

Ana Paula Marques
Manuel Carlos Silva
Carlos Veloso da Veiga

ASSIMETRIAS DE GÉNERO E CLASSE

O CASO DAS EMPRESAS DE BARCELOS

**KERIGMA
2006**

AUTORES

Ana Paula Marques
Manuel Carlos Silva
Carlos Veloso da Veiga

EXECUÇÃO GRÁFICA

Regional – Artes Gráficas e Publicidade, Lda.

EDIÇÃO

Kerigma – Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos

DEPÓSITO LEGAL

245096/06

ANO E TIRAGEM

2006 / 500 Exemplares

APOIO

Estudo realizado no âmbito do projecto “Ser Igual na (In)Diferença”, promovido pela Kerigma e co-financiado pelo FSE- Fundo Social Europeu e Estado Português, através do POEFDS - Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social e pela CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Preâmbulo

A Kerigma criou, em 2003, um gabinete de Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, destinado às populações de Barcelos e Esposende, cuja actuação se centra em quatro áreas: *a) serviço de apoio e aconselhamento* com intervenção nos domínios do apoio psicossocial e na inserção socio-profissional, aconselhamento jurídico, dinamização de grupos ocupacionais e de auto-ajuda (nomeadamente de suporte a vítimas de violência e de desenvolvimento de competências parentais) e apoio ao empreendedorismo de Mulheres, visando a promoção de competências fundamentais como a autonomia pessoal e profissional, a auto-estima, a inserção social, entre outras; *b) formação de públicos estratégicos em Igualdade de Oportunidades*, nomeadamente formadores/as, docentes, empregadores/as, gestores/as, técnicos/as de recursos humanos, consultores/as e outros agentes; *c) informação e sensibilização no âmbito da Igualdade de Oportunidades* junto de escolas, empresas e comunidade em geral sobre temáticas como a violência doméstica, a educação sexual e o planeamento familiar, direitos de apoio à maternidade, à paternidade e à família; *d) investigação e elaboração de publicações e estudos sobre a temática da igualdade de género*, tendo publicado dois livros com percursos de vida de mulheres, naturais e/ou residentes nos concelhos de Barcelos e Esposende, com trajectos de vida relevantes: “Percursos no Feminino – Ser Mulher no Baixo Cávado”, em 2004 e “Vidas No Feminino”, em 2005.

Visando conhecer de forma mais aprofundada os obstáculos e as potencialidades da rede empresarial do concelho de Barcelos ao nível da Igualdade de Oportunidades, a Kerigma publica o presente diagnóstico “*Assimetrias de Género e Classe - O Caso das Empresas de Barcelos*”, que apresenta um conjunto de indicadores quantitativos e qualitativos sobre as práticas de gestão de recursos humanos, em vários domínios relevantes do ponto de vista da igualdade de género. Com o envolvimento, neste estudo, dos diferentes agentes (empregados e empregadores), procuramos criar condições facilitadoras da adopção de medidas, por parte

das empresas/instituições locais, que contribuíssem para a igualdade de género em contexto de trabalho. Neste sentido apresentamos, na parte final desta publicação, o modelo do protocolo celebrado e a respectiva listagem das entidades que manifestaram interesse em implementar, desde já, na sua organização, um Plano para a Igualdade.

Este projecto foi co-financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Governo Português, através do Programa Operacional Emprego Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, Acção-tipo 4.4.3.1 – Sistema de Apoios Técnicos e Financeiros às ONG's, tendo como entidade intermediária a CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

A Kerigma

Agradecimentos

A Kerigma agradece a todos/as os/as que, por qualquer forma, contribuíram para a elaboração deste estudo, particularmente às organizações, seus(suas) responsáveis e trabalhadores/as, que aceitaram participar, respondendo aos questionários e disponibilizando-se para serem entrevistados/as.

Aos/às que, com grande empenho, participaram na elaboração do trabalho científico, nomeadamente a equipa de investigação da Universidade do Minho, os/as técnicos/as que coordenaram o projecto, a equipa que realizou o trabalho empírico e os/as inquiridores/as, expressamos o nosso apreço.

Apresentamos igualmente o nosso agradecimento aos/às participantes nas Jornadas "Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres: Desafios para o Futuro" (convidados/as, oradores/as, técnicos/as organizadores/as, representantes de empresas/instituições e público em geral) que, tendo por base os resultados deste estudo, contribuíram para o enriquecimento da discussão e aprofundamento da temática.

Finalmente, uma palavra de apreço para com as entidades parceiras que contribuíram para a execução do projecto e, muito particularmente, para aquelas que aceitaram o desafio de PROVOCAR A MUDANÇA...

A Kerigma

Índice

Introdução	15
Capítulo I - “Igualdade de Oportunidades”: o caso das empresas barcelenses	19
1. Introdução: desigualdades de género e classes	19
1.1. Problema e hipóteses de trabalho	19
1.2. Reprodução e/ou mobilidade social?	22
1.3. Desigualdades de género: por um olhar cruzado interdisciplinar	26
2. Métodos, técnicas e percurso de pesquisa	34
2.1. Etapas de investigação	34
2.2. Constituição das equipas de trabalho	36
2.3. Os planos de amostragem	36
2.4. Planeamento dos instrumentos de recolha de informação	42
Capítulo II - Barcelos no contexto (supra)nacional e regional	47
1. Breve panorama sócio-demográfico nacional e regional	47
2. Sociedade e economia em crescimento, mas desigual e vulnerável	53
3. Disparidades sócio-educativas: da agenda (supra)estatal à co-responsabilização municipal	58
4. Desigualdades e exclusões sociais: género, idade e classe	67

Capítulo III - Homens e mulheres no trabalho: a perspectiva das empresas	73
1. Estruturas e contextos organizacionais	73
1.1. Empresas: breve retrato da realidade em estudo	74
1.2. Composição profissional da mão-de-obra	78
1.3. Lógicas de organização do processo de trabalho	82
1.4. Dificuldades e prioridades de actuação empresarial	90
2. Práticas de gestão de recursos humanos	96
2.1. Selecção e recrutamento: uma gestão informal	96
2.2. Classificação e segregação ocupacional	101
2.3. Critérios (in)visíveis de promoção salarial e desenvolvimento de carreira	105
2.4. Práticas pontuais de formação profissional	111
3. Tempo e trabalho: contornos de práticas de conciliação	114
3.1. Flexibilidade e absentismo por género	115
3.2. Igualdade de Oportunidades: que estratégias de promoção?	121
3.3. Conciliação e limites das políticas de igualdade de oportunidades	123
4. Género e cultura organizacional	126
4.1. Representações de género e Igualdade de Oportunidades	127
4.2. Percepção da feminização do mercado de trabalho	129
4.3. (Di)visões sobre o trabalho doméstico/vida privada	132
Capítulo IV - Mulheres e homens no trabalho: a perspectiva das/os trabalhadoras/es	135
1. Caracterização sócio-demográfica, condições sociais e de vida	135
1.1. Traços pessoais e profissionais	135
1.2. Origens sociais e actuais condições de vida familiar	138
1.3. As famílias na relação face ao trabalho e ao emprego	139
1.4. Credenciais escolares	141
1.5. A evolução intergeracional das qualificações escolares	143
2. Situações e mudanças profissionais: percursos, bloqueios e mobilidades	144
2.1. Estabilidade versus mobilidade profissional	144
2.2. Estratégias de acesso ao emprego	149
2.3. Regulação e flexibilidade do tempo de trabalho	151
2.4. Níveis de satisfação e mobilidade profissional	154
2.5. A progressão profissional e suas implicações	156
2.6. A discriminação profissional e os seus motivos	158
3. Processos e critérios de ascensão: chefias e trabalhadores/as	159
3.1. Um breve perfil das chefias	159
3.2. Ascensão a cargos de chefia: critérios e debilidades	164

4. Representações da situação face ao trabalho	167
4.1. Caracterização geral do trabalho realizado	167
4.2. Desempenho profissional e género	168
4.3. Níveis de absentismo e suas causas	169
4.4. Níveis remuneratórios, satisfação e diferenciação salarial	171
5. Tempos de trabalho e vida privada: participação e dificuldades de articulação	177
5.1. O peso das actividades extralaborais	177
5.2. Tarefas domésticas e entreaajuda familiar	179
5.3. Os direitos e deveres da maternidade e paternidade	180
5.4. Organização do trabalho e participação dos/as trabalhadores/as	181
5.5. Representações sobre discriminações de género no trabalho e na empresa	182
5.6. Representações sobre o trabalho	184
Considerações finais	187
Bibliografia	193

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Barcelos – População entre 1991 e 2001	51
Gráfico 2 - Nível de ensino da população residente	65
Gráfico 3: Avaliação da situação remuneratória dos/as trabalhadores/as	106
Gráfico 4: Idade dos/as trabalhadores/as	136
Gráfico 5: Antiguidade dos/as trabalhadores/as (anos)	144
Gráfico 6: Distribuição global dos vínculos laborais actuais	150
Gráfico 7: Distribuição dos horários diários de trabalho	152
Gráfico 8: Situação dos horários de trabalho nos últimos tempos	153
Gráfico 9: Sexo do/a responsável directo/a	160
Gráfico 10: Idade do/a responsável directo/a	161
Gráfico 11: Distribuição dos salários mensais líquidos por sexo	171

Índice de Quadros

Quadro 1: Calendarização gráfica das etapas e técnicas de investigação	35
Quadro 2: Cálculo do número de organizações por grupo de trabalhadores/as para n= 500	38
Quadro 3: Acerto da Amostra para n=500	38
Quadro 4: Cálculo do número de questionários a aplicar a trabalhadores/as por estratos	39
Quadro 5: Cálculo do número de questionários por sexo a aplicar a trabalhadores/as	39
Quadro 6: Questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as em n1	40
Quadro 7: Questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as em n2	40
Quadro 8: Questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as em n3	41
Quadro 9: Número final de questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as	41
Quadro 10: Amostras inicial e efectiva de questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as	42
Quadro 11: Entrevistas às organizações por ramos de actividade	44
Quadro 12: Entrevistas aos/as trabalhadores/as por ramos de actividade	45
Quadro 13: População residente – Censo de 2001, Unidade: Indivíduo	48
Quadro 14: Principais indicadores demográficos	49
Quadro 15: Índices de dependência e envelhecimento (1999)	49
Quadro 16: Natalidade, mortalidade, nupcialidade, divórcio, envelhecimento por concelhos minhotos	51
Quadro 17: Distribuição etária da população residente	53
Quadro 18: Evolução dos indicadores educativos em Portugal (1990-2000) (%)	59
Quadro 19: Taxa de analfabetismo nos concelhos do Minho	61
Quadro 20: População residente segundo níveis de escolaridade (distrito Braga)	62
Quadro 21: Frequência de nível de ensino (excluindo o pré-escolar)	66
Quadro 22: População empregada	69
Quadro 23: Dimensão da organização por número de trabalhadores/as	74
Quadro 24: Sector de actividade das organizações	75
Quadro 25: Antiguidade da organização	76
Quadro 26: Volume de negócios/receitas (2004)	77
Quadro 27: Elementos de caracterização da mão-de-obra por sexo (%)	78
Quadro 28: Nível de feminização da mão-de-obra das organizações por sector de actividade (% verticais)	82
Quadro 29: Organização do trabalho por dimensão da empresa (%)	82
Quadro 30: Razões de adopção do tipo de organização de trabalho	83
Quadro 31: Elementos que as organizações possuem	85
Quadro 32: Atribuição das seguintes fases do trabalho (%)	87
Quadro 33: Grau de utilização dos seguintes meios de coordenação do trabalho (%)	88
Quadro 34: Grau de participação do/a trabalhador/a em contexto de trabalho (% horizontais)	88
Quadro 35: Ordenação das principais dificuldades da organização	92
Quadro 36: Introdução de alterações e previsão de mudanças na organização nos próximos anos (%)	92

Quadro 37: Tipo de alterações registadas nas organizações	93
Quadro 38: Impactos das alterações por sector de actividade (% de respostas positivas)	94
Quadro 39: Projecção de introdução de alterações nos próximos anos	95
Quadro 40: Recrutamento de trabalhadores/as por sector de actividade (% de respostas afirmativas)	96
Quadro 41: Principais critérios mobilizados no recrutamento (% de respostas afirmativas)	98
Quadro 42: Ordem dos critérios que intervêm no despedimento de trabalhadores/as	100
Quadro 43: Primeira e segunda escolhas de critérios de atribuição salarial (%)	105
Quadro 44: Avaliação da situação remuneratória segundo a dimensão da empresa (%)	106
Quadro 45: Avaliação da situação remuneratória segundo o sector de actividade (%)	107
Quadro 46: Ordenação dos objectivos prosseguidos pela avaliação de desempenho	108
Quadro 47: Ordenação de critérios utilizados na promoção de trabalhadores/as	109
Quadro 48: Participação na política de formação profissional	111
Quadro 49: Objectivos da formação profissional	112
Quadro 50: Promoção de acções de formação segundo a necessidade de melhorar a qualificação (%)	112
Quadro 51: Áreas de aperfeiçoamento da qualificação	113
Quadro 52: Prática de flexibilidade na organização (% de respostas afirmativas)	118
Quadro 53: Faltas ao trabalho segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (%)	118
Quadro 54: Motivos de faltas segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (% de respostas afirmativas)	119
Quadro 55: Existência de uma política de Igualdade de Oportunidades	121
Quadro 56: Ordenação dos significados sobre Igualdade de Oportunidades de género	127
Quadro 57: Cotação das posições relativas à “feminização do mercado de trabalho”	130
Quadro 58: Distribuição dos/as trabalhadores/as por grupos profissionais (%)	136
Quadro 59: Distribuição dos/as trabalhadores/as por estado civil e sexo (%)	138
Quadro 60: Caracterização económica da família onde vive actualmente vs onde nasceu (%)	139
Quadro 61: Distribuição dos familiares por tipo de actividade profissional (%)	140
Quadro 62: Distribuição dos/as trabalhadores/as por níveis de habilitações literárias (%)	141
Quadro 63: Distribuição dos níveis de habilitações literárias dos/as inquiridos/as e familiares próximos (%)	143
Quadro 64: Antiguidade dos/as trabalhadores/as por classes (%)	145
Quadro 65: Razões da saída/deslocação de trabalhadores/as para outra organização (%)	145
Quadro 66: Outras razões de saída/deslocação dos/as trabalhadores/as para outra organização (%)	146
Quadro 67: Nº de experiências profissionais no mesmo ou diferente ramo de actividade (%)	147
Quadro 68: Experiência profissional diferente no mesmo vs diferente ramo de actividade (%)	148
Quadro 69: Meios de recrutamento usados na obtenção dos actuais empregos (%)	149
Quadro 70: Distribuição dos vínculos laborais actuais (%)	151
Quadro 71: Situação dos horários de trabalho nos últimos tempos (%)	153
Quadro 72: Níveis de satisfação com a actividade profissional	154
Quadro 73: Tempo de ocorrência de mudança de categoria profissional (%)	156
Quadro 74: Ordenação dos factores que ocorreram com as mudanças de categoria profissional	157

Quadro 75: Ordenação dos factores ocorridos com mudanças de categoria profissional por sexo	157
Quadro 76: Ordenação dos motivos que provocaram prejuízos na vida profissional (%)	158
Quadro 77: Estado civil do/a responsável directo/a (%)	160
Quadro 78: Habilitações literárias do/a responsável directo/a	161
Quadro 79: Autonomia atribuída ao/à responsável directo/a (%)	163
Quadro 80: Avaliação do desempenho do/a responsável directo/a	163
Quadro 81: Ordenação das razões que levaram à promoção do/a responsável directo/a	164
Quadro 82: Ordenação dos factores que contribuem favoravelmente para as promoções (%)	165
Quadro 83: Níveis de desempenho esperados de um cargo de chefia (%)	166
Quadro 84: Ordenação das características da actividade profissional	167
Quadro 85: Avaliação do desempenho profissional quando realizadas por um homem ou mulher (%)	168
Quadro 86: Níveis médios de desempenho profissional atribuídos a trabalhadores/as do outro sexo e do próprio sexo	169
Quadro 87: Frequência das faltas ao trabalho (%)	169
Quadro 88: Motivos das faltas dos homens e das mulheres (%)	170
Quadro 89: Ordenação das situações em que existem prémios para além do salário (%)	172
Quadro 90: Níveis de satisfação com a actual remuneração (%)	172
Quadro 91: Razão de satisfação com a remuneração <i>versus</i> satisfação com a actual remuneração por sexo (%)	173
Quadro 92: Ordenação das razões que devem levar à diferenciação salarial	174
Quadro 93: Ordenação das principais razões de diferenciação salarial por sexo	175
Quadro 94: Opiniões sobre a discriminação salarial (%)	176
Quadro 95: Distribuição do n.º médio de horas diárias dedicadas a actividades extralaborais (%)	177
Quadro 96: Distribuição do n.º médio de horas diárias dedicadas a actividades extralaborais por sexo (%)	177
Quadro 97: Categorias das pessoas que apoiam as tarefas domésticas por ordem da sua importância	179
Quadro 98: Ordenação das razões da flexibilidade de horários de trabalho	180
Quadro 99: Factores organizativos e de gestão das organizações face aos/às trabalhadores/as (%)	181
Quadro 100: Índices médios dos modos de participação na organização por ordem de importância	182
Quadro 101: Índices médios dos factores de avaliação profissional e salarial por ordem de importância	183
Quadro 102: Índices médios dos factores de avaliação do significado do trabalho por ordem de importância	184

Introdução

As questões actuais sobre a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres são expressivas, quer do incontornável contributo dos estudos feministas e de género das últimas décadas, com um cruzamento fecundo no âmbito das ciências sociais e, em particular, da renovação do 'olhar' sociológico, quer do alcance dos objectivos das políticas públicas nacionais e comunitárias, quer, ainda, do envolvimento de instituições a nível social e político e, em especial dos movimentos feministas, na adopção de práticas e medidas de combate às diversas formas de desigualdade de género. Trata-se, a par ou em articulação com desigualdades de classe, territoriais, raciais e/ou étnicas, de uma das seculares e marcantes formas de desigualdades que, não obstante alguns avanços no sentido da atenuação parcial das mesmas, continuam a reproduzir-se e a apresentar uma relativa consistência e durabilidade em processos de discriminação selectiva nas diferentes esferas da vida social, privada e familiar.

Defende a Constituição Portuguesa, no seu artigo nº 13, a mesma dignidade social e igualdade de todos os cidadãos perante a lei, pelo que *"ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social"*. Com efeito, são de destacar os avanços da lei ordinária a nível do direito da família e da igualdade de tratamento de ambos os sexos, do direito do trabalho, bem como toda a legislação complementar dele emergente, assim como o papel de vários parceiros sociais tais como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a Comissão para a Igualdade e os Direitos da Mulher (CIDM) e outras instituições como a Inspeção do Trabalho e os Tribunais, em especial os Tribunais de Família e Menores, bem como os Tribunais de Trabalho. Porém, em contraponto com um quadro de recorte emancipador em termos jurídico-legais, investigações recentes dão conta que, apesar das transformações nos vários indicadores de igualdade entre homens e mulheres, como sejam, por exemplo, o acesso à educação, ao mercado de trabalho, a atribuição de idêntico salário para

o mesmo tipo de trabalho, persistem formas de discriminação em termos de género, umas explícitas, outras implícitas, cuja eliminação constitui uma condição prévia para a evolução de uma sociedade mais justa.

Igualmente, perante a heterogeneidade de formas de divisão e organização do trabalho, a economia globalizada tem sustentado a recorrência da *dominação masculina*, apesar da aparente neutralidade de conceitos como “especialização flexível” ou “novos paradigmas produtivos”. A perpetuação da diferente inscrição do homem e da mulher no espaço social, em geral e, em particular, no mundo do trabalho, é reforçada a vários níveis. É de referir, a este propósito, por exemplo, a existência de postos de trabalho “femininos” e “masculinos”, a naturalização das qualidades profissionais (v.g. “delicadeza” *versus* “força física”), as desigualdades salariais, como fruto, alegadamente, de “diferentes” tarefas, actividades ou profissões, a “indisponibilidade” de desenvolvimento de uma carreira profissional, a maior incidência da precarização nas relações de trabalho das mulheres face aos homens.

Por sua vez, a não visibilidade de certos processos de produção das desigualdades de género desliza para o exterior do quotidiano de trabalho para aí, novamente, se diluir nos espaços de “não-trabalho” (v.g. doméstico, lúdico). É também no espaço doméstico que se reproduz e, não raro, reforça, uma ordem de género assente na *subalternização feminina*, particularmente visível na distribuição das tarefas domésticas e nos cuidados com a saúde. Em regra, são as mulheres que cuidam dos filhos e/ou dos adultos dependentes e, inclusive, dos próprios homens adultos com capacidade, residentes ou a seu cargo (v.g. maridos, pais, sogros). Quando ambos os membros do casal desempenham uma actividade remunerada, havendo uma família de parentesco ou conjugal a tempo inteiro, aquele espaço apresenta-se, sobretudo para as mulheres, como um espaço de trabalho imposto, de constrangimento, de sobretrabalho não remunerado (cf. Guerreiro *et al.* 2000, Perista 1999). Para os homens aquele espaço de “não-trabalho” ainda não se tem, ou raramente o tem sido, apresentado como um espaço de trabalho imposto, sendo ocupado, quando existente, em actividades lúdicas.

Considerando o relatório realizado pela Organização do Conselho para o Desenvolvimento Económico (OCDE) (2004) sobre as políticas de conciliação da actividade profissional e da vida familiar, pode dizer-se que Portugal, no conjunto dos países analisados, tem vindo a actuar privilegiadamente ao nível dos incentivos financeiros para que os pais utilizem as licenças de paternidade e possam assim partilhar as tarefas na vida familiar. Com efeito, um dos pressupostos fundamentais a preservar quando se fala em “cultura de conciliação” do trabalho nas esferas doméstica e extradoméstica é o de subsumir que se trata de uma cultura de cidadania, independentemente do sexo. Esta premissa não só assenta em perspectivas críticas feministas, como, sobretudo na última década, na própria abordagem oficial e dominante (*mainstreaming*) a nível comunitário (COM 1996:67), a qual enfatiza a participação nas actividades domésticas não apenas por parte das mulheres, mas de ambos os sexos.

Na fundamentação daquele projecto estava a percepção de um quadro de desigualdades e assimetrias na situação profissional e social entre homens e mulheres. Com efeito, todos os dados disponíveis pela CIDM (2002) permitem-nos corroborar a existência de uma desigualdade real entre homens e mulheres, qualquer que seja a dimensão em análise, com particular visibilidade na subregião em estudo: concelho de Barcelos, no contexto do Vale do Cávado.

Trata-se de um concelho, cuja população é composta por mais mulheres que homens e apresenta uma das taxas de crescimento populacional mais altas do Vale do Cávado e do norte do país. A maioria da população, cerca de um terço, não possui a escolaridade básica, constituindo uma das taxas mais elevadas do país e da região

em que se insere. A indústria têxtil, em acentuada crise, e a agricultura absorvem a maior parte da mão-de-obra feminina, que se apresenta com muito baixos níveis de escolarização e ausência de qualificação profissional. A precariedade de emprego e o desemprego, que têm vindo a crescer de forma acentuada, afectam sobretudo as mulheres, cuja situação é mais vulnerável, quer pela sua baixa qualificação e escolaridade, quer pela segregação ocupacional e profissional existente. Igualmente, a sua população encontra-se disseminada por pequenas comunidades populacionais com características marcadamente rurais – ainda que já não predominantemente agrícolas – com tudo o que isso implica ao nível dos problemas e relacionamentos familiares, pessoais e sociais, das mundividências e das mentalidades de resistência à mudança e de orientação tendencialmente “conservadora” (cf. Silva 1998). As razões destes comportamentos e atitudes na esfera económica, social, política e religiosa cavam fundo na própria história local e em configurações de comunidades tradicionais em transição para a modernidade, repercutindo-se, ainda que de modo menos acentuado, no contexto urbano e regional.

Por conseguinte, partindo da perspectiva de género e de classe, este diagnóstico da rede empresarial do concelho de Barcelos sobre (des)igualdade de oportunidades na perspectiva dos empregadores e dos trabalhadores de ambos os sexos procurará exprimir, ainda que parcelarmente, processos de reprodução de uma memória colectiva, bem como detectar e analisar atitudes e práticas com diferenciados graus de discriminação das mulheres nas actuais estruturas do mercado de trabalho e, em regra, na esfera doméstica. Neste âmbito, este estudo permitirá: *(i)* identificar e caracterizar as formas discriminadas de actuação que persistem nos diferentes quadros sociais em função do género, em particular no contexto de trabalho; *(ii)* compreender e explicar as resistências organizacionais e estruturais à igualdade entre homens e mulheres nos quotidianos de trabalho; *(iii)* avaliar criticamente o alcance das “políticas de conciliação” da vida familiar e profissional no âmbito da flexibilidade, individualização e fragmentação da actual economia e sociedade, quer no contexto regional e nacional, quer no quadro da globalização.

A elaboração deste diagnóstico às estruturas empresariais do concelho de Barcelos privilegiou o olhar cruzado dos principais actores sociais envolvidos, nomeadamente trabalhadores de ambos os sexos e empregadores ou responsáveis pela direcção de recursos humanos. Nesse sentido concebeu-se um plano de investigação articulado, com utilização de várias técnicas de produção e tratamento de informação ao longo de um período aproximado de oito meses. Pretendeu-se, neste diagnóstico, igualmente, combinar uma análise mais quantitativa e extensiva com uma abordagem de ordem qualitativa e intensiva em torno da problematização das desigualdades de género no local de trabalho – uma situação que, quer no enquadramento teórico, quer no decurso da pesquisa, forçou a imbricar as assimetrias de género com as de classe, já que, de outra forma, tornar-se-iam opacos à explicação de determinados resultados empíricos obtidos.

A nossa aproximação ao objecto de estudo foi feita a partir da análise da informação produzida através dos questionários, das entrevistas às organizações e aos trabalhadores e de fontes documentais complementares disponíveis. Considerando a necessidade de caracterizar as empresas em matéria de práticas, estratégias e culturas organizacionais, foram concebidos dois modelos de inquérito por questionário, um aplicado aos empregadores/as ou responsáveis pela direcção dos recursos humanos e outro/a aos/às trabalhadores/as. Em função da disponibilidade previamente manifestada por parte dos inquiridos, foram realizadas algumas entrevistas em profundidade. Com base em guiões de entrevistas, foi-nos possível analisar certas dimensões e indicadores considerados pertinentes para a análise da temática das desigualdades de género no local de

trabalho, ajudando-nos a esclarecer o sentido e o alcance das informações até então recolhidas. Por outro lado, com base nestes contactos e o registo de maior envolvimento por parte dos actores sociais pretende-se também sinalizar as situações e/ou entidades que se apresentem disponíveis para participar em práticas de implementação de medidas de equidade no local de trabalho.

Tendo presentes as finalidades atrás explanadas, este estudo compõe-se de quatro capítulos, além desta introdução e de algumas considerações finais que apresenta, de modo sintético, algumas linhas de reflexão que permitam prosseguir o debate que, a nível local, foi iniciado e desenvolvido durante as *Jornadas de Trabalho* organizadas pela Kerigma e pelos investigadores do projecto, sem deixar de o articular, em complementaridade ou contraste, com as conclusões de outros estudos realizados a nível nacional e internacional. A apresentação e o desenvolvimento da temática da igualdade de oportunidades e das (des)igualdades de género, em termos conceptuais e teóricos, bem como das hipóteses de trabalho e do percurso de pesquisa seguido integram o capítulo I. Em seguida, no capítulo II faz-se uma caracterização do concelho de Barcelos no contexto regional e supranacional, mobilizando para o efeito um conjunto de indicadores estatísticos disponíveis. Nos capítulos III e IV, respectivamente, expõem-se os principais resultados obtidos sobre a temática da igualdade de oportunidades na perspectiva das organizações, nomeadamente dos seus dirigentes, por um lado e, por outro, na óptica dos trabalhadores de ambos os sexos, com algum ênfase acrescido quanto ao olhar das próprias mulheres sobre a sua situação.

A informação disponível permite identificar desigualdades de tratamento entre homens e mulheres resultantes da existência de (pre)disposições, práticas ou critérios em matéria de recrutamento, remuneração, conciliação do trabalho extradoméstico e do trabalho doméstico, os quais, sendo apresentados alegadamente como neutros em diversos discursos, em especial por parte de responsáveis das entidades patronais, na realidade desfavorecem uma proporção substancialmente mais elevada de pessoas do sexo feminino. Igualmente, essa desigualdade de tratamento entre homens e mulheres ocorre, em função de características adscritas ao sexo feminino, por motivos de gravidez ou parto. Não é raro verificarem-se casos em que à mulher lhe é recusado um emprego, uma formação ou uma promoção pelo simples facto de estar grávida. Além disso, a alegada menor disponibilidade das mulheres para a realização de horas extraordinárias tem reforçado a sua vulnerabilidade com consequência no desenvolvimento de uma carreira profissional.

Capítulo I

“Igualdade de Oportunidades”: o caso das empresas barcelenses

1. Introdução: desigualdades de género e classes

Neste subcapítulo iremos convocar os contributos disponíveis dos estudos feministas e de género, por um lado, e das teorias da reprodução e/ou mobilidade social, por outro, de modo a fundamentar um olhar interdisciplinar imprescindível na formulação do quadro hipotético em torno da temática da “Igualdade de Oportunidades” entre homens e mulheres em contexto de trabalho.

1.1. Problema e hipóteses de trabalho

As sociedades democráticas têm conhecido uma considerável diminuição das desigualdades de género graças, em grande parte, aos fortes movimentos sociais de mulheres, que vieram a repercutir-se nos textos constitucionais e na diversa produção legislativa, em que se reafirma e reconhece a igualdade de tratamento jurídico-política como parte integrante dos direitos fundamentais.

No entanto, recentes estudos atestam-nos que as fronteiras e desigualdades de género, longe de terem sido totalmente eliminadas, persistem nas interações quotidianas e nos espaços conviviais, nas orientações valorativas e simbólicas, nos quadros institucionais e condicionamentos estruturais. Elas subsistem nos vários sectores e dimensões da vida social: no trabalho e na sua divisão, na composição da estrutura do emprego, nas oportunidades no acesso ao emprego e de promoção e progresso na carreira, nas taxas de liderança e ocupação de funções directivas e cargos políticos, na família e em certas instituições, tais como, por exemplo, nas sequelas dos sistemas de herança e nos processos de reconhecimento da paternidade em

filhos nascidos fora do casamento.¹ Nestas últimas quatro décadas de transformações nos domínios político-legislativo, económico, social e cultural, a sociedade portuguesa, sobretudo na sequência do derrube do regime ditatorial salazarista-caetanista, conheceu, a par de permanências, mudanças consideráveis, entre as quais a feminização do emprego. Este fenómeno ocorreu pela conjugação de diversos factores: a emigração e a guerra colonial primeiro, seguidas da necessidade de complementar salários baixos dos homens/maridos e, associada a esta, a afirmação e a reivindicação crescentes de cidadania por parte de mulheres orientadas para a inserção profissional. Basta lembrar que, enquanto em 1960 as mulheres assalariadas eram 18% (cf. Mendes 1997:130), em 1998 a taxa de actividade feminina portuguesa é uma das mais elevadas no contexto dos países da União Europeia (acima dos 60%), só ultrapassada pelos países Nórdicos e pelo Reino Unido (Comissão Europeia 2000).

A crescente inserção da mulher nos diversos mercados de trabalho extra-domésticos como assalariadas veio transformar os modos de vida familiar, institucional, laboral e os próprios estilos de vida e mentalidades. Há que realçar, em primeiro lugar, que este afluxo maciço de mulheres ao mercado de emprego, ao corresponder a necessidades de mão-de-obra, traduz, em todo o caso, uma maior democratização e igualdade de oportunidades – de resto, também estimulada por directivas e programas estabelecidos pela União Europeia.

Se é certo que a feminização do mercado de trabalho é real e notável, ela é, porém, inacabada, já que se faz em contextos de desigualdade, precariedade e vulnerabilidade. Ou seja, o relativo avanço obtido não pode, com base numa perspectiva formal, obnubilar as desigualdades de género nesta esfera. Por outro lado, este maior acesso ao mercado de trabalho por parte das mulheres é acompanhado de fortes clivagens sociais e relações de poder a nível de classes e de géneros, as quais se repercutem não só nas empresas e instituições, mas também nas famílias e nos círculos mais informais. As lógicas que estruturam o sistema produtivo e o mercado de emprego, ao replicarem-se, a seu modo, nos espaços informais e do privado, condicionam a própria feminização do mercado de trabalho a uma lógica de dominação masculina. Tanto o emprego dos homens, como o das mulheres têm na sua base premissas de uma divisão sexual do trabalho doméstico em termos de género, com desvantagens, por regra, para a mulher. A própria expressão "trabalho doméstico", dado como tarefa da esfera reprodutiva – enquanto manifestação e sintoma de exclusão da mulher do trabalho produtivo –, remete-nos para o contexto da sociedade salarial que se começou a construir com a revolução industrial.

Fixando-nos nos dados estatísticos sobre a estrutura de emprego/desemprego em Portugal, constatamos que, além de alterações nas modalidades de emprego em relação a três décadas atrás, a maior vulnerabilidade ao desemprego continua a pertencer ao sexo feminino: o desemprego feminino é bastante mais significativo do que o desemprego masculino (6,2% para 4,3% em 2002 e 8,7% e 6,7% em 2005, respectivamente); se considerarmos o grupo etário, os jovens com menos de 25 anos, e com maior incidência no sexo feminino, apresentam uma taxa de desemprego mais elevada (11,8%) face aos outros grupos etários – 5% para os que têm entre os 25-44 anos e 3,1% para os que têm idade igual ou acima dos 45 anos (INE 2002). O emprego a tempo parcial é manifestamente reduzido em Portugal, tanto para as mulheres, como para os homens, e ronda

1. Cf. respectivamente, em relação aos sucessivos aspectos referidos, O' Neill (1984), Geraldés (1987), Brettel (1991), Ferreira (1981,1993,1999), Amâncio (1993,1994), Silva (1991, 1998), Nogueira (1997), Sobral (1999), Viegas e Faria (1999), Machado (2002) e Marques (2003).

os 6% face a uma média europeia de 32,5% no ano de 1997 (Comissão Europeia, 1999). Esta “irrelevância” do trabalho a tempo parcial na actividade feminina em Portugal foi já analisada por Ferreira (1993:237) que, justamente, realça a sobrecarga das mulheres portuguesas pela prática de empregos a tempo inteiro e com maiores horários de trabalho.

Considerando o nível de qualificação das mulheres, as que apresentam níveis mais baixos encontram-se, nomeadamente na região minhota, nas indústrias têxtil, cerâmica e do calçado, enquanto os homens se situam mais nas indústrias de tipografia, construção civil, mecânicas e outras indústrias transformadoras. Quanto às mulheres mais qualificadas, elas distribuem-se predominantemente pelo ensino, enfermagem, segurança social, funções de secretaria e demais serviços, enquanto os homens são direccionados para trabalhos qualificados nos sectores de electrotécnica, mecânica, tecnologias informáticas, da construção civil e dos transportes. No tocante a cargos e funções directivas, em particular na esfera política, é relativamente baixa a participação das mulheres, sobretudo a das mulheres eleitas: entre 4% e 11% ao longo de 20 anos (Viegas e Faria 1999:54 ss).

Tal como foi referido, não obstante alguns avanços pontuais ou sectoriais, os dados recolhidos a nível nacional e alguns estudos (cf. Amâncio 1994, A. Almeida *et al.* 1998, Torres 2001) apontam para a existência de práticas sociais em que não é (ainda) oferecida nem garantida a igualdade de oportunidades a homens e mulheres, reproduzindo-se, assim, sob velhas ou novas formas, as desigualdades de género. As políticas de recrutamento e de classificação na estrutura ocupacional promovem, por regra, diferenças salariais que surgem como efeito conjugado de uma estratégia de flexibilização quantitativa das empresas – que recorrem a trabalhadores temporários e a contratados a prazo – e de estratégias de reestruturação sectorial que têm ocasionado a extinção, bem como a desvalorização de bastantes postos de trabalho. Por outro lado, as consequências da alteração das modalidades de contratação na composição do emprego/desemprego, pela introdução de práticas de flexibilização a vários níveis (produtiva, salarial, funcional, horário de trabalho), bem como na conciliação – amiúde difícil – entre a vida profissional e a familiar apresentam-se, em particular mais para as mulheres, gravosas do ponto de vista familiar e pessoal. Com efeito, para as mulheres, tanto o espaço doméstico/familiar, como o produtivo/profissional se têm apresentado como espaços penosos e constrangedores das suas opções e projecções sócio-profissionais, ao passo que, para os homens, mesmo quando o espaço de produção seja mais ou menos imposto e coercivo, como diria Marx (1974), já não o é, ou já não é tanto o espaço de reprodução, ficando os custos deste, no quadro tradicional, ainda e sobretudo a cargo das mulheres.

Os dados relativos ao casamento em idades mais avançadas, ao número de divórcios, à violência doméstica e à redução da taxa de fecundidade são indicativos das importantes transformações nas estruturas familiares portuguesas e, como tal, não podem deixar de registar, igualmente, sintomas de novas práticas de (re)acção e gestão de equilíbrios cada vez mais precários daqueles espaços. Se é certo que determinadas práticas autoritárias se encontram há muito em crise e bastantes mulheres se vão libertando destes domínios de sujeição, persistem, todavia, práticas androcêntricas nas relações sociais de género e nas valorizações desiguais de saberes e mercados profissionais, ficando em interrogação as formas e a medida em que tal ainda ocorre nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nas interacções entre homens e mulheres dentro e fora do contexto laboral. Aliás, uma outra intrigante questão que nos colocamos é, justamente, a de saber em que medida, não obstante a maior presença das mulheres no mercado de emprego, este facto terá ou não alterado a tradicional divisão sexual do trabalho doméstico. Mais, dados os avanços constitucionais e da lei ordinária a nível do direito de família e da igualdade de tratamento de ambos os sexos, importará saber em que

medida a letra e o espírito da lei são seguidos ou não nas práticas sociais dentro e fora das empresas. A este respeito, partilhamos do pressuposto, já avançado por Santos (1993), de que a discrepância entre a lei (*law in books*) e as práticas (*law in action*) é, ainda, considerável e notória.

Atendendo aos dados, indícios e argumentos aduzidos, poderíamos formular, do seguinte modo, as questões pertinentes à problemática que nos ocupa: como se explica a persistência de práticas discriminatórias e até de segregação sexual no mercado de trabalho, nos processos de trabalho e nas remunerações? Por que razões, apesar da proclamação da igualdade de tratamento sexual – formalmente reconhecida no texto constitucional e no direito civil, nomeadamente no direito obrigacional, da família e das sucessões –, as mulheres são discriminadas e segregadas nos diversos sectores, desde os produtivos até aos reprodutivos?

Consideramos que a experiência da organização das empresas por sexos se constrói com base na tradicional divisão de papéis masculinos e femininos, os quais, repercutindo-se em representações fortemente enraizadas em torno dos sexos, funcionam segundo um processo de validação mútua. A partir deste pressuposto e tendo em conta determinados indícios empíricos, lançamos a seguinte hipótese de trabalho de carácter mais geral:

H1: A cultura empresarial dominante, nas suas práticas e lógicas de gestão reproduz, em regra, para além das de classe e outras, as assimetrias e desigualdades de género.

Tendo, porém, em conta o objecto de estudo aplicado às empresas barcelenses no tocante à igualdade de oportunidades por sexo, quer a nível de acesso e selecção ao mercado de trabalho e emprego, quer no relativo aos processos de promoção e atribuição de recompensas, nomeadamente salariais, em igualdade de categoria, tomamos como específica a seguinte hipótese no que respeita às práticas de tratamento por género por parte das empresas barcelenses:

H2: As recentes transformações nas estruturas produtivas e no mercado de emprego não têm sido acompanhadas, no plano das estratégias de recrutamento e selecção, bem como no da afectação da mão-de-obra no interior da empresa e consequente atribuição do nível de qualificação e salarial, por práticas que potenciem a cidadania e a igualdade profissional dos trabalhadores de ambos sexos, sobressaindo, contudo, percepções e representações de exploração comum a ambos os sexos.

Perante os dispositivos legais e as políticas públicas, entre os imperativos familiares e as obrigações laborais, a grande maioria das mulheres, sobretudo as detentoras de menores qualificações, encontra-se perante o aparente paradoxo da proclamação do princípio constitucional e legal da igualdade de tratamento e oportunidades entre ambos os sexos e a realidade das desigualdades sexuais, quer no contexto laboral, quer nas vivências quotidianas do quadro familiar.

1.2. Reprodução e/ou mobilidade social?

O tópico central desta pesquisa centra-se na questão da igualdade de oportunidades que, no caso em questão, incide sobre a igualdade de oportunidades por género, nomeadamente no contexto das empresas

barcelenses. Antes de mais, convém (re) situar a problemática a dois níveis: um primeiro sobre o conceito de igualdade de oportunidades, suas raízes teóricas e ideológicas, o que não poderá ser levado a cabo sem implicar, em contraponto, a desigualdade de oportunidades, o que nos levanta pertinente questão: em que medida é possível equacionar a questão da igualdade de oportunidades por género desligada da questão prévia da desigualdade de oportunidades *tout court*? Sem menosprezar a especificidade do problema em termos de género, como veremos, o problema da desigualdade de oportunidades convoca uma série de teorias que não é possível descartar e que se prendem com a temática das pré-condições ou pré-requisitos básicos acerca da igualdade de oportunidades, cuja ausência ou presença e o grau da mesma remetem para a problematização dos processos de manutenção/reprodução das desigualdades, ou para a sua superação/diminuição, ora pela transformação social de estrutura, ora pela mobilidade social. Mas de quem? – eis a questão central. Procurando especificar: em que medida o actual sistema económico, social e político vigente reproduz as desigualdades pré-existentes ou permite a alteração dessas situações? E, se possibilita, qual o seu significado e alcance? Trata-se duma transformação substantiva que abre as avenidas da mobilidade social a todos os cidadãos e cidadãs no gozo dos seus direitos e liberdades fundamentais ou restringe-se a um número mais ou menos restrito de grupos e indivíduos?

A questão nuclear subjacente à problemática da reprodução e/ou mobilidade sociais reside em saber como é que se distribuem os recursos e as recompensas por cidadãos de diversas classes, etnias e géneros, como é que os portadores destas condições se reproduzem intra e intergeracionalmente no seu próprio seio e/ou conhecem processos de mobilidade vertical, ora em sentido descendente, ora em sentido ascendente.

Sobre esta questão têm-se perfilado diversas respostas teóricas que importa, sob forma resumida, enunciar e expor. Assim, autores como Parsons (1988), Dahrendorf (1959), Bell (1975), considerando as sociedades modernas (suficientemente) democráticas e abertas ao ponto de, pela via educacional e pelo mérito próprio, oferecerem igualdade de oportunidades e seleccionarem os melhores, sustentam que a mobilidade social dos indivíduos é o traço dominante de tais sociedades. Ou seja, contrariamente às sociedades tradicionais, em que o estatuto de um indivíduo é configurado na base das relações de sangue, parentela ou de compadrio, nas sociedades actuais a mobilidade é o facto recorrente, o que implica, em grande medida, a negação do princípio da reprodução social na base da classe ou de critérios adscritivos.² Nesta óptica, se, por um lado, hoje as sociedades conhecem um maior nivelamento social do que as sociedades anteriores, por outro, tal não implica que se caminhe no sentido da igualdade social. De resto, a posição teórica da inevitabilidade das desigualdades sociais, como um dado inerente e universal a todas as sociedades, conhecendo justificações diversas ao longo do tempo, veio a ser trabalhada pela corrente (estrutural)funcionalista, designadamente por Davis e Moore (1976) e, de modo mais sistemático, por Parsons (1988) e Merton (1970). Nesta perspectiva, as desigualdades sociais são justificadas a partir do pressuposto da existência de uma relação directa entre o mérito individual e as recompensas oferecidas pela sociedade em contraste com os critérios adscritivos

2. Sem que partilhem na totalidade e acriticamente o modelo das variáveis padrão de Parsons (1988) sobre o sistema em meio tradicional *versus* o sistema moderno e correlativas orientações de valor por parte dos actores sociais, nem tão pouco aceitemos o enviesado princípio da meritocracia, estamos todavia em crer que tem alguma pertinência aquela variável-padrão bipolar. Recorde-se que a mesma se reporta ao facto de, enquanto nas sociedades tradicionais a adscrição (*ascription*) em base parental ou compadrio era um factor relevante e mesmo decisivo do lugar de cada um, na sociedade moderna o critério da realização por mérito próprio (*achievement*) ganha maior importância, mesmo quando constatamos esquemas opacos e até mafiosos, que deitam por terra a credibilidade das variáveis-padrão parsonianas na sua globalidade.

de nascimento, parentais ou compadrios, legitimadores das desigualdades da velha ordem tradicional. Mais, segundo Dahrendorf (1959, 1990), entre outros, as desigualdades de posições e processos de mobilidade decorreriam das capacidades e das acções diferenciadas dos indivíduos em aproveitar ou não as oportunidades oferecidas. Tratar-se-ia de tomar em mãos as oportunidades oferecidas pela sociedade aberta e democrática. Se, porém, subsistem desigualdades ou exclusões, tal se deve a que, no quadro da igualdade de oportunidades, as diferentes capacidades de resposta dos indivíduos resultam numa incontornável desigualdade de posições de lugares. Ou seja, uma vez assegurados o princípios da liberdade e da criação de igualdade de oportunidades, as desigualdades sociais seriam decorrentes do princípio meritocrático, largamente propagado pelos teóricos e ideólogos da área liberal em termos políticos, entre os quais Dahrendorf (1993) e Bell (1977), mas também por autores de orientação social-democrata, como Van Heek (1956). Há, nestes autores, uma acentuação do papel dinâmico dos actores sociais enquanto configuradores das próprias estruturas sociais. De resto, esta posição não é defendida, nem exclusiva, nem principalmente pelos (estruturo)funcionalistas - que assumem serem as normas e os valores do sistema social os princípios constituintes dos diversos estatutos e papéis -, mas também por correntes accionalistas, muito em particular, por neweberianos como Dahrendorf (1993) e Parkin (1979), que destacam as relações de poder como factor decisivo dos diversos lugares, bem como pela própria corrente interaccionista, ainda que já afastada de premissas estruturo-funcionais e realçando mais os processos de interacção, negociação e concertação entre os actores sociais (cf. Goffman 1974).

Num pólo oposto situam-se as teorias marxistas ou marxistas (Althusser 1972, Poulantzas 1975, Bertaux 1978) e, numa primeira fase, Bourdieu e Passeron (1970) que sustentam, uns de modo (quase) absoluto e categórico, outros apenas como regra tendencial, que as desigualdades sociais, designadamente as condições de classe, se reproduzem intra e intergeracionalmente. As eventuais mudanças horizontais de sector para sector não infirmariam esta tese, cujos defensores partem do pressuposto de que, não se alterando os pressupostos básicos das desigualdades sociais inerentes a determinados sistemas, as diversas instituições e mecanismos jurídicos, socio-económicos e políticos (casa, propriedade, herança, migrações e sistema educacional e judicial, partidos) tenderão a reproduzir as referidas desigualdades sociais. Porém, nesta perspectiva, se, por um lado, se afirma o princípio da reprodução social intra e intergeracional, por outro, não se assume a desigualdade social como uma fatalidade da natureza humana nem sequer como efeito do princípio meritocrático, mas antes como resultado de um determinado grau de acesso e posse de determinados recursos, designadamente dos meios de produção em diversos modos de produção e da correspondente dominação das classes dominantes exploradoras sobre as dominadas e exploradas ao longo da história. Segundo Poulantzas (1975), o aspecto fundamental da reprodução das relações sociais – de classes sociais - não é o dos 'agentes', mas o da reprodução das classes sociais. Acentua-se, nesta interpretação marxista, o largo predomínio da estrutura sobre a agência – os actores sociais.

O debate centrado entre a primeira e a segunda posição encontra-se algo enviesado e até viciado pela interferência de justificações de carácter ideológico. Enquanto à posição dos teóricos da reprodução social subjaz a ideia de que as desigualdades sociais, nomeadamente de classe, constituindo uma consequência do funcionamento de modos de produção exploradores e opressivos, só poderão ser banidas através da socialização dos meios de produção e da instauração de uma sociedade socialista, os defensores clássicos da tese da mobilidade social intra e intergeracional partem do pressuposto de que cada indivíduo será remunerado na sua função de acordo com o seu talento e/ou mérito e, por isso, a actual sociedade moderna, sem eliminar

as desigualdades sociais, permite a todos a igualdade de oportunidades e, portanto, a possibilidade legal e real de ascensão social. No fundo, também esta posição pretende, de modo subliminar e subreptício, veicular a ideologia de que, se os indivíduos o quiserem e investirem nesse sentido, poderão, desde que acedam aos critérios vigentes e se conformem com os padrões dominantes, ascender socialmente. É por esta razão que os marxistas rejeitam a teoria da mobilidade social como regra, acusando os seus defensores de tal constituir uma forma de alienação político-ideológica favorável à burguesia, na medida em que cria expectativas irrealistas e irrealizáveis para a esmagadora maioria dos membros das classes assalariadas ou destituídas de recursos. Ora, mesmo que tal possa constituir parte integrante da ideologia burguesa, trata-se de deslindar o real do ideológico e aferir até que ponto se verifica ou não um determinado grau de mobilidade, sem cair noutra ponta de partida, também ele apriorístico e ideológico.

Outros autores, neo-marxistas e/ou críticos do marxismo tradicional tais como Bourdieu (1980); Bader e Benschop (1988); Benschop (1993), bem como outros pós-marxistas e/ou neweberianos como Giddens (1981) e Goldthorpe (1987), aceitