutamento dos chefes, «nomeados por compadrio, com prejuízo dos operários mais antigos e qualificados; as chefias eram repressivas (havia castigos) e faziam coacção psicológica quando os subordinados se recusavam a fazer horas extraordinárias ou a trabalhar ao fim-de-semana».

Como se examinará adiante, as contradições em torno do sistema de promoção só se desenvolverão, no entanto, a partir de Agosto de 1974, primeiramente apenas no interior do grupo operário e contribuindo depois, até Março de 1975, juntamente com o novo leque salarial e a redução de categorias, para a polarização de um conflito latente com o patronato.

Em relação ao conjunto das reivindicações *não salariais*, as rubricas que nos surgem com maior peso são «direitos e repressão» e «estrutura e política da empresa».

No que respeita à primeira área, exige-se o direito à criação de uma comissão de pessoal, que deveria entrar imediatamente em actividade com determinadas funções gestionárias mínimas. Trata-se de uma reivindicação de controlo, que põe em causa os sistemas de «poderes» e «influências» instituídos e aponta para uma organização autónoma e representativa dos trabalhadores; este ponto está relacionado com a extinção de um órgão que não corresponde àquelas características (a comissão interna da empresa) ¹⁹.

Propõe-se, por outro lado, que a comissão eleita reveja a situação «a todos os níveis de chefia; caso não estejam preparados para tal, deverá concretizar-se a destituição dos cargos ocupados». Reencontra-se aqui a preocupação, anteriormente referida, de controlo das chefias. A contestação da autoridade apoia-se, no entanto, em argumentos profissionais: a incompetência das pessoas concretas que desempenham as funções de chefes. Não se trata de pôr em causa — de um modo *político* — o sistema global de poder, decisão e gestão na empresa, mas de exercer influência nas áreas em que determinados superiores hierárquicos actuam: organização de cadências, repartição de tarefas, carreira profissional, promoções, sanções disciplinares.

Exige-se ainda o «esclarecimento da situação de todo o pessoal (inclusive continuamente e porteiros) que consta estarem ligados à P. I. D. E. e que, a ser verdade, são uma ameaça ao programa do M. F. A.». Ao contrário do que se passará no caderno definitivo, em que se exige o saneamento dos pides e legionários, não se reclama aqui propriamente a sua demissão ou afastamento da empresa, mas tão-somente o «esclarecimento» da situação. O carácter *defensivo* da formulação é reforçado pelo facto de as ligações do pessoal às instituições mais repressivas não serem definidas em termos de ameaça directa aos próprios trabalhadores, mas ao «pro-

¹⁹ Sobre a comissão interna da empresa cfr. Fátima Patriarca, art. cit.

grama do M. F. A.». Isto é, para se oporem aos resíduos do antigo poder, os trabalhadores parece necessitarem da mediação de um outro poder — o do M. F. A. Relembra-se outrossim o que atrás foi apontado: as exigências de demissão e suspensão imediata da direcção da Caixa de Previdência da C. U. F. e da gerência dos refeitórios e *self-service* inserem-se dominantemente na acção a favor de melhores vantagens sociais; não se visa — contrariamente ao que acontece em outros cadernos — o saneamento dos centros de poder, em articulação com as relações de dominação na sua forma mais directamente repressiva.

Finalmente, surgem-nos os temas referentes a «estrutura e política da empresa», que vão imprimir uma orientação específica a este c. r., ao nível da organização e do controlo, por parte dos trabalhadores, em diversos sectores da empresa.

Reivindica-se a extinção imediata da comissão interna da empresa e a criação de uma comissão de pessoal, que deverá cogerir o sector de pessoal e ter funções consultivas na gestão financeira (além das funções já apontadas ao tratar as regalias sociais: cogestão dos serviços sociais, gestão dos refeitórios e *self-service*, participação na gestão da Caixa de Previdência).

Todos os temas aqui referidos — e ainda os restantes enquadrados em «controlo» (cfr. anexo 1 — irão conferir a este caderno o primeiro lugar, dentro da percentagem relativa de reivindicações de controlo (13, ou seja, 81,3 % do total dos temas).

Sintetizando o tratamento da informação anterior: este caderno caracteriza-se principalmente pela ausência dos temas salariais mais frequentes nos outros c. r. (salário mínimo, subsídio de férias), pela preponderância das reivindicações de controlo e pela originalidade dos temas referentes a estrutura e política da empresa.

A repartição das exigências de controlo faz-se por áreas muito distintas e com «intensidades» diferenciadas. No âmbito das vantagens sociais, por exemplo, encontram-se petições meramente *participativas* (administração da Caixa de Previdência), de «saneamento» (demissão dos gestores da previdência e do *self-service*), de *intervenção directa* (gestão dos refeitórios) e de *cogestão* (serviços sociais). Na estrutura e política da empresa reivindica-se a extinção da comissão interna da empresa e a cogestão (do sector do pessoal), mas nos níveis mais elevados do sistema de decisão na empresa (nomeadamente a gestão financeira) reclamam-se tão-somente funções consultivas, que poderão, no entanto, permitir um certo acesso dos trabalhadores às informações respectivas. *Está-se, portanto, ainda longe das formulações mais ofensivas que o controlo operário assumirá, particularmente a partir de Abril de 1975.*

2.2.5 Caderno apresentado por um grupo de trabalhadores da Lisnave, reunidos nas instalações do Grupo Autónomo do Partido Socialista

Apresenta 38 reivindicações, o que representa o número mais elevado do conjunto dos cadernos; a extensão dos temas pode indicar, por um lado, aquilo que C. Durand designa como «estratégia acumulativa»: aproveita-se «a oportunidade para relembrar o conjunto do contencioso reivindicativo, o que permite fazer progredir os pontos simultaneamente ou, pelo menos, pode evitar um insucesso completo, podendo ser obtidas compensações sobre pontos secundários quando o objectivo principal se revelar ina-

cessível»²⁰. A enumeração *exaustiva* de temas poderá também significar, por outro lado, *uma atenção maior ao conjunto das aspirações que, oriundas de diversos sectores e categorias no estaleiro, se traduziram nos vários cadernos anteriormente analisados, procedendo-se a uma recolha sistemática de reivindicações*.

Dentro das *reivindicações salariais* (47,4 % do total) surgem os temas *comuns* à grande maioria dos c. r. (salário mínimo de 7 contos, comparticipação nos lucros, subsídio de férias, recebimento por inteiro do vencimento em caso de doença ou acidente), a par de objectivos *originais*, como a gratificação especial para os que exercem actividades em lugares insalubres e a indiscriminação de vencimentos nas admissões imediatas. Anota-se que a procura de uma compensação monetária para condições de trabalho mais penosas (e é o caso dos lugares insalubres) terá sido abandonada no caderno definitivo com base na alegação de que os prémios são «divisionistas», para além do facto de o caderno negociado privilegiar os temas que tocam a globalidade dos trabalhadores, abandonando aqueles que se referem a categorias específicas.

Quanto às *diuturnidades*, que surgem também no presente c. r., já a propósito do caderno D tivemos oportunidade de chamar a atenção para o facto de elas interessarem a categoria particular dos assalariados mais antigos (é o que se passa, designadamente, no estaleiro da Rocha) e de terem sido abandonadas na plataforma de negociação por terem sido consideradas susceptíveis de contribuir para uma maior dependência e integração dos operários na empresa.

Aparece ainda a ideia de uma escala móvel (que apenas será retomada no caderno negociado, mas de uma forma menos caracterizada): «actualizações anuais de vencimentos numa base de *igualdade*, e não de percentagens fixas.» A formulação é igualitária e o significado do tema aproxima-se do salário mínimo: diminuição das diferenciações e das injustiças (neste caso, tendo como quadro de referência a recuperação salarial em relação ao custo de vida).

Dentro das «vantagens sociais», além do vencimento por inteiro em situação de baixa e sinistro, atrás mencionado, destacam-se as petições de «alargamento dos infantários a todos os trabalhadores», que aparece em conexão com a ideia de revisão do problema da integração da mulher, enquanto mãe, na empresa (registra-se que esta reivindicação apenas será tomada em conta no caderno negociado), e de «horas mensais de licença não justificadas» (que será parcialmente recuperada no caderno definitivo, mas com o condicionamento de a falta ser fundamentada em assistência à família).

Surgem ainda, nas vantagens sociais, temas originais e específicos deste caderno: «subsídio extra de doença» e «inquérito rigoroso ao refeitório da Rocha». Este último é, aliás, apenas original na sua formulação, uma vez que, como vimos atrás, também são suscitadas questões sobre os refeitórios no quarto caderno. Através de entrevistas com trabalhadores do *estaleiro da Rocha*, sabe-se que era uma das reivindicações mais sentidas aqui, juntamente com a reforma e as diuturnidades: serão, no entanto, abando-

²⁰ *Ob. cit.*, p. 115. A *acumulação de objectivos* contrapõe-se a *estratégia selectiva*, em que o conflito é centrado num número limitado de reivindicações que se procura concretizar a todo o custo, evitando-se a dispersão sobre motivos secundários. Assinala-se que, para o autor, os dois tipos de estratégia têm como quadro de referência os militantes sindicais.

nadas na plataforma de negociação com o patronato, o que terá contribuído para um sentimento de alguma marginalização por parte de operários daquele estaleiro.

É ainda pretendida a «gestão da Caixa de Previdência por parte dos trabalhadores», reivindicação de controlo que apenas aparecia no caderno D ²¹ e que se situa ao nível da *gestão directa*.

No seu conjunto, as reivindicações salariais propriamente ditas aparecem-nos em 68,8 % dos casos sob forma *igualitária*, o que confere ao caderno do G. A. P. S. a orientação mais anti-hierárquica da totalidade dos c. r. ²²

Ainda dentro da matéria salarial, sob o tema «sistema de classificações e modo de remuneração», aponta-se a reivindicação de integração dos trabalhadores em três categorias (operários não qualificados, qualificados e especializados), apenas formulada, como já foi referido, no caderno C (embora as categorias sejam aqui diferentes), e a integração do prémio de produção no salário. Quanto à primeira, transparece a preocupação de reduzir o leque salarial, mas com efeitos prováveis ao nível da promoção material de certas categorias: não é por acaso que ela aparece inserida num bloco de temas referentes a promoções.

O caderno do G. A. P. S. é um dos que apresentam uma maior percentagem de reivindicações *não salariais* (52,6 %).

Destacam-se, em termos percentuais, a duração do trabalho, os direitos e repressão, as condições de trabalho e a formação e promoção.

Dentro da duração são formuladas exigências respeitantes à diminuição de horário: 40 horas semanais, com sábado livre e limite de horas extraordinárias, com escalonamento por idades a partir das 17 horas. Aparece ainda uma reivindicação original de diminuição de uma hora diária de trabalho para os trabalhadores que exercem a sua actividade em locais cujo ambiente de salubridade ponha em risco a sua saúde (que se associa à anteriormente mencionada gratificação especial para os mesmos e a uma outra compensação, que é o direito a férias extraordinárias). O tema «reforma» é também abordado, sob a formulação de «reforma a partir dos 55 anos, não levando em consideração os anos de casa, com vencimento integral», problema que apenas é focado num outro c. r. e será abandonado

²¹ Sublinha-se que, em documento da Federação dos Sindicatos Metalúrgicos de 2 de Maio, se exigia, ao nível nacional, a administração da Previdência exclusivamente pelos trabalhadores (cfr. texto completo na obra citada sobre o 25 de Abril e as lutas sociais nas empresas, vol. II, p. 220).

²² Vale a pena sublinhar que as reivindicações igualitárias foram em Portugal, em Maio de 1974, estatisticamente dominantes, o que implicou uma significativa diminuição das diferenciações dos salários industriais.

Por outro lado, as investigações conduzidas em França, por exemplo, permitem verificar que os temas hierárquicos continuam a surgir com maior frequência relativa. As divergências entre sindicatos em matéria de reivindicações salariais e, em particular, os afrontamentos sobre remunerações hierarquizadas e não hierarquizadas parecem recobrir clivagens ideológicas. Os militantes da C. G. T., por exemplo, explicam a sua preferência pela manutenção da hierarquia salarial pela diferenciação das capacidades, do valor do trabalho e das responsabilidades assumidas, havendo uma correspondência entre a qualificação e a formação adquirida. Pelo contrário, as condições de vida e as injustiças são argumentos utilizados pela C. F. D. T. para se opor aos aumentos em percentagem; para aqueles militantes, os desníveis de salário exprimem uma relação social, que, pelo seu conteúdo ideológico e cultural, ultrapassa o âmbito do trabalho profissional; a contestação da estrutura hierárquica da empresa pode passar por exigências de aumentos uniformes (isto é, não proporcionais) de salários. Sobre este ponto cfr. C. Durand e P. Dubois, *op. cit.*, cap. IV.

na plataforma de negociação com o patronato: ele revela atenção particular aos interesses dos operários mais idosos, em ligação com as exigências de diuturnidades.

O tema «direitos e luta contra a repressão» aparece-nos em 6 reivindicações. Uma refere o direito à reunião numa sala da empresa e dentro do horário de trabalho, que é também formulado no caderno C e se insere no âmbito da luta pela extensão dos direitos operários e emancipação da tutela patronal. Exige-se também a «diminuição dos quadros de chefia que se revelaram como forças policiais de repressão aos trabalhadores, evitando a sua responsabilização nas tarefas e propondo-se a sua recondução à produção como operadores». O tema já fora focado no caderno D: só que o argumento ali utilizado era a incompetência *profissional*, enquanto no G. A. P. S. ele assume um carácter *político* ²³.

Salienta-se que este é o único c. r., além do que virá a ser negociado, a levantar claramente a questão do *saneamento*, sendo apontadas directamente as pessoas a sanear: o administrador-delegado, Eng. Perestrelo, o director do serviço de pessoal, o chefe do serviço de pessoal, um agente técnico das novas construções e quatro encarregados gerais, isto «no prosseguimento de um processo de saneamento aos fascistas que se mostraram mais repressivos em relação aos trabalhadores e, por tal, não admitidos por estes na sua sociedade democrática». A contestação aparece novamente com um significado *sociopolítico*.

É também requerida a «representação da classe no tribunal disciplinar, até aqui exclusivamente integrado por elementos da administração, a fim de se evitarem mais arbitrariedades».

De apontar ainda a exigência de readmissão imediata de todos os camaradas despedidos na última greve (referência à greve em 1969), com direito a todas as regalias sociais a partir do momento de despedimento.

Sob o tema respeitante às «condições de trabalho» encontram-se a extinção do 3.º turno (da 1 às 8 horas), por se verificar ser neste que ocorre o maior número de acidentes (o que é comum a cinco c. r.) e 2 reivindicações específicas: «criação de um serviço de segurança independente da entidade patronal, por se considerar que o actual tem funcionado sempre como uma arma de propaganda ao serviço da empresa, e não ao serviço dos trabalhadores», e «inquérito ao gabinete técnico». Aparece ainda o pedido de inquérito ao sistema de recrutamento do pessoal de empreiteiros, mas este último tema já não pode ser considerado original, porque, de acordo com a informação resultante de entrevistas, se sabe que ele foi retomado, em termos mais especificados, no caderno negociado; a justificação tem que ver com a salvaguarda das condições de segurança no trabalho.

Relativamente à formação e promoção, foi formulada a exigência de inquérito à gestão do Centro de Formação ²⁴, questão que, aliás, interfere

²³ Em Maio de 1976, num documento intitulado *Grito de Alerta — a Lisnave Está Doente?*, a secção do P. S. na Lisnave refere que a chefia era «despótica» e usufruía do «aproveitamento que a sociedade imprimia às pessoas». Fala-se aí nos efeitos do «regime político fascista, nomeadamente da degradação que resulta do 'monopolismo' intelectual ou das hierarquias de carácter militarista exercidas sobre os trabalhadores». A propósito da gestão da empresa faz-se, no entanto, uma crítica muito viva ao modo como decorreu o processo de contestação dos chefes pelas bases depois do 25 de Abril.

²⁴ Ela é apresentada em termos relativamente vagos e será depois abandonada no caderno negociado (porque poria em causa um conjunto de trabalhadores que

com o sistema de promoções. Este suscitará duas reivindicações: «abolição do sistema de promoção, por este se ter revelado como um dos melhores processos de que a empresa se serviu para uma integração do trabalhador num sistema repressivo»²⁵, e «ascensão à categoria imediata, com sujeição a um exame cuja classificação é feita por um júri integrado por comissões operárias».

Sublinhe-se, finalmente, que este caderno apresenta o número absoluto mais elevado de reivindicações de controlo (17), que se repartem por áreas muito diversas (salariais, condições de trabalho, duração, formação/promoção, direitos/repressão).

Em síntese: trata-se de um caderno que apresenta uma inventariação sistemática e quase exaustiva de reivindicações, que respeitam a muitas áreas e atendem a interesses específicos de grupos de trabalhadores; a sua orientação é não salarial, igualitária e de controlo (ainda que este seja predominantemente confinado ao nível da empresa, por virtude dos temas a que se reporta). O saneamento é já, no entanto, formulado em termos socio-políticos.

2.2.6 Caderno reivindicativo dos trabalhadores da Lisnave apresentado à administração

Trata-se do único caderno em que se formulam argumentos justificativos do conteúdo das reivindicações, o que denota um trabalho de discussão e de transformação das propostas existentes.

A sua introdução compõe-se de vários considerandos, de que o primeiro se reporta ao «aumento do custo de vida», que tem provocado uma tal diminuição do poder de compra dos trabalhadores que a situação existente se pode considerar «injusta e indigna». Fundamentação que tem que ver com o facto de a inflação ser um dos aspectos mais claros da crise política e económica da última fase do regime depositado em Abril²⁶. A degradação dos salários reais foi, aliás, um dos factores mais mobilizadores do movimento reivindicativo desencadeado nos meses anteriores a Abril, em articulação com a preparação da jornada do 1.º de Maio.

A seguir argumenta-se «que se reivindica, a nível nacional, um salário mínimo de 6000\$». E era esta a exigência que constava do caderno dos metalúrgicos anterior ao 25 de Abril²⁷, retomada depois no manifesto de 1 de Maio da Federação dos Sindicatos Metalúrgicos. Verifica-se, portanto, uma tentativa de articulação do conflito da Lisnave com as lutas sociais desenvolvidas em Maio²⁸.

estão no Centro?). Salienta-se que, mais tarde, o Centro de Formação irá ser objecto de extensas críticas, designadamente no documento *Análise* (de Abril de 1975).

²⁵ Cfr. o que anteriormente se escreveu, a propósito do caderno D, sobre a relação entre os defeitos do sistema de promoções e as chefias repressivas.

²⁶ Entre 1971 e 1973, o crescimento do índice de preços quase duplica o observado entre 1966 e 1970. Em 1973 atinge os 13 % e entre Janeiro e Abril de 1974 alcança os 12,4 % (Lisboa) e 16,4 % (Porto) — dados publicados em *Economia e Socialismo*, 1976, n.º 1.

²⁷ Na Lisnave, antes do 25 de Abril, fizera-se uma grande campanha em torno da negociação do C. C. T. dos metalúrgicos.

²⁸ De acordo com entrevistas realizadas, partia-se da base dos 6 contos reivindicada inicialmente na negociação do C. C. T. dos metalúrgicos, adicionando-se 1800\$, correspondentes ao prémio já existente, que seria incluído e extinto. A tática de alguns sindicalistas consistia em aproveitar as concentrações operárias com mais

Considera-se que «as condições de trabalho são as piores possíveis, pondo em risco a vida dos trabalhadores»; que «os trabalhadores têm a certeza de que as reivindicações apresentadas são o mínimo que devem exigir»; e, finalmente, que «a empresa tem mais do que condições económicas para satisfazer o caderno». E, de facto, os lucros até então produzidos pareciam fundamentar tal afirmação, até porque a crise económica só se manifestaria mais tarde.

Este caderno apresenta 31 reivindicações, o que possibilita falar-se em «estratégia acumulativa»: como se escreveu anteriormente, trata-se de uma qualificação adequada aos casos em que se aproveita para relembrar o conjunto do contencioso reivindicativo, o que permite fazer progredir os pontos simultaneamente ou, pelo menos, pode evitar um insucesso completo, podendo ser obtidas compensações sobre pontos secundários quando o objectivo principal se revelar inacessível. Aproveita-se uma oportunidade favorável (em termos de relação de forças) para negociar e obter a satisfação de um conjunto elevado de reivindicações. Procura-se estender a discussão aos problemas gerais que interessam a *globalidade* dos trabalhadores da empresa, retendo os temas que parecem mais susceptíveis de *negociação e conquista imediata* numa determinada conjuntura favorável.

Dentro das *reivindicações salariais* (48,4 % do total) surgem os temas comuns a cinco cadernos e mobilizadores de uma grande maioria de trabalhadores dos estaleiros: *salário mínimo de 7800\$* (este aparece no início do caderno, o que denota a sua relevância), *subsídio de férias e recebimento por inteiro do vencimento em caso de doença ou de acidente*.

São, aliás, pontos considerados entre os prioritários (juntamente com o *horário de trabalho, um mês de férias e o vencimento pelo Natal*) na discussão do caderno com a administração.

Comum a quatro cadernos é a exigência do pagamento de horas extraordinárias: a dobrar ou em quadruplicado, consoante os casos. E é também pedido subsídio de turno (a 50 %).

Para além dos temas citados, é formulada uma reivindicação original. Ela reporta-se a aumentos que valorizam as remunerações entre 7800\$ e 10 000\$, mantendo-se as diferenças de categoria; entre 10 000\$ e 20 000\$, os aumentos não poderão ser superiores a 1000\$. Por outro lado, exige-se que a partir de 20 000\$ não haja aumento²⁹. Todas estas pretensões, conjugadas com o salário mínimo, permitem afirmar que se verifica uma

elevada força reivindicativa e as empresas com maior capacidade económica para aí serem formuladas as exigências mais avultadas, a fim de melhorar as condições de negociação no sector.

²⁹ O congelamento de vencimentos superiores a 20 contos, aliado à publicidade das remunerações, revela a dominância dos operários e a exclusão dos quadros, particularmente os superiores, do caderno. Há autores que defendem que as diferenças reais nos custos de formação e de reprodução da força de trabalho não explicam a hierarquia salarial existente. Como escreve Poulantzas (in *Les Classes Sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, Seuil, 1974, p. 263), «uma parte significativa da diferenciação corresponde aos 'falsos custos' do capital para a reprodução das condições ideológicas de extracção da mais-valia e para as tarefas de direcção e de vigilância do processo de trabalho, recobrindo assim a barreira de classe». Há gratificações que são distribuídas em função de responsabilidades que não se reportam à qualificação da força de trabalho, mas dependem de funções necessárias ao capital (realização de lucro, direcção, enquadramento, vigilância, etc.).

tendência para a redução do leque salarial e para beneficiar as categorias inferiores ³⁰.

Quanto ao 14.º mês, ele é exigido numa base igualitária, isto é, dividindo-se o montante total dos vencimentos mensais pelo número global de trabalhadores. Uma vez que se reclamava também subsídio de férias e um mês de vencimento pelo Natal, esta petição funciona na prática como 15.º mês ³¹. Decorre das entrevistas realizadas que se trata da reconversão da participação nos lucros, pedida em outros cadernos, que terá sido considerada pela comissão que elaborou o caderno-síntese como susceptível de «integrar» os trabalhadores na empresa e reforçar a sua dependência ³². Esta atitude revela, portanto, uma orientação mais *contestatária* do que participativa ³³.

Aparece ainda a reivindicação pouco caracterizada (uma vez que não se explicitam os critérios de actualização) de «garantia do poder de compra consequente à aceitação desta proposta com base nos aumentos de custo de vida, segundo os dados recolhidos pelo I. N. E.» O seu significado está de algum modo próximo do salário mínimo: trata-se de atenuar as injustiças e as diferenciações, derivadas da subida dos preços em percentagem superior à dos salários.

No tocante às «vantagens sociais», elas representam 20 % das reivindicações salariais e tomam a forma de «vencimento por inteiro em caso de baixa ou sinistro», «um dia por mês para assistência à família» e «infantário com condições para os filhos dos trabalhadores».

No seu conjunto, as reivindicações salariais propriamente ditas apresentam-se dominantemente *igualitárias*. A tendência para a simplificação e redução do leque salarial é clara: antes do 25 de Abril, um aprendiz sem curso ganhava 3900\$; um ajudante de 2.ª, 5200\$; um oficial de 3.ª, 5800\$. O salário mínimo, reivindicação prioritária, é reclamado a nível assaz superior; os aumentos exigidos contemplam de preferência as categorias mais baixas e são degressivos. O caderno funciona como factor de homo-

³⁰ Esta tendência não é, no entanto, tão radical como a revelada em outros cadernos, onde se exigia a supressão de categorias até ao limite máximo de três. Embora no caderno negociado se proponha a subida mais rápida dos salários baixos, mantém-se um certo respeito pela hierarquia das qualificações profissionais, que, a ser quebrada, poderia prejudicar a convergência de interesses dos trabalhadores na sua oposição ao patronato. Esta preocupação revela-se igualmente na discussão do caderno em reuniões com os sectores da chefia directa (isto é, até à categoria dos encarregados gerais), onde se chega a uma plataforma na qual as subidas das remunerações inferiores são compensadas por elevações menos significativas dos vencimentos superiores. Nota-se também que este é o único caderno em que se pedem aumentos para categorias superiores a 7800\$ (abrangendo, portanto, operários-chefes e encarregados).

Um indício de que alguns operários-chefes e encarregados não terão ficado, no entanto, satisfeitos com o c. r. é o facto de na Setenave, onde, a partir de 15 de Maio, o processo reivindicativo decorre em termos idênticos aos da Lisnave, ter sido apresentada em 27 desse mês uma proposta de revisão referente aos vencimentos dos mesmos, «em virtude de eles não irem ao encontro das pretensões da classe».

³¹ Cfr. nota 15, onde se refere a legislação que em 1975 irá proibir o pagamento do 15.º mês.

³² A administração irá, aliás, conceder subsídio de férias, 13.º mês (pelo Natal) e participação nos resultados.

³³ Utilizamos aqui a terminologia adoptada por C. Durand no livro citado, quando analisa os diferentes tipos de orientações sindicais quanto a instituições de participação (comissões de empresa, contratos de progresso, participação nos lucros e nos objectivos de produção, etc.).

geneização do grupo operário. Embora sem pôr radicalmente em causa a hierarquia existente, pretende-se assegurar uma certa coerência de estatutos. Esta era prejudicada pela realização de trabalhos idênticos por operários cuja remuneração variava em proporções elevadas, o que propiciava numerosas reivindicações originadas por um sentimento de injustiça relativa. A descoordenação na fase de fixação das condições de admissão resultava, por vezes, de casos de trabalhadores contratados individualmente por gestores diferentes. Paralelamente, as diferenças entre operários, administrativos e quadros atenuam-se. Sobressai a hegemonia dos *trabalhadores produtivos* na determinação das propostas que conduzem ao caderno-síntese: o princípio subjacente seria o de «a trabalho igual salário igual»³⁴.

Sob o tema «sistemas de classificação e modos de remuneração» aparecem três reivindicações.

Uma exige que todo o pessoal com dois meses de empresa passe a efectivo, assumindo, portanto, um cunho igualitário.

Outra é atinente à inclusão do prémio de fabrico no vencimento e à sua consequente extinção. Já anteriormente foram examinadas as suas implicações: recusa do arbítrio patronal, da divisão e alienação do grupo operário, da «monetização» da vida de trabalho; preocupação com as condições de trabalho e segurança. Trata-se de uma reivindicação de *controlo* em que se põe em causa um determinado modo de racionalização da produção e de estímulo à colaboração operária no sistema de trabalho.

A terceira é original deste caderno: dar a conhecer a todos os trabalhadores a tabela de vencimentos praticados dentro da empresa, acabando com as remunerações confidenciais³⁵. Eliminar-se-ia assim o segredo dos sistemas de gratificação pessoal, possibilitando a aplicação de regras idênticas para todos. Mediante esta reivindicação de controlo, reduz-se a margem de manobra do patronato para conceder privilégios especiais a quadros superiores, atraindo a si estas camadas para desempenho mais eficaz de funções que não se reduzem ao enquadramento profissional: as de reprodução das relações de dominação económica (modo de produção, divisão do trabalho, distribuição dos rendimentos), social (relações de poder) e ideológica (apropriação do saber, inculcação dos valores dominantes).

No tocante às *reivindicações não salariais*, que representam 51,6 % do total do caderno, salientam-se os temas referentes aos *direitos e repressão* (25,8 % do conjunto), *duração do trabalho* (12,9 %) e *condições de trabalho* (12,9 %).

Na primeira área referida, o caderno-síntese apresenta o valor mais elevado da globalidade dos c. r., o que indicia, nos operários que o elaboraram, o peso da orientação antiautoritária e de emancipação da tutela patronal, que conduz ao aprofundamento e determinação mais rigorosa e pormenorizada de pretensões que haviam surgido em cadernos anteriores.

São expressas várias propostas de controlo. Exige-se a «proibição de despedimento sem justa causa. Ninguém poderá ser castigado ou despe-

³⁴ A hegemonia referida é facilitada pela forte dominância numérica: operativos directos da produção (68,6 %); operativos indirectamente produtivos (8,0 %); chefes directos (8,5 %); serviços (5,7 %); administrativos (4,1 %); técnicos (5,1 %).

³⁵ Recorde-se o que anteriormente se escreveu acerca da associação deste tema com o do congelamento de vencimentos acima de 20 contos. A disjunção entre operários e certos gestores encontra aqui os seus primeiros suportes.

dido pelo livre exercício de actividades sindicais ou políticas; qualquer castigo ou despedimento deverá ser previamente examinado em conselho disciplinar, onde é necessária a presença de quem dá o castigo e do castigado; no conselho disciplinar haverá representação das secções e do sindicato; a comissão de delegados dos trabalhadores organizará o conselho disciplinar». Explicitam-se um conjunto de medidas que opõem à tradição autoritária do patronato um novo quadro institucional: as decisões e os comportamentos passam a orientar-se e a ser influenciados pelas normas do colectivo de trabalhadores³⁶.

Exige-se, outrossim, a «destituição dos cargos do pessoal que não mereça a confiança dos trabalhadores», o «saneamento do pessoal (a tratar oportunamente pela comissão de delegados dos trabalhadores)» e o «despedimento dos pides e legionários». Quanto aos dois primeiros temas, cumpre salientar que a sua formulação se reveste de atributos de generalidade e abstracção, por confronto com cadernos onde se apontavam os nomes das pessoas concretas a sanear, os quais se podem explicar pelo facto de a comissão pretender fundamentar os processos com maior rigor, o que exigiria mais tempo para a sua instrução; do mesmo modo, o campo de manobra para futuras depurações ficaria menos delimitado. Não se trata aqui tanto de «um ajuste de contas, personalizado em relações específicas de determinados actores dentro da empresa em causa», como de possibilitar uma futura «referência genérica a uma oposição de classe e a um campo global de conflito, que ultrapassa as fronteiras dos grupos particulares»³⁷. Não se utilizando o argumento racionalizante da competência profissional, nem a formulação defensiva do caderno D, abre-se a porta para a contestação democrática do sistema de *autoridade* na empresa³⁸. No que concerne ao último tema, compete assinalar a frequência com que nas grandes empresas se detectaram ligações entre elementos da hierarquia e organizações repressivas do regime derrubado em 25 de Abril, sendo igualmente conhecida a circulação de pessoas entre os altos postos do aparelho de Estado e as administrações de grandes grupos económicos. Pides e legionários irão, aliás, ser objecto de oposição directa nos meses seguintes: o saneamento far-se-á mediante imposição não negociada.

No que concerne à *duração do trabalho*, postula-se: horário semanal de 40 horas, com sábado livre; um mês de férias; a entidade patronal não pode impor ao trabalhador a realização de horas extraordinárias; estas não poderão exceder as 15 horas mensais. A unanimidade faz-se em torno da

³⁶ Questão que deve ser articulada com a destituição da comissão interna da empresa, a imposição ao patronato de uma organização autónoma dos trabalhadores e o reconhecimento por aquele, em 21 de Maio, do direito de reunião dos delegados dos trabalhadores e dos dirigentes sindicais.

³⁷ Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. I, p. 52.

³⁸ O processo de mobilização em torno do saneamento de um administrador irá crescendo até à altura da manifestação de 12 de Setembro, onde se põem em causa os próprios fundamentos do sistema económico da empresa e se articula a acção com a contestação da lei da greve e do capitalismo. Conforme se examinará adiante, ao estender-se o conflito de classe aos próprios aparelhos de Estado, ultrapassa-se o âmbito da empresa: o campo global em que se manifesta o *enjeu* do afrontamento possibilita falar já em conflito político (isto é, de *poder*), tanto mais quanto são visíveis a crise do Estado e as contradições de classe no seio das instituições. O conflito aberto em torno do saneamento representa, por outro lado, mais um elemento explicativo de um determinado processo de dissociação entre grupos operários e outras categorias profissionais.

necessidade de diminuir o tempo global de trabalho, quer para recuperação física e psíquica do trabalhador, quer para alcançar disponibilidade maior para actividades familiares, políticas, etc.; simultaneamente, afecta-se a capacidade concorrencial e a disponibilidade pelo patronato de uma força de trabalho «fluida», utilizável segundo a conjuntura do mercado e da produção³⁹. Não é difícil descortinar, por outro lado, um nexos destes temas com as condições de trabalho (aliás referidas nos considerandos do caderno) e o problema do desemprego⁴⁰.

Quanto às *condições de trabalho*, interessa sublinhar que elas aparecem desde logo nas justificações que introduzem o caderno: são aí definidas como as «piores possíveis, pondo em risco a vida dos trabalhadores». Se a questão da segurança e dos acidentes é a mais candente, os ritmos, cadências, fadiga, higiene e carências de organização do trabalho assumem também papel de relevo: vimos que transparecem em temas como os referentes ao prémio e à duração do trabalho e hão-de manifestar-se, como se examinará adiante, em inúmeros documentos, de que o mais pormenorizado será o caderno *Análise*, em Abril de 1975⁴¹.

Reivindica-se a «abolição total do 3.º turno» (da 1 às 8 horas), sabendo-se que a justificação se reporta ao facto de ser nele que ocorrem mais acidentes, e a «participação das comissões oficiais e das secções na elaboração dos mapas da escala de turno», em que o controlo se coloca ao nível da intervenção directa na organização do trabalho.

Um outro tema revela a preocupação com os acidentes de trabalho: reclama-se que ninguém poderá ser admitido ao trabalho no estaleiro pela primeira vez sem fazer um exame profissional e estágio de segurança, inclusivamente em relação a empreiteiros.

Procurando agora descortinar as orientações comuns que se manifestam no grupo de trabalhadores que elaborou o caderno-síntese, por confronto com os outros cadernos, no tocante a temas retidos e abandonados, dir-se-á, em primeiro lugar, que se manifesta uma *lógica «instrumental» de eficácia, que conduz a formular as reivindicações em termos mais concretos e*

³⁹ Cfr. Yves Bénot, *L'Autre Italie, 1968-1976*, Paris, F. Maspero, 1977, maxime pp. 86-89, 166-167 e 276-278; D. Grisoni e H. Portelli, *Les Luites ouvrières en Italie, 1960-1976*, Paris, Aubier-Montaigne, 1976, pp. 113 e segs.

⁴⁰ Argumentação que viria a ser desenvolvida em vários documentos ulteriores, como, por exemplo, o projecto de caderno reivindicativo «leque salarial» Lisnave-Setenave de Fevereiro de 1975.

No que concerne às horas extraordinárias, o recurso a elas tem-se revelado um mal necessário, uma vez que a programação das reparações por acidente dificilmente pode ser feita a longo prazo, estando condicionada às contingências do mercado. Mas corre-se o risco de os comportamentos de consumo urbano que elas favorecem alienarem a própria vida familiar e política de alguns trabalhadores, situados já acima da média do sector, além de favorecerem compadrios a certos níveis de chefias e, portanto, o divisionismo.

A discussão sobre as horas extraordinárias e os prémios tem, aliás, originado tomadas de posição divergentes dentro dos estaleiros; cfr. o anexo VI, em que se publicam os rendimentos anuais dos operários da Lisnave, com inclusão das horas extraordinárias.

⁴¹ As condições de trabalho têm sido o tema privilegiado das acções desenvolvidas em Itália em torno do controlo operário, que tiveram expressão mais significativa em 1969. Na sua manifestação mais elaborada, elas não são apenas uma recusa da ligação dos operários à produtividade, nem um processo de travagem, nem uma recusa da avaliação das tarefas: dão lugar a experiências de rotação, alargamento e enriquecimento de tarefas, equipas autónomas e a uma crítica radical do sistema de divisão social do trabalho.

incisivos, adequados à negociação com o patronato, numa conjuntura favorável que se abre com o 25 de Abril, transformando o que, em outros cadernos, tinha naturalmente um carácter exploratório, genérico e impreciso.

Por outro lado, a própria ordem por que os temas são formulados, as justificações apresentadas, o carácter prioritário do salário mínimo, subsídio de férias, 13.º mês, vencimento por inteiro em caso de doença ou acidente, um mês de férias e horário de trabalho, a frequência com que estas exigências surgem nas outras propostas, permitem sustentar que *foram retidas as pretensões salariais e de duração de trabalho de mais viável negociação, a curto prazo, ao nível da empresa, susceptíveis de mobilizar, num determinado momento, a acção da maioria dos operários* ⁴². Isto sem prejuízo da estratégia cumulativa anteriormente referida, que possibilitava uma maior margem de manobra na negociação, quando determinadas reivindicações primordiais (por exemplo, 7800\$ de salário mínimo) se revelavam inacessíveis pelo nível a que estavam colocadas.

O abandono de reivindicações que contemplavam categorias específicas de trabalhadores, em situações determinadas (refeitório da Rocha, gratificação especial para locais insalubres, prémios para trabalho a bordo, questões de reformas e referentes a trabalhadores mais velhos, etc.), denota o sistemático privilegiar de temas que abranjam a *globalidade* dos operários, o que não deixou de provocar *ressentimentos* da parte dos grupos particulares minoritários assim marginalizados ⁴³.

Exterioriza-se, outrossim, a dominância dos *operários* (em relação aos administrativos, quadros intermédios e superiores) e, por outro lado, visa-se *unificar* e salvaguardar a *identidade* do grupo operário, por oposição a outros grupos, sem provocar divisões no seu interior: propõe-se a elevação dos salários mais baixos sem se atingir radicalmente a estratificação existente, como seria o caso se não se tivesse abandonado a proposta, constante de dois cadernos, de integração dos operários apenas em três categorias.

Finalmente, a frequência das reivindicações de controlo e a extensão da rubrica «direitos e luta contra a repressão» articulam-se com a *emancipação* perante o sistema de relações profissionais e políticas anterior a Abril (tutela patronal e repressão dos aparelhos de Estado) e com a tradição de luta dos operários da Lisnave. Procura-se limitar o arbítrio da administração, mediante a conquista de áreas de controlo e de influência, ao nível de execução do trabalho, organização autónoma e estruturação do colectivo operário. Por outro lado, numa orientação próxima do «sindicalismo de classe», recusam-se temas que pudessem entrar numa linha de «integração» (certos prémios, participação nos lucros e na gestão, cogestão) ⁴⁴.

⁴² O «boato» de que os salários iriam ser congelados é posto a circular a seguir a uma emissão de rádio em que, em 13 de Maio, se focava o assunto. Este facto contribui para a urgência com que se exige resposta patronal: 15 de Maio.

⁴³ Ressalta das entrevistas que a «comissão dos 42» se caracteriza por idade menor e formação fabril mais recente do que, por exemplo, a população operária do estaleiro da Rocha.

⁴⁴ A situação económica e profissional da maioria dos operários da Lisnave — em que se verifica a transição do sistema profissional para o sistema técnico de trabalho e em que dominam níveis salariais e de qualificação superiores aos da média da indústria transformadora — explica uma determinada hierarquia de urgências: reivindicações salariais igualitárias em favor das categorias menos bem pagas; duração do trabalho; conquista de direitos não reconhecidos no anterior sistema de re-

Resta anotar que a análise realizada se situou apenas ao nível das *reivindicações explícitas* de um caderno a negociar com o patronato, campo privilegiado das «relações industriais». Não se tratou, portanto, de examinar os temas latentes, que apenas poderiam ser detectados mediante entrevistas específicas, em que se procurasse investigar razões de conflito não expressas no caderno. Só elas possibilitariam atingir a dimensão referente à contestação da própria ordem das relações sociais: por outras palavras, o conflito de classes. Deve sublinhar-se, aliás, que, no processo ulterior a Maio, o peso de questões *qualitativas* em torno das quais se produz o debate e a mobilização dos trabalhadores irá aumentar, em articulação com as próprias transformações verificadas na formação social: entre os temas qualitativos referem-se o saneamento com significação sociopolítica, as condições de trabalho (nomeadamente quanto a acidentes), o sistema de nomeação de chefias e de promoções, a integração dos trabalhadores despedidos, as propostas de superação da crise económica, que conduzem ao controlo operário e a reivindicações sobre a política da empresa e a reestruturação do sector de actividade.

2.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS DO PROCESSO REIVINDICATIVO

Examinaremos seguidamente a negociação entre os trabalhadores e o patronato. Após o início da greve, a administração apresenta, em 17 e 20 de Maio, duas contrapropostas, que são recusadas, e, em 21 de Maio, uma terceira, que é objecto de votação secreta e de aceitação, originando o termo da greve (cfr., no anexo III, a terceira contraproposta patronal). Em artigo anterior foram já analisadas as formas de acção patronais e operárias, pelo que faremos agora incidir a nossa atenção apenas nas reivindicações ⁴⁵.

O conjunto de resultados obtidos apresenta um saldo francamente *positivo* em termos de satisfação: 19 reivindicações totalmente satisfeitas (57,6 %), 10 com êxito parcial (30,3 %) e apenas 4 com resultados nulos (12,1 %) ⁴⁶.

Com satisfação total, encontram-se as seguintes reivindicações: 13.º mês, participação nos lucros (que substitui o 14.º mês reivindicado), subsídio de férias, aumentos não superiores a 1000\$ entre 10 000\$ e 12 350\$, congelamento a partir de 12 350\$ ⁴⁷, subsídio por acidente, infantário,

pressão (actividade sindical e política, fiscalização das sanções disciplinares). Reivindicações organizacionais (gestão de pessoal, sistema de promoções, etc.) e gestionárias (que põem em causa o sistema de poder na empresa) seriam deixadas para processo ulterior, de *enjeu* mais global, designadamente para o debate em torno do controlo operário, a partir de Março de 1975, no qual desempenhou um papel relevante a questão da crise económica. Um documento publicado em Maio pelo Grupo Autónomo do Partido Socialista fala em «controlo de gestão», mas numa perspectiva instrumental: verificar as contas para apurar se o salário mínimo de 7800\$ é possível.

⁴⁵ Cfr. Fátima Patriarca, art. cit.

⁴⁶ O caderno só tinha 31 reivindicações, mas houve duas questões que foram satisfeitas mediante aditamento à 3.ª contraproposta e comunicado da administração de 24 de Maio: o direito de reunião dos delegados dos trabalhadores e dirigentes sindicais e o pagamento dos dias da greve de Maio.

⁴⁷ Reivindicava-se congelamento a partir de 20 000\$; entre 10 000\$ e 20 000\$ não se admitia que houvesse aumentos superiores a 1000\$; mas a verdade é que também não se reivindicavam aumentos para estas categorias. Note-se que as chefias directas abrangiam as categorias que iam desde o operário-chefe até ao encarregado geral, que ganhava 12 350\$; com os vencimentos congelados ficaram, por-

subsídio de infantário para as crianças que não o frequentem, extinção do prémio e inclusão no vencimento (o que beneficiou os operários do sector oficial: o ajudante de 2.^a, que ganhava 5200\$, subiu 1800\$; o oficial de 3.^a vencia 5800\$ e passou a 7800\$; o oficial especializado, que ganhava 7500\$, teve um adicional de 1800\$), acordo do trabalhador para a realização de horas extraordinárias, férias, extinção do 3.^o turno (da 1 às 8 horas), com excepção das actividades contínuas (bombeiros, assistência a navios e instalações), exame profissional e estágio de segurança para os trabalhadores admitidos pela primeira vez no estaleiro (incluindo os de subempregados), desconto proporcional do tempo perdido, proibição de castigos ou despedimentos por actividades sindicais ou políticas legítimas (sendo esta última palavra introduzida pelo patronato), controlo do conselho disciplinar em relação a castigos e despedimentos, estudo do regulamento do C. D. pelos representantes dos trabalhadores, direito de reunião dos delegados dos trabalhadores e dos dirigentes sindicais (entre si, 2 horas de 15 em 15 dias, dentro do horário de trabalho; com os trabalhadores, fora das horas de trabalho, em instalações da empresa) e pagamento das horas da greve de Maio.

Com resultados parciais em relação ao inicialmente reivindicado há os temas seguintes: aumentos salariais degressivos beneficiando as categorias mais baixas, salário mínimo de 5000\$ (correspondente à estagiária de refeitório), subsídio de turno (50 % entre as 20 e a 1 horas), pagamento das horas extraordinárias (desde 50 % até 200 %, aos sábados e feriados), subsídio de doença (a partir dos 20 dias de baixa), passagem dos eventuais a efectivos, limite de 60 horas extraordinárias por trimestre, horário de 42 horas e 55 minutos para o pessoal de produção (redução de 2 horas e 5 minutos) e de 40 horas para o administrativo, com eliminação dos sábados em ambos os casos, saneamento (desde que não exista discriminação infundada e os visados tenham direito de defesa, de acordo com a lei geral).

As reivindicações com resultados nulos são: escala móvel, um dia por mês para assistência à família ⁴⁸, publicidade dos vencimentos ⁴⁹ e participação das comissões na escala de turno.

O conjunto de resultados positivos obtidos deve-se a múltiplos factores, o primeiro dos quais é a inserção do conflito da Lisnave no movimento reivindicativo de grande amplitude e eficácia que se desenvolve após o 25 de Abril, com a ocorrência de uma conjuntura favorável à obtenção de múltiplas conquistas: salário mínimo, melhoramento das condições de vida, redução do leque salarial, diminuição do horário de trabalho, subsídio de férias, liberdade de reunião e manifestação, direitos sindicais, reconhecimento da organização autónoma dos trabalhadores, etc. ⁵⁰

tanto, as chefias indirectas (gestores intermédios), a partir de chefe de secção (inclusive).

⁴⁸ A proposta Lisnave/Setenave, de Abril de 1976, retoma esta reivindicação. A P. R. T. para a indústria metalúrgica e metalomecânica, de 14 de Maio de 1977, reconhece como falta justificada com direito a remuneração a resultante de assistência urgente a familiares com comunhão de habitação, até 12 dias por ano, com comprovação médica.

⁴⁹ Questão reposta no projecto de leque salarial de Fevereiro de 1975. O caderno *Análise*, de Abril de 1975, publicaria, aliás, a tabela dos ordenados confidenciais.

⁵⁰ Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. I, pp. 54 e segs.

Por outro lado, a greve foi relativamente longa, a mobilização operária importante, firme e combativa, particularmente durante os primeiros dias, e não houve tensão significativa entre a comissão de trabalhadores e a base, tudo factores favoráveis à obtenção de resultados positivos.

Referência deve ser feita também às características da empresa e do patronato: grande empresa moderna, com lucros, em expansão económica, com uma administração interessada em desenvolver uma política de relações sociais negociadora e tendente a canalizar a acção operária para mecanismos institucionalizados.

No tocante à estratégia operária, ela foi ofensiva (obtenção de vantagens novas)⁵¹ e acumulativa. Verifica-se uma deslocação do salário mínimo de 7800\$, quando a administração não cede nesse nível, para aumentos depressivos menos acentuados: o patronato transige em elevar os salários das categorias de operários mais numerosos, entre a segunda e a terceira contrapropostas. A discussão desenvolvida nos locais de trabalho possibilitaria já um compromisso no sentido de os vencimentos mais baixos serem proporcionalmente beneficiados em relação aos dos operários-chefes e encarregados, com congelamento das remunerações dos gestores intermédios e superiores⁵². Os trabalhadores produtivos (mais de 6000 num total de cerca de 8000 elementos) eram também preferencialmente contemplados em relação aos administrativos: um operário qualificado passava de 7000\$ para 8800\$ e diminuía o horário de trabalho em 2 horas; um aspirante de 1.ª passava de 7000\$ para 8000\$ e via o horário reduzido em 45 minutos. Estes factos conduziriam a que, alguns meses depois (Fevereiro de 1975), surgissem documentos, comuns à Lisnave e à Setenave, a propor a reestruturação salarial dos empregados de escritório, «tendo em conta a situação desfavorável em que tinham ficado desde a greve de Maio em relação a outros trabalhadores».

Quanto às reivindicações sobre «direitos e repressão», importa acentuar a extensão das liberdades alcançadas e o facto de o controlo das sanções e despedimentos só vir a ser aceite pelo patronato a partir da 2.ª contraproposta. Quanto ao saneamento, a plataforma alcançada situa-se a um nível muito geral (e, portanto, ambíguo), o que permitiria que os termos do acordo fossem invocados ulteriormente pela administração para diferir e/ou recusar processos de saneamento. Contrariando este obstáculo, a mobilização operária alcançada nessa luta viria a atingir uma dimensão muito expressiva em Setembro de 1974.

Do conjunto de resultados descritos infere-se claramente a modificação do sistema de decisão na empresa, por confronto com a situação anterior: negociação eficaz de vantagens materiais, redução do leque salarial e consequente unificação do grupo operário, aquisição de controlo em áreas diversificadas, imposição do reconhecimento dos direitos correspondentes a uma organização própria dos trabalhadores⁵³.

⁵¹ C. Durand, *op. cit.*, p. 114.

⁵² Assinala-se que o aumento salarial constante da primeira contraproposta patronal para os vencimentos compreendidos entre 7800\$ e 12 350\$ diminui progressivamente até à última proposta; e o congelamento, que na primeira se situava ao nível dos 20 000\$, passa a 12 350\$ na última. O patronato transigia, não sem resistências, em reivindicações anti-hierárquicas.

⁵³ Anota-se que a análise desenvolvida se circunscreveu predominantemente ao âmbito dos objectivos reivindicativos, não se entrando normalmente em conta com outros efeitos do conflito (organizacionais, relações de força, etc.).

3. ANÁLISE COMPARATIVA DOS TEMAS REIVINDICATIVOS NA LISNAVE E EM EMPRESAS DAS CINTURAS INDUSTRIAIS, EM MAIO DE 1974

3.1 DA FUSÃO À DIFERENCIAÇÃO DOS PROJECTOS NA FORMAÇÃO SOCIAL PORTUGUESA

Esboça-se aqui uma primeira aproximação tendente a enquadrar o estudo monográfico da empresa no contencioso reivindicativo aberto a partir de Abril. Como se referiu na «Introdução», trata-se tão-somente de iniciar uma fase exploratória de algumas pistas orientadoras de investigações ulteriores mais profundas.

Conforme se escreveu noutro lugar ⁵⁴, «a grande capacidade de reivindicação das classes trabalhadoras rompe com a 'legalidade' existente, excede os limites da adaptação do sistema económico anterior, contribuindo para o seu desmoronamento, ultrapassa as expectativas do patronato, dificulta a institucionalização dos conflitos e acentua o vazio do poder político».

O grau de *generalização* de reivindicações económicas (salário mínimo, aumentos igualitários, subsídios de férias, etc.) e de outras exigências mais qualitativas (condições e duração do trabalho, imposição de controlo em várias áreas de decisão, saneamento) mina os fundamentos do anterior sistema de exploração e dominação. O movimento popular de base assume rapidamente uma grande dinâmica, amplitude e diversidade: conquista das liberdades de discussão, reunião e manifestação, restauração dos direitos sindicais e do direito à greve, comportamentos antiautoritários e anti-hierárquicos de assembleias e comissões de trabalhadores, circulação da informação através dos diferentes meios, ocupações de casas, etc. Não havia uma classe dominante que pudesse controlar a situação, as relações de forças tinham-se alterado, o movimento reivindicativo é acompanhado de acções políticas, as contradições entre e intraclases agudizar-se-ão progressivamente, a crise do Estado surge à luz do dia. O que não exclui *uma grande diversidade de significações e de objectivos*: ela decorre logicamente da diferenciação de situações, tipos de comportamentos ou projectos e níveis de consciência dos actores sociais envolvidos no movimento desenvolvido com o 25 de Abril.

Uma simples enunciação de algumas das acções surgidas logo após o 25 de Abril exterioriza a diversidade referida ⁵⁵.

A preponderância de reivindicações de salário mínimo e aumentos salariais, normalmente em benefício das camadas mais desfavorecidas, traduz a *dominância de grupos operários em relação a sectores administrativos, chefias e quadros*; a amplitude e a frequência de temas igualitários, antiautoritários e anti-hierárquicos é um indicador claro daquela «hegemonia»: redução muito significativa dos leques salariais, diminuição das diferenciações salariais relativas por actividades, qualificações, regiões e sexos ⁵⁶, congelamento de vencimentos mais elevados, abolição de prémios,

⁵⁴ Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. III, pp. 7-8.

⁵⁵ Utilizamos o recenseamento feito no vol. I, pp. 54-60 e 101-107, de *O 25 de Abril...*, de Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira.

⁵⁶ A análise dos dados estatísticos revela claramente esta tendência. A correcção das desigualdades deve, no entanto, prosseguir e atender de preferência à situação de

privilégios e gratificações, integração de eventuais, mensualização, publicidade dos vencimentos, reivindicações de controlo, saneamentos⁵⁷.

É em *grandes empresas* (normalmente mais racionalizadas e modernas, com relações de trabalho menos personalizadas, em que muitas vezes as *concentrações operárias* já tinham tradições de luta anteriores ao 25 de Abril e onde a «proximidade» do antigo regime se traduzia na circulação de pessoas entre as administrações e o aparelho de Estado) que aparecem mais desenvolvidos os temas *qualitativos* (condições de trabalho, exigências de intervenção, abolição dos prémios, imposição do reconhecimento dos órgãos representativos, reuniões nas horas de trabalho, controlo dos despedimentos, contestação das hierarquias, saneamento, etc.)⁵⁸. A situação económica e de trabalho em *pequenas e médias empresas* condiciona a elaboração de cadernos reivindicativos mais *tradicionais*, centrados em exigências materiais clássicas, traduzidas na reclamação de melhores condições de trabalho e de vida⁵⁹.

grupos socioprofissionais que menos favorecidos foram com a evolução dos rendimentos registada, como, por exemplo, indivíduos ligados à agricultura, habitantes de zonas do interior, reformados, pensionistas, desempregados, trabalhadores que auferem o salário mínimo, etc.; cfr. Relatórios de Conjuntura e Inquéritos às Classes de Remuneração do Ministério do Trabalho; Diagnóstico de Situação e Estratégias da Política de Repartição do Rendimento, Abril de 1977; Plano 77-80, Ministério do Plano e Coordenação Económica, Junho de 1977.

⁵⁷ Conforme assinalámos no trabalho citado (*O 25 de Abril...*, vol. I, pp. 49-52), *controlo e saneamento* são expressões que recobrem propostas muitas vezes distintas, consoante os tipos de actores sociais que as formulam, os adversários a que se opõem, o *enjeu* que delimitam. Em determinados processos, como, por exemplo, em certas *propostas cogestionárias*, houve predominantemente uma procura de eficácia e «racionalização» dos sistemas de decisão, um projecto de criação de modos novos de participação; noutros prevaleceu um projecto de contestação «democrática» do poder, como em certos esquemas de *autogestão*. *Racionalização e democratização* são conceitos aqui usados no sentido que lhes dá Sami Dassa («Le mouvement de mai et le système de relations professionnelles», in *Sociologie du Travail*, 1970, 3). Quanto a saneamentos, houve diferentes processos e causas, que apontam desde logo para actuações distintas: nuns casos, o saneamento foi só da função; noutros exigiu-se a demissão da empresa. Alegou-se, consoante os casos, «comprometimento político com os aparelhos repressivos do regime deposto», «prepotência», «incompetência profissional», «corrupção», «sabotagem», etc. O «ajuste de contas», *personalizado* em relações específicas de determinados actores, ter-se-á verificado mais quanto a certas chefias, quadros e tipos de patronato; a referência *genérica* a uma oposição e a um campo global de conflito caracterizará de preferência trabalhadores envolvidos num projecto ideológico e político a mais longo prazo.

Deve anotar-se, no entanto, que a análise diferenciada de conflitos que se propõe aqui não exclui o seguinte facto: em Maio de 1974, os discursos produzidos não distinguiram muitas vezes os adversários e os *enjeus*. *A luta antifascista ainda não permitia a clarificação das opções anticapitalistas. O atraso económico, o bloqueamento político e o arcaísmo ideológico do regime deposto eram favoráveis à fusão indiferenciada de projectos que ulteriormente se decomporiam em acções divergentes, de acordo com as várias situações e posições de classe.*

⁵⁸ A adopção de novas formas de remuneração, que excluem o incentivo ao esforço produtivo, sem a criação de novos estímulos (materiais ou não), tem, no entanto, contribuído para baixas de produtividade. Do mesmo modo, o colapso da disciplina capitalista e a diluição da autoridade abriram um vazio que não foi colmatado pela criação de um novo sistema de *responsabilização e solidariedade*.

⁵⁹ Dois outros exemplos, ambos referentes a grandes empresas, permitem detectar as diferenças de projectos. Na Lisnave, uma parte dos quadros, com formação cultural diferenciada (muitas vezes universitária), aproxima-se da chamada ideologia «tecnicista», que se fundamenta no argumento da competência e procura manter uma relação de neutralidade perante os operários e o conflito; defendem o acesso dos gestores às decisões da direcção, a cogestão em domínios referentes ao pessoal, a prática de mecanismos de participação. Uma outra corrente, formada essencial-

Nos jornais e emissoras de rádio e televisão reivindica-se independência e liberdade de informação, formam-se conselhos de redacção, aprovam-se estatutos editoriais; a criação de órgãos representativos aponta mais para orientações *gestionárias*. Em algumas escolas, designadamente superiores, na sequência de iniciativas de professores e estudantes, reorganizam-se currículos, criam-se cursos novos, repensam-se métodos pedagógicos, modificam-se as condições de trabalho cultural: a transformação das estruturas universitárias é dominada pelo objectivo de *controlo e autodeterminação dos sistemas de trabalho e pela crítica e inovação culturais*.

Perspectivas próximas manifestam-se também em gabinetes de estudos, centros de investigação e grupos culturais.

Ainda em Maio, desenvolve-se um primeiro movimento de ocupação de casas, reunindo moradores de bairros de lata e bairros pobres de Lisboa e de «ilhas» e zonas degradadas do Porto, movimento que incide em empreendimentos imobiliários de carácter oficial (camarário ou não) ⁶⁰.

O desbloqueamento institucional permite, por outro lado, a tentativa de concretização dos projectos «desenvolvimentistas», que caracterizavam fracções «tecnocratizantes» e «liberais» da burguesia, às quais o «fascismo» não servia. São projectos que repousam sobre *inovações modernizantes*, propondo mecanismos de participação institucional, integração, colaboração de classes e mobilidade individual. Essas fracções irão ocupar postos importantes nos aparelhos de gestão, numa tentativa de «recomposição» das classes dirigentes ⁶¹.

No domínio da população rural deve registar-se o movimento da criação de sindicatos de trabalhadores agrícolas, que no Verão de 1974 irão negociar as primeiras convenções colectivas de trabalho.

No âmbito das autarquias assinala-se o início das pressões para a substituição dos órgãos existentes e a substituição do pessoal dirigente.

O inventário realizado dá bem conta das *diferenças* de situações, actores sociais, tipos de consciência e objectivos.

Nuns casos, a tónica dominante é *reivindicativa*. E, quando prevalecem as reivindicações de base não articuladas, corre-se o risco — apesar da já referida frequência das tendências igualitárias — de manter as *diferenciações* próprias duma sociedade caracterizada pelo *dualismo económico, social e cultural*. Diferenciação, por exemplo, entre sectores com níveis

mente por ATEs, afirma a sua dependência do movimento operário e opõe-se à cogestão; cfr. Fátima Patriarca, *Práticas de acção...*, cit.

Na Siderurgia, a direcção da fábrica e o corpo técnico funcionam em princípios de Maio como mediadores entre a C. T. e a administração. No fim desse mês, a comissão específica constituída por pessoas não abrangidas pelo A. C. T. e de que fazem parte quadros englobados nos corpos directivo e técnico propõe mecanismos de informação sobre os objectivos económicos e sociais da empresa e de participação nas estruturas e orgânica da mesma.

⁶⁰ Cfr. Vítor Matias Ferreira, *Movimentos Sociais Urbanos e Intervenção Política*, ed. Afrontamento, 1975. Alicerçando a sua análise no campo teórico da sociologia da acção (Alain Touraine), o autor considera dois momentos distintos: o primeiro (Maio de 1974), basicamente *reivindicativo*, é dominado pelo princípio da identidade; o segundo, traduzido na vaga de ocupações de casas vazias e devolutas, a partir de Janeiro de 1975, rompe com os limites territoriais da propriedade privada (e, portanto, do capitalismo) e assume já características de *protesto político institucional*, na medida em que, indo além de exigências de carácter imediato, define o adversário e visa a transformação da relação com ele.

⁶¹ Sobre a articulação entre o aparelho de Estado, os grandes grupos e a tecnocracia na fase marcelista, cfr. A. Ramos dos Santos, «Desenvolvimento monopolista em Portugal (fase 1968-73): estruturas fundamentais», in *Análise Social*, n.º 49, 1977.

salariais superiores, com estatuto social, grau de integração, estilo de vida e modelos de consumo urbano próximos do tipo social que autores americanos designam por *middle-middle* ou *middle-lower*; e sectores com acesso mais reduzido ao mercado de trabalho e de bens e com influência menor nos centros de decisão ⁶².

Uma outra orientação tendia a privilegiar, não tanto a reivindicação de base, mas as formas de *organização* dos trabalhadores e os modos de acção ao nível *institucional*. A situação que caracterizava o regime anterior era de recusa patronal de negociação, fraca influência sindical, tentativa de controlo autoritário pelo patronato dos processos de organização dos trabalhadores nas empresas. Houve, portanto, que *impor o reconhecimento do facto sindical e do direito a estruturas autónomas de acção e representação* (assembleias gerais e de delegados, comissões de trabalhadores, etc.).

As palavras de ordem que surgem em Maio, emanadas tanto da Inter-sindical, como de militantes que tinham desenvolvido actividades sindicais na Lisnave, privilegiavam *tarefas organizativas*: reorganização sindical, no primeiro caso; eleição duma estrutura de delegados, no segundo ⁶³.

As práticas desenvolvidas, nomeadamente no sentido da ocupação de sindicatos e destituição das comissões administrativas e das direcções que não eram da confiança dos trabalhadores, representam bem essa orientação.

A *disjunção entre movimento reivindicativo de base e acção institucional* ⁶⁴ contribui, no entanto, para acentuar uma primeira *clivagem* entre

⁶² Cumpre chamar aqui a atenção para a importância das análises de Alain Touraine quando sublinha a *disjunção* do movimento popular nas *sociedades dependentes*: de um lado, sectores com vantagens relativas importantes, que ora fazem reivindicações economicistas que se encerram nos limites da empresa, ora desenvolvem uma acção em que os dirigentes sindicais se distanciam das massas e se incorporam no jogo político; do outro, grupos desprivilegiados e dominados, onde a defesa comunitária é mais uma força de ruptura do que de formação dum movimento político. Encontram-se importantes *estratos médios* que se definem pela sua posição na mobilidade social e dão grande relevância às instituições políticas e educacionais como instrumentos de promoção social: empregados, funcionários, professores, grupos operários «instalados», pequenos comerciantes — a sua orientação tende a ser *reformista*. Em situação «marginal» acham-se camadas proletárias desempregadas ou com emprego temporário, que vivem em condições de habitação degradadas, intelectuais com estatuto inferior às aspirações, pequenos empregados ameaçados de proletarianização, operários de pequenas empresas de bens de consumo ameaçadas pela crise do mercado interno — aqui, a orientação tende a ser radical. A separação e a luta entre as tendências conduzem à necessidade de um agente político *exterior* aos movimentos desagregados — o Estado nacional — capaz de gerir as tensões, mas susceptível de os tornar *heterónomos*; cfr. A. Touraine, *Vida e Morte do Chile Popular*, trad. port., Lisboa, Bertrand, 1974; *Les sociétés dépendantes*, Paris, Duculot, 1976.

Parece dever ser tomada em conta tal problemática, com as adequadas adaptações, numa formação social como a portuguesa, onde se encontram características como as que se referem seguidamente: *forte dependência do exterior; desarticulação e dualismos; repartição muito desigual dos rendimentos; administração hipercentralizada e burocratizada; burguesia nacional fraca; extensão dos sectores médios e do terciário; importância da pequena burguesia «moderna» em certos distritos (por exemplo, Lisboa); difusão dos modelos ocidentais da sociedade de consumo; taxas elevadas de desemprego e subemprego; dispersão operária resultante do elevado número de pequenas empresas; em algumas áreas, subsistência de socialização rural e religiosa, acompanhada de relações com a exploração camponesa familiar.*

⁶³ Cfr. Fátima Patriarca, art. cit.

⁶⁴ Valerá a pena transcrever, a propósito das dificuldades de gestão dos diferentes níveis de projecto, as palavras seguintes de Alain Touraine: «Existem sempre *tensões* entre a *reivindicação*, formada ao nível da organização social, a *pressão* exercida no sistema institucional e o *movimento social* definido pela interdependência dos princípios de identidade, de oposição e de totalidade. A pressão institucional

massas e grupos de militantes e dirigentes. Clivagem que se torna mais nítida quando se começa a desenhar uma estratégia de apropriação de diferentes aparelhos (sindicatos, órgãos de comunicação, Ministério do Trabalho, etc.), que tende a privilegiar a acção ao nível de cúpulas. A própria presença do P. C. P., como até do M. D. P. e do P. S., nos aparelhos de Estado, com as alianças e compromissos que implica, contribui para acentuar a diferenciação apontada, que aumentará quando surgem, logo após a formação do I Governo Provisório, as primeiras advertências contra as greves inoportunas e o caos económico. Exemplos deste processo são, entre outros, textos publicados na imprensa diária e partidária, mesas-redondas na R. T. P., a manifestação contra «a greve pela greve» (1 de Junho), organizada pela Intersindical com o apoio do P. C. P., a concordância da direcção do Sindicato dos Metalúrgicos com o salário mínimo de 4500\$, quando em muitas empresas do sector se reivindicava 6000\$, exigência já anterior ao 25 de Abril.

Admitimos como hipótese de trabalho que o movimento desenvolvido logo após Abril se caracterizou, num primeiro momento, por uma *fusão indiferenciada* de acções de emancipação e de oposição comum ao fascismo (dentro do qual se confundiam crises organizacionais, bloqueamentos institucionais, atrasos das forças produtivas e contradições internas), que o ambiente vivido no 1.º de Maio de 1974 ilustra claramente.

A esta fase espontaneísta sucede-se uma progressiva *diferenciação* de projectos, de acordo com as situações e os níveis de consciência e de politização dos grupos sociais. É um processo demorado, dada a prolongada ausência de organização autónoma dos trabalhadores e de prática e informação democráticas.

Já anteriormente foram apontados exemplos de *contrastes* entre propostas de intervenção e organização institucional e de acção reivindicativa: de *separação* entre o espaço das empresas, dos sindicatos e dos partidos, dominando nas primeiras a reivindicação de base, tendendo-se nos segundos para a negociação e a delegação de poderes, impulsionando os últimos uma acção política que privilegiava a apropriação dos aparelhos; de *disjunção* entre reacções contra a exclusão, propostas de modernização, luta institucional, crítica cultural e contestação de classe.

Está-se ainda numa fase de ausência de articulação hierarquizada de projectos, não havendo uma dominante que dê significação política estruturante à acção social.

Nenhuma classe está em condições de impor a sua hegemonia: daqui decorre a autonomia do Estado, as tentativas (falhadas) de monopolizar o poder através da apropriação dos diferentes aparelhos, os apelos à intervenção crescente do M. F. A.

exercida, por exemplo, por um sindicato ou por um partido político agindo num quadro parlamentar é constantemente obrigada a recalcar certas reivindicações e, ao contrário, a desenvolver outras, a transformá-las em força social de oposição e de pressão a *politizar* as reivindicações. [...] As formas de acção, de organização e de evolução dum movimento social dependem largamente das relações que se estabelecem entre contestação, pressão e reivindicação.» E mais adiante: «Os movimentos mais importantes são também aqueles em que são debatidas da maneira mais aberta e mais constante as relações entre base e dirigentes, entre reivindicações e objectivo revolucionário, entre modernização e defesa dos interesses de classe. Onde esses debates não existem, o movimento social decompõe-se entre, por um lado, reivindicações organizacionais ou pressões institucionais e, por outro lado, uma acção dirigida ao Estado, quer de fora, quer de dentro»: *Production de la société* , Paris, Seuil, 1973, pp. 402-404.

E as classes trabalhadoras não têm um projecto e um programa autónomo e global susceptível de criar formas políticas novas. Afirma-se um movimento popular de base, alicerçado numa exigência moral de justiça e dignidade e de satisfação de necessidades vitais, num quadro fundamentalmente reivindicativo, mas o enjeu político não está ainda clarificado.

No âmbito das questões anteriormente formuladas, passaremos seguidamente a uma primeira abordagem dos *temas reivindicativos* desenvolvidos em Maio de 1974 em alguns sectores e empresas das cinturas industriais de Lisboa e Setúbal, procurando confrontá-los com os da Lisnave. Nesta primeira abordagem houve a preocupação de se fazer a comparação com unidades de características próximas das da Lisnave: grandes empresas metalúrgicas, metalomecânicas e de material de transporte e empresas onde é grande o número de operários metalúrgicos⁶⁵.

Convirá ter presente, nas alíneas que se vão seguir, que, nas empresas metalúrgicas e da metalomecânica pesada que se escolheram, o peso de operários qualificados e de pessoal técnico é maior do que em sectores mais tradicionais (têxtil, construção civil, alimentares). Dentro do conjunto dos cadernos seleccionados sobressai claramente o nível mais elaborado do caderno da Lisnave, o que poderá estar relacionado com a transformação resultante do debate das várias propostas reivindicativas nos diferentes sectores do estaleiro e com a maior experiência de lutas operárias.

3.2 GRANDES EMPRESAS⁶⁶

Foram assim consideradas as que têm mais de 500 trabalhadores. Já atrás evidenciámos e tentámos explicar a relevância que nelas assumem temas *qualitativos* (condições de trabalho, reconhecimento dos órgãos representativos, reunião nas horas de trabalho, controlo dos despedimentos, intervenção, saneamento, etc.). Sabe-se, aliás, que elas puderam exercer uma influência na *difusão* dos mesmos, através dos meios de circulação de informação (reuniões, manifestações, comunicados, jornais de greve, sindicatos, comissões de trabalhadores, interinfluência das empresas localizadas em áreas vizinhas, etc.). Funcionaram, portanto, como elemento *motor* do processo reivindicativo, exercendo um efeito de arrastamento noutras unidades.

3.3 METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS. MATERIAL DE TRANSPORTE

O primeiro grupo tratado no estudo que nos serve de suporte abrangeu 10 empresas e o segundo 8.

No primeiro conjunto reencontra-se a tendência, já registada na Lisnave, para uma ligeira predominância de temas *qualitativos*⁶⁷, com lugar de

⁶⁵ Segundo dados não oficiais do Ministério do Trabalho, o número total de greves em 1974, 1975 e 1976 foi, respectivamente, de 313, 341 e 364. O sector da metalurgia e metalomecânica foi aquele em que se verificaram mais greves em 1974: 48. Em 1975 teve 46, sendo superado pelos têxteis (63), e em 1976 teve 45. Neste último ano, apenas os têxteis (63) e a construção civil (47) conheceriam mais greves.

⁶⁶ Cfr. Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. I, onde se sintetizam os resultados correspondentes a 76 grandes empresas.

⁶⁷ Como se sabe, este domínio resulta do conjunto das reivindicações do caderno negociado na Lisnave. Se se atender às reivindicações consideradas prioritárias, a tendência inverte-se.

destaque para a área «direitos e luta contra a repressão» (nomeadamente através do controlo dos despedimentos disciplinares e do saneamento), seguindo-se a duração de trabalho (férias) e as condições de trabalho (higiene e segurança). Dentro das reivindicações quantitativas, a tendência preponderante é *igualitária* e dá-se mais relevo às retribuições directas do que às vantagens sociais.

No material de transporte, as exigências quantitativas dominam, mantendo-se a orientação *igualitária*. Dentro das qualitativas destacam-se a duração do trabalho (horário máximo semanal, férias) e o saneamento, seguindo-se as condições de trabalho (ritmos e normas) e os direitos (reconhecimento dos órgãos representativos, reunião nas horas de trabalho).

Do que fica exposto, somos levados a concluir que o caderno negociado da Lisnave se inscreve, na sua estrutura temática, na tendência mais geral observada nos sectores considerados. As diferenças são pouco significativas; assinalamos apenas um peso maior da área «direitos e repressão» na Lisnave, o que poderá atribuir-se ao impacte dos conflitos verificados antes do 25 de Abril. A semelhança genérica encontrada é provavelmente resultante da *homogeneidade contextual* que se escolheu para proceder à análise comparativa ⁶⁸.

3.4 O CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO DOS METALÚRGICOS

As entrevistas realizadas na Lisnave evidenciaram a grande campanha feita antes do 25 de Abril em torno do C. C. T., o que, conjugado com a importância dos operários metalúrgicos na empresa, justifica se faça referência ao processo do contrato ⁶⁹.

Em Fevereiro de 1972 entrara em vigor o C. C. T. que regulava as relações colectivas de trabalho no sector. Em Outubro de 1973, os sindicatos apresentaram aos grémios uma proposta de revisão das retribuições da «classe», fundamentando-se nomeadamente na subida do custo de vida. A proposta resultava de um amplo movimento, traduzido principalmente em assembleias gerais realizadas em muitos sindicatos ⁷⁰.

Os pontos essenciais do caderno reivindicativo, que se pretendia fosse aplicado com efeitos desde Janeiro de 1974, eram os seguintes: denúncia do Decreto-Lei n.º 196/72, que impedia a revisão dos contratos de trabalho antes de decorridos quatro anos sobre a sua entrada em vigor; salário mínimo de 6000\$; conquista de um salário igual para todos, pondo-se fim às diferenças entre os grupos e aos descontos ⁷¹; fim da redução de 20 % às mulheres; um mês e meio de subsídio de férias; um mês de subsídio de Natal; melhores condições de retribuição do trabalho extraordinário, nocturno e por turnos.

⁶⁸ Não se reproduzem os resultados mais circunstanciados porque eles não são relevantes para o objectivo proposto.

⁶⁹ Sobre este processo cfr. *A Revisão do C. C. T. dos Metalúrgicos*, Lisboa, Seara Nova, 1974.

⁷⁰ Sobre o movimento reivindicativo desenvolvido entre Outubro de 1973 e o 25 de Abril cfr. Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. I, pp. 21-31 e 72-77.

⁷¹ Tratava-se de remunerações diversas para a mesma função que resultavam legalmente da diferente capacidade económica das empresas. Os sindicatos contestavam o princípio, alegando que as necessidades dos trabalhadores não variavam conforme a presumível capacidade económica dos patrões.

Em 2 de Maio, a Federação dos Sindicatos Metalúrgicos reafirmou a exigência do salário de 6000\$, bem como das propostas anteriores, acrescentando um conjunto de outras reivindicações: liberdade sindical, horário de 40 horas em 5 dias, reintegração dos trabalhadores despedidos pela sua actividade sindical, liberdade de reunião, associação e imprensa; administração da Previdência exclusivamente pelos trabalhadores; direito à greve; extinção e julgamento da PIDE/DGS, etc.⁷²

Paralelamente, os metalúrgicos fizeram reuniões onde se discutiu a criação de um fundo de greve e a *negociação directa* do C. C. T. com os grémios. As greves desenvolveram-se em múltiplas empresas do sector ao longo do mês de Maio e várias prolongaram-se para além do termo da negociação entre as direcções dos sindicatos e as entidades patronais, na medida em que a concordância com o salário mínimo de 4500\$ representava para algumas bases um recuo criticável.

Em 24 de Maio, as negociações terminaram com os seguintes resultados, aplicáveis desde 1 de Maio a cerca de 170 000 metalúrgicos: salário mínimo de 4500\$ (com retribuições inferiores para certas categorias de aprendizes e praticantes); aumentos degressivos até à nova remuneração de 6500\$ (para preparadores de trabalho); um mês de subsídio de Natal e outro de férias; 28 dias de férias; 45 horas; fim dos descontos e dos grupos.

Em relação à Lisnave, já atrás se assinalou que a reivindicação do caderno negociado de 7800\$ correspondia aos 6000\$ dos metalúrgicos acrescentados do prémio praticado na empresa, que seria incluído no ordenado, e que se exigia também um horário de 40 horas. Quanto aos resultados finais da negociação de Maio, eles foram superiores aos do C. C. T.: por exemplo — e para além dos temas qualitativos —, horário de 42 horas e 55 minutos (com supressão do sábado) para o pessoal da produção, 7000\$ para os operários que tinham prémio.

Como nota final deste confronto sublinha-se que, apesar da redução geral de leques salariais que diversas vezes se salientou, permaneceram várias desigualdades no termo dos processos de negociação desenvolvidos em Maio: salário mínimo (Lisnave: 7000\$⁷³; Messa: 5500\$; C. C. T. dos metalúrgicos: 4500\$; salário mínimo nacional: 3300\$); horário (Messa e metalúrgicos: 45 horas; Lisnave: 42 horas e 55 minutos; Timex: 42 horas e 30 minutos).

3.5 SETENAVE

Situada em Setúbal, é uma empresa de construção e reparação navais que em Maio de 1974 empregava 1700 pessoas, das quais 960 trabalhavam em Almada (sede e Lisnave).

Em 8 de Maio, um grupo de trabalhadores entrega à administração um abaixo-assinado com um conjunto de reivindicações de carácter dominante-mente quantitativo⁷⁴.

⁷² O documento completo encontra-se reproduzido em Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. II, p. 218.

⁷³ Corresponde ao vencimento de ajudante de 2.ª, que é o mais baixo do pessoal oficial que ganhava prémio. Dentro dos administrativos e dos refeitórios existem remunerações inferiores, que não são consideradas aqui por não dizerem respeito a operários metalúrgicos.

⁷⁴ Sobre as relações entre as formas de acção na Lisnave e na Setenave cfr. Fátima Patriarca, *art. cit.*

Fazem-se, entretanto, reuniões no estaleiro, onde são elaboradas propostas organizativas (ATE, por exemplo) e cadernos reivindicativos (caldeiraria, administrativos, técnicos de desenho, etc.).

No dia 13 começa a circular o boato de que os salários iam ser congelados; a rádio foca o assunto, o que pressiona os trabalhadores da Mitrena a concentrarem-se numa reunião geral coordenada por uma comissão *ad hoc*, donde sai um caderno reivindicativo apresentado à administração, exigindo-se um prazo de resposta até ao dia seguinte. O trabalho encontra-se entretanto paralisado. Verifica-se a intervenção como mediador dum delegado da Junta de Salvação Nacional, por solicitação do patronato. No dia 14, o pessoal a trabalhar na sede e na Lisnave elege os seus representantes e acompanha a paralisação. No dia 15, a administração, em contraproposta, sugere que se aguarde o resultado das negociações do C. C. T. dos metalúrgicos, comprometendo-se a manter a liderança em relação a esse contrato (diferença de 10 % no salário mínimo).

Entretanto, os trabalhadores da Lisnave tinham entrado em greve, apoiando o seu caderno apresentado à administração.

No dia 16, a administração da Setenave decide que a resposta às reivindicações será idêntica à que for acordada para a Lisnave. A partir desse momento, o processo seguirá um trajecto idêntico ao desta última empresa, abandonando-se o caderno do dia 13 e concluindo-se a greve e a negociação no dia 22 ⁷⁵. A Lisnave, a partir de certa altura, serve assim de ponto de referência fundamental à Setenave, transformando-se deste modo a orientação reivindicativa originária.

Interessa, portanto, analisar o caderno da Setenave que foi elaborado no dia 13, na medida em que resulta duma iniciativa autónoma dos trabalhadores, a fim de detectar a sua *especificidade* e de a articular com o seu *contexto peculiar*.

Apresenta-se um resumo das principais reivindicações apresentadas: 40 horas com sábado livre; salário mínimo de 8000\$ (*superior, portanto, ao reclamado na Lisnave*); aumentos degressivos; abolição do prémio; controlo das promoções; revisão salarial segundo o custo de vida; férias; subsídios de férias, turno e doença; reforma; regalias para trabalhadores-estudantes; pagamento especial de horas extraordinárias; salvaguarda dos benefícios dos despedidos do grupo C. U. F.; controlo dos despedimentos.

O peso dos temas salariais, dos benefícios sociais e das exigências não igualitárias é maior do que na Lisnave, diminuindo significativamente a área «direitos e repressão» e as reivindicações de controlo e não se exigindo saneamento. Em síntese: a reivindicação de base domina sobre os objectivos de intervenção.

Afigura-se-nos que devem ser apontados alguns factores *contextuais* que poderão explicar as características específicas encontradas. *A Setenave é uma empresa mais recente do que a Lisnave* ⁷⁶. *Os seus trabalhadores distinguem-se por maiores juventude e dispersão geográfica de residências, diferentes comportamentos de consumo, menor experiência de trabalho*

⁷⁵ A preponderância dos operários em relação a outras categorias socioprofissionais é evidenciada por dois factos. Em fins de Maio, chefes e encarregados reivindicam para si aumentos maiores do que os aprovados na negociação. Em Fevereiro de 1975, os empregados de escritório denunciavam a «situação desfavorável em que ficaram em relação a outros trabalhadores desde a greve de Maio de 1974».

⁷⁶ Daí que na Lisnave dominem os oficiais de 1.ª e na Setenave os oficiais de 3.ª (90 % e 86 % do total dos oficiais, respectivamente).

*industrial (cerca de 40 % encontra o seu primeiro emprego na Setenave), trabalho fabril mais recente, menos intensas relações interpessoais nos estaleiros, experiência menor de lutas operárias anteriores ao 25 de Abril*⁷⁷.

A Lisnave desempenhará, no entanto, um papel de *transformação* das orientações iniciais dos trabalhadores do estaleiro de Setúbal.

3.6 OUTRAS EMPRESAS: MESSA, SIDERURGIA, SOREFAME, TAP, TIMEX

O estudo comparativo do caderno da Lisnave com os de outras cinco grandes empresas das cinturas industriais de Lisboa e Setúbal permite confirmar algumas ideias anteriormente avançadas⁷⁸.

Os temas qualitativos e igualitários são predominantes. Suprimem-se modos individuais de remuneração baseados nos incentivos à produção e procura-se a unificação do colectivo operário, mediante a redução das desigualdades salariais.

Tal como na Lisnave, sobressai em todos os cadernos a reivindicação de base (não a pressão institucional e ainda menos um projecto social global). Ela orienta-se para dois vectores centrais, facilmente explicáveis pela situação anterior existente: melhores condições de vida e de trabalho; emancipação duma tutela opressiva, mediante a imposição do reconhecimento dos direitos dos órgãos representativos dos trabalhadores (informação, tempo e local de reunião, etc.).

Em nenhum caderno se define o adversário em termos de «capitalismo»; só mais tarde se fará esta clarificação. A luta é construída em torno da oposição comum ao «fascismo» e à «repressão».

Igualmente se regista a preocupação com as condições de trabalho, que conduzem a exigências de supressão de prémios e de controlo dos ritmos, ainda que sem atingir o nível mais elaborado das propostas de reorganização profunda dos sistemas de divisão do trabalho.

4. O PERCURSO DE ALGUNS TEMAS REIVINDICATIVOS NA LISNAVE APÓS MAIO DE 1974

De acordo com o que se anunciou na «Introdução», iremos seguidamente descrever a trajectória de algumas das principais questões reivindicativas desenvolvidas na Lisnave após Maio de 1974. Tal como se referiu, o estatuto do texto que se segue será *diferente* do anterior: não se trata já de realizar o levantamento sistemático da informação, como até agora se procurou fazer, mas tão-só de suscitar algumas *pistas orientadoras da investigação a realizar ulteriormente com maior profundidade*.

Abordaremos sucessivamente o processo de *saneamento*, as *condições de trabalho*, o *leque salarial* (em relação com o problema das promoções

⁷⁷ Acresce que a Setenave aparecia em 1974 a concorrer no mercado de mão-de-obra qualificada (montadores e soldadores, por exemplo) com as metalomecânicas pesadas da região de Lisboa, encontrando dificuldades resultantes da sua maior excentricidade e da carência de infra-estruturas em Setúbal (habitações, subida rápida das rendas, insuficiência de creches e serviços sociais, etc.). Estes factores obrigaram a administração a estabelecer subsídios de transporte e outros para superar a instabilidade e a mobilidade no mercado de emprego.

⁷⁸ Remete-se para o exame mais pormenorizado que é feito no anexo IV do presente artigo.

e da designação das chefias), a *crise económica*, o *caderno Análise (Abril de 1975)* e as *propostas de leque salarial, comuns à Lisnave e à Setenave, de Abril de 1976 e Fevereiro de 1977*. Estes quatro últimos documentos constituem os *cadernos reivindicativos gerais* elaborados na Lisnave desde 1975 até hoje, tendo sido objecto de negociação com a administração.

4.1 O SANEAMENTO

Convém começar por recordar que logo no início de Maio de 1974 começam a surgir propostas de saneamento em vários sectores do estaleiro, apontando alguns cadernos os nomes de pessoas a sanear. A necessidade de fundamentar os processos com maior rigor exige mais tempo para a sua instrução, o que conduz a comissão a adoptar no caderno negociado uma formulação genérica e abstracta.

Durante o mês de Maio realizam-se várias assembleias sobre o tema e elabora-se um processo, com cerca de 3500 assinaturas, que é entregue ao presidente da República, Ministério do Trabalho e presidente do conselho de administração da Lisnave. Aí se exige a demissão do Eng. Perestrelo, administrador-delegado, pelo papel repressivo que se afirma ter desempenhado na greve de 1969, e de dois quadros do departamento de pessoal. O Ministério do Trabalho responde que só toma posição quanto a saneamentos de funções, isto é, aqueles que não implicam afastamento das respectivas empresas aos saneados, o que não era o caso. Quanto à administração, baseia-se nos termos do acordo negociado em Maio com os trabalhadores para recusar o processo, por não o considerar fundamentado.

Em Junho e Julho é elaborado um caderno de acusações mais desenvolvido, que é entregue também ao Ministério do Trabalho, sucedendo-se assembleias gerais e de delegados que discutem o tema. Em 15 de Agosto é aprovada em assembleia geral uma proposta na qual se delibera fazer uma manifestação até ao Ministério do Trabalho, no caso de continuar a não haver resposta.

A manifestação é marcada para 12 de Setembro e é objecto de tomadas de posição diferentes. Enquanto a célula do P. C. P. da Margueira aceita o princípio do saneamento, mas contesta a oportunidade da manifestação, porque põe em risco as relações com o M. F. A. e o Governo Provisório, o núcleo do P. S. adopta uma posição mais neutral, fazendo depender a sua posição daquela que vier a ser assumida em assembleia geral de trabalhadores.

Por sua vez, o Ministério da Administração Interna emite um comunicado em que *proíbe* a manifestação, dando como justificações as seguintes: «[...] ela diz respeito a um grupo reduzido do pessoal, afasta-se do uso correcto das liberdades cívicas e da disciplina social e é lesiva da economia nacional e do direito de reunião.» É considerada, portanto, *ilegal*, na medida em que não obedece aos requisitos exigidos pela lei sobre manifestações.

Entretanto, como é que se exprimem os trabalhadores? O *comunicado* que é aprovado em assembleia geral e enviado para os órgãos de informação é bem explícito na *formulação política* que dá às reivindicações. Começa por fazer a história da luta pelo saneamento, relembrando a repressão que incidiu sobre 24 operários que foram despedidos após a greve de 1969 e identificando os métodos da administração com os do fascismo. A «luta política» não é só feita «dentro da Lisnave», mas «contra toda a burguesia exploradora». Afirma-se a união com as lutas globais da classe operária,

nomeando-se os casos dos TAP, *Jornal do Comércio*, Siderurgia e Texmallas⁷⁹. O saneamento é considerado um objectivo principal, e não secundário, na luta contra o «capitalismo monopolista». É assegurado o apoio a leis do Governo que favoreçam o alargamento das liberdades dos trabalhadores e dos povos coloniais, mas condenam-se as leis antioperárias, nomeadamente a lei da greve. Critica-se o plano M. D. E./S. Declara-se a solidariedade com as forças armadas, «sempre que estas estejam com as classes oprimidas e exploradas, contra as classes opressoras e exploradoras».

A abertura do conflito para um *quadro de referência generalizante*, em que se contrapõem a classe operária e o capitalismo, é muito clara, como o é também a *articulação do conflito interno com o movimento mais global que atravessa a sociedade portuguesa*. Ultrapassa-se o âmbito da empresa e estabelece-se a relação com os espaços do poder económico e político.

O modo como a manifestação decorre confirma esta orientação. O plenário do dia 12 ratifica por esmagadora maioria a decisão de os trabalhadores se manifestarem, contrariando as tentativas de uma delegação do M. F. A. no sentido de os demover daquele objectivo.

Apesar do cerco dos estaleiros por um contingente das forças armadas (fuzileiros, chaimites, etc.), que procuram barrar o caminho aos operários, estes passam o rio, atravessam as ruas de Lisboa com uma organização impressionante e realizam a manifestação até ao Ministério do Trabalho, agrupando quase 4000 trabalhadores.

Tratava-se da mais importante manifestação operária realizada desde o 25 de Abril, com efeitos relevantes ao nível de militares e de Governo.

Ela determina alterações significativas nas forças armadas. Ao analisar alguns conflitos, verificámos como a tendência ia no sentido de os delegados se colocarem *acima* das lutas⁸⁰. Em Setembro, na Lisnave, eles são *implícados* nas contradições que se abrem: na prática, não cumprem as ordens de proibição de manifestação. E isto acontece ao próprio corpo do exército encarregado oficialmente de impor a ordem e a disciplina. As leis (das manifestações, da greve, da hierarquia militar, etc.) não são cumpridas, o que agudiza os conflitos que atravessam os topos dos aparelhos de Estado⁸¹.

Pode afirmar-se que as implicações principais do processo descrito se colocam ao nível da própria *formação social*. Quanto à Lisnave, as consequências são menos claras. Se é certo que, passados poucos dias, o Eng. Perestrelo pede a demissão, que é aceite pelo conselho de administração, e prosseguem os processos de saneamento, ora de função, como é o caso de certas chefias menos competentes do ponto de vista profissional e/ou de

⁷⁹ Nos TAP exige-se o saneamento dos responsáveis pela repressão de 1973. A seguir à decisão de greve de 26 de Agosto são ocupados militarmente; também aqui, a célula do P. C. P. condena a greve. No *Jornal do Comércio*, a greve com ocupação desenvolve-se também em torno do saneamento.

⁸⁰ Cfr. os processos da Setenave, Siderurgia, TAP e Timex, estes últimos descritos no anexo IV.

⁸¹ Como afirma João Martins Pereira, para além da «constatação da inoperacionalidade dos aparelhos tradicionais de contenção-repressão das massas», a luta da Lisnave põe em causa «o direito dos grandes capitalistas a escolher [...] os seus administradores nas empresas dos respectivos grupos»: in *O Socialismo, a Transição e o Caso Português*, Lisboa, Bertrand, 1976, pp. 215-216. O discurso de renúncia de Spínola, a que no texto citado se faz referência, revela claramente o clima gerado pelas lutas que se tinham aberto antes do 28 de Setembro.

«relações humanas», ora de empresa, quando se trata de ligações à PIDE/ /DGS, o tipo de actuação vai, contudo, acentuar *clivagens* diversas.

O estaleiro da Rocha não participa na manifestação de Setembro. Esta representa a primeira grande tensão no interior do colectivo operário, com a tomada de posição do P. C. P. As organizações partidárias na empresa implantam-se através dum processo demorado, mas a partir dessa altura vão contribuir para agudizar as condições internas ⁸².

Paralelamente, produz-se a clivagem entre grupos operários, por um lado, e grupos de chefias, de administrativos e de quadros, por outro lado ⁸³. E a *diluição de responsabilidades* começa a fazer-se sentir, precisamente num período (fins de 1974, princípios de 1975) em que a *crise económica* (geral e de sector) já produz os seus efeitos.

A título de hipótese, que poderá orientar investigações seguintes, formula-se a ideia de que os processos de contestação dos poderes e das relações existentes não tiveram sequência organizada, na medida em que não se sucederam modos autónomos de construção de novas relações susceptíveis de criar uma base social de apoio a um projecto próprio ⁸⁴.

4.2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Como anteriormente se assinalou, o tema aparece logo em Maio de 1974, nos considerandos que precedem o caderno negociado: as condições de trabalho são aí definidas como «as piores possíveis, pondo em risco a vida dos trabalhadores». A segurança e os acidentes são mais candentes, mas os ritmos, higiene, fadiga e carências de organização do trabalho assumem também papel relevante, transparecendo em questões atinentes aos prémios, à duração de trabalho e à abolição do 3.º turno.

Justifica-se, portanto, uma referência, ainda que sumária, à situação no estaleiro. Nele são manobrados produtos tóxicos, nomeadamente a sílica e o amianto, que são susceptíveis de constituir uma ameaça séria à saúde. Existem, outrossim, problemas provocados por altos ruídos (caldeiraria ligeira, tanques, mecânica de tubos), pela falta de ventilação (tanques) e pelos riscos de trabalho em grandes alturas (andaimes). Outros sectores onde as condições são particularmente duras são o casco-bordo e as docas.

Um acidente de trabalho ocorrido em Agosto de 1974, que provocou a amputação da mão de um operário, vem despoletar um movimento forte de delegados em torno destas questões. Na sequência do acidente, a C. T. constitui uma comissão de inquérito para determinar as causas e as responsabilidades do facto, a qual é formada por delegados da C. T., do sindicato, da comissão de saneamento, do serviço de prevenção, das manobras e das docas. A comissão faz inquérito a várias pessoas, aponta as

⁸² Isto significa que os obstáculos à *intervenção autónoma das classes trabalhadoras vão aumentar*, sempre que se fazem «debates» (?) sem que a informação seja posta a claro, que grupos mais activistas se dissociam das bases ou que as massas funcionam como apoios instrumentais a projectos que lhes são alheios. Trata-se da questão fulcral da *autonomia* do movimento social nas suas relações com os diferentes aparelhos.

⁸³ Note-se que a desagregação de determinados grupos se deve a múltiplos factores económicos (relação salários/preços, que pode conduzir inclusivamente à diminuição de salários reais), sociais (perda de prestígio e de autoridade, risco de desemprego), ideológicos (insegurança), etc.

⁸⁴ Numa linguagem política, reencontra-se aqui o tema das alianças de classes.

deficientes condições de segurança, responsabiliza o imediato e afirma que os trabalhadores devem recusar o trabalho sempre que as condições não ofereçam segurança. Ao mesmo tempo recusa participar na reunião do conselho disciplinar convocada pela administração. Esta última, por sua vez, acaba por afirmar o carácter ilegal da comissão de inquérito, que reage alargando o inquérito ao serviço de prevenção e medicina e à companhia de seguros, numa tentativa de intervenção e controlo que se pode qualificar de «poder paralelo» dos trabalhadores perante o patronato.

A atenção atribuída às condições de trabalho há-de traduzir-se mais tarde, como adiante se verá, num número acentuado de reivindicações incluídas no *Caderno de Análise* (Abril de 1975), que permitirão melhorar significativamente a situação existente.

4.3 O LEQUE SALARIAL, AS PROMOÇÕES E A DESIGNAÇÃO DAS CHEFIAS

Os critérios de promoção tinham sido postos em causa em Maio pelo caderno elaborado no G. A. P. S.

Em Julho, numa reunião de delegados do serviço de casco com os respectivos chefes de secção, delibera-se que deve haver consulta prévia e intervenção dos delegados na designação dos encarregados-gerais.

Em Setembro, numa assembleia geral de delegados, é contestado o critério da frequência da Escola de Formação para as promoções e é designada uma comissão de inquérito para estudar o assunto. Ao mesmo tempo gera-se um movimento de crítica ao arbítrio e à injustiça das chefias, que colocavam na sua *dependência* os trabalhadores a promover.

O problema das promoções ganhara particular relevância a partir do momento (fins do ano de 1974) em que a administração se propõe fazê-las segundo critérios antigos (informação das chefias). Em Janeiro de 1975, numa assembleia geral de delegados, são apresentadas três propostas sobre novo leque salarial, redução de categorias e critérios de promoção automática e é eleita uma *comissão* para estudo do assunto ⁸⁵.

A comissão integra delegados da Setenave e estende o trabalho às duas empresas, sendo composta inicialmente por elementos independentes, da U. D. P., do P. R. P., do P. S. e do P. C. P., acabando estes últimos por se afastar.

O grupo faz um debate a partir das diferentes propostas e apresenta um *caderno único* sobre o projecto de novo leque salarial. Neles se propõe: a redução do conjunto das onze categorias existentes a apenas três (ajudantes, oficiais e oficiais especializados), com os vencimentos respectivos de 8500\$, 9000\$ e 9500\$; promoção automática às categorias seguintes ao fim de determinados prazos, compreendidos entre 12 e 24 meses; actualização salarial segundo a taxa de inflação; publicidade dos vencimentos e congelamento dos aumentos das categorias mais favorecidas; subsídio de doença; reforma aos 55 anos; abolição de novas diuturnidades; substituição dos prémios monetários por outros incentivos; horário de 40 horas; nova tabela para os refeitórios.

⁸⁵ Tinham, entretanto, surgido cadernos em vários sectores (administrativos, refeitórios, instalações volantes, etc.). Já antes se assinalaram as disfunções resultantes, quer da multiplicidade de vencimentos diferentes para trabalhos iguais, quer da situação desfavorável que certas categorias sentiam desde a greve de Maio, como, por exemplo, os empregados de escritório.

Decorre claramente da sua leitura a preponderância das reivindicações económicas, formuladas em termos fortemente *anti-hierárquicos*. O tom igualitário *radical* e a não consideração das exigências salariais de outras categorias (administrativos, por exemplo) marcam a «hegemonia» *operária* (ou «obreirista»?), mas, simultaneamente, contribuem para que se acentue a tendência, que já vinha decorrendo da greve de Maio e dos processos de saneamento, para a dissociação de outros grupos (chefias, empregados, gestores) em relação aos «directamente produtivos».

Entretanto, *a crise económica geral, e em particular do sector da construção e da reparação navais, fazia já sentir o seu impacto*. Ora do caderno ressalta uma certa incapacidade em estabelecer a *ligação* com a *dependência* em que a Lisnave se encontra no que se reporta ao contexto nacional e internacional ⁸⁶.

A administração rejeita desde logo a possibilidade de satisfazer o leque apresentado, dado que ele iria «condenar a empresa a fechar».

A situação assim descrita explica a audiência encontrada pela *contestação* que o P. C. P. vai fazer, simultaneamente na Lisnave e na Setenave, ao grupo que elaborou a proposta analisada e que irá culminar com a sua destituição em assembleia geral de trabalhadores, nas vésperas do 11 de Março. Num plenário é eleita uma nova comissão, em que o P. C. P. vai assumir preponderância e que apresentará em Abril o caderno *Análise*, formulado em termos mais «realistas» e que será negociado com a administração ⁸⁷. Importa sublinhar que, desde Outubro de 1974, o P. C. P. vinha já desempenhando um papel importante na denúncia do administrador Eckerbom e da «sabotagem económica» como factor da crise. Ora é também nas vésperas do 11 de Março que se inicia a crise financeira da Eriksberg, que vem agravar seriamente uma conjuntura do mercado, já então difícil.

A este propósito, interessa chamar a atenção para o comunicado n.º 8 da célula do P. C. P. Aí se faz precisamente a *articulação* da situação interna da Lisnave com a conjuntura da sociedade portuguesa e com a crise mundial do sector. Denuncia-se a divisão existente entre operários, chefes e «restantes trabalhadores também explorados pelo capital»; alerta-se para a necessidade de aliança da classe operária com outras camadas; propõe-se a comparação dos salários praticados na empresa com o salário mínimo nacional; apela-se para o «aumento da produção»; a luta é definida por confronto com o capitalismo monopolista; defende-se «uma apertada vigilância e *controlo* por parte dos trabalhadores e do Estado sobre actividades da administração» e diz-se, finalmente, que «a *nacionalização* da empresa servirá os interesses do povo português».

Importa registar, finalmente, que o *período que decorre entre Dezembro de 1974 e Março de 1975 é caracterizado por um forte movimento de agudização dos conflitos sociais*, que passa por reivindicações de nacionalização de empresas (bancos, seguros, Sociedade Central de Cervejas, Eurofil, Portugal, 1.ª Conferência Nacional Unitária de Trabalhadores, etc.),

⁸⁶ Note-se que não se fala no caderno da crise do sector: a redistribuição domina fortemente as questões da produção. Por outro lado, os vencimentos propostos são bastante superiores aos que a comissão do caderno *Análise* pedirá em Abril.

⁸⁷ Esta mudança da composição da comissão é importante, na medida em que a «hegemonia» partidária nas C. T. se não tem alterado desde Abril até hoje, ao longo das várias eleições.

saneamento mais profundo e eficaz nas instituições e aparelhos de Estado, ocupações de empresas, formação de cooperativas, processos de autogestão, denúncias de sabotagem económica, intervenção do Estado em empresas, ocupações de casas e de terras ⁸⁸.

Movimento que ora tem um carácter de *pressão institucional*, quando enquadrado por aparelhos sindicais e partidários, ora assume um aspecto de defesa contra os riscos de *desemprego*, que a crise económica vai agravando progressivamente.

Se falamos nestes aspectos, é porque nos parece que eles se reencontram de forma *específica* na Lisnave e ajudam a explicar a mudança de «hegemonia» partidária nos órgãos representativos dos trabalhadores: a pressão institucional traduz-se em propostas de controlo da administração da empresa pelos trabalhadores e pelo Estado e irá assumir incidência acentuada no caderno *Análise*; e a crise económica é o pano de fundo que marca as referidas intervenções ⁸⁹.

4.4 A CRISE ECONÓMICA

Uma das questões fundamentais para compreender o contexto do conflito é a crise da indústria da construção e reparação naval. Até princípios de 1975, a Lisnave caracteriza-se por significativa e contínua expansão económica, embora mantendo uma situação de grande dependência dos mercados externos, quer no que se reporta a incorporação de materiais, quer quanto a vendas e a tecnologia.

Os números que se apresentam são suficientemente elucidativos. Entre 1969 e 1976, o volume de vendas e os lucros contabilizados são respectivamente os seguintes (em milhões de escudos): 1075, 58,2 (1969); 932, 95,5 (1970); 1435, 136,9 (1971); 1921, 197,9 (1972); 2444, 210,8 (1973); 3636, 245,0 (1974); 2462, -128,3 (1975); 3090, 15,8 (1976).

A crise do sector tem sido habitualmente articulada com a crise do petróleo, que se relaciona, por outro lado, com a crise que atravessam as formações sociais capitalistas. Só que, no caso da Lisnave, a situação política aberta após o 25 de Abril agrava as dificuldades, na medida em que determina uma retracção nas encomendas dos armadores estrangeiros. E, enquanto a administração atribui as causas ao ambiente de instabilidade,

⁸⁸ Cfr., a propósito, o inventário publicado no anexo v sobre o período que vai até ao 11 de Março, bem como as considerações finais que adiante se formularão.

⁸⁹ A propósito da primeira proposta de leque salarial, interessa registar o modo como C. Durand (*La Grève*, cit., parte III) analisa cinco tipos principais de orientações ideológicas. Duas são *contestatárias*: a) a orientação de *defesa* centra-se na defesa dos interesses imediatos, situando-se à margem das instituições por falta de confiança no plano institucional; b) a de *classe* é dominada pelo princípio da oposição, denuncia o capitalismo e a exploração na empresa e apela para a luta de classes. Três são *participantes*: c) a de *controlo* procura utilizar as instituições como acesso do sindicato a um certo poder na empresa e na sociedade e é uma orientação contratual e vigilante sobre as regras do jogo e o respeito dos direitos; d) a *utilitária* usa as instituições como meio de defesa dos interesses e de manutenção das vantagens adquiridas; e) a *cogestionária*, mais confiante nos recursos do sistema, aposta numa cooperação frutuosa no sistema de gestão e de decisão governamental. Com as devidas adaptações, propomos a hipótese, a verificar futuramente, de que a passagem do primeiro projecto de leque salarial ao caderno *Análise* se caracteriza pela transição da tendência «luta de classes» (ainda que com muito peso da defesa económica) ao objectivo «controlo institucional», realizável mediante a *negociação* e a *pressão* sobre a empresa e o aparelho de Estado.

que cria uma indeterminação quanto ao cumprimento dos prazos acordados e, por vezes, quanto à qualidade dos serviços⁹⁰, os trabalhadores tendem a imputar o procedimento daqueles armadores à «sabotagem económica».

É de notar que o tema «crise» virá a ser pormenorizadamente estudado no caderno de *Análise* (Abril de 1975), onde se formula um conjunto de medidas que os trabalhadores e o Estado devem impor à administração, para que o emprego seja salvaguardado; do mesmo modo, os textos emanados do conselho de defesa dos trabalhadores (C. D. T.), que tem origem na «comissão dos 15», que elabora o referido caderno, são unânimes no sentido de associar a origem do *controlo da produção* e da necessidade do planeamento do sector à crise económica.

4.5 O CADERNO *ANÁLISE* (ABRIL DE 1975)

Como antes se examinou, a comissão que produz este texto é eleita em assembleia geral, nas vésperas do 11 de Março, na sequência da demissão do grupo que elabora o leque salarial. É formada por 15 elementos efectivos e 3 suplentes, que provêm de vários sectores do estaleiro (serviço de casco, mecânica, doca 10, estruturas metálicas, etc.).

Para a realização do trabalho conseguem a colaboração de quadros técnicos da empresa e fazem contactos com diversas instituições do aparelho de Estado (Presidência do Conselho, Ministérios do Trabalho e da Educação, Conselho da Revolução, M. F. A., Intersindical, etc.)⁹¹.

A estrutura do caderno reparte-se por «Introdução» e 6 capítulos: «1. Situação económica da empresa»; «2. Prospekção de mercados, deficiências da administração (Decreto n.º 660/74), empresas associadas»; «3. Melhores condições de trabalho e organização dos trabalhadores»; «4. Criação de novos postos de trabalho»; «5. Reestruturação da Escola de Formação e do serviço de informação»; «6. Leque salarial e regalias sociais».

Verifica-se, por confronto com os cadernos de Maio de 1974, um grau de maior elaboração dos temas e uma preocupação mais acentuada com reivindicações *qualitativas*, nomeadamente as que se reportam à estrutura e à política da empresa, ao emprego e às condições de trabalho.

Começando por reter o aspecto salarial, verificamos ter sido a redução do leque salarial uma das preocupações fundamentais nele apontadas. Como se poderá comprovar pormenorizadamente em estudo a publicar ulteriormente⁹², a diminuição do leque após a negociação do caderno mantém, embora menos nitidamente, a tendência igualitária verificada em 1974. A redução é particularmente significativa nos ordenados compreendidos entre 3700\$ e 9300\$ (até aos operários-chefes), fazendo-se apenas pequenas correcções até 18 750\$.

⁹⁰ Cfr. a entrevista do Eng. Álvaro Barreto, publicada na revista *Lisnave* (Outubro de 1974), em que refere a especulação da imprensa estrangeira quanto à anarquia do mundo laboral e o aumento do tempo de docagem devido à abolição do 3.º turno e à redução das horas extraordinárias.

⁹¹ Este documento, bem como vários outros a que temos vindo a fazer referência, encontra-se reproduzido em Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. II.

⁹² Trata-se do livro referido na introdução do presente texto, em que, no capítulo sobre as características económicas e sociais da empresa, se analisa a evolução salarial (salários nominais e reais) da Lisnave de 1971 a 1976; cfr. também o anexo VI, onde se publicam dados sobre a evolução dos salários de algumas categorias profissionais mais significativas.

Como antes se assinalou, *os aumentos propostos são inferiores aos da primeira comissão do leque salarial*, argumentando-se com base no confronto com empresas mais débeis, em que o risco de desemprego é grande.

Para além dos salários directos, os temas respeitantes a *vantagens sociais* irão ganhar importância, o que denota uma tendência que se acentuará no caderno de 1976, cobrindo pontos relacionados, nomeadamente, com a situação da mulher no trabalho (gravidez, infantário), reformas, vencimento integral em caso de acidente e doença (exigindo-se que a entidade patronal complete o subsídio da Previdência), refeitório e habitação ⁹³.

No que respeita a temas *não salariais*, salienta-se um conjunto de 48 correcções muito circunstanciadas a introduzir nos estaleiros, de forma a melhorar substancialmente as *condições de trabalho* (prevenção dos acidentes, comissões de segurança, salubridade, comodidade, toxicidade, etc.).

A área de «direitos» cobre uma série de propostas. Defende-se a substituição da C. T. por um *conselho de defesa dos trabalhadores*, que tem como objectivos o saneamento e o controlo das estruturas e a dinamização interna da vigilância económica e política, do centro de formação e da informação. Além daquele, propõe-se a criação de uma *comissão sindical*, constituída com base na lei sindical, que tem objectivos muito amplos: a defesa dos trabalhadores quanto a conflitos de trabalho, reivindicações salariais e sociais, horários, acessos e promoções ⁹⁴.

Dentro duma perspectiva que se formula expressamente como de *controlo operário*, em que a informação se apresenta como o seu ponto-chave, ganha relevo o objectivo traduzido na criação de um «conselho de informação», constituído por trabalhadores, com objectivos muito amplos de fiscalização e intervenção nos meios de informação internos da empresa.

Quanto à *duração do trabalho*, aponta-se para a manutenção do horário vigente (42 horas e 55 minutos) e um horário de turno de 39 horas.

Apresentam-se ainda propostas sobre *formação e promoção*. No tocante à primeira, faz-se uma crítica muito extensa e circunstanciada à Escola de Formação, que deve ser transformada num Centro de Cultura Física, Intelectual e Tecnológica. Quanto à segunda, defendem-se promoções automáticas de dois em dois anos (até especializados) ou de três em três anos (de operários-chefes a encarregados de 1.^a).

Papel particularmente destacado assumem os temas referentes a emprego, estrutura e política da empresa, perspectivados à luz da crise do sector. Após um estudo desenvolvido da situação económica da Lisnave e dos mercados internacionais de construção e reparação naval, propõe-se um conjunto pormenorizado de medidas a tomar, quer por parte dos órgãos de gestão da empresa, quer por parte do Estado. Entre elas referem-se as seguintes: nomeação pelo Governo de um delegado junto da administração, que «garanta o controlo da estabilidade económica da empresa e sirva de elemento de apoio às aspirações dos trabalhadores»; programa de contactos com clientes não tradicionais; nacionalização de indústrias básicas (nomeadamente da Siderurgia), de modo a servirem o consumo interno (e, em particular, o do sector da construção naval); criação dum Instituto Tecnológico Nacional que equacione a questão da dependência

⁹³ Anota-se que se propõe no caderno a supressão de novas diuturnidades.

⁹⁴ Como se verá, a *estrutura sindical* ganhará progressivamente importância ao longo dos cadernos de 1976 e 1977.

Anota-se igualmente a publicação da tabela de vencimentos confidenciais que se faz no documento.

tecnológica no sector; instalação duma fábrica de motores; reconversão dos estaleiros; modernização dos métodos de gestão da empresa; controlo dos investimentos no Bahrein e no Brasil; encontro nacional dos trabalhadores do ramo de actividade; integração de empresas associadas; montagem dum centro de cálculo. Pode afirmar-se que se opera a passagem a que antes se aludiu, à orientação de *negociação e controlo*, nas relações com a empresa e o aparelho de Estado, estabelecendo os germes do controlo de gestão e da produção e concretizando uma *pressão institucional*, cuja marca mais visível é a proposta de *intervenção do Estado na empresa*.

Não se trata já somente de pôr em causa a estrutura *interna* da Lisnave, *partilhando* ou *controlando* a autoridade em áreas importantes (informação, gestão financeira, tecnológica e comercial, centro de formação, critérios de promoção, etc.), mas de operar a *articulação* da empresa com os objectivos — e, portanto, com os poderes — económicos e políticos⁹⁵. Movimento que se insere, aliás, na tendência mais geral da dinâmica da formação social portuguesa após o 11 de Março, em que se acentuam reivindicações de *nacionalização e intervenção do Estado* em empresas, canalizadas não poucas vezes através de aparelhos sindicais e partidários.

4.6 PROPOSTA DE LEQUE SALARIAL PARA A LISNAVE E A SETENAVE (ABRIL DE 1976)⁹⁶

O primeiro aspecto que chama a atenção é o já aludido reforço da *organização sindical*, traduzido na mudança de composição do grupo que elabora a proposta. Enquanto, em 1975, o grupo que apresenta o caderno reivindicativo resulta de eleição em assembleia geral (embora no caderno *Análise* já se preveja uma comissão sindical), agora verifica-se que, de 21 elementos que colaboraram no trabalho, 15 são delegados sindicais e 4 pertencem à comissão de trabalhadores; existem ainda 2 elementos pertencentes ao Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Setúbal. A tendência é, portanto, para que a luta reivindicativa seja progressivamente *institucionalizada* no âmbito da estrutura sindical.

Esta composição vai afinal na linha do próprio processo de constituição do grupo, que se define com o objectivo de «estudar e propor a aplicação da portaria dos metalúrgicos nas empresas Lisnave e Setenave». Por seu turno, a comissão de controlo da proposta reflecte igualmente um peso mais forte da estrutura sindical: 2 delegados sindicais, 2 elementos das C. T., 2 dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos. A assembleia geral deverá ratificar a composição proposta.

A outra alteração relevante é o peso que ganham as *reivindicações salariais* e, em particular, as *vantagens sociais*. Regressa-se a uma estrutura reivindicativa clássica (mais tradicional do que a dos cadernos de Maio de 1974), resultante do refluxo *defensivo* do movimento e do predomínio do

⁹⁵ Baseamo-nos aqui na hierarquia das categorias reivindicativas que, a partir dos pressupostos da sociologia da acção (A. Touraine), é utilizada por C. Durand quando distingue temas económicos, organizacionais e gestionários e quando fala da transição do controlo à transformação das estruturas; cfr. *Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai*, Paris, Anthropos, 1971, parte I.

⁹⁶ Conforme se explicou anteriormente, só se analisam aqui os cadernos reivindicativos gerais que foram objecto de negociação com a administração. Foram, por isso, deixados fora do âmbito do presente artigo vários outros textos, nomeadamente os referentes a controlo operário, surgidos em Junho e Julho de 1975.

sistema de negociação institucionalizada. Entre os factores que contribuem para este processo apontam-se os efeitos da *crise geral de desemprego, a difícil conjuntura do sector, as múltiplas implicações do 25 de Novembro e o progressivo enquadramento sindical da acção reivindicativa*.

Dentro dos *temas salariais* é introduzida a noção de salário básico, sobre a qual incidem todas as taxas relativas a subsídios e prémios, o que não seria afinal aceite pela administração.

A proposta de leque é estruturada de acordo com as funções que constam da portaria dos metalúrgicos, tendendo para uma certa uniformização profissional em relação à *contratação colectiva do sector*. Outra preocupação expressa é a adaptação dos vencimentos inferiores, tendo em conta a *subida do custo de vida*. É aliás a tentativa de minimização, ainda que relativa, dos efeitos da inflação no poder de compra dos trabalhadores que explica o relevo assumido pelas *vantagens sociais*: complemento de subsídio de doença e acidente, controlo dos subsídios da caixa de previdência, condições de reforma, complemento de pensão por sinistro ou doença profissional, complemento de pensão de reforma por velhice, invalidez e doença profissional, etc. Propõe-se ainda a aplicação de um prémio único de 15 % sobre o salário básico a todos os trabalhos executados a bordo e em outros locais que o justifiquem. Este tema representa a aceitação duma compensação monetária de condições de trabalho mais difíceis, o que reflecte um recuo em relação à orientação que vimos claramente marcada em Maio de 1974. Trata-se duma tendência que se tornará ainda mais flagrante em 1977⁹⁷.

No tocante à *duração do trabalho*, são focados principalmente problemas respeitantes a reforma (60 anos de idade, 35 de serviço) e a horário de trabalho. Mantém-se o horário em vigor, mas aceita-se que haja um 2.º turno, feito de terça-feira a sábado, em regime de voluntariado, o que iria diminuir as horas extraordinárias praticadas ao sábado no regime normal. Defende-se, por outro lado, a *redução das horas extraordinárias*, através do cumprimento dos limites impostos pela P. R. T. dos Metalúrgicos. Importa salientar que, na negociação da proposta de leque, a administração viria a defender que se criasse de novo o *piquete nocturno*, extinto em Maio de 1974, para aumentar a eficiência de resposta do estaleiro ao número de navios a reparar, bem como a criação dum eficiente *controlo de presenças* a todos os níveis, de forma a reduzir o absentismo.

⁹⁷ Interessa chamar a atenção para o problema dos efeitos da inflação, que afirmámos determinarem decisivamente a estrutura da proposta. Apresentam-se apenas alguns dados sumários do livro a publicar indicado na «Introdução». Tomando como base a evolução dos salários básicos reais, calculada em função do índice de preços no consumidor no distrito de Lisboa, a partir do ano de 1971, verifica-se que, em Maio de 1975 (portanto, após a negociação do caderno *Análise*), todos os salários reais desceram por confronto com Maio de 1974; por comparação com 1971, regista-se ainda um acréscimo do poder de compra de certas categorias (especializado, oficial de 1.ª, etc.), mas uma deterioração para outras (operário-chefe, encarregado, escriturário de 1.ª, chefe de secção).

Anota-se também que a evolução do poder de compra dos assalariados da indústria transformadora, segundo os dados do Relatório sobre Repartição dos Rendimentos do Ministério do Plano e Coordenação Económica, foi a seguinte: + 12,0 % (1974); + 9,8 % (1975); - 1,7 % (1976): cfr. «Plano 77-80», Relatório cit., pp. 232-236. Em relação a 1976, podem também confrontar-se as remunerações de base da Lisnave com as de algumas metalomecânicas, assim como os rendimentos anuais dos trabalhadores da Lisnave (com inclusão de subsídios de turno, prémios, horas extraordinárias, etc.), no anexo VI publicado no final do presente texto.

No que respeita a *promoções*, defendem-se novamente critérios de promoção automática em função do tempo de serviço na respectiva categoria e propõe-se o estabelecimento de carreiras profissionais bem definidas, que permitiriam uma certa margem de previsão e maior segurança na progressão, numa linha que aponta no sentido da integração progressiva na racionalidade da organização da empresa.

Aparecem ainda reivindicações sobre os modos de designação das chefias. A administração viria a aceitar que, para cargos de chefia directa (até encarregado geral), seriam propostos aos trabalhadores do sector os elementos considerados pela chefia de comprovado valor profissional e moral, competindo àqueles escolher entre os propostos. Os cargos de chefia indirecta (gestores intermédios), que se definem a partir de chefe de secção, passariam a ser da responsabilidade do sector, mas os trabalhadores deveriam ser consultados e pronunciar-se sobre a nomeação.

Na área *condições de trabalho* chamam a atenção as petições referentes a trabalhadores com capacidade reduzida resultante de idade, doença ou acidente.

No âmbito dos *direitos* é reivindicada a manutenção de vencimento de trabalhadores deslocados por efeito de defesa dos interesses colectivos. A administração aceitará pagar o salário dos dirigentes sindicais eleitos, até ao máximo de 5 e por um período não superior a 1 ano.

4.7 PROPOSTA DO GRUPO DO LEQUE LISNAVE-SETENAVE (1977)

Este documento vem confirmar e reforçar as tendências já reveladas no ano anterior: *dominância de reivindicações salariais e de regalias sociais, tentativa de minimização dos efeitos do aumento do custo de vida, redução do número de vencimentos aplicáveis a cada função, aproximação tendencial dos esquemas de regulamentação do trabalho do sector (e, em particular, da P. R. T. de 1977), reinstalação do piquete nocturno, canalização da acção reivindicativa através das estruturas sindicais*⁹⁸.

A composição do grupo mantém-se idêntica à da comissão de controlo do leque de 1976: secretariados das comissões intersindicais das duas empresas, Sindicato dos Metalúrgicos de Setúbal, C. T.

A *reestruturação salarial* ocupa o núcleo central do documento e baseia-se em propostas de aumentos fixos de 500\$ para a grande maioria dos casos. A administração virá a aceitar aumentos correspondentes a 500\$, com efeitos a partir de Julho, ainda que para algumas funções de mais elevada qualificação técnica se baseie na situação do mercado de trabalho para propor subidas superiores. As condições de que faz depender a aceitação são nomeadamente as seguintes: piquete nocturno (da 1 às 8 horas), para possibilitar o acréscimo de reparações anuais e o escalonamento de horários, de modo a reduzir as horas extraordinárias nos fins de semana⁹⁹.

É também flagrante no caderno a aceitação de *compensações monetárias* para as condições de trabalho mais desfavoráveis, o que representa, como

⁹⁸ Importa sublinhar que a reestruturação dos mecanismos globais da *segurança social*, em ordem à cobertura das necessidades colectivas, poderia constituir uma das vias mais adequadas à compensação das restrições dos consumos individuais e dos efeitos da inflação. Trata-se, no entanto, de questão que se deve equacionar noutra sede.

⁹⁹ Em documentos anteriores falara também na redução do absentismo, que parece ter sido alcançada.

antes se referiu, um novo recuo em relação às orientações unificadoras dominantes em 1974. Ela traduz-se no levantamento minucioso de situações para as quais se propõem prémios especiais de 5 % a 50 % sobre a retribuição-base (andaimes, hélices, lemes, tanques, decapagem, etc.). A administração aceitará para muitos casos, ainda que com tabelas inferiores.

Igualmente se reivindicam diuturnidades: 500\$ (entre 10 e 15 anos), 1000\$ (entre 15 e 20) e 1500\$ (mais de 20). Cumpre relembrar a propósito as críticas feitas em anos anteriores ao processo de diuturnidades, considerado como «integrador» e «divisionista». Parece, portanto, ter sido difícil ao grupo o evitar das pressões e descontentamentos de *grupos de trabalhadores mais antigos*. A administração irá negociar, mas com base em prazos mais dilatados.

Um outro tema reporta-se às *reclassificações*: estabelecem-se regras pormenorizadas tendentes a corrigir situações de injustiça relativa, normas que se concretizam no controlo do sistema por delegados sindicais e na consideração de critérios de prioridade (competência profissional, com indicadores especificados, experiência e habilitações técnico-profissionais, antiguidade). Formula-se também uma proposta de promoção automática para trabalhadores que permanecem em certas categorias há mais de dois anos.

Em resumo, a estrutura do caderno revela-nos uma orientação que se insere notoriamente no domínio das «relações industriais» e do *bargaining* económico e sindical. É uma conclusão que deve ser, no entanto, matizada pelo facto de termos analisado somente cadernos reivindicativos gerais destinados precisamente a *negociação* com o patronato. Tratou-se, em todos os casos, de objectivos enunciados explicitamente, e não de insatisfações latentes e expressões mais amplas, que, essas sim, poderiam remeter a investigação para uma outra dimensão dos conflitos industriais: a acção de classe.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo das páginas anteriores foi pormenorizadamente estudada a evolução dos temas reivindicativos na Lisnave, procurando-se construir instrumentos interpretativos do percurso registado e da sua articulação ao contexto específico em que eles iam sendo produzidos. Sempre que o material empírico recolhido não possibilitou um tratamento mais sistemático, o estatuto do texto situou-se ao nível de hipóteses orientadoras de pesquisas ulteriores.

Verificámos o modo como a *reivindicação de base* se repartiu por temas igualitários e hierárquicos, com dominância dos primeiros, bem como a maneira como os objectivos de *intervenção* se foram orientando para áreas qualitativamente superiores: organização do trabalho, gestão do pessoal, controlo das estruturas, articulação da empresa com o espaço exterior em ordem à transformação das suas relações. Atenção particular foi concedida à manifestação de *Setembro de 1974*, à mudança de orientação de *Março de 1975*, em que a *pressão institucional* assume a dominância, aos efeitos da *crise* e ao *refluxo* e progressivo *enquadramento* do movimento de base. Foi também sublinhada a *dissociação* entre o colectivo operário e outras categorias (chefias, quadros, técnicos, administrativos e gestores) em determinada fase do processo.

Não se trata agora de elaborar conclusões, que só poderão ser construídas numa fase posterior da pesquisa, em que se opere a articulação entre o contexto, as reivindicações, as formas de acção e de organização, mas tão-somente de apontar algumas pistas e sugerir linhas de reflexão, ao nível meramente sociográfico, sobre o modo como evolui o movimento reivindicativo mais geral na sociedade portuguesa durante o primeiro ano após o 25 de Abril.

Retomando o que noutro lugar se escreveu¹⁰⁰, pode dizer-se que o período imediatamente subsequente ao 25 de Abril está fortemente marcado pela «descompressão» política, que liberta um conjunto de tensões sociais mal contidas até então. As exigências dos trabalhadores giram em torno de *reivindicações de base igualitárias*, tendentes à satisfação de necessidades vitais, da emancipação duma tutela opressiva (patronal e estatal) e da imposição do reconhecimento de órgãos representativos. Para isso se utiliza a forma de luta que de imediato se afigura mais eficaz: a *greve total*. A *espontaneidade* do movimento é grande e dominam as formas de *democracia de base* (comissões e assembleias de trabalhadores).

A «explosão» reivindicativa caracteriza-se pela fusão de projectos que ulteriormente se revelarão muito diferentes no significado e nos agentes que os dinamizam: movimento de base, defesa contra a exclusão económica, orientações gestionárias, inovação cultural, modernização sem ruptura¹⁰¹. A luta comum contra o fascismo não possibilita ainda a clarificação dos vários princípios de identidade e de oposição, mas Maio de 1974 conhece já as primeiras clivagens, uma das quais é a que separa a reivindicação de base e a pressão institucional, canalizada por aparelhos em fase de implantação progressiva, que privilegiam a conquista do poder.

O período que vai de Junho a Setembro caracteriza-se por uma relativa «pacificação» geral dos conflitos nas empresas, resultante da conclusão das negociações ao nível de unidades produtivas e de ramo de actividade. Paralelamente, prossegue o esforço de reorganização sindical e de criação de estruturas de delegados.

Determinadas lutas mais intensas vão, no entanto, agudizar contradições importantes e disputas de hegemonia nos aparelhos do Estado. Em Junho, os C. T. T. entram em greve e defrontam a oposição do Governo e do P. C. P.¹⁰² São presos dois militares que se recusam a cumprir ordens superiores, tendentes a preparar a intervenção das forças armadas na greve. Trata-se dum *envolvimento directo de militares* na luta de classes e a subsequente violação da disciplina e hierarquia militares, a que se seguirá em Setembro a manifestação já descrita da Lisnave.

Entretanto, confluem os efeitos da instabilidade das relações de trabalho e da desarticulação progressiva dos mecanismos económicos, por via de reacções deliberadas ou automáticas dos elementos do sistema. Começam as ameaças de fecho de empresas, de despedimentos, de não pagamento de salários (têxteis, construção civil, multinacionais, etc.).

Em Julho, a seguir ao aumento hierarquizado dos vencimentos dos funcionários públicos, estes fazem uma manifestação de protesto. Em

¹⁰⁰ Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. I, pp. 56-60.

¹⁰¹ Cfr., supra, 3.1.

¹⁰² Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínús Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. II, pp. 1-33. O P. S., pelo contrário, considera justa esta acção reivindicativa.

Agosto, os trabalhadores do *Jornal do Comércio* entram em greve, exigindo o saneamento de um administrador; o pessoal dos TAP em greve é colocado sob controlo militar. E, em ambos os casos, o movimento defronta a oposição do P. C. P., que privilegia os aparelhos de poder institucionalizado. Verificámos atrás o modo como este processo se reproduz especificamente na Lisnave.

Após o 28 de Setembro, fracções da burguesia desinvestem ou desertam. Começam as denúncias de sabotagem económica e as intervenções do Governo, num processo que denominámos anteriormente de *pressão institucional*, em que as tentativas de controlo do Estado sobre a sociedade civil vão aumentando progressivamente.

Em Outubro dá-se a intervenção no BIP. Em Novembro, os trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, que faz parte do grupo Espírito Santo, contestam o processo de *gratificações*, num processo que se estende depois a várias outras empresas: Banco Espírito Santo, Seguradora Industrial, Siderurgia. No primeiro caso trata-se dum conflito que opõe elementos da nova pequena burguesia à grande burguesia financeira, reduzindo-se significativamente a margem de manobra desta última para conceder privilégios peculiares e confidenciais a quadros superiores, destinados a atrair a si estas camadas para desempenho «fiel» de funções de reprodução das relações de dominação económica, social e ideológica.

Em Janeiro de 1975, uma assembleia geral de bancários pede a nacionalização da banca, palavra de ordem que é repetida na manifestação da «unidade sindical». O mesmo acontece nos seguros. A luta antimonopolista é, aliás, progressivamente enquadrada por estruturas sindicais ou por aparelhos partidários ¹⁰³.

Pode afirmar-se que o período que se segue até ao 11 de Março é caracterizado por *forte intensificação dos conflitos*, determinada por dois vectores: a *pressão institucional* em favor do aumento do controlo do Estado sobre a economia e a sociedade; o *movimento de base* de luta por melhores condições de vida e de trabalho e de salvaguarda do emprego e do potencial produtivo ¹⁰⁴. A *descoordenação* e a *fragmentação* do movimento reivindicativo são, no entanto, muito acentuadas.

Em relação ao primeiro vector, duas reivindicações principais servem de tema de fortes mobilizações populares: por um lado, observa-se o relançamento da exigência de um eficaz e mais profundo *saneamento* nas instituições e aparelhos de Estado; por outro lado, lançam-se palavras de ordem insistentes, a exigir a *nacionalização* de sectores fundamentais da actividade económica.

O processo mais intenso terá sido o de uma empresa moderna: a Sociedade Central de Cervejas. A partir de 31 de Janeiro, os trabalhadores adop-

¹⁰³ E naturalmente que o P. C. P. constitui a «vanguarda» civil melhor organizada.

¹⁰⁴ Cfr. os conflitos publicados no anexo v, onde os dois vectores encontram múltiplas ilustrações.

Vale a pena reproduzir aqui dados numéricos de *estimativas não oficiais de conflitos de trabalho*, que manifestam claramente a evolução do movimento reivindicativo. Nos meses que vão de Janeiro de 1974 a Março de 1975, os valores aproximados de conflitos desencadeados são, respectivamente, os seguintes: 11, 8, 16, 10, 299, 68, 29, 51, 80, 89, 176, 200, 217, 200 e 144. Importa acrescentar que, além das lutas iniciadas em cada mês, há que contar ainda com as que subsistem por resolver do mês anterior, o que corresponde a quantitativos que se agravam progressivamente: 111 (Janeiro de 1975), 122 (Fevereiro de 1975) e 123 (Março de 1975).

tam um conjunto de medidas de controlo da administração: sindicância, fiscalização dos livros de contas, exigência de não distribuição de lucros e gratificações aos administradores, piquetes para vigilância das instalações, impeditivos da saída de documentos e da entrada de administradores. Em 8 de Fevereiro, um plenário reclama a nacionalização da empresa e o levantamento de um inquérito às irregularidades denunciadas.

Outros processos são liderados por estruturas próximas do P. C. P.: em 2 de Fevereiro reivindica-se a nacionalização da Siderurgia na 1.^a Conferência Nacional Unitária de Trabalhadores, organizada por aquele partido com a representação de 191 empresas. As conclusões da grande maioria das comissões apontam para a necessidade de nacionalização sob o controlo dos trabalhadores e são depois difundidas nas respectivas empresas.

O Decreto n.º 660/74, de 30 de Novembro, serve de base, por outro lado, a múltiplos pedidos de intervenção do Estado em empresas, onde se sucedem denúncias de sabotagem, falência iminente e abandono patronal, movimento que se inicia antes do 11 de Março e se acelera após essa data, num total de cerca de 187 empresas, que abrangem cerca de 68 000 trabalhadores ¹⁰⁵.

O segundo vector a que se aludiu é o *movimento de base*: defesa do emprego, ocupação de empresas tradicionais em situação de crise, entrada em autogestão, formação de cooperativas ¹⁰⁶. Trata-se de um processo de luta contra os riscos de despedimentos, falência e encerramento das unidades de produção, abandono voluntário ou imposto do patronato, práticas de má gestão, não pagamento de salários atrasados. Numa conjuntura de crise económica, a defesa do direito ao emprego põe em causa o clássico direito de propriedade e livre gestão ao atribuir prioridade aos imperativos da rendibilidade social. Vale a pena reproduzir a propósito as palavras seguintes de Sabine Erbès-Seguin: «Para além da defesa do emprego, os trabalhadores põem em questão estratégias industriais e orientações económicas de conjunto: não somente o controlo do lucro, mas, com a orientação da produção, o controlo da sociedade. [...] É o arbítrio patronal, o seu direito absoluto sobre a empresa, que é duplamente posto em questão: através da exigência dos trabalhadores de um controlo do seu próprio destino, que ultrapassa largamente a empresa para se estender ao conjunto dum sistema social fundado na posse dos meios de produção; e através dum ponto essencial não evocado aqui, mas de cada vez mais presente em todos

¹⁰⁵ *Textos do Ministério do Trabalho*, 1, 1976. Trata-se do número de empresas intervencionadas ao abrigo do Decreto n.º 660/74. No período que vai até 31 de Dezembro de 1975, os sectores com número maior de intervenções são: comércio (33), transportes (26), operações sobre imóveis (21), construção e obras públicas (17), hotelaria (16), metalúrgicas (15). Em função do número de trabalhadores, são: metalúrgicas (10 543), construção e obras públicas (9460), têxteis e vestuário (6553), alimentares (5579), transportes (5314). Há 27 intervenções antes do 11 de Março. Segundo os mesmos dados, as empresas nacionalizadas são 226, englobando cerca de 157 000 trabalhadores.

¹⁰⁶ Segundo dados publicados por José Barreto, no artigo «Empresas industriais geridas por trabalhadores», incluído no último número de *Análise Social*, havia em Dezembro de 1976 cerca de 700 *empresas industriais* geridas pelos trabalhadores, contando perto de 30 000 postos de trabalho. Aquele número abrangia quatro tipos de empresas: a) em autogestão (cerca de 100); b) cooperativas operárias de produção formadas sobre empresas preexistentes, após passagem pelo estatuto de autogestão (perto de 400); c) intervencionadas com comissões administrativas formadas por trabalhadores locais; d) cooperativas operárias de produção formadas por via associativa.

os níveis da economia, e designadamente nas relações profissionais: a internacionalização do capital e o afastamento crescente dos verdadeiros centros de decisão.»¹⁰⁷

Neste período, se é certo que alguns movimentos encontram o apoio de organizações militares ou civis, é mais correcto falar, na generalidade dos casos, em iniciativa popular de base, pressionada pela satisfação das necessidades de subsistência vital. A manifestação de 7 de Fevereiro contra os despedimentos e o desemprego, apesar de proibida e criticada por aparelhos sindicais e partidários (entre eles, o P. C. P.), realiza-se até ao Ministério do Trabalho e marca mais uma vez em que os soldados se recusam a reprimir, fazendo avultar as divergências internas das forças armadas¹⁰⁸.

O 11 de Março vem ampliar o movimento e contribuir para a clarificação das opções anticapitalistas, mas, ao mesmo tempo, acentuar o enquadramento dos aparelhos, as clivagens partidárias, a divisão vanguarda-massas, a desagregação da base social de apoio à transformação das relações sociais, a separação entre as reivindicações económicas e a acção política, a tensão entre as necessidades de gestão da produção e as pressões do consumo.

A autonomia do espaço político corre paralelamente à desarticulação da sociedade. Como nem as «classes trabalhadoras», nem as diferentes «burguesias», nem camadas de agentes técnicos e burocráticos têm a hegemonia, cresce o jogo político dos grupos de pressão.

Transita-se da fusão à diferenciação dos comportamentos colectivos, mas não há um projecto autónomo de integração dos elementos dispersos¹⁰⁹. A contestação dos poderes não é ultrapassada por uma estrutura capaz de aglutinar as forças sociais e constituir uma direcção eficaz.

O controlo do desenvolvimento económico e político pressupõe um trabalho de transformação cultural susceptível de integrar os diferentes interesses materiais numa temática social global. O que ainda está por fazer...

Outubro de 1977.

¹⁰⁷ S. Erbès-Seguin, «Les deux champs de l'affrontement professionnel», in *Sociologie du Travail*, 1976, 2, pp. 135-136.

¹⁰⁸ Acresce que entre as motivações fundamentais do movimento de ocupação de terras se contam a questão do desemprego e o não pagamento de salários (cfr. Vítor Matias Ferreira, *Da Reconquista da Terra à Reforma Agrária*, Regra do Jogo, 1977). Relembrem-se, por outro lado, diversas outras manifestações que precedem o 11 de Março: segunda vaga de ocupações de casas vazias e devolutas, ocupações de clínicas, assembleias populares, etc.

¹⁰⁹ Basta lembrar que as estruturas de coordenação de segundo grau, que agrupam «classes trabalhadoras» (intercomissões, por exemplo), ou são por vezes instrumentalizadas, ou surgem quando o movimento operário já não está na ofensiva.

ANEXOS

ANEXO I — CADERNOS DA LISNAVE EM MAIO DE 1974

1. CADERNO REIVINDICATIVO A¹

- 1.º Ordenado mínimo de 7000\$.
- 2.º Um mês de férias a partir de um ano de casa e um mês de subsídio.
- 3.º 40 horas de trabalho semanal, com entrada às 8, saída às 17, com intervalo de uma hora para almoço.
- 4.º Subsídio para o pessoal que trabalha a bordo.
- 5.º Prémio fixo de 800\$ para ser incluído no ordenado mensal.
- 6.º Comparticipação de lucros, divididos em partes iguais.
- 7.º Um mês de gratificação de Natal.
- 8.º Décimo terceiro mês.
- 9.º Um mês de gratificação pela Páscoa.
- 10.º Acabar com o turno da 1 às 8 horas.
- 11.º Não se poder fazer mais de 1,5 h. de trabalho extra por dia.
- 12.º Ser facultativo o trabalho extra aos fins-de-semana, sem haver represálias como até aqui.
- 13.º Em caso de doença ou sinistro, a empresa perfazer o ordenado por inteiro. Neste caso será comprovado por uma junta médica.
- 14.º Todo o trabalhador só poderá ser adventício durante 2 meses.
- 15.º Todo o operário a partir dos 50 anos não possa exercer as suas funções a bordo de qualquer navio.
- 16.º Quando todo o operário atingir esta idade, seja imediatamente reformado ou lhe seja dado um serviço dentro da empresa onde não faça esforços físicos, mas, tanto na primeira como na segunda, se lhe não tire qualquer benefício que até então usufruía, sendo na mesma aumentado quando dos aumentos gerais.
- 17.º Em caso dos médicos da Previdência não satisfazerem clinicamente os beneficiários e seu agregados, estes poderem recorrer a qualquer médico do País, à sua escolha, sendo para isso necessário a empresa passar um termo de responsabilidade, sem no entanto ser descontada qualquer fracção monetária aos mesmos.
- 18.º Para que não haja represálias, logo após ser ou não acordado este caderno de reivindicações, pede-se para que, no caso de a administração querer demitir quem quer que seja, esteja ou a comissão do sindicato ou sua direcção para tratar em conjunto com a administração o problema.

2. CADERNO REIVINDICATIVO B²

REIVINDICAÇÕES

- 1.º Salário mínimo, 7000\$.
- 2.º 40 horas semanais (8-12; 13-17). SÁBADO NÃO SE TRABALHA.
- 3.º 30 dias úteis de férias.
- 4.º Subsídio de férias a 100 %.
- 5.º A empresa pagar 100 % do vencimento quando se está doente ou acidentado, até o Governo decretar legislação adequada.
- 7.º Actualização anual do salário.
- 8.º Congelação dos salários superiores a 20 000\$.
- 9.º Acabar turno da 1 às 8 horas.
- 10.º Distribuição de lucros pela Páscoa por igual.

3. CADERNO REIVINDICATIVO C³

- 1.º Salário mínimo, 7000\$ (incluindo aprendizes e indiferenciados), mais 800\$ de prémio integrado no ordenado para todos.
- 2.º 40 horas de trabalho semanais. Entrada às 8 h., saída às 17 h.
- 3.º Acabar com o turno da 1 h. às 8 h.

¹ Publicam-se seguidamente os C. R. de Maio de 1974. Manteve-se a redacção que consta dos originais, só se alterando, quando foi caso disso, a pontuação e a ortografia.

² Trata-se de um documento manuscrito.

³ No documento original, as 8 primeiras reivindicações são dactilografadas e as restantes manuscritas.

4.º 1 mês de férias, 1 mês de subsídio. Para quem não tem 1 ano de casa, o operário terá:

$$\text{número de meses} \times \frac{\text{férias} + \text{subsídio}}{12}$$

- 5.º Em caso de baixa ou acidente, a empresa completa o vencimento até 100 %.
- 6.º Ninguém será obrigado a horas extras. Serão pagas a 200 %.
- 7.º Comparticipação nos lucros, com distribuição igual por todos os operários.
- 8.º Direito de reunião, uma hora por semana com vencimento, numa sala da empresa.
- 9.º Subsídio turno.
- 10.º 1 dia mês doença.
- 11.º 1 dia direito falta.
- 12.º Conselho disciplinar operário.
- 13.º Rectificar categorias.

Categorias:

- 1 — Ajudante.
- 2 — Oficiais.
- 3 — Oficiais especializados.

ESTAS REIVINDICAÇÕES VIGORAM A PARTIR DO 1.º DE MAIO DE 1974

4. CADERNO REIVINDICATIVO D

PROPOSTA

Os camaradas da Lisnave promovem uma reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

Extinção imediata da *comissão interna da empresa*.

Demissão imediata da *direcção da Caixa de Previdência da C. U. F.*

Suspensão imediata da *gerência dos refeitórios e «self-service»*.

Esclarecimento da situação de todo o pessoal, inclusive *contínuos e porteiros* que consta estarem ligados à PIDE e que, a ser verdade, são uma ameaça ao programa do M. F. A.

Pagamento imediato das *DIUTURNIDADES a todas as categorias*.

Pagamento da *diferença do valor horário de trabalho desde 1972*.

Crear uma COMISSÃO DE PESSOAL, que deverá entrar imediatamente em actividade, com as seguintes funções mínimas:

Co-gestão do sector pessoal (incluindo serviços sociais).

Gestão dos refeitórios e *self-service*.

Funções consultivas na gestão financeira.

Participação da comissão directiva provisória na administração da Caixa de Previdência ⁴.

Pelo exposto, proponho que a comissão eleita, logo que esteja empossada, entre em contacto com as massas, a fim de as esclarecer da actual situação.

Acabar-se com o problema abusivo das fichas para prémios e juntar ao ordenado.

Rever pela comissão eleita a situação a todos os níveis de chefia; caso não estejam preparados para tal, serem destituídos dos cargos que ocupam.

Acabar com os exames para promoção.

Pessoal que ocupe mais de 6 meses de trabalho ter a licença total e ordenado na totalidade; menos de 6 meses, 50 %.

5. CADERNO REIVINDICATIVO APRESENTADO POR UM GRUPO DE TRABALHADORES DA LISNAVE, REUNIDO EM 11-5-74 NAS INSTALAÇÕES DO G. A. P. S.

Consideramos como prementes as seguintes reivindicações:

- 1. Salário mínimo de 7000\$, com prémio de produção integrado. ATENÇÃO A ESTA ALÍNEA.
- 2. Comparticipação nos lucros, equitativamente para todos os trabalhadores.

⁴ Trata-se de um documento dactilografado até este ponto, embora com emendas manuscritas. A partir daqui, o texto é escrito à mão.

3. Actualizações anuais de vencimentos numa base de igualdade, e não de percentagens fixas.
4. Indiscriminação de vencimentos nas admissões imediatas.
5. Congelamento de salários superiores a 20 000\$ até que atinjam um equilíbrio com os salários inferiores.
6. Sistema de diuturnidades de acordo com as tabelas a estabelecer, a partir dos 10, 15, 20, 25, 30 e 35 anos de casa.
7. Quarenta horas semanais, com sábado livre.
8. Limite das horas extraordinárias, com escalonamento por idades a partir das 17 horas e processamento do seu pagamento a 200 %.
9. Extinção do turno da 1 às 8 horas, por se verificar ser neste que ocorre o maior número de acidentes.
10. Direito a férias, na base dos trinta dias, a partir do primeiro ano de casa e com mês e meio de subsídio...
11. Direito, extensivo a todos os trabalhadores, de horas mensais de licença não justificadas.
12. Direito à reforma a partir dos 55 anos, não levando em consideração os anos de casa, com vencimento integral e actualizações sempre que se justifiquem.
13. Em situação de baixa e sinistro, a empresa, até que seja remodelada a Previdência, deverá completar o vencimento até 100 %.
14. Medicamentação completa e gratuita e subsídio extra de doença.
15. Gestão da Caixa de Previdência por parte dos trabalhadores.
16. Revisão do problema da integração da mulher, enquanto mãe, na empresa, com alargamento dos infantários a todos os trabalhadores.
17. Férias extra, diminuição de uma hora diária de trabalho e gratificação especial para todos os trabalhadores que exercem a sua actividade em locais cujo ambiente de salubridade ponha em risco a sua saúde.
18. Criação de um serviço de segurança independente da entidade patronal, por se considerar que o actual tem funcionado sempre como uma arma de propaganda ao serviço da empresa, e não ao serviço dos trabalhadores.
19. Direito à reunião numa sala da empresa, dentro do horário de trabalho.
20. Abolição do sistema de promoções, por este se ter revelado como um dos melhores processos de que a empresa se serviu para uma integração do trabalhador num sistema repressivo.
21. Integração do trabalhador em três categorias: operários não qualificados, qualificados e especializados.
22. Ascensão à categoria imediata, com sujeição a um exame cuja classificação é feita por um júri integrado por comissões operárias.
23. Vigilância quanto à interferência de forças da reacção nas manifestações reivindicativas dos trabalhadores, que devem ser feitas ao nível de comissões operárias ou sindicatos.
24. Diminuição dos quadros de chefia que se revelaram como forças policiais de repressão aos trabalhadores, evitando a sua responsabilização nas tarefas e sua recondução à produção como operadores.
25. Destituição imediata do administrador-delegado, engenheiro Perestrelo, do director do serviço de pessoal, Dr. Varela, do chefe do serviço de pessoal, Carvalho, do agente técnico das novas construções, Amaral, e dos encarregados gerais Carlos Larqueiras, Manuel Pires, Ramos, Agostinho, no prosseguimento de um processo de saneamento aos fascistas que se mostraram mais repressivos em relação aos trabalhadores e, por tal, não admitidos por estes na sua sociedade democrática.
26. Rigoroso inquérito à gestão do centro de formação, gabinete técnico e refeitório da Rocha e ao sistema de recrutamento de pessoal de empreiteiros.
27. Readmissão imediata de todos os camaradas despedidos quando da última greve, com direito a todas as regalias sociais a partir do momento de despedimento.
28. Representação da classe no tribunal disciplinar, até aqui exclusivamente integrado por elementos da administração, a fim de se evitarem mais arbitrariedades.

6. CADERNO REIVINDICATIVO DOS TRABALHADORES DA LISNAVE

Considerando que, devido ao aumento de custo de vida, o poder de compra dos trabalhadores da Lisnave tem diminuído de tal modo que nos encontramos numa situação indigna e injusta;

Considerando que se reivindica, ao nível nacional, um salário mínimo de 6000\$;
Considerando que as condições de trabalho são das piores possíveis, pondo em risco a vida dos trabalhadores;

Considerando que os trabalhadores da Lisnave têm a absoluta certeza que as reivindicações apresentadas são o mínimo que devemos exigir;

Considerando que temos a certeza que a empresa tem mais do que condições económicas para satisfazer este nosso caderno:

Os trabalhadores responsabilizam a administração pelo que possa acontecer, motivado pela impaciência dos trabalhadores, devido a atraso na resposta.

Reivindicações dos trabalhadores da Lisnave

Vários grupos de trabalhadores, representantes de toda a classe trabalhadora dos estaleiros da Margueira e Rocha, reuniram-se no dia 13 de Maio de 1974 para discussão e aprovação das reivindicações a apresentar à Ex.^{ma} Administração.

Os trabalhadores da Lisnave exigem:

1. Vencimento mínimo mensal de 7800\$ (com inclusão e extinção do prémio de fabrico).
2. 40 (quarenta) horas semanais, com sábado livre e os seguintes horários:
 - a) 1.º turno: Entrada às 8.30 h., saída às 17.30 h. (Neste horário está incluído o pessoal administrativo.)
Almoço: Das 12 h. às 13 h. e das 13.15 às 14.15 h.
 - b) 2.º turno: Das 17 h. à 1 h.
Jantar: Das 20 h. às 21 h.
 - c) 2.º turno (pessoal do refeitório): Das 14 h. às 22 h. (com 1 hora para jantar).
 - d) Subsídio de turno: Os trabalhadores do 2.º turno terão direito a 50 % do ordenado.
 - e) A escala de turno será elaborada através de mapas executados pelas secções em colaboração com as comissões oficiais.
 - f) ABOLIÇÃO TOTAL DO 3.º TURNO (1 h. às 8 h.).
3. FÉRIAS:
 - a) Pessoal com mais de 1 ano de serviço: 1 mês de férias; 1 mês de subsídio.
 - b) Pessoal com menos de 1 ano de serviço: a partir do primeiro mês de serviço, o trabalhador terá direito a 2 (dois) dias de férias por cada mês trabalhado, com subsídio igual ao período de férias.
4. HORAS EXTRAS:
 - a) A entidade patronal não pode impor ao trabalhador a realização de horas extras.
 - b) O número de horas extras, incluindo as horas feitas aos sábados, domingos e feriados, não pode exceder as 15 h. mensais. Não é permitido o transporte de horas de um mês para o outro.
 - c) As horas extras realizadas de segunda a sexta-feira serão pagas a dobrar.
 - d) As horas extras realizadas aos sábados, domingos e feriados serão pagas do seguinte modo: valor horário $\times 4$, com direito a um dia de descanso sem perda de retribuição, o qual será gozado na semana seguinte.
 - e) Quando o trabalhador for convidado para trabalhar no dia de descanso semanal ou feriado, nunca poderá receber uma remuneração inferior a 4 h.
5. SUBSÍDIO DE DOENÇA:

Em caso de doença ou acidente, a empresa compromete-se a completar o vencimento.
6. DESCONTO DE TEMPO PERDIDO:

Quando o trabalhador faltar uma fracção de tempo, ser-lhe-á descontada apenas a parte proporcional correspondente a essa fracção.

7.

- a) Salário mínimo, 7800\$.
- b) As diferenças de categoria deverão manter-se de acordo com as tabelas actuais, na base do vencimento mínimo de 7800\$, até 10 000\$.
- c) A partir de 10 000\$ e até 20 000\$, nenhum trabalhador poderá receber um aumento superior a 1000\$.
- d) A partir de 20 000\$ não haverá aumento.
- e) Dar a conhecer a todos os trabalhadores a relação da totalidade da tabela de vencimentos praticados dentro da empresa (não haverá vencimentos confidenciais).

8. 13.º Mês

Todo o trabalhador com mais de 1 ano de casa terá direito a 1 mês de vencimento pelo Natal.

14.º Mês

Todo o trabalhador com mais de 1 ano de casa terá direito ao montante total dos vencimentos mensais a dividir pelo número total de trabalhadores, segundo a fórmula:

$$\text{vencimento médio} = \frac{\text{somatório dos vencimentos}}{\text{número de trabalhadores}}$$

§ único. O trabalhador com mais de 1 mês de casa terá direito a uma percentagem em relação aos meses trabalhados segundo as fórmulas:

$$a) 13.º \text{ mês} = \frac{\text{vencimento mensal}}{12}$$

$$b) \text{Vencimento médio} = \frac{\text{somatório dos vencimentos}}{\frac{\text{número de trabalhadores}}{12}}$$

9. Garantir o poder de compra consequente à aceitação desta proposta com base nos aumentos de custo de vida, segundo os dados recolhidos pelo I. N. E.
10. Todo o pessoal com 2 meses de casa passará a efectivo.
11. Ninguém poderá ser admitido ao trabalho no estaleiro pela 1.ª vez sem fazer exame profissional e estágio de segurança, inclusive empreiteiros.
12. Exige-se imediatamente um infantário com condições para os filhos dos trabalhadores, com prioridade para os filhos das trabalhadoras.
13. Exige-se 1 dia por mês com vencimento para assistência à família, extensivo a todo o pessoal.
14. Proibição de despedir sem justa causa.
 - a) Ninguém será castigado ou despedido pelo livre exercício de actividades sindicais ou políticas.
 - b) Ninguém será castigado ou despedido sem ir a conselho disciplinar. Nesse conselho exige-se a presença de quem dá o castigo e do castigado.
 - c) No conselho disciplinar haverá representação das secções e do Sindicato.

§ único. Deixa-se à comissão de delegados dos trabalhadores a tarefa da organização do conselho disciplinar.

15. Exige-se o saneamento do pessoal (a tratar oportunamente pela comissão de delegados dos trabalhadores).
16. Exige-se o despedimento dos PIDES e LEGIONÁRIOS.
17. Exige-se a destituição dos cargos do pessoal que não mereça a confiança dos trabalhadores.

ESTE CADERNO REIVINDICATIVO VIGORARÁ DESDE O 1.º DIA DE MAIO DE 1974. A COMISSÃO, EM NOME DE TODOS OS TRABALHADORES, EXIGE UMA RESPOSTA ATÉ ÀS 14 HORAS DO DIA 15 DE MAIO DE 1974

ANEXO II — QUANTIFICAÇÃO DOS CADERNOS DA LISNAVE DE MAIO DE 1974

Valores dos tipos de reivindicações nos vários cadernos de Maio de 1974

[QUADRO N.º 1]

	Caderno A (21)		Caderno B (11)		Caderno C (16)		Caderno D (16)		Caderno G. A. P. S. (38)		Caderno negociado (31)	
	Números absolutos	Percentagem em relação ao total	Números absolutos	Percentagem em relação ao total	Números absolutos	Percentagem em relação ao total	Números absolutos	Percentagem em relação ao total	Números absolutos	Percentagem em relação ao total	Números absolutos	Percentagem em relação ao total
<i>Salariais</i>	12	57,1	7	63,6	10	62,5	7	43,8	18	47,4	15	48,4
<i>Salariais propriamente ditas</i>	10	47,6	7	63,6	8	50,0	6	37,5	16	42,1	12	38,7
Salário directo	7	33,3	6	54,5	5	31,3	2	12,5	9	23,7	9	29,0
Salário diferido (vantagens sociais)	3	14,3	1	9,1	3	18,8	4	25,0	7	18,4	3	9,7
<i>Salariais propriamente ditas hierarquizadas (e percentagem das hierarquizadas em relação às salariais propriamente ditas)</i>	7	70,0	3	42,9	4	50,0	2	33,3	4	25,0	3	41,7
<i>Salariais propriamente ditas igualitárias (e percentagem das igualitárias em relação às salariais propriamente ditas)</i>	3	30,0	3	42,9	4	50,0	4	66,7	11	68,8	6	50,0
<i>Salariais propriamente ditas pouco caracterizadas (e percentagem)</i>	—	—	1	14,3	—	—	—	—	1	6,3	1	8,3
Classificações e modo de remuneração	2	9,5	—	—	2	12,5	1	6,3	2	5,3	3	9,7
<i>Não salariais</i>	9	42,9	4	36,4	6	37,5	9	56,2	20	52,6	16	51,6
Duração do trabalho	5	23,8	3	27,3	3	18,8	2	12,5	7	18,4	4	12,9
Condições de trabalho	3	14,3	1	9,1	1	6,3	—	—	4	10,5	4	12,9
Formação e promoção	—	—	—	—	—	—	1	6,3	3	7,9	—	—
Direitos e repressão	1	4,8	—	—	2	12,5	3	18,8	6	15,8	8	25,8
Emprego	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Estrutura e política da empresa	—	—	—	—	—	—	3	18,8	—	—	—	—

Reivindicações de controlo, por áreas, nos cadernos de Maio de 1974

[QUADRO N.º 2]

	Caderno A		Caderno B		Caderno C		Caderno D		Caderno G. A. P. S.		Caderno negociado	
	Números absolutos	Percentagem em relação à área	Números absolutos	Percentagem em relação à área	Números absolutos	Percentagem em relação à área	Números absolutos	Percentagem em relação à área	Números absolutos	Percentagem em relação à área	Números absolutos	Percentagem em relação à área
<i>Salariais</i>	1	8,3	—	—	2	20,0	5	71,4	4	22,2	2	13,3
Salários directos	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vantagens sociais	—	—	—	—	—	—	4	100,0	2	28,6	—	—
Classificações e modo de remuneração	1	50,0	—	—	2	100,0	1	100,0	2	100,0	2	66,7
<i>Não salariais</i>	2	22,2	—	—	3	50,0	8	88,9	13	65,0	11	68,8
Duração de trabalho	1	20,0	—	—	1	33,3	1	50,0	1	14,3	1	25,0
Condições de trabalho	—	—	—	—	—	—	—	—	3	100,0	3	75,0
Formação e promoção	—	—	—	—	—	—	1	100,0	3	100,0	—	—
Direitos e repressão	1	100,0	—	—	2	100,0	3	100,0	6	100,0	7	87,5
Emprego	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Estrutura e política da empresa	—	—	—	—	—	—	3	100,0	—	—	—	—
Total	3	—	—	—	5	—	13	—	17	—	13	—
Percentagem das reivindicações de controlo em relação ao total do caderno	—	14,3	—	—	—	31,3	—	81,3	—	44,7	—	41,9
Reivindicações de intervenção directa	1	—	—	—	1	—	5	—	3	—	2	—

ANEXO III — CONTRAPROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO ACEITE PELOS TRABALHADORES

NOVA CONTRAPROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO (III) (Feita em 21-5-1974)

Esta contraproposta da administração foi elaborada com a finalidade de ser discutida com a comissão representativa do pessoal, devidamente credenciada para o efeito.

A apresentação desta contraproposta é feita de acordo com o voto de boa vontade expresso por esta administração, na reunião de 15 de Maio, de se resolver rapidamente a situação.

1. VENCIMENTOS

O vencimento mensal do pessoal passará a ser o constante das tabelas que se seguem, onde se apresentam as actuais e os novos valores.

Auxiliares de refeitório, empregadas de lavandaria, empregadas de mesa, ajudante de cozinheira e aprendizes

[TABELA A]

Vencimento actual	Vencimento futuro	
	Para pessoal que ganhava prémio	Para pessoal que não ganhava prémio
3 050\$	—	5 000\$
3 350\$	—	5 150\$
3 500\$	—	5 300\$
3 650\$	—	5 400\$
3 900\$	—	5 650\$
4 000\$	—	5 750\$
4 100\$	—	5 850\$
4 300\$	—	6 050\$
4 450\$	—	6 150\$
4 550\$	—	6 150\$
4 600\$	—	6 150\$
4 650\$	—	6 150\$
4 800\$	—	6 150\$
5 200\$	—	6 200\$
5 350\$	—	6 500\$
5 500\$	—	6 800\$

Pessoal oficial técnico e administrativo

[TABELA B]

Vencimento actual	Vencimento futuro	
	Para pessoal que ganhava prémio	Para pessoal que não ganhava prémio
5 200\$	7 000\$ (a)	6 200\$
5 350\$	7 300\$ (a)	6 500\$
5 500\$	7 600\$ (a)	6 800\$
5 800\$	7 800\$	7 000\$
5 950\$	7 900\$	7 100\$
6 200\$	8 000\$	7 200\$
6 500\$	8 300\$	7 500\$
6 700\$	8 500\$	7 700\$
7 000\$	8 800\$	8 000\$
7 250\$	9 050\$	8 250\$
7 500\$	9 300\$	8 500\$
7 800\$	—	8 800\$
8 100\$	—	9 100\$
8 400\$	—	9 400\$
8 500\$	—	9 800\$
9 200\$	—	10 100\$
9 650\$	—	10 450\$
10 100\$	—	10 900\$
10 550\$	—	11 250\$
11 000\$	—	11 700\$
11 650\$	—	12 250\$
12 350\$	—	12 950\$

(a) O tempo máximo de permanência em cada uma destas categorias será de 6 (seis) meses.

Nota — A vencimentos intermédios aos da tabela apresentada correspondem aumentos proporcionais.

Os vencimentos superiores ao último valor indicado não terão aumento.

Nos valores da tabela está incluído o prémio que se considera portanto extinto.

Chama-se a atenção que o salário de 6200\$ corresponde à categoria mais baixa considerada ou a considerar, para trabalhador adulto, nos contratos colectivos no sector de produção.

2. HORARIO DE TRABALHO

a) *Pessoal ofical*

Eliminação imediata do trabalho ao sábado para o horário diurno, mantendo-se o actual horário de 2.^a a 6.^a-feira. O trabalho semanal do horário diurno será assim reduzido de 2 horas e 5 minutos.

Eliminação imediata do horário do 3.^o turno, da 1 h. às 8 h.

O horário do 2.^o turno manter-se-á, tendo direito a 50 % de acréscimo as horas trabalhadas das 20 h. à 1 h.

Nota — Terão naturalmente de ser mantidos os esquemas de horários que cobrem as 24 horas do dia para as actividades que, pela sua natureza, requerem funcionamento contínuo, tais como bombeiros, centrais de bombagem, assistência a navios e instalações, etc.

b) *Pessoal administrativo*

Eliminação imediata do trabalho ao sábado para o horário diurno, passando o horário de saída de segunda a sexta-feira para as 17 h. 45 m. O trabalho semanal do horário diurno será assim reduzido de 45 m.

3. FÉRIAS

Para todo o pessoal com um ano ou mais de serviço, 1 mês de férias com 1 mês de subsídio.

Para pessoal com menos de um ano de serviço, 2 (dois) dias úteis consecutivos de férias por cada mês trabalhado, com um subsídio igual ao período de férias, podendo ser gozadas após o primeiro mês de serviço.

4. HORAS EXTRAS

O número de horas extras a realizar por trimestre será de 60, não sendo transportáveis para o trimestre seguinte as horas não realizadas em qualquer trimestre. Deverá ser obtido o acordo do trabalhador para a realização de horas extraordinárias.

O trabalhador não se poderá recusar a fazer horas extras desde que delas dependa a segurança de pessoas e bens.

As horas extras realizadas de segunda a sexta-feira serão pagas da seguinte forma:

- a) As primeiras duas horas com um acréscimo de 50 %;
- b) As horas seguintes com um acréscimo de 100 %.

As horas extras realizadas aos domingos serão pagas com um acréscimo de 150 %; as horas extras realizadas aos sábados e feriados serão pagas com um acréscimo de 200 %.

Quando o trabalhador fizer horas extras aos sábados, domingos e feriados, nunca poderá receber uma remuneração inferior a 4 horas.

5. SUBSIDIO DE DOENÇA E ACIDENTE

Em caso de doença com baixa igual ou superior a 20 dias, a empresa completará o vencimento do trabalhador com baixa a partir dos 20 dias.

Em caso de acidente, a empresa completará o vencimento.

6. DESCONTO DO TEMPO PERDIDO

Quando um trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, ser-lhe-á descontado no vencimento o quantitativo correspondente a esse atraso, arredondado para o múltiplo de cinco mais próximo.

Os restantes pontos do regulamento em vigor sobre o assunto manter-se-ão.

7. 13.º MES

Todo o trabalhador com mais de um ano de efectivo serviço na empresa terá direito a um mês de vencimento no Natal.

Todo o trabalhador com menos de um ano de efectivo serviço na empresa terá direito no Natal a 1/12 do seu vencimento por cada mês de serviço.

8. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A administração proporá anualmente à assembleia geral uma participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, competindo a essa assembleia a fixação do montante a atribuir.

Este montante será distribuído atribuindo verbas iguais a todo o pessoal com mais de um ano de casa em 31 de Dezembro do ano a que se referem os resultados e 1/12 dessa verba por cada mês de serviço no mesmo ano ao pessoal com menos de 1 ano de casa nessa mesma data.

9.

O pessoal admitido a título eventual passará a efectivo ao completar três meses de serviço.

Esta regra só se aplicará a pessoal admitido a partir de 1 de Maio e não se aplicará a pessoal admitido à tarefa.

Para pessoal eventual ou contratado a prazo certo ou incerto, admitido antes do dia 1 de Maio, os seus casos serão estudados individualmente, sendo a decisão tomada após informação profissional dos seus colaboradores mais próximos.

10.

Qualquer trabalhador admitido para o estaleiro ou cedido por subempreiteiro que trabalhe pela 1.ª vez na empresa deverá fazer um *exame profissional prévio* e um estágio de segurança de 4 horas.

11.

Nenhum trabalhador poderá ser *castigado ou despedido*:

- a) Pelo livre exercício de actividades sindicais ou políticas legítimas;
- b) Sem ir a *conselho disciplinar*. Este conselho terá obrigatoriamente de ouvir o acusado antes de decidir sobre o castigo.

O regulamento do novo conselho disciplinar será estudado o mais urgentemente possível com os representantes dos trabalhadores.

12. SANEAMENTO

A administração aceita o princípio do saneamento na empresa, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e contanto que:

- a) Não exista discriminação infundada relativamente aos elementos do pessoal visado;
- b) Se dê aos visados direito de defesa, de acordo com a lei geral do País.

Esta contraproposta, no caso de ser aceite, terá efeito retroactivo desde 1 de Maio de 1974, considerando-se anulados todos os compromissos e reivindicações anteriormente feitos ou apresentados e ainda não em efectividade à data de aceitação desta.

Esclarece-se que o encargo anual para a empresa proveniente destas regalias atinge um montante superior a 240 000 contos.

Se atendermos a que a fracção de encargos provenientes desta contraproposta, correspondentes ao ano de 1974, será superior a 160 000 contos;

Se atendermos a que em Fevereiro último foram feitas melhorias de salário, com efeito retroactivo desde 1 de Janeiro, que se traduziram num encargo anual superior a 170 000 contos:

Podemos concluir que, a ser aceite, a Lisnave terá em 1974 um agravamento de encargos com melhoria de vencimentos e regalias ao seu pessoal superior a 330 000 contos.

Este acréscimo aos custos de exploração da Lisnave não deixará de afectar a estabilidade económica da nossa empresa, pondo mesmo em risco a sua viabilidade caso não se verifique, desde já, o necessário aumento de produtividade.

O texto considerado nas presentes negociações deverá ser formalmente ratificado pelo pessoal, através de sufrágio directo, a organizar imediatamente, em que o voto, livremente expresso, seja secreto.

Tal votação será realizada serviço por serviço, sob a orientação de mesas em que participarão o chefe do respectivo serviço, três trabalhadores e um representante do Ministério do Trabalho.

Entende-se também que, de futuro, problemas desta natureza serão tratados pela via sindical. Portanto, o acordo implica a não apresentação de novas reivindicações, submetendo-se os trabalhadores e a empresa à legislação que venha a ser decretada pelo Governo Provisório.

Margueira, 21 de Maio de 1974.

O Administrador-Delegado

ANEXO IV — ANÁLISE DOS TEMAS REIVINDICATIVOS EM CINCO EMPRESAS: MESSA, SIDERURGIA, SOREFAME, TAP, TIMEX (MAIO DE 1974)

1. MESSA

Trata-se de uma empresa da metalomecânica ligeira (máquinas de escrever), situada em Mem Martins, com 1700 trabalhadores em Maio de 1974 e uma linha de montagem onde domina a figura da operária não qualificada⁵. Os trabalhadores elaboram um caderno reivindicativo e entram em greve com ocupação durante 12 dias, ao fim dos quais a campanha antigreve e o fim da negociação do C. C. T. dos metalúrgicos provocam um processo de desmobilização.

O caderno abrange exigências como: horário de 40 horas, salário mínimo de 6000\$ para adultos (valor igual ao inicialmente exigido pelos metalúrgicos), aumentos degressivos até 10 000\$, publicidade dos vencimentos, abolição do prémio, controlo dos ritmos, férias, melhoria de refeitórios, vestuários e balneários, controlo dos despedimentos, saneamento.

O confronto com a Lisnave permite extrair algumas breves conclusões. A temática salarial é mais saliente, mantendo-se a orientação igualitária, que possibilita a unificação do colectivo operário. A área de «direitos e repressão» assume uma certa relevância, bem como as preocupações de controlo, sucedendo que a formulação e conteúdo do tema «despedimentos» é exactamente igual, o que denota a interinfluência exercida. Já anteriormente se salientaram diferenças no final da negociação (5500\$ do salário mínimo, horário de 45 horas), que deixam a MESSA numa situação mais «atrasada», correspondente à desigualdade económica das duas unidades.

Os temas peculiares da exploração fabril (salário, horário, prémios, ritmos, condições de trabalho) são, aliás, *comuns* ao operariado de ambas as empresas. Importa acentuar, no entanto, que, na MESSA, *a luta contra a intensificação dos ritmos foi liderada pelas operárias da linha de montagem*. Sendo um tema frequente nos países europeus, ele é assumido na MESSA pela força de trabalho feminina, jovem, não qualificada e com incorporação fabril mais recente, que mais directamente é sensível às cadências na sua vida de trabalho. É interessante registar que, em entrevistas realizadas com um cronometrista (homem) e uma operária da secção de montagem, a contradição surge: o primeiro baseia-se na suposta neutralidade e objectividade da organização científica do trabalho, cujas regras marcam a medição dos tempos; mas a intervenção da mulher obriga-o a reconhecer que as cadências aumentaram sensivelmente, o que corresponde ao objectivo patronal de «recuperar» os aumentos salariais.

⁵ Para um estudo mais circunstanciado cfr. cronologia, documentação e texto de análise de Manuel Villaverde Cabral, in Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima e Vitor Matias Ferreira, *O 25 de Abril e as Lutas Sociais nas Empresas*, vol. II, Porto, Afrontamento, 1976, pp. 241-250. Este último estudo é o suporte fundamental das conclusões que se reportam a esta empresa.

2. SIDERURGIA

Empresa metalúrgica situada em Paio Pires, nela trabalhavam cerca de 4200 pessoas⁸.

Logo em 2 de Maio, os trabalhadores reúnem-se, apresentando um caderno reivindicativo à administração, no qual se exige a sua aceitação sob ameaça de paralisar a produção. É interessante anotar que, tal como na Lisnave, em vez do termo *greve* é utilizado o eufemismo «paralisação». A proximidade do pré-25 de Abril, os apelos que se faziam de salvaguarda da economia nacional e a «legitimidade» de um poder que derrubara um regime opressivo ajudam a compreender aquele comportamento⁹.

A direcção da fábrica e o corpo técnico, bem como um delegado da Junta de Salvação Nacional, servem de medianeiros entre os trabalhadores e o patronato, conseguindo evitar a greve. A capacidade de negociação de A. Champalimaud, que aceita determinados pontos do caderno, vem contribuir para a conclusão da primeira fase do processo reivindicativo⁹.

As exigências constantes do caderno são as seguintes: entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho (que há dois anos aguardava homologação do Ministério das Corporações), saneamento de um elemento da administração e um quadro⁹, novo sistema de participação nos lucros, fim dos exames psicotécnicos, representação dos trabalhadores nas áreas de gestão da empresa que lhes digam respeito, readmissão dos despedidos sem justa causa.

Os resultados da negociação abrangeram: salário mínimo de 6000\$, com aumentos degressivos até 15 000\$¹⁰, novo sistema de participação nos lucros, abolição dos psicotécnicos, reconhecimento da C. T. para discussão de todos os assuntos inerentes ao pessoal, revisão individual dos fundamentos dos vários processos de despedimento. A direcção-geral chamou a si a decisão das matérias de pessoal que tinham baseado os pedidos de saneamento, tendo um dos elementos apresentado voluntariamente a demissão.

Em confronto com a Lisnave, chamam a atenção determinados aspectos. Na Siderurgia, o caderno é muito mais selectivo. Os objectivos de controlo e reconhecimento de direitos aparecem igualmente, mas com um desenvolvimento menor. Além disso, a C. T. parece ter assumido em relação à base um papel mais determinante no conteúdo e na negociação das reivindicações.

3. SOREFAME

Empresa metalomecânica pesada da zona industrial da Venda Nova-Amadora, tinha cerca de 2640 trabalhadores em Maio de 1974¹¹.

Em Janeiro de 1974 verificou-se um conflito aberto sob a forma de greve, que se prolongou por três dias. Reivindicavam-se salário mínimo (6000\$) e suplementos salariais de 1500\$. A administração aceitou conceder aumentos que reduziram o leque salarial.

Em 3 de Maio é elaborado um caderno reivindicativo em reunião geral de trabalhadores. Apresentado à administração, a sua negociação decorre de uma forma institucionalizada e sem greve, o que pode ser atribuído à função moderadora exercida pela C. T. junto da base. O nível de satisfação do caderno é considerado

⁸ Cfr. cronologia e documentação in Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. III. Antes do 25 de Abril, os trabalhadores da Siderurgia já tinham experimentado uma série de lutas. Em 1960, uma brigada de trabalhadores paralisou, solidarizando-se com um encarregado suspenso. Em 1962, trabalhadores da laminação entraram em greve, em apoio das exigências salariais. Em 1965 desencadeou-se uma luta contra as horas extraordinárias e os despedimentos. Em 1970 foi lançada uma acção reivindicativa pela melhoria de salários e contra o aumento dos preços dos transportes. Mais tarde verificou-se um comportamento de resistência operária traduzido na redução deliberada dos ritmos de produção, semelhante ao da Lisnave nos meses que precederam o 25 de Abril.

⁹ É de admitir a influência «moderadora» da C. T., uma vez que, no primeiro comunicado dos trabalhadores ulterior ao 25 de Abril, é utilizada a palavra *greve*, que depois é substituída nos textos posteriores da C. T. por *paralisação*.

⁹ Cfr. a análise dos curiosos discursos de A. Champalimaud no trabalho citado.

⁹ A C. T. exerceu uma função moderadora junto de certas bases que exigiam a demissão de todos os administradores.

¹⁰ Só após a manifestação de 21 de Junho, que envolveu cerca de um milhar de trabalhadores que desfilaram desde o Terreiro do Paço até à sede da empresa, se chegou a acordo quanto a certas questões salariais.

¹¹ A sua divisão era a seguinte: indiferenciados (6 %), especializados (14 %), qualificados da produção e manutenção (40 %), chefias (4 %), administrativos (10 %), desenhadores (5 %), técnico-fabris (13 %) e quadros administrativos e técnicos (8 %).

muito positivo, uma vez que os trabalhadores atingiram a maior parte dos objectivos. Entre estes contavam-se: salário mínimo de 6000\$; aumentos degressivos até 15 000\$; vencimento integral em caso de acidente ou doença; subsídio de férias de um mês; distribuição equitativa dos lucros; horário de 45 horas, com redução para 42 horas a partir de 1 de Janeiro de 1976; horário de turno de 40 horas; abolição dos prémios de produtividade, assiduidade e administração; um mês de férias; placards nas secções para informação dos trabalhadores; reuniões da C. T. com a administração; direito de reunião da C. T. durante as horas de serviço; condições de trabalho; saneamento de alguns elementos da administração e quadros dirigentes.

A estrutura do caderno é dominada por reivindicações quantitativas, seguindo-se em importância a duração de trabalho e a luta pelo reconhecimento de direitos. A finalizar a referência à Sorefame, parece dever registar-se a tendência para a negociação institucionalizada de reivindicações referentes a melhores condições de vida e de trabalho, que se prolonga durante todo o ano de 1974.

4. TAP

Empresa concessionária do serviço de transportes aéreos, tinha em Maio cerca de 8000 trabalhadores, repartidos por pessoal de voo (aproximadamente 20 %), administrativos (50 %) e operários (30 %) ¹². Dentro destes últimos dominam os operários metalúrgicos qualificados, da divisão de manutenção e engenharia.

No período que precedera o 25 de Abril ocorrera um conflito em torno da negociação das reivindicações do acordo colectivo de trabalho: salários, horário, classificação profissional, protecção contra os despedimentos sem justa causa, reforma e doença. Uma reunião realizada em Julho de 1973 na Voz do Operário fora proibida e objecto de intervenção policial, o que deu origem a várias prisões.

Em 2 de Maio de 1974, a comissão sindical entrega à Junta de Salvação Nacional um caderno reivindicativo. Nele se requerem a destituição do conselho de administração, a sua substituição por um conjunto de seis elementos (três nomeados pela J. S. N. e três eleitos pela assembleia geral de trabalhadores), o saneamento dos quadros de chefia (com fundamento na incompetência profissional de determinados gestores), o estabelecimento do princípio da nomeação para cargos de chefia por processo eleitoral dos trabalhadores directamente envolvidos por essa chefia, o início da estruturação dum processo cuja meta final será o sistema de autogestão, a readmissão dos despedidos sem justa causa, a investigação dos acontecimentos de Julho de 1973 para apuramento dos responsáveis e a eliminação do policiamento empresarial que actua sob o signo «custódias».

Desde logo se evidenciam os atributos *qualitativos* — ou, mais precisamente, *gestionários* e *políticos* — daquela proposta.

Para a comissão administrativa são eleitos em assembleia geral três delegados sindicais da lista apresentada pela comissão sindical, que, juntamente com os elementos nomeados pela J. S. N., desempenham funções no órgão principal de gestão, presidido por um sétimo elemento, delegado directo da Junta. O conselho de trabalhadores, composto por elementos eleitos entre os trabalhadores, coadjuva a C. A. nos trabalhos de reorganização dos serviços da empresa, selecção de pessoal, revisão do A. C. T., etc. Paralelamente, um outro órgão — a comissão de justiça —, composto por elementos em que dominam os trabalhadores eleitos, assume competência disciplinar e revê os processos disciplinares anteriores ao 25 de Abril.

Mas rapidamente se acumulam problemas neste sistema de *cogestão*, termo que parece mais adequado do que o de *autogestão*, utilizado no caderno. Revela-se complicada a partilha de poderes entre C. A., C. T. e C. S. Na prática diária resulta utópica a afirmação do presidente da C. A. no discurso de tomada de posse, segundo a qual «trabalhadores e administração estão, pela primeira vez, todos do mesmo lado». Em 1 de Junho, o presidente já denuncia «uma minoria desagregadora» e os conflitos avolumar-se-ão progressivamente até à ocupação militar dos TAP em Agosto de 1974.

Ao mesmo tempo, a C. S. critica a competência do C. T. para participar na revisão do A. C. T., atribuição que, segundo ela, pertence inequivocamente aos órgãos sindicais ¹³.

¹² Para uma descrição das características da empresa e dos conflitos até Setembro de 1974, cfr. Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vitor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. III, pp. 39-156.

¹³ Tornar-se-á claro, mais tarde, que não é tanto a divisão de competências, mas sim a diferente «hegemonia» político-partidária nos órgãos dos trabalhadores, que comanda a tensão interna.

Também o C. T. do sector da manutenção considera em Junho que «o C. T. não deve *participar* nas discussões do A. C. T. e deve recusar envolver-se na reestruturação duma empresa que continua a ser capitalista» e que não é desejável a participação dos trabalhadores no futuro conselho de administração, pelo facto de a gestão participativa ser susceptível de implicar «manipulações e divisionismo». E, de facto, o processo encaminhar-se-á progressivamente para o *controlo* das actividades.

No que respeita às características políticas do caderno, elas exteriorizam-se na sua fundamentação, no que se reporta à área «direitos e repressão». O saneamento é justificado pelo facto de os elementos a afastar serem «fiéis mandatários do governo deposto, profundamente comprometidos na sua estratégia reaccionária e antidemocrática»; e a repressão das forças policiais é apresentada como tendo sido objecto da «aquiescência da administração». Só em relação a alguns gestores é utilizada uma argumentação de base mais técnica e profissional.

Em confronto com a Lisnave, salientam-se a persistência dos temas atinentes a «direitos e repressão» (reconhecimento dos órgãos dos trabalhadores, luta contra os despedimentos disciplinares, saneamento), em articulação com experiências de luta anteriores ao 25 de Abril, a dimensão das reivindicações de controlo e o predomínio progressivo das orientações «contestatárias» sobre as «participativas»¹⁴.

5. TIMEX

Empresa multinacional da metalomecânica ligeira, situada na Charneca da Caparica, dedicava-se em Maio de 1974 ao fabrico e montagem de relógios e empregava cerca de 2000 trabalhadores, com predomínio de operárias jovens¹⁵.

Em Novembro de 1973 e Fevereiro de 1974 insere-se com uma greve de dois dias no movimento reivindicativo que se desenvolve em torno da luta por melhorias de salários que compensem a subida do custo de vida.

Em Maio é eleita em assembleia geral uma C. T., que apresenta à administração um primeiro caderno reivindicativo, que é ulteriormente reelaborado. Dada a ausência de resposta, e apesar da intervenção dum delegado da Junta de Salvação Nacional, os trabalhadores decretam, em primeiro lugar, ocupação com manutenção do trabalho e, seguidamente, greve de 6 dias. No fim de Maio e em princípios de Junho renovam-se os movimentos grevistas.

O caderno reivindicativo abrange os seguintes principais temas: salário mínimo de 6000\$ (para operadoras), aumentos degressivos, congelamento dos vencimentos superiores a 16 000\$, abolição do prémio de produção, controlo dos *standards*, limitação das horas extraordinárias, proibições de despedimentos sem justa causa, revisão dos despedimentos anteriores resultantes de repressão sobre as lutas, férias de 30 dias, subsídios de férias, de 13.º e 14.º mês e de turnos, direito a uma falta mensal, pagamento integral de baixas por doença, publicidade dos vencimentos, direito de reunião da C. T., participação na gestão, na admissão de pessoal e no refeitório, protecção contra doenças profissionais, infantário, saneamento de seis pessoas, revisão salarial de acordo com a taxa de inflação.

Salientam-se determinadas características mais visíveis no caderno. A influência da Lisnave no conteúdo e formulação de vários temas é muito nítida, o que se pode explicar nomeadamente pela *vizinhança geográfica das suas empresas*.

Na Timex, o *saneamento é considerado prioritário*, de tal modo que só quando a administração aceita demitir as seis pessoas¹⁶ e proceder a um inquérito às acusações é que os trabalhadores põem termo à greve e começam a negociação dos restantes pontos. Nota-se uma certa *personalização* nos seus fundamentos, que se reportam a características específicas, qualificadas como repressivas, de determinados agentes concretos; não há propriamente uma argumentação genérica que ultrapasse o âmbito da empresa. A área «direitos — luta contra a repressão» materializa-se ademais em outras exigências (controlo dos despedimentos, reintegração, etc.).

Um tema considerado central é o que se reporta às *condições de trabalho*, que se desdobra em vários aspectos: luta contra a intensificação dos ritmos, controlo das doenças profissionais (nomeadamente as atinentes aos olhos e ao sistema nervoso),

¹⁴ Relembre-se que no mês de Maio surgem diversos alertas «contra os riscos da coexistência e da autogestão», nomeadamente emanados de estruturas próximas da Intersindical.

¹⁵ Cfr., sobre este processo, Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marínus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *op. cit.*, vol. III, pp. 157-206; *O Caso Timex*, ed. do Sindicato das Indústrias de Ourivesaria e Relojaria do Sul, 1976.

¹⁶ Um adjunto da administração, um director de produção, um director do serviço de pessoal, a encarregada da cantina, um chefe de produção e um director do serviço de controlo de qualidade.

argumentação a favor da redução do horário de trabalho (que viria a passar para as 42 horas e 30 minutos), justificação das propostas de supressão do prémio (que não são consideradas negociáveis, antes devem ser impostas) e do controlo de gestão de pessoal, etc. Acresce que das entrevistas ressalta claramente o objectivo de «humanização» do processo de trabalho e a recusa de compensação monetária das suas penosas condições.

Relacionado com esta preocupação está o carácter secundário dos temas salariais, que mantêm aliás os atributos *igualitários* dominantes nos cadernos que temos vindo a analisar. A tabela salarial é elaborada de modo a acabar com as múltiplas disparidades de vencimentos para a mesma função; era o que acontecia, por exemplo, com as operadoras, que, além do bónus de produção, estavam divididas em 14 categorias, a que correspondiam 30 tarifas diferentes. Os princípios considerados mais importantes na estruturação das matérias salariais são definidos pelos trabalhadores como orientados para a redução do leque e a instituição da regra «a trabalho igual salário igual».

Uma última nota para referir a evolução ulterior do processo. A Timex fazia parte do subconjunto das multinacionais (em que, por exemplo, se inseriam a Agfa e a Sogantal) pouco industrializantes e sem inserção estável na estrutura económica nacional. No processo da divisão internacional do trabalho estava virada exclusivamente para o mercado externo. Quando a evolução dos custos internos ultrapassou um determinado limite, concretizou um programa de desmobilização progressiva, traduzido primeiramente na redução dos dias de trabalho e dos salários anuais e, depois, num avultado despedimento colectivo.

ANEXO V — CONFLITOS ENTRE JANEIRO E MARÇO DE 1975: ALGUMAS LUTAS DE TRABALHADORES EM EMPRESAS E SECTORES DE ACTIVIDADE

*Janeiro*³¹ — Trabalhadores da construção civil do Norte exigem 13.º mês e subsídio de férias e ocupam as instalações do Grémio. Pescadores da Póvoa e de Vila do Conde entram em greve. Pedidos de intervenção do Estado na Xavier de Lima, Joaquim Francisco dos Santos e Grupo Grão-Pará. Assembleias gerais de trabalhadores dos bancos e seguros pedem ao Governo a nacionalização dos respectivos sectores. Gráficos recusam imprimir o livro de Galvão de Melo. Greve de zelo nos Supermercados Invictos, no Porto. Reivindicação de nacionalização na Tinturaria Portugal. Greve na Algott para pressionar o saneamento de uma estrangeira. Saneamento no Sheraton. Ocupação duma firma de refrigeração em Coimbra. Suspensão de administradores na UTIC. Ocupação da Escola de Hotelaria e Turismo. Ocupação da Hagen. Trabalhadores do I. N. E. pedem subsídio de almoço. Em Sines, 730 trabalhadores duma empresa paralisam e exigem saneamento. Os trabalhadores da Tau (operações sobre imóveis) afastam a gerência para assegurar o emprego. Trabalhadores da Sociedade Central de Cervejas ocupam a empresa e desencadeiam um processo de controlo da administração. Publicação do primeiro número do *Boletim de Informações das Reuniões de Trabalhadores Intereempresas*. Manifestação a favor da unicidade sindical. Manifestação de protesto contra os salários e as condições de trabalho dos trabalhadores da limpeza de Lisboa.

*Fevereiro*³² — Paralisação da Fripor por falta de pagamento. Reivindicações de nacionalização na Sociedade Central de Cervejas, na Eurofil, etc. 1.ª Conferência Nacional Unitária de Trabalhadores, organizada pelo P. C. P., com a representação de 191 empresas, que englobam mais de 160 000 trabalhadores: a maioria das comissões reclamam a nacionalização sob controlo dos trabalhadores. Trabalhadores dos seguros rejeitam o horário de trabalho proposto pela comissão interministerial. Ameaça de despedimento de 90 trabalhadores da Pan American. Segunda greve da Celulose do Tejo por não cumprimento dum acordo. 1300 trabalhadores da Covina

³¹ Conforme se referiu nas considerações finais, em Janeiro desencadeiam-se 217 conflitos e subsistem 111 lutas anteriores sem resolução.

³² 200 conflitos iniciados; 122 continuam.

ocupam a empresa e pedem o saneamento da administração. Ocupação da Eurofil para pressionar a demissão dos administradores e a intervenção do Governo. Ocupação dos Iogurtes Bom-Dia, com entrada em autogestão. Ocupação da Junta e Laboratório de Energia Nuclear para pressionar o saneamento. Manifestação contra os despedimentos e o desemprego, convocada pelas intercomissões de empresas. Ameaças de despedimentos na Siemens. Intervenções do Estado no Grupo Grão-Pará, Companhia Portuguesa de Transportes Marítimos e J. Francisco dos Santos (em Dezembro de 1974 já tinha havido intervenções no Grupo Torralta, Propam, Duarte Ferreira e Seguros Alentejo). Ocupação da Elcorte como protesto contra a «declaração fraudulenta de falência». Greve dos transportes públicos de Coimbra. No *Século*, os trabalhadores movimentam-se em defesa do direito ao emprego e da substituição do director. A Rádio Renascença entra em greve para lutar contra despedimentos. Miguel Quina é acusado por trabalhadores do grupo Borges. Manifestação de trabalhadores da Ford Lusitana a favor do saneamento. Greve dos pescadores do Algarve. Ocupação da M. P. Roldão, na Marinha Grande. Formação duma cooperativa no estaleiro naval Vaquinhas e Gertrudes.

Março¹⁹ — Ocupação e reivindicação de saneamento no Fundo de Fomento da Habitação. Ameaça de greve nos TAP. Reivindicação de nacionalização nos transportes rodoviários, C. P., bancos, seguros, etc. Pedida a intervenção do Estado nos Supermercados Pão de Açúcar. Intervenção do Estado na J. Pimenta e na Sociedade Central de Cervejas. Nacionalização dos Bancos e dos seguros.

LUTAS URBANAS

Ocupação de casas no Bairro da Cruz Vermelha por 90 famílias residentes em barracas. Ocupações de edifícios devolutos em Campo de Ourique, Lapa, Santo Amaro, Costa da Caparica, Parada, Muxito, Almada, Rio Maior, Porto, etc. A Luar apodera-se dum palácio em Almada para instalação duma clínica popular. Militantes da F. S. P. apropriam-se dum prédio abandonado na Parede para estabelecimento dum futuro hospital. Seguem-se ocupações em várias regiões do País para instalação de serviços sociais (creches, assistência médica, etc.). Ocupações de casas para estabelecimento de sedes de partidos (P. R. P., M. E. S., P. U. P., L. C. I., etc.). A extensão do movimento determina reuniões de autoridades para debate da questão (Ministério da Administração Interna, Copcon, G. N. R., P. S. P.). Em 24 de Março são suspensas as acções de despejo.

LUTAS AGRÁRIAS

Primeira Conferência dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (9 de Fevereiro), organizada pelo P. C. P. em Évora. As ocupações de terras começam, em Beja, em Outubro de 1974 e, em Évora e Portalegre, em Fevereiro de 1975. O movimento intensificar-se-á após o 11 de Março (cfr. os dados referentes ao distrito de Évora publicados no número 50 de *Análise Social*).

OUTROS FACTOS

O Conselho Superior do M. F. A. pronuncia-se a favor da unicidade sindical (Janeiro de 1975). O Conselho de Ministros aprova por maioria a unicidade sindical. Os trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade entregam ao Governo 5400 contos, correspondentes a gratificações, para apoio da criação de postos de trabalho. Em várias empresas verificam-se ofertas respeitantes ao dia de trabalho nacional (C. U. F. - U. F. A., *Diário de Notícias*, etc.). O Conselho de Ministros aprova o Programa de Política Económica e Social.

¹⁹ 144 conflitos iniciados; 123 em continuação.

ANEXO VI — DADOS SALARIAIS

Tabela de vencimentos de algumas categorias profissionais mais significativas na Lisnave

[QUADRO N.º 3]

Categorias profissionais	1-7-71	1-7-72	1-7-73	1-1-74	1-5-74	1-5-75
Aprendiz com curso	3 100	3 450	3 850	4 450	6 250	6 500
Segundo-ajudante	3 400	3 900	4 400	5 200	7 000	7 500
Ajudante especial	3 700	4 200	4 700	5 500	7 600	8 000
Terceiro-oficial	3 900	4 400	4 900	5 800	7 800	8 500
Segundo-oficial	4 050	4 550	5 050	5 950	7 900	8 500
Primeiro-oficial	4 200	4 750	5 300	6 200	8 000	8 500
Oficial especial B	4 600	5 150	5 700	6 700	8 500	9 000
Primeiro-operário-chefe	6 000	6 650	7 300	8 400	9 400	9 600
Primeiro-encarregado	7 350	8 100	8 900	10 100	10 900	11 000
Encarregado geral	7 750	8 550	9 350	10 550	11 250	11 250
Primeiro-desenhador	6 600	7 300	8 000	9 200	10 100	10 200
Preparador	6 000	6 650	7 300	8 400	9 400	9 600
Terceiro-escriturário	5 050	5 650	6 250	7 250	8 250	8 500
Primeiro-escriturário	6 950	7 700	8 450	9 650	10 450	10 500
Chefe de secção	9 300	10 200	11 150	12 350	12 950	12 950
Primeiro-dactilógrafo	4 800	5 400	6 000	7 000	8 000	8 500
Primeiro-operador mecanográfico	6 300	7 000	7 700	8 900	9 800	10 000
Primeiro-contínuo	4 400	4 850	5 400	6 300	7 300	7 500
Refeitório 1.ª	2 500	2 750	3 050	3 650	5 400	6 000

Fonte: documento interno da Lisnave.

Entre 1975 e 1976 procedeu-se a uma revisão do sistema de classificação profissional, que determinou alterações de vencimentos e de categorias. Antes da negociação do leque salarial de 1976, os salários dos novos terceiros, segundos e primeiros-oficiais e dos oficiais especial C, especial B e especial A passaram a ser, respectivamente, os seguintes: 7500\$, 8000\$, 8500\$, 8800\$, 9000\$ e 9500\$. Depois da negociação subiram para: 8200\$, 8700\$, 9200\$, 9500\$, 9500\$ e 10 000\$ (cfr. quadro n.º 4).

RENDIMENTOS ANUAIS DOS TRABALHADORES E DOS OPERÁRIOS DE 1.ª NA LISNAVE (1976)

Reprodução do comunicado da administração 38/77

Têm os órgãos de informação e outras entidades especulado diversas vezes sobre os vencimentos pagos pela Lisnave aos seus trabalhadores, pelo que entende a administração ser útil repor a verdade sobre este assunto, pelo que, com base no ano de 1976, decidiu publicar a distribuição, não só dos rendimentos anuais de todos os trabalhadores da empresa, como também, e a título exemplificativo, dos operários de 1.ª, visto ser este o segmento mais numeroso da empresa (4129 pessoas).

Assim, teremos:

1. Rendimentos anuais dos trabalhadores da Lisnave (1976) (número total de pessoas: 9788)

Salário anual (contos)	Salário anual 12 meses (contos)	Número de pessoas	Porcentagem
Mais de 102	Mais de 8,5	9660	98,7
Mais de 150	Mais de 12,5	5844	60
Mais de 198	Mais de 16,5	1933	20
Mais de 240	Mais de 20	654	6,7
Mais de 300	Mais de 25	259	2,6
Mais de 360	Mais de 30	139	1,4
Mais de 480	Mais de 40	20	0,2

2. Rendimentos anuais dos operários de 1.^a (1976) (salário-base: 9200\$/mês [14 meses] -- número de pessoas: 4129)

Salário anual (contos)	Salário anual 12 meses (contos)	Número de pessoas	Porcentagem
Mais de 128	Mais de 10,7	4129	100
Mais de 150	Mais de 12,5	2678	65
Mais de 186	Mais de 15,5	1033	25
Mais de 204	Mais de 17	485	12
Mais de 240	Mais de 20	135	3

As diferenças verificadas entre os valores de salário-base e os valores reais recebidos pelos trabalhadores devem-se a subsídios de turno, prémios, horas extraordinárias, etc.

3. Finalmente, e para fins de comparação, informa-se que a Lisnave tem ainda um encargo mensal médio por trabalhador da ordem dos 2100\$ por pessoa, encargo esse que é decomposto do seguinte modo:

Subsídios dos refeitórios	1400\$/mês
Outros (transportes, infantário, Hospital C. U. F., colónia de férias, etc.)	700\$/mês
Total	2100\$/mês

Margueira, 4 de Julho de 1977

A Administração

Posição salarial de diversas metalomecânicas em Março de 1976

[QUADRO N.º 4]

Empresas	Primeiros-oficiais	Segundos-oficiais	Terceiros-oficiais
Sorefame	9730/10250	9010	8190
Construtora Moderna	9730/10250	8390/9010	7680/8190
Tonus	9500	9000	8500
Lisnave (após a revisão de Junho de 1976)	9200	8700	8200
Setenave (após a revisão de Junho de 1976)	9200	8700	8200
Mevil	9000	8400	7600
Equimetal	8500/8800	7900/8200	7300/7600
Luso-Italiana	8660	8260	7260
Monpor	8500	8000	7500
Sepssa	8250	7750	7250

Fonte: documento interno da Setenave.