

## Como construir privilégio: a distribuição diferencial das gratificações nos casinos em Portugal

João Gomes

Universidade de Lisboa  
Portugal

### RESUMO

Ao contrário do que sucede na maioria dos contextos produtivos, a componente remuneratória mais relevante para os trabalhadores dos casinos em Portugal são as gratificações e não o salário<sup>1</sup>. Porém, as gorjetas não são distribuídas de forma igualitária. Os pagadores de banca auferem o valor máximo<sup>2</sup>. A partir daqui, surge um complexo sistema de distribuição das gratificações que diferencia as várias funções operacionais numa escala de privilégio interna.

Desta forma, as diversas categorias profissionais existentes nos casinos em Portugal confrontam-se permanentemente numa luta simbólica pelo privilégio e não contra o privilégio. Esta luta assume a forma de argumentos em torno das noções de valor da respetiva profissão, das dificuldades a ela associadas e das competências requeridas para o seu exercício. Os pagadores de banca, pela sua posição de privilégio, realizam várias práticas de oclusão social visando restringir o acesso à sua profissão e, conseqüentemente, garantir uma maior porção das gratificações. Em detrimento da análise sobre as relações de produção (entre capital e trabalho), este artigo debruça-se sobre as igualmente assimétricas relações na produção (entre as diversas categorias operacionais) nos casinos em Portugal.

**PALAVRAS-CHAVE:** casino; trabalho; pagador de banca; gratificação; privilégio

### ABSTRACT

Contrary to what happens in most productive contexts, the most relevant remuneration for casinos' workers in Portugal are the tips, not the salary. However, tips are not evenly distributed. Croupiers earn the majority of it. From here, a complex system of distribution of tips emerges that differentiates the various operational functions on a scale of internal privilege.

This way, the various professional categories existing in Portuguese casinos are in permanent confrontation, in a symbolic struggle for privilege and not against privilege. This struggle takes the form of discussions about the notions of value of the respective profession, the difficulties associated with it and the skills required to perform it. Dealers, by virtue of their privileged position, carry out multiple practices of social closure in order to limit the access to their profession and, consequently, to ensure a greater share of the tips. This article, rather than focus solely on the analysis of the relations of production (between capital and labor), seeks to inquire the also asymmetrical relations in production (between the various operational functions) in Portuguese casinos.

**KEYWORDS:** casino; work; dealer; croupier; tips; privilege

---

1 Gratificação é a designação formal das gorjetas nos casinos portugueses.

2 Pagador de banca é a designação oficial portuguesa da categoria profissional dos 'dealers'/'croupiers'.

## 1. Introdução<sup>3</sup>

Este artigo procura perceber de que forma a existência da componente remuneratória das gratificações no contexto laboral dos casinos em Portugal molda as dinâmicas laborais e relacionais entre as diversas categorias profissionais. Ao contrário das lutas, contestações e negociações que rodeiam a retribuição salarial, as gratificações funcionam sob uma lógica social e cultural específica. Nesse sentido, as gratificações produzem “habitus de classe” (Bourdieu 2010; Santos 1985) adaptados, especificamente, ao contexto laboral dos casinos em Portugal. As gratificações são a componente remuneratória mais relevante para os pagadores de banca. Enquanto o salário está fixado, por Acordo de Empresa (AE), nos 917 Euros mensais, as gratificações atingem, mensalmente, valores que rondam os 900-1200 Euros. A importância das gratificações nos rendimentos globais destes profissionais é um dos traços característicos deste universo laboral particular. Se, por um lado, a empresa utiliza o argumento das gratificações para justificar os baixos salários destes trabalhadores, por outro, este grupo ocupacional procura, ativamente, restringir o acesso à sua profissão e, conseqüentemente, garantir uma maior porção do valor global das gorjetas. Como referia Fátima Patriarca (1994), estas práticas de “entrincheiramento” profissional não representam uma ‘opção’, mas um ‘constrangimento’. Os pagadores de banca, apesar do seu relativo privilégio em relação a outras categorias profissionais pela obtenção de uma maior parcela das gratificações, permanecem uma profissão de base, ou seja, permanecem numa posição subordinada na estrutura hierárquica dos casinos. Simultaneamente, estes trabalhadores estão inseridos numa sociedade ‘semiperiférica’, caracterizada pelos baixos salários, precariedade e ausência de uma forte representação sindical (Santos 1985)<sup>4</sup>. Estas circunstâncias e constrangimentos enquadram estes profissionais numa relação de grande dependência em relação às gratificações, dado que este “mecanismo informal compensatório” é o garante do seu nível de “reprodução social”, isto é, dos seus “modelos e padrões de consumo” (Santos 1985). As gratificações, tanto menores, quanto a mais pessoas distribuir, são o principal elemento que justifica as dificuldades de acesso à carreira profissional de pagador de banca. Por estes motivos, os pagadores de banca realizam várias práticas de “oclusão social” (“social closure”) (Weber 1978; Parkin 1979; Murphy 1986; Yelvington 1995) contra outros segmentos da classe trabalhado-

ra nacional e contra outros grupos ocupacionais dos casinos portugueses. Estas práticas procuram evitar a vulgarização do seu título profissional – que significaria uma redução do “capital simbólico” associado à sua profissão – e uma redução das suas gratificações – que implicaria uma perda significativa do seu poder de compra, isto é, do seu “capital económico” (Bourdieu 2010; 2018). Segundo Weber (1978) e Parkin (1979), “oclusão social” diz respeito à forma como determinados grupos sociais agem com o objetivo de garantir um acesso privilegiado a certos recursos materiais (bens económicos) e simbólicos (‘status’), através da exclusão deliberada de outros grupos sociais. No entanto, como refere Murphy (1986), estas práticas não são exclusivamente operacionalizadas pelas classes dominantes contra as classes dominadas. Em determinadas circunstâncias, certos grupos subordinados tendem a exercer estas mesmas práticas contra grupos simbólica ou economicamente mais vulneráveis (Murphy 1986; Yelvington 1995).

Por outro lado, as restantes funções operacionais dos casinos em Portugal argumentam contra o relativo privilégio dos pagadores de banca, procurando legitimar o acesso a uma maior porção das gratificações. Esta “luta simbólica” (Bourdieu, 2010; 2018), baseada nas noções de valor das respetivas profissões, é uma luta pelo privilégio e não contra o privilégio. A distribuição diferencial das gratificações permite, portanto, a segmentação das equipas de trabalho nos casinos e impossibilita a construção de um movimento sindical unitário que permita representar, em igual medida, os interesses de todos os profissionais dos casinos. Os interesses de classe dos pagadores de banca divergem significativamente daqueles que são percebidos pelas restantes funções operacionais dos casinos. Neste sentido, os pagadores de banca, pela sua posição de privilégio relativo, materializam uma “localização contraditória de classe”, isto é, possuem um “carácter múltiplo de classe”, estão situados em mais do que uma classe em simultâneo, possuindo interesses característicos de duas classes distintas (Wright 2013, p. 58). Se, por um lado, são trabalhadores de base, enquadrados na relação assimétrica e tipicamente capitalista entre capital e trabalho (Marx 1990), por outro estão inseridos em determinadas “relações de apropriação e domínio” (Wright 2013, p. 65) (tanto simbólico, quanto material) que reconfiguram as suas representações, mundividências, interesses e relações laborais. Não se trata, portanto, da mera contradição entre “lugar de classe”, isto é, relações estruturais de produção, e “posição de classe”, ou seja, relações conjunturais e ideológico-políticas (Poulantzas 1975). É o próprio lugar que é contraditório. Se, por um lado, os pagadores de banca pertencem a uma classe de explorados, no âmbito das relações de propriedade assinaladas pela teoria marxista (Marx 1990), por outro, caracterizam-se como exploradores (Estanque 2009) em relação a outras categorias ocupacionais, dadas as práticas de “oclusão social” assinaladas por Weber (1978) e representadas nos casinos pela apropriação da maior parte das gratificações. Esta última forma de exploração não é, como tal, uma exploração tipicamente capi-

<sup>3</sup> Este artigo é resultado de uma pesquisa etnográfica ainda em curso, financiada pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) com a referência da bolsa SFRH/BD/128987/2017. Esta investigação está também enquadrada no programa de doutoramento em Antropologia do Instituto de Ciências Sociais/Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

<sup>4</sup> José Reis (2018) demonstra, mais recentemente, como Portugal permanece uma sociedade “semiperiférica” mesmo depois da integração Europeia.

talista mas, mais essencialmente, uma “exploração pelo status” (Roemer 1982a, 1982b; Costa 1987). Ou seja, é uma forma de exploração que decorre na “ausência de propriedade privada dos meios de produção” (Roemer 1982b, p. 254) e na “ausência de apropriação de mais-valia no ponto da produção” (Roemer 1982a, p. 40) e assenta, fundamentalmente, na desigual e arbitrária repartição dos recursos (Parkin 1979). É uma forma de “desigualdade decorrente da ocupação de determinados cargos e posições” (Costa 1987, p. 651), uma forma de exploração baseada em credenciais ou qualificações (Estanque 2009) e que se adequa ao conceito de “oclução social” referido anteriormente. A exploração capitalista, tal como definida pela teoria marxista, é apenas uma forma de exploração (Costa 1987; Roemer 1982a). Como refere Parkin (1979), o fenómeno da exploração deve abranger práticas de apropriação de vantagens especiais pelo exercício de estratégias de exclusão e oclusão legalmente sancionadas e garantidas pelo Estado (Costa 1987). Desta forma, a exploração ocorre tanto dentro das classes subordinadas quanto contra elas, desde que se observe a realização de práticas de “oclução social” que visam monopolizar determinados recursos, posições e bens materiais e que permitam ganhar vantagem social e económica sobre um grupo de “inferiores” (Parkin 1979). Não é a localização inicial da ação coletiva que determina se essa ação é exploradora, mas a localização dos agentes contra os quais essa ação é dirigida (Parkin 1979). O testemunho de José, antigo pagador de banca que desempenhou a função durante 12 anos, expressa esta contraditoriedade inerente à ocupação profissional de pagador de banca: “[pertenço] à classe baixa, mas a olhar para cima”. As gratificações produzem, desta forma, uma espécie de “efeito de classe média” (Estanque 2005, p. 127), ou seja, “um efeito de atracção que exprime o facto de a identificação subjectiva com a classe média tender a ampliar-se para lá dos limites (objectivos) dessa camada”.

Como refere Burawoy (1979; 1985), partir do princípio de que os interesses de classe entre capital e trabalho são, naturalmente, antagonistas, obscurece a forma como esses interesses são organizados no contexto produtivo. Nos casinos, o interesse pelo salário é periférico em relação ao interesse pelas gratificações. E os sentimentos de antagonismo, típicos da luta pela retribuição salarial, presentes na grande generalidade da classe trabalhadora, não encontra ressonância junto destes profissionais. As gratificações – representando, nas palavras de Erik Olin Wright (1983, p. 89-90), um “interesse imediato de classe”, isto é, um interesse que toma “o modo de produção como um dado”, não pondo em causa esse mesmo modo de produção – favorecem uma luta interna pelo privilégio entre as diferentes equipas de trabalho, mais do que um movimento sindical unitário capaz de antagonizar classes dominantes e classes dominadas. O “poder estrutural” (Wolf 1999) permitido à empresa e ao Estado pela mera existência das gratificações, poder que não apenas opera em determinados contextos e lugares, mas que orquestra esses mesmos contextos e lugares, segmenta a classe trabalhadora nos casinos. Até porque

o termo de classe, no contexto específico e histórico dos casinos (e, igualmente, de um ponto de vista émico), tem um pendor muito mais corporativo dizendo respeito, em concreto, à classe profissional e não a um conceito abstrato potencialmente abrangente de toda a classe trabalhadora (Mónica 1986)<sup>5</sup>.

A luta simbólica entre as diversas categorias profissionais nos casinos depende, apesar de tudo, da legitimidade que o Estado, a empresa e os sindicatos emprestam aos seus respetivos argumentos. Dado que as equipas de trabalho que se envolvem nesta “luta simbólica” são categorias profissionais subordinadas na estrutura hierárquica da empresa, o seu “poder simbólico” de definição e legitimação (Bourdieu 2018) está sempre limitado ao reconhecimento de entidades exteriores que assegurem, pelo seu “poder estrutural”, a legitimidade das suas argumentações.

Este artigo é resultado de uma pesquisa etnográfica ainda em curso. Os dados recolhidos e apresentados neste artigo derivam de três principais fontes de pesquisa: em primeiro lugar, durante quatro meses (entre junho e setembro de 2017) realizei observação participante, exercendo a função de auxiliar de banca num casino em Portugal<sup>6</sup>; posteriormente, entre fevereiro e outubro de 2018, realizei 46 entrevistas semi-estruturadas a 40 profissionais de dois casinos pertencentes à mesma concessionária e à mesma zona de jogo<sup>7</sup>; por fim, entre outubro de 2018 e março de 2019, frequentei o curso de pagador de banca de casino.

## 2. A segmentação das gratificações

As gratificações, como já mencionado, representaram sempre a componente remuneratória mais relevante dos pagadores de banca dos casinos em Portugal. A desproporcionalidade entre o salário e as gratificações era, no entanto, muito mais significativa do que na atualidade. Segundo os relatos de vários trabalhadores já reformados, o salário, antes do 25 de abril de 1974, rondava os 2 000 Escudos por mês. As

<sup>5</sup> Embora este artigo não proponha uma análise exaustiva do conceito de ‘classe social’, importa referir, tal como sugerem as referências bibliográficas, que sigo aqui uma abordagem simultaneamente marxista e weberiana. Tal posicionamento sugere que a análise não se concentra, meramente, no processo de trabalho, onde se materializa a exploração laboral das classes dominantes sobre as classes dominadas, mas foca-se igualmente na assimétrica repartição dos recursos (Silva 2009). Sintetizando o que neste artigo se entende por classe social, refiro o excelente contributo de Manuel Carlos Silva (2009, p. 76) sobre a temática: “as classes sociais seriam conjuntos de agentes que, ocupando posições e interesses objectivos semelhantes, incorporando hábitos e estilos de vida e estando dependentes de condições político-organizacionais e simbólico-culturais semelhantes, apresentam provavelmente atitudes e práticas semelhantes. Porém, tal não ocorre de modo directo e mecânico, na medida em que a classe em acção não resulta automaticamente da posição objectiva de classe.”

<sup>6</sup> Os casinos e os interlocutores mencionados neste artigo estão protegidos pelo anonimato. Todos os nomes presentes neste texto são fictícios.

<sup>7</sup> As entrevistas foram realizadas a trabalhadores de várias categorias profissionais.

gratificações, por outro lado, atingiam facilmente os 18 000 Escudos ou 20 000 Escudos mensais. Era também comum a aplicação do princípio da “garantia salarial”, ou seja, os trabalhadores abrangidos por este preceito apenas eram alvo de retribuição salarial quando as gratificações não atingissem determinado valor. Segundo alguns profissionais entrevistados, os casinos costumavam garantir uma remuneração de 9 000 Escudos mensais, mas raramente havia necessidade de intervenção da entidade patronal, dado que as gratificações superavam sempre esse valor. Como as gratificações não estavam sujeitas a tributação fiscal, os trabalhadores, descontando apenas sobre os seus baixos salários, encontravam, na reforma, vencimentos muito inferiores aos que estavam acostumados. Para evitar a desvalorização social e económica e uma redução significativa da sua retribuição mensal e do seu nível de vida, os profissionais deste sector costumavam trabalhar até se encontrarem em situação de completa incapacidade física ou mental. Por esse motivo, em 1960, o Sindicato Nacional dos Empregados de Banca de Casino (SNEBC) propôs a criação de um fundo<sup>8</sup> baseado nos descontos sobre as gratificações dos trabalhadores, com o objetivo de complementar a reforma dos seus associados (Decreto-lei n.º 43044, de 2 de julho de 1960)<sup>9</sup>. A criação deste fundo obrigou à legislação e à formalização da contabilização e distribuição das gratificações. Se, até à data da constituição do fundo, as gratificações do sector do jogo eram apenas distribuídas entre os profissionais de banca, a partir deste momento outras categorias profissionais foram integradas neste sistema de distribuição diferencial das gratificações, nomeadamente, os caixas e os contínuos. Ao Serviço de Regulação e Inspecção de Jogos (SRIJ)<sup>10</sup>, organismo tutelado pelo Estado, caberia a fiscalização dos procedimentos formais a realizar pela Comissão de Distribuição das Gratificações (CDG)<sup>11</sup>.

Em 1989, através do Despacho Normativo n.º 24 e, em 1990, com a Portaria n.º 1159, de 27 de novembro, estabelecem-se as regras e os patamares hierárquicos ainda prevaletentes na distribuição das gratificações. São estes diplomas legais que vão formalizar a segmentação atual na distribuição das gratificações nos casinos em Portugal. Como podemos constatar, o Estado teve sempre um papel decisivo na definição e institucionalização das regras, procedimentos e escalões a observar aquando da distribuição das gratificações.

8 Inicialmente, este fundo designava-se por Fundo de Assistência dos Pagadores e Fiscais de Banca dos Casinos (FAPFBC) e, a partir de 9 de abril de 1974, estipulou-se que seria denominado por Fundo de Assistência dos Empregados de Banca dos Casinos (FAEBC). Apenas em 1985 veio a assumir a denominação atual: Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais de Banca dos Casinos (FESSPBC) (Decreto-lei n.º 43044, de 2 de julho de 1960).

9 Os profissionais do sector do jogo descontam, para este fundo, 12% das suas gratificações.

10 Anteriormente, Inspecção-Geral de Jogos (IGJ).

11 A CDG é um órgão gerido pelos trabalhadores. Foi criada no início da década de 1980 para formalizar a transferência da gestão e distribuição das gratificações para os trabalhadores. Até esta data, era a empresa que geria a distribuição das gorjetas.

Empresa e sindicatos são relegados para o papel de partes interessadas, sujeitos à decisão final do Estado e dos juristas que, em seu nome, são consultados. Legalmente, é questionável se a empresa deveria constituir uma parte interessada neste processo. Para além de armazenar as gratificações nas suas instalações, a empresa não interfere e não pode interferir na distribuição das gorjetas. Estas são propriedade exclusiva dos trabalhadores que as auferem.

Apesar deste impedimento, a empresa utiliza as gratificações para gerir a sua força de trabalho. Principalmente, ao utilizar o argumento das gratificações para se abster de aumentar os salários dos seus empregados. Esta posição é amplamente admitida pelo Diretor de Recursos Humanos (DRH) dos dois casinos analisados, tal como se poderá observar pela transcrição de um trecho da entrevista com ele realizada:

“Isto [as gratificações] distorce muito as coisas, porque nós, por um lado, dizemos «ok, ao pagador pagamos 900 Euros ou 1000 Euros de remuneração» e você diz «acha que os pagadores são bem pagos pela empresa?», eu digo «'epá' pois, um pagador, sendo uma profissão qualificada num setor em que o 'core business' é o jogo, talvez justificasse estar noutra nível remuneratório e, portanto, talvez justificasse que eu o pusesse, sei lá, a ganhar 1500 Euros. Tudo bem, mas espera aí, então eles não ganham as gratificações? Ah pois ganham, então e as gratificações?». O problema é que as gratificações dão um outro tanto [rendimento] e, se calhar, até com um peso fiscal menor, portanto o líquido que resulta dos 1000 Euros do salário é inferior ao líquido que resulta dos 1000 Euros das gratificações [...]. [Se não existissem gratificações] a empresa teria que subir os salários. A empresa não subiu salários durante cinco anos consecutivos, porque passou por uma fase muito complicada. Naquela fase em que passou pelos despedimentos colectivos, reduções substanciais, etc. Em condições normais, historicamente, faz atualizações anuais dos salários. Cada vez mais contidas [...]. A questão das gratificações, o que eu digo é o seguinte: se não houvesse gratificações, teríamos que fazer uma revisão das grelhas salariais [...]. Teríamos que ver, teríamos que fazer uma nova análise [...]. Esta questão nas máquinas não tem tanta relevância, porque o peso das gratificações é muito mais baixo [...]. Um profissional de jogo, no sector de jogos tradicionais, em termos de nível de rendimentos, consegue auferir x, temos condições para pensar que sem gratificações aqueles profissionais vão baixar, se calhar, para metade o seu nível de rendimentos? [...] Se calhar alguma coisa teria que ser feita, se calhar teria que se negociar alguma coisa.”

Os trabalhadores ressentem, naturalmente, a utilização das gratificações como justificação para manter os salários baixos. Helena, pagadora de banca há cerca de 13 anos, defende-se deste argumento:

“É um custo que eles não têm. Somos nós que fazemos a gratificação. A empresa, com os pagadores de banca, tem dos ordenados mais baixos das categorias todas, mas dizem que não, dizem que são bem pagos, mas não é pela

empresa, é pela bondade dos jogadores. É esse o argumento que eles não encaixam.”

Tiago, pagador de banca já reformado, relatou, em contexto de entrevista, uma conversa com um dos Diretores de Jogo do casino onde exerceu a sua atividade durante cerca de 35 anos:

“Ele dizia-me assim «diz-me lá: o que é que os teus colegas querem? Eles levam 1000 Euros para casa mais 1000 Euros de gratificações. Quem me dera ser pagador!». E eu disse-lhe assim: «olhe, eu não sei se é bom ou se é mau, mas troco já consigo sem ver, vai para o meu lugar e eu vou para o seu».”

A gratificação, ao libertar a empresa de potenciais custos operacionais, terceirizando parte dos rendimentos destes trabalhadores para os parceiros<sup>12</sup>, responsabiliza os trabalhadores pelos seus próprios rendimentos. Se, por um lado, a existência das gratificações, qual “mecanismo informal compensatório” (Santos 1985), contribui para a sobreexploração laboral, dado que permitem à empresa pagar salários mais baixos, por outro apazigua os conflitos laborais entre capital e trabalho, dado que torna a luta pelo salário desnecessária e a pressão associativa e sindical sobre o mesmo quase inexistente (Santos 1985). Neste sentido, as gratificações favorecem a “descoincidência” entre o nível de reprodução social, isto é, os modelos e padrões de consumo prevaletentes, e as relações de produção capitalistas, baseadas no “achatamento” dos salários (Santos 1985).

As gratificações favorecem, portanto, a segmentação das equipas de trabalho e permitem à empresa controlar e organizar o processo de trabalho. Servem, portanto, para construir um determinado ambiente de trabalho, configurar determinadas relações laborais e produzir um determinado tipo de trabalhador. Enquanto os pagadores encaram esta segmentação com alguma naturalidade e legitimidade, os contínuos, caixas, pessoal vinculado ao setor das máquinas automáticas (‘slot machines’) e colaboradores subcontratados sentem-se injustiçados pela institucionalização destas escalas de privilégio internas. Estas escalas de privilégio sugerem um fenómeno do tipo matrioscas, onde dentro de uma segmentação geral vão surgindo segmentações de menor dimensão. A estas diferentes escalas de privilégio (ou matrioscas) estão associados determinados valores sociais. São estes valores sociais, associados a cada grupo profissional, que legitimam a distribuição diferencial das gratificações e as consequentes práticas de “oclusão social” realizadas contra outras ocupações profissionais no interior dos casinos. Interligado a este valor social está, portanto, um valor monetário. As contestações dos grupos subordinados nesta escala de privilégio têm por base a refutação da noção de valor atribuída a cada grupo ocupacional. Se-

gundo David Graeber (2001), o valor é a importância das nossas ações quando integradas numa totalidade social. Esse valor é, portanto, hierarquizado num determinado contexto espaço-temporal consoante a importância simbólica e material das nossas ações para o sistema social alargado (Graeber 2001). Ou seja, o valor, materializado em objetos ou ações é sempre incorporado numa totalidade social, em contraste com outros objetos ou ações. Não podemos, como tal, negligenciar as relações de poder envolvidas na formação e construção do valor. Essas relações de poder implicam a construção e legitimação daquilo que tem valor num determinado contexto. É através desta construção do valor, impulsionada e validada pela empresa, pelos sindicatos e pelo Estado, que os vários grupos profissionais dos casinos, por um lado, legitimam a sua posição de privilégio e, por outro, contestam a sua posição de subordinação. Como refere Pierre Bourdieu (2018, p. 8),

“As diferentes classes e frações de classe estão envolvidas numa luta propriamente simbólica para imporem a definição do mundo social mais conforme com os seus interesses [...]. O que está em jogo é o monopólio da violência simbólica legítima, quer dizer, o poder de impor e inculcar instrumentos de conhecimento e expressão arbitrários da realidade social.”

A análise desta “luta simbólica” pelas noções de valor legítimas não deve ser dissociada da análise das condições sociais de produção dessas mesmas noções de valor (Bourdieu 2018). O “poder simbólico” é, precisamente, um “poder subordinado”, é uma “forma transformada, quer dizer, irreconhecível, de outras formas de poder” (Bourdieu 2018, p. XXXVII). Ou seja, o “capital simbólico” é a tradução legitimada, eufemizada e naturalizada de qualquer das outras formas de capital (económico, social e cultural) (Bourdieu 2018). O “poder simbólico”, que produz esquemas e categorias de perceção e de interpretação do mundo social, através da imposição dos princípios legitimados da visão e divisão do mundo social, é ele próprio produto da incorporação de estruturas sociais objetivas desiguais (Bourdieu 2018). Como tal, a posição de subordinação ocupada pelos indivíduos ou grupos de indivíduos no campo de produção simbólico é reflexo da sua posição de subordinação na estrutura social objetiva (Bourdieu 2018). Daí que os trabalhadores operacionais dos casinos (pagadores, contínuos, caixas, etc.) dependam, em grande medida, da validação, por parte da empresa, do Estado e dos sindicatos, das suas pretensões a um estatuto simbólico que lhes garanta o acesso a determinados recursos (gratificações). Cada uma dessas ocupações profissionais subordinadas defende ou contesta esse estatuto e as noções de valor a ele associadas, procurando o reconhecimento nessas mesmas instituições de validação (Estado, empresa e sindicatos). Destituídos de outras formas de capital (económico, social e cultural), estes trabalhadores estão condenados a depender, em grande medida, do capital simbólico que os grupos dominantes estejam dispostos a conceder aos seus argumentos. O capital simbólico dos pagadores

<sup>12</sup> Parceiros é a designação que ainda hoje é utilizada pelos trabalhadores dos casinos portugueses para se referirem aos clientes.

de banca é, como tal, emprestado. Cada grupo ou sub-grupo entra nesta luta simbólica pelo privilégio com diferentes possibilidades de concretização dos seus objetivos e reivindicações, dadas as posições ocupadas na estrutura hierárquica da organização, a sua preponderância para o negócio do casino, o seu peso/custo para a empresa, etc. Os indivíduos mais desprovidos de capital económico, cultural e social são os mesmos que mais dificuldades encontram no campo de produção simbólica (isto é, no campo de produção do valor). Além disso, a homologia entre as estruturas sociais objetivas e os esquemas de perceção e interpretação do mundo social produz o efeito de naturalização das relações de poder assimétricas e das posições sociais correlativas ocupadas por indivíduos ou grupos de indivíduos numa mesma hierarquia social (Bourdieu 2018). Ela “converte propriedades sociais em propriedades naturais” (Bourdieu 2018, p. 11). O poder simbólico nos casinos, ou seja, o poder de impor a objetividade dos sistemas de classificação arbitrários – baseados na retórica da importância e centralidade da ocupação profissional dos pagadores de banca<sup>13</sup> –, que orienta a distribuição diferencial das gratificações, é uma forma eufemizada, porque naturalizada e legitimada, da dominação social direta.

“As classificações mais naturais apoiam-se em características que nada têm de natural e que são, em grande parte, produto de uma imposição arbitrária, quer dizer, de um estado anterior da relação de forças no campo das lutas pela definição legítima. [...] A realidade é o lugar de uma luta permanente para definir a realidade” (Bourdieu 2018, pp. 115-119).

O Estado, a empresa e os sindicatos, por sua vez, competem entre si – ao reforçar esta legitimidade conferindo-lhe expressão legal e política – para garantir a cooptação do grupo profissional mais preponderante (em termos numéricos e produtivos) para a atividade e negócio dos casinos (os pagadores de banca). No entanto, estes argumentos não devem ser apreendidos com referência à vontade ou a atitudes intencionais dos agentes sociais, mas segundo a relação de forças que surge no “campo social” onde a “herança se apropria do herdeiro”, ou melhor, onde a “história reificada” se transforma em “história incorporada” (Bourdieu 2018, p. 82). Ou seja, os condicionalismos inscritos na condição, por exemplo, de “herdeiro” e a ação pedagógica dos seus predecessores dispensam que as atitudes do “herdeiro” em relação à “herança” sejam deliberadas ou conscientes (Bourdieu 2018).

“Os privilegiados, presos nas redes que lançavam uns aos outros, mantinham-se, por assim dizer, uns aos outros nas posições respectivas, mesmo que só a contra-vontade suportassem o sistema. A pressão que os inferiores ou

os menos privilegiados exerciam sobre eles forçava-os a defenderem os seus privilégios [...]. Uma atitude gerava a outra, pelos efeitos da acção e da reacção” (Bourdieu 2018, p. 83).

A construção de privilégio no interior dos casinos em Portugal deve, portanto, ser analisada através das relações de força e de antagonismo existentes nesse determinado campo social e não em atitudes intencionais dos agentes sociais. Os grupos mais desfavorecidos na estrutura hierárquica dos casinos, em razão da sua incapacidade estrutural em acumular outros tipos de capital (económico, social e cultural), envolvem-se nesta luta, simultaneamente, simbólica e material. Ou seja, numa luta permanente pela valorização profissional e económica. Tal não significa que os profissionais do casino sejam iludidos por uma ideologia que os impede de alcançar a realidade da sua condição operária comum e que os condena a viver numa ambiguidade permanente. Significa apenas que a realidade é ela própria ambígua (Monteiro 2014). Se, por um lado, são trabalhadores de base, por outro, são alvos permanentes de investimentos simbólicos e materiais por parte das instituições de validação que concorrem pela sua lealdade e filiação.

## 2.1 Trabalhadores “centrais” e “periféricos”

A segmentação interna entre os trabalhadores vinculados ao casino, ou “trabalhadores centrais”, e os “colaboradores” subcontratados, ou “trabalhadores periféricos” (Doeringer e Piore 1971; Friedman 1977), precede todas as outras formas de segmentação das gratificações. Por outro lado, esta segmentação está de tal forma legitimada e naturalizada que raramente é considerada nos discursos destes profissionais. Desde 2010, ano em que foi realizado o primeiro despedimento coletivo nos dois casinos analisados, o peso dos trabalhadores subcontratados tem vindo a crescer de forma exponencial. A partir desta data, todos os departamentos periféricos em relação ao ‘core business’ da organização, o setor do jogo, passaram a ser subconcessionados a empresas externas. Assim, os profissionais dos departamentos da restauração, bares, segurança, espetáculos, limpezas, tradução, entre outros, passaram a ter vínculos precários, baixos salários e condições de trabalho desfavoráveis. Vinculados ao casino permanecem os trabalhadores do setor do jogo. Estes funcionários (pagadores e fiscais de banca, chefes operacionais, contínuos, caixas, operadores de CCTV<sup>14</sup>, pessoal das máquinas automáticas, etc.) gozam de maiores benefícios contratuais e salariais. Possuem contratos estáveis, mecanismos de progressão de carreira, representação sindical, melhores salários, entre outros benefícios consagrados no AE. Ao mesmo tempo, as disposições legais em vigor reconhecem a possibilidade destes profissionais complementarem os

<sup>13</sup> Esta categoria profissional representa, sensivelmente, uma força de trabalho de cerca de 100 profissionais em cada um dos casinos analisados.

<sup>14</sup> ‘Closed-circuit television’.

seus rendimentos através da percepção de gratificações. Os colaboradores terceirizados possuem condições de trabalho bastante mais precárias. As trabalhadoras do bar<sup>15</sup>, por exemplo, têm contratos semestrais eventualmente renováveis até um máximo de três contratos. Trabalham seis dias por semana, possuindo apenas uma folga. Durante todo o seu dia (ou noite) de trabalho têm direito apenas a 15 minutos de pausa para jantar. As horas extra não são pagas, mas acumuladas num banco de horas. Não possuem órgãos representativos de classe que disponham de força negocial. A retribuição salarial é, além disto, consideravelmente inferior aos restantes profissionais do casino. Os seus salários base rondam os 557 Euros mensais<sup>16</sup>, aos quais acrescem as gratificações. Estas gratificações não são, no entanto, partilhadas com as gorjetas derivadas do setor do jogo e não alcançam os seus valores<sup>17</sup>.

Os profissionais do departamento de vigilância e segurança possuem condições de trabalho semelhantes. Estão igualmente sujeitos a contratos precários, turnos variáveis e baixos salários. No entanto, não têm qualquer direito à percepção de gratificações. Estes profissionais estão, além disso, terminantemente proibidos de mexer em fichas ou dinheiro durante a sua jornada de trabalho. Esta situação é, naturalmente, motivo de enorme ressentimento e contestação por parte destes trabalhadores. Inclusivamente, um dos seguranças já foi obrigado, pelos chefes operacionais do casino, a colocar uma gorjeta concedida a si, na caixa de gratificações do pessoal do jogo. Quando questionado sobre a (in)justiça desta situação, ele respondeu-me: “a partir de agora, quando me quiserem dar uma gratificação vou dizer-lhes para me darem lá fora”.

Raramente formulada, esta primeira segmentação está tão naturalizada e legitimada que estes trabalhadores são vistos, de facto, como colaboradores ou como prestadores de serviços. Nunca como partes integrantes do universo laboral dos casinos.

## 2.2 Máquinas automáticas e jogos tradicionais

Os trabalhadores vinculados aos casinos estão, normalmente, divididos entre o setor das máquinas automáticas e o setor dos jogos tradicionais. O primeiro refere-se aos profissionais das salas onde são colocadas as ‘slot machines’ e é constituído por técnicos de manutenção, contínuos, porteiros, fiscais e chefes de sala. O segundo diz respeito às salas de jogos de banca, onde é necessária a presença e intermediação de um pagador. Esta segunda segmentação é bem mais reconhecida pelas diversas categorias profissionais e, inclusivamente, pela empresa. Por essa razão, é alvo de maior contestação. Os trabalhadores do departamento das máquinas automáticas fazem as suas próprias gra-

tificações, ou seja, não as partilham com as gratificações obtidas na sala de jogos tradicionais. Dado que o processo de trabalho na sala de jogos tradicionais implica uma maior interação entre trabalhador e cliente, as gorjetas dos profissionais deste setor superam, largamente, as gratificações angariadas na sala das máquinas automáticas. Neste departamento, o valor das gorjetas ronda os 100-200 Euros mensais. Simultaneamente, o setor das máquinas automáticas é responsável pela maior parte do volume global de receitas obtidas pelos casinos em Portugal<sup>18</sup>. Esta contradição serve como arma utilizada pelos trabalhadores para a contestação da distribuição das gratificações. Por essa razão, os seus salários são ligeiramente superiores aos dos pagadores de banca. Enquanto um pagador de banca auferir 917 Euros de salário base, um fiscal da sala das máquinas recebe 1235,50 Euros mensais. No entanto, os rendimentos globais destas duas categorias profissionais diferem consideravelmente devido ao peso das gratificações da sala de jogos tradicionais.

Porém, nem sempre foi assim. Quando as primeiras ‘slot machines’ foram introduzidas nos casinos em Portugal, os prémios eram atribuídos em dinheiro<sup>19</sup>. O contínuo levantava o prémio na caixa e entregava-o em mão ao cliente. O prémio entregue ao cliente já ia trocado de forma a sugerir a gratificação. Por exemplo, se um cliente ganhasse um prémio de 100 Euros, o troco era entregue da seguinte forma: uma nota de 50 Euros, duas de 20 Euros e uma de 10 Euros (ou duas de 5 Euros)<sup>20</sup>. Mais recentemente (no início do novo milénio), a empresa decidiu substituir esta forma de entrega do prémio pelo, mais impessoal, ‘ticket’. Atualmente, o prémio sai diretamente da máquina na forma de um ‘ticket’ e é levantado na caixa pelo cliente. Já existem, inclusivamente, máquinas automáticas que permitem ao cliente levantar o prémio diretamente, dispensando-o de qualquer contacto com os funcionários do casino. Esta pequena transformação reduziu acentuadamente as gratificações do pessoal das máquinas. Se, atualmente, as gratificações deste setor rondam os 100 Euros -200 Euros mensais, antes da implementação deste sistema, as gorjetas poderiam atingir valores na ordem dos 400 Euros-500 Euros por mês.

Esta segmentação interna é, de facto, motivo de enormes conflitos laborais. Ivo, pagador de banca com mais de 10 anos de experiência profissional, confessa que estaria disponível para dividir as suas gratifica-

<sup>18</sup> Em 2015 e 2016, nos dois casinos analisados, as receitas operacionais provenientes do setor das máquinas automáticas perfizeram respetivamente 110.265.860 Euros e 111.292.889 Euros. Por sua vez, as receitas operacionais derivadas do setor dos jogos tradicionais representaram, para os mesmos anos, 30.303.017 Euros e 28.745.502 Euros.

<sup>19</sup> Na década de 1970 já existiam ‘slot machines’ no casinos portugueses, mas representavam ainda um valor insignificante para as receitas globais das empresas concessionárias. O crescimento exponencial do setor das máquinas automáticas ocorre a partir da década de 1990.

<sup>20</sup> Este sistema é, aliás, idêntico ao que os pagadores de banca utilizam com o objectivo de obter mais gratificações na sala de jogos tradicionais.

<sup>15</sup> Ou ‘barmaids’, categoria profissional composta, exclusivamente, por mulheres.

<sup>16</sup> O valor do salário mínimo em 2017.

<sup>17</sup> Segundo algumas trabalhadoras, o valor das suas gratificações ronda os 100-200 Euros por mês.

ções com outros colegas, mas não com o setor das máquinas, dado que as suas funções são muito mais simples. Guilherme, pagador de banca com cerca de 14 anos de experiência profissional, explica, desta forma, a divisão entre máquinas e jogos tradicionais:

“Já vem assim do passado. A principal divisão é entre as máquinas e o bancado, essa é a principal divisão. A principal responsável para que isto esteja assim é a empresa, porque ela tem interesse nisso. Porque eles pagam um ordenado base às máquinas 30% ou 40% superior ao meu, justificando que eu recebo gratificações e que não têm que me dar um ordenado superior, embora as minhas funções sejam mais exigentes que as das máquinas [...]. Há movimentos do setor das máquinas para que as gratificações sejam divididas por todos e nessa altura há a reação dos gratificados do bancado a dizer que não pode ser, porque sabemos que vamos estar a dividir com mais gente e sabemos que vamos perder 30% ou 40% do nosso gratificado, que deveria, mas não vai ser, compensado pela empresa.”

Helena também se manifesta contra a partilha das gratificações, argumentando que os colegas das máquinas fazem um trabalho menos exigente:

“Nós não dividimos nada com as máquinas e não queremos dividir nada com as máquinas. Eles andam a circular pela sala e se o cliente estiver chateado dá um pontapé na máquina, não atira fichas, nem fica chateado com eles, é com a máquina. Nós aturamos tudo. Não concordo em dividir com ninguém, quem ganha a gratificação é quem faz a gratificação. Não devia ser dividido por ninguém. [...] É esse tipo de coisas que os colegas das máquinas não entendem, não é justo. Somos nós que temos o trabalho, somos nós que estamos naquelas condições, nós estamos a levar com sete pessoas na banca a fumar. É ridículo. Sou eu que estou a dar cabo das minhas costas a pagar, ao fazer movimentos repetitivos.”

A posição dos operadores de CCTV é idêntica à dos profissionais do setor das máquinas, mas a sua exclusão é ainda mais evidente. Legalmente, estes trabalhadores não estão integrados no setor do jogo, logo não possuem legitimidade jurídica para reivindicar a percepção de parte das gratificações. Isaiás, operador de CCTV há cerca de 12 anos, defende, no entanto, que também contribui para a gratificação, nomeadamente, em situações de correção de pagamentos<sup>21</sup>. Chegou a existir uma proposta de projeto-lei com o objetivo de integrar esta categoria profissional no departamento de jogo e no esquema de distribuição das gratificações. O projeto-lei estabelecia que os operadores de CCTV teriam direito a 1/3 do montante global das gratificações da sala de jogos tradicionais e 1/3 do total das gorjetas do setor das máquinas. No entanto, este projeto-lei encontrou forte resistência por parte dos pa-

gadores de banca que lançaram, inclusivamente, uma petição contra a intenção dos seus colegas<sup>22</sup>.

Como podemos observar, as noções de justiça ou injustiça sobre a partilha das gratificações são fortemente informadas pelas noções de valor associadas a cada profissão. A função de pagador de banca, porque mais central e “exigente”, possui um valor superior à função de fiscal das máquinas ou à de operador de CCTV. No entanto, são poucos os pagadores que estão dispostos a reconhecer que o setor das máquinas é responsável pela maior proporção das receitas globais dos casinos e que, como tal, a importância deste setor para o volume global de negócios da empresa não se encontra refletida nos seus rendimentos. A noção de injustiça dos pagadores de banca levou a melhor sobre a noção de injustiça do pessoal das máquinas. Esta segunda segmentação, que é também uma segunda forma de oclusão social, revela como ela se operacionaliza através de conceções sobre o valor de diferentes ações no quadro de uma totalidade social. Mas se as duas conceções de valor competem pela legitimidade no campo laboral e organizacional dos casinos, apenas a função de pagador de banca vê os seus argumentos validados pela empresa, pelos sindicatos e pelo Estado.

Fernando, dirigente sindical no setor da hotelaria, reconhecendo a existência destes conflitos laborais nos casinos, recusa a distribuição igualitária das gratificações, afirmando: “se o setor das máquinas pretende melhorar as suas condições, então que lute por melhores salários”. Posteriormente, conclui: “a gratificação é de quem a faz”.

### 2.3 Grupo 1 e grupo 2

A terceira forma de segmentação interna corresponde a mais uma escala de privilégio assente em conceções de valor discordantes. Esta segmentação diz respeito à divisão dos operacionais da sala de jogos tradicionais em dois grupos. O **grupo 2** é constituído por contínuos, caixas e respetivos chefes. Os profissionais destes departamentos auferem um terço do valor total das gratificações<sup>23</sup>. O **grupo 1**, composto por pagadores de banca, fiscais de banca e chefes operacionais, auferem a proporção máxima do valor global das gratificações.

Como podemos observar, as várias ocupações profissionais do casino estão organizadas numa escala de privilégio interna reconhecida pelas diferentes instituições de validação. O Estado promulga os documentos legais que estabelecem as condições, os procedimentos e os escalões a observar aquando da distribuição das gratificações. Os sindicatos, por outro lado, procuram garantir a filiação e a mobilização da categoria profissional mais numerosa e relevante nos casinos, os pagadores de banca. A empresa, por sua vez, pretende produzir

<sup>21</sup> Quando o pagador de banca se equivoca num determinado pagamento, o operador de CCTV tem a possibilidade de corrigir a situação, recorrendo ao visionamento das câmaras ao seu dispor.

<sup>22</sup> As informações relativas ao projeto-lei e à petição foram obtidas no decurso da realização de entrevistas, não tendo sido possível aceder à documentação oficial.

<sup>23</sup> Proporção que corresponde a cerca de 300-400 Euros mensais.

“consenso” (Burawoy 1979), assegurando a cooptação e a colaboração deste grupo ocupacional. A diferenciação e hierarquização dos vários grupos dominados implica a construção de privilégio no seio da subordinação. Na verdade, todos são subordinados mas uns são mais subordinados que outros. É esta a percepção dos trabalhadores pertencentes ao **grupo 2**. Estes consideram-se desprivilegiados em relação a outras profissões de base. Por outro lado, os trabalhadores do **grupo 1** defendem a sua posição, mais uma vez, com base em argumentos relacionados com as dificuldades da função, as competências exigidas para o seu exercício e as condições de trabalho a que estão sujeitos. A empresa legitima a diferenciação na distribuição das gratificações, reconhecendo a validade destes argumentos. Como refere o DRH dos dois casinos analisados:

“Efetivamente, o grupo 1 é o grupo dos profissionais qualificados a quem se exige, a quem se exigiu desde sempre, uma carteira profissional. Portanto, eu para exercer a função de profissional de banca de casino, seja pagador, seja fiscal de banca, seja chefe de banca, seja fiscal chefe ou até chefe adjunto, tenho que ter um curso, tenho que ter um título profissional. A diferença resulta de um grau de qualificação que é superior no caso dos pagadores de banca de casino. Do meu ponto de vista, é uma diferença que faz sentido, quanto muito poder-se-ia discutir os montantes ou os rácios envolvidos, aí tudo bem, mas as diferenças fazem algum sentido.”

A argumentação de Rui, pagador de banca com mais de 10 anos de experiência profissional, assenta nos mesmos pressupostos:

“Eu penso que tem sempre que haver uma diferença, porque 98% da gratificação são os pagadores que a fazem e, para já, não têm os mesmos horários que os contínuos ou os caixas. Estes não passam pelas mesmas situações que os pagadores passam e são os pagadores que cativam o jogador a dar a gratificação [...]. É óbvio que o pagador tem que receber mais do que o caixa ou o contínuo, mas agora se a percentagem está certa, se não está, não sei. Sei que o pagador tem sempre que levar mais [...].”

As categorias profissionais do **grupo 2** contestam estas divisões com base nas suas próprias noções de valor. Os contínuos, por um lado, referem que, sem o seu trabalho, os pagadores não teriam as salas arrumadas e prontas a abrir ao público no início de cada dia de trabalho, não teriam as fichas expostas em cima das bancas e não teriam trocos nem abonos<sup>24</sup>. Os caixas, por outro lado, referem que sem o seu trabalho o casino não poderia sequer abrir as portas, dado que, como

<sup>24</sup> Um troco é uma permuta entre uma determinada quantidade de fichas na banca e as fichas transportadas pelo contínuo. Imaginemos que uma banca precisa de 20 fichas no valor de 5 Euros (ou seja, 100 Euros), o contínuo deve trocar estas fichas por uma ou mais fichas de igual valor (100 Euros). Um abono é quando uma banca, em virtude das ocorrências do jogo, necessita de abastecer o seu ‘stock’ de fichas e, neste caso, não há lugar a troca.

referem alguns trabalhadores deste departamento, a caixa é o “coração da sala de jogo”. É a caixa que garante o abastecimento das bancas, é a caixa que entrega os prémios aos clientes e é a caixa que contabiliza a saída e a entrada das fichas e do dinheiro.

Tal como no caso do setor das máquinas automáticas, as noções de valor e justiça destes profissionais são superadas pelas noções de valor e justiça dos pagadores de banca. Apesar dos argumentos apresentados por estes profissionais, estes não contestam o princípio da distribuição diferencial das gratificações, mas apenas o grau. Admitem a diferença nas proporções recebidas, mas contestam o grau dessa diferença. Concedem, portanto, a sua posição de subordinação e a escala de privilégio que beneficia os pagadores de banca, mas contestam o grau dessa subordinação e desse privilégio. Vemos assim, como a segmentação na distribuição das gratificações está legitimada. Miguel, caixa com mais de 30 anos de experiência laboral, demonstra, no seu relato transcrito em baixo, como estas segmentações não só dividem as equipas de trabalho, como servem também de instrumentos de cooptação.

“Havia aqui um contínuo que, entretanto, foi promovido a pagador. Quando cá estava, fartava-se de dizer mal da divisão dos grupos, que era um injustiça, isto e aquilo. Quando subiu para pagador, nunca mais. Um dia estávamos a falar e eu: ‘épá’ já viste esta injustiça», e ele virou-se para mim: ‘épá’ lá estás tu.”

## 2.4 Letras A, B e C

A última forma de segmentação interna na distribuição das gratificações é operada no interior da própria categoria profissional dos pagadores de banca. Por essa razão, estes profissionais demonstram maior descontentamento em relação a esta forma de segmentação. Os pagadores de banca estão divididos em três letras: **A**, **B** e **C**. Na letra **C** estão incluídos os pagadores de banca que possuem, no máximo, um ano de experiência profissional. Estes profissionais recebem um terço do valor auferido pelos trabalhadores inseridos na letra **A**. A letra **B** é constituída por pagadores de banca com uma experiência profissional entre os dois e os cinco anos. Os trabalhadores abrangidos por este escalão auferem dois terços do valor formalmente outorgado aos profissionais da letra **A**. Por fim, a letra **A** é composta por pagadores de banca com mais de cinco anos de experiência. Para estes profissionais está reservada a proporção máxima do valor total das gratificações (que, como referido anteriormente, ronda os 900 Euros-1200 Euros mensais). A fórmula matemática legalmente instituída (pela Portaria nº 1159, de 27 de novembro de 1990) para apurar os valores a alocar a cada categoria é a seguinte:

$$x = \frac{G}{3A + 2B + 1C + 1D}$$

A letra **G** diz respeito à importância total das gratificações a distribuir; as letras **A**, **B** e **C** representam o número de trabalhadores inseridos em cada uma das categorias profissionais de pagadores de banca mencionadas no parágrafo anterior; a letra **D** diz respeito ao número de profissionais inseridos no grupo 2, tal como descrito no subcapítulo anterior; por fim, a letra  $x$  representa o valor apurado e a distribuir consoante as proporções destinadas a cada letra. Isto é, a letra **A** irá auferir três vezes o valor de  $x$ , a letra **B** duas vezes o valor de  $x$  e assim sucessivamente.

Esta última segmentação baseada, em grande medida, no número de anos de experiência profissional, resulta num conflito geracional interno, refletido na maioria dos discursos dos meus interlocutores. Segundo os pagadores de banca mais velhos, os profissionais com menor experiência não têm a mesma capacidade de angariar gorjetas. Afonso, pagador de banca já reformado, expressa desta forma a sua opinião:

“Quando a gente entra [no casino] não sabe nada. É preciso desenvolver os dedos. A capacidade de um indivíduo com cinco anos de ganhar gratificação não é igual a um indivíduo que entra agora. Não pode ser igual [...]. Concorro [com a divisão], porque não vão dar a uma pessoa nova o mesmo ordenado que dão à que está lá há mais tempo.”

Sem surpresa, os pagadores de banca mais jovens discordam desta segmentação interna. A maioria dos argumentos expressa, sobretudo, a insatisfação com o largo espaço temporal necessário para alcançar o valor máximo das gratificações (cinco anos). Podemos comprovar estes sentimentos nos testemunhos de Guilherme:

“Eu não concordo como o sistema está montado. Compreendo porque as coisas foram feitas assim. Defendia-se que um pagador de primeiro ano não conseguia ganhar a gratificação da mesma forma que um pagador de segundo ou terceiro ano. [...] Mas, hoje em dia, não faz sentido, porque eu para ser gratificado não tenho que ser melhor. Também acontece, mas a grande percentagem das gratificações que recebo tem a ver com o facto de eu entregar um prémio ou não entregar e isso tanto um pagador de primeiro ano ou de dez anos pode, ou não, dependendo se o prémio sai ou não sai.”

e de Helena:

“É bom para quem está lá a trabalhar há cinco anos. Para quem começa não, é péssimo. Nós também passámos por isso, os pagadores mais velhos é que estiveram bem nessa altura, «olhem-me estes tontinhos, tão bom», mas para quem começa é mau [...], mas agora concordamos que deve passar, porque nós também passámos por isso.”

Como podemos constatar através destes argumentos, a injustiça sentida pelos pagadores de banca em relação a esta forma de segmentação assume um carácter geracional. No entanto, alguns entrevistados, tal como Helena no testemunho transcrito acima, referem que tendo eles passado por esta situação, justo será

que os novos recrutados tenham que suportar os mesmos cinco anos. Esta última forma de oclusão social, baseada em considerações geracionais, informa a construção de privilégio dos mais antigos sobre os mais novos. Contestando esta segmentação quando ingressam no casino, defendem a sua posição quando atingem o topo na escala de privilégio dos grupos subordinados.

### 3. Valor e oclusão social

Como já observámos, os argumentos utilizados pela categoria profissional dos pagadores de banca para defender a sua posição na escala de privilégio interna dos casinos, prendem-se com: a sua posição e centralidade no processo de trabalho que os obriga a uma maior interação com os clientes; as condições de trabalho associadas à sua função, nomeadamente, a execução de movimentos repetitivos, o fumo, as deficiências do ar condicionado, o ruído, a ausência de luz natural e o trabalho noturno, ou seja, o desgaste físico e emocional; as dificuldades inerentes à sua ocupação profissional, em concreto: a constante e célere realização de cálculos mentais, a responsabilidade pelo dinheiro dos jogadores, a concentração e atenção que devem dispensar ao curso do jogo, as agressões verbais (e, mais raramente, físicas) a que estão sujeitos e a pressão emocional dos parceiros; e as competências (“skills”) exigidas ao exercício da sua atividade laboral, ou seja, a necessidade de possuir uma carteira profissional concedida após a frequência e aprovação no Curso de pagador de banca de casino.

Este capítulo irá debruçar-se, fundamentalmente, sobre o último ponto. Os outros argumentos têm igual relevância, porém, todos os restantes operacionais das salas de jogo estão sujeitos, em menor ou maior grau, aos mesmos constrangimentos. Além disso, este é o principal argumento que, segundo os pagadores de banca, justifica as diferenças estabelecidas na distribuição das gratificações. Mas, apesar da utilização extensiva desta premissa, os pagadores de banca admitem que a concessão da gratificação nos casinos, ao contrário do que sucede noutros setores de atividade, depende pouco das avaliações subjetivas relacionadas com a prestação de um bom serviço. Tiago explica, desta forma, a lógica da concessão das gratificações nos casinos:

“As gratificações não estão dependentes do número de jogadores, isso é mentira. Não é porque há mais jogadores que há mais gratificações. As gratificações estão dependentes da evolução e da involução do jogo. Depende se o jogador ganha ou se o jogador perde. O bom atendimento não existe. A única coisa é ter uma cara razoavelmente simpática para não estar a jogar com um gajo de trombas. É esse o nosso atendimento [...], as gratificações surgem mais se houver alguém que vá ganhando e perdendo. Porque cada vez que ganha dá uma ficha. Se perder, perder, perder, não dá nada; se ganhar, ganhar, ganhar, a partir de determinado momento vai-se embora. Agora se ganhar e perder de vez em quando vai dando uma ficha, portanto isto é como uma maré.”

Esta circunstância é, amplamente, admitida por outros profissionais. Acácio, pagador de banca com cerca de 30 anos de experiência profissional, confessa: “se o jogador estiver a perder, mesmo com um bom serviço, não gratifica”.

Nesse sentido, as gratificações não dependem da destreza e da competência dos pagadores de banca, mas de fatores extemporâneos à sua função, sobre os quais os profissionais não possuem qualquer controlo. Da mesma forma, os pagadores que sublinham a importância das suas competências e as dificuldades da sua função, são os mesmos que admitem que a sua profissão é, após um breve período de formação e adaptação, “repetitiva”, “monótona” e “mecânica”. Como admitem alguns entrevistados: “é uma profissão que toda a gente pode fazer”. Maria, pagadora de banca com mais de 10 anos de experiência profissional, confessa: “os cálculos que nós realizamos são contas de merceira, aquilo não é bem matemática”.

Durante o meu trabalho de campo, a rapidez com que os pagadores de banca realizavam cálculos mentais e a sua destreza técnica no manuseamento das fichas, impressionaram-me. A anotação transcrita em baixo foi retirada do meu diário de campo.

“Cada vez que me desloco à banca francesa, vejo o pagador de banca a dar ao dado. Como desafio individual, propus-me a somar os números de cada um dos três dados lançados, antes do pagador anunciar “grande” ou “pequeno”, mas ele antecipa-se sempre! Ainda eu estou a fazer as contas de cabeça, já ele anunciou o resultado aos jogadores<sup>25</sup>.”

Quando, em contexto de entrevista, questionei os pagadores de banca sobre a minha dificuldade particular, as suas respostas surpreenderam-me. Sem exceção, todos me responderam que não fazem contas. Veem, ao invés, um padrão. Quando os dados caem no pano, eles não somam as “pintas” dos dados, veem uma “figura”. O mesmo acontece com os pagamentos. A roleta americana, por exemplo, tem várias hipóteses de aposta e cada hipótese tem um retorno específico: o pleno (aposta num número) paga 35 vezes o valor apostado; o cavalo (aposta em dois números) tem um retorno de 17 vezes o valor jogado; a rua (aposta em três números) paga 11 vezes; o quadro (aposta em quatro números) paga 8 vezes; a linha (aposta em seis números) paga 5 vezes; e a aposta nas cores (vermelho ou preto) paga o mesmo valor da aposta. Um jogador pode apostar de forma bastante heterogénea, ou seja, pode apostar 5 fichas no pleno, 4 fichas no cavalo, 3 na rua, 10 na linha, etc. As possibilidades de paga-

25 A banca francesa é, talvez, o jogo mais simples dos casinos portugueses. Consiste apenas em três resultados possíveis: pequeno (se a soma dos três dados lançados pelo pagador for igual a 5, 6 ou 7), grande (se a soma for igual a 14, 15 ou 16) ou ás (se as faces dos três dados lançados mostrarem o valor de 1). O pagador deve continuar a lançar os dados até que o resultado seja apurado. Enquanto as chances de pequeno e de grande pagam o mesmo valor apostado pelo jogador, o ás gera um retorno de 61 vezes o valor da aposta.

mento são, por esse motivo, bastante diversificadas. No entanto, os pagadores notam padrões e sabem o valor que devem pagar consoante as fichas que foram apostadas em cada uma das hipóteses. Além disso, no decorrer do Curso de *pagador de banca de casino*, os formandos aprendem vários atalhos para chegarem mais rapidamente aos resultados com o mínimo de cálculo possível. Por exemplo, especificamente para os pagamentos da roleta americana, os pagadores de banca devem aprender aquilo a que os formadores designam por ‘picture bets’. Trata-se de apostas feitas pelos jogadores, cujo resultado os pagadores devem conhecer só pela visualização das fichas no pano. Desta forma, se o jogador apostar duas fichas no quadro ( $2 \times 8 = 16$ ) e uma no pleno ( $1 \times 35 = 35$ ), o pagador deverá saber imediatamente e sem cálculo que o resultado é 51 unidades. Se, por outro lado, a aposta vencedora corresponder a um pleno ( $1 \times 35 = 35$ ) e quatro cavalos ( $4 \times 17 = 68$ ), o pagador deverá saber, rapidamente, que o prémio ganho corresponde a 103 unidades. No ato de entrega das fichas, o pagador deverá anunciar o valor ganho ao cliente e não a quantidade de fichas com que o jogador foi premiado. Mas, mesmo para este procedimento, existem vários atalhos que simplificam o trabalho dos pagadores. Se o parceiro estiver a jogar com fichas de 5 Euros, bastará dividir o número de fichas ganhas em dois e acrescentar uma casa decimal. No exemplo acima, se o jogador ganhou 103 unidades, tal significa que essas fichas correspondem a 515 Euros (dado que  $103/2 = 51,5$ ). O hábito e a rotina possibilitam a construção gradual desta destreza mental e manual.

Como observamos, por um lado, os pagadores de banca utilizam os argumentos associados às dificuldades da sua função e às competências requeridas para o seu exercício como justificação para defender a sua posição de privilégio na retenção de grande parte das gratificações. Por outro, confessam que a sua profissão é “repetitiva” e “monótona”. Esta contradição obriga à conceptualização das competências como instrumentos ideológicos para justificar o privilégio interno desta categoria profissional. Esta argumentação encontra reflexo na tese proposta por Phillips e Taylor (1980). As autoras referem que as competências (‘skills’), longe de constituírem elementos objetivamente definidos são, ao invés, construções sociais e ideológicas (Phillips e Taylor 1980). Como as autoras referem (1980 p. 79): “[...] far from being an objective economic fact, skill is often an ideological category imposed on certain types of work by virtue of the sex and power of the workers who perform it [...]”. Cynthia Cockburn (1981), não discordando desta análise, assinala, no entanto, o seu caráter redutor. Para esta socióloga (Cockburn 1981), existe uma componente material que não é considerada pelas autoras mencionadas acima. Cockburn (1981) argumenta, por exemplo, que as competências tecnológicas são, normalmente, apropriadas e dominadas pelos homens. Estes processos de apropriação e de dominação têm por base a exclusão deliberada das mulheres e, conseqüentemente, a construção ideológica do trabalho feminino. Facilmente se transporta esta reflexão para o caso concreto dos pagadores de

banca que procuram defender a sua posição de privilégio, tanto em relação à restante classe trabalhadora, quanto em relação às diversas funções operacionais nos casinos.

As competências são, por estes motivos, elementos ideológicos, armas empregadas para a diferenciação e “distinção” (Bourdieu 2010) profissional, veículos que permitem legitimar e justificar as diferentes posições na escala de privilégio interna. Mas as competências são, igualmente, aspetos materiais. Não é a simples construção destas competências como mais importantes ou mais exigentes no conjunto das especializações necessárias aos diversos cargos operacionais nos casinos. É a opacidade e a seletividade no acesso ao curso de pagador de banca que funciona como meio pelo qual essas “competências” são adquiridas. Esta seletividade garante, ao mesmo tempo, a “raridade do título” profissional que comanda a retribuição económica (Bourdieu 2018) e a impossibilidade de aquisição dessas competências por parte de outros grupos ocupacionais. Ou seja, os pagadores de banca procuram, ativamente, restringir o acesso ao curso profissional que permite, por sua vez, adquirir as competências necessárias ao exercício da sua função. No decorrer do meu trabalho de campo, exercendo a função de contínuo, um pagador de banca, sabendo da minha intenção de frequentar o curso de pagador, confidenciou-me: “não digas a ninguém, mas o curso vai abrir para o mês que vem. O meu filho também vai participar. Quanto menos concorrência houver, melhor”. Quando, finalmente, fui selecionado para frequentar o curso observei como a maioria dos meus colegas ali presentes tinham familiares, amigos ou conhecidos a trabalhar nos casinos<sup>26</sup>. Esta forma de oclusão social permite, portanto, reproduzir a posição de privilégio dos pagadores de banca no acesso a uma maior porção do valor global das gratificações pela exclusão deliberada de outros grupos ocupacionais. Ao mesmo tempo, permite conservar a legitimidade das suas noções de valor profissional, dada a ausência de um mercado de trabalho em que as competências necessárias ao exercício da função de pagador se encontrem massificadas e vulgarizadas.

#### 4. Conclusões

Se, por um lado, os pagadores de banca admitem que a sua função é simples e fácil de executar (com o tempo e com a prática), por outro, defendem a sua profissão com base nas competências e dificuldades a ela associadas. Estas contradições demonstram o trabalho ideológico implicado na defesa da sua posição de privilégio no interior da organização. O sucesso das práticas de oclusão social, realizadas por esta categoria ocupacional, é explicado pela importância desta

função para a empresa, Estado e sindicatos. Os pagadores de banca representam, não só a função mais numerosa nos casinos em Portugal, como também a profissão mais central para o ‘core business’ da organização. Daí que a empresa e o Estado tenham interesse na validação das pretensões ideológicas desta categoria profissional, emprestando legitimidade legal e organizacional às suas noções de valor. Desta forma, os pagadores de banca, não escapando à sua condição de subordinação, conservam, apesar de tudo, uma posição de privilégio em relação aos restantes grupos subordinados. Assim, a luta simbólica pelas noções de valor profissional possibilita a segmentação interna das diversas categorias profissionais dos casinos. Esta segmentação funciona, igualmente, como estratégia de gestão da força de trabalho, permitindo, em primeiro lugar, mitigar os antagonismos de classe ao impedir a formação de um movimento sindical unitário e ao descentralizar a importância do salário; e, em segundo lugar, reforçando os conflitos entre as diferentes categorias profissionais, através da hierarquização das equipas de trabalho numa escala de privilégio interna referente à distribuição das gratificações. Da mesma forma, possibilita a cooptação dos patamares mais elevados dessa hierarquia. Os sindicatos, enfraquecidos pela ofensiva neoliberal e pela desfiliação generalizada dos trabalhadores, não têm outra opção que não emprestar legitimidade à ocupação profissional dos pagadores de banca. Se, inversamente, optarem pela defesa de uma distribuição mais igualitária das gratificações, correm o risco de enfrentar a reprovação da maioria dos seus afiliados e perder grande parte da representatividade e do poder negocial de que dispõem.

#### 5. Referências Bibliográficas

- Bourdieu, P. (2010). *A Distinção – Uma Crítica Social da Faculdade de Juízo*. Lisboa: Edições 70.
- Bourdieu, P. (2018). *O Poder Simbólico*. Lisboa: Edições 70.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1985). *The politics of production: Factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso Books.
- Cockburn, C. (1981), The material of male power. *Feminist Review* 9: pp. 41-58.
- Costa, A. (1987), Novos Contributos para Velhas Questões da Teoria das Classes Sociais. *Análise Social* 98(4): pp. 635-686.
- Doeringer, P. e Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. New York: DC Heath and Company.
- Estanque, E. (2005), Trabalho, desigualdades e sindicalismo. *Revista Crítica de Ciências Sociais* 71: pp. 113-140.
- Estanque, E. (2009), “Diferenças sociais de classe e conflitualidade social”. In M. Lages e A. Matos (orgs.), *Portugal Intercultural: Razão e Projecto*. Lisboa, CEPCEP – Universidade Católica Portuguesa/Alto Comissariado para a Integração e Desenvolvimento Intercultural, pp. 123-176.
- Friedman, A. (1977). *Industry and labour: Class struggle at work and monopoly capitalism*. London: Macmillan.

<sup>26</sup> As políticas de recrutamento e de progressão profissional nos casinos em Portugal, dependem, em larga medida, do nepotismo e do capital social de cada trabalhador.

- Graeber, D. (2001). *Toward an anthropological theory of value: The false coin of our own dreams*. New York: Palgrave Macmillan.
- Marx, K. (1990). *O Capital: Crítica da Economia Política*. Volume I, Tomo I. Lisboa: Edições Avante!.
- Mónica, M. (1986). *Artesãos e Operários – Indústria, Capitalismo e Classe Operária em Portugal, 1870-1934*. Lisboa: Edições de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Monteiro, B. (2014). *Frágil como o mundo: etnografia do quotidiano operário*. Porto: Edições Afrontamento.
- Murphy, R. (1986), Weberian closure theory: a contribution to the ongoing assessment. *British Journal of Sociology* 37(1): pp. 21-41.
- Parkin, F. (1979). *The marxist theory of class: a bourgeois critique*. London: Tavistock.
- Patriarca, F. (1994), A regulamentação de trabalho nos primeiros anos do regime corporativo. *Análise Social* 128(4): pp. 801-839.
- Phillips, A. e Taylor, B. (1980), Sex and skill: notes towards a feminist economics. *Feminist Review* 6(1): pp. 79-88.
- Portugal (1960). Decreto n.º 43044. Ministério do Interior – Conselho de Inspeção de Jogos. *Diário do Governo* n.º 152/1960, Série I de 2 de julho de 1960. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/502409>. [consultado em 18 de abril de 2018].
- Portugal (1989). Despacho Normativo n.º 24/89. Ministério do Emprego e da Segurança Social. *Diário da República* n.º 62/1989, Série I de 15 de março de 1989. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/613709>. [consultado em 18 de abril de 2018].
- Portugal (1990). Portaria n.º 1159/90. Ministério do Comércio e Turismo. *Diário da República* n.º 274/1990, Série I de 27 de novembro de 1990. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/564807>. [consultado em 18 de abril de 2018].
- Poulantzas, N. (1975). *Classes in Contemporary Capitalism*. Londres: NLB.
- Reis, J. (2018). *A economia portuguesa: formas de economia política numa periferia persistente (1960-2017)*. Coimbra: Almedina.
- Roemer, J. (1982a). *A General Theory of Exploitation and Class*. Cambridge e Londres: Harvard University Press.
- Roemer, J. (1982b), New Directions in the Marxian Theory of Exploitation and Class. *Politics & Society* 11(3): pp. 253-287.
- Santos, B. (1985), Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português. *Análise Social* 87-89(3-5): pp. 869-901.
- Silva, M. (2009). *Classes Sociais – Condição Objectiva, Identidade e Acção Colectiva*. Vila Nova de Famalicão: Humus.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California.
- Wolf, E. (1999). *Envisioning power: Ideologies of dominance and crisis*. Berkeley: University of California Press.
- Wright, E. (1983). *Class, Crisis and the State*. Londres: Verso Editions.
- Wright, E. (2013). *Classes*. Mangualde: Edições Pedagogo.
- Yelvington, K. (1995). *Producing Power on the Factory Floor: Ethnicity, Class and Gender in a Caribbean Workplace*. Philadelphia: Temple University Press.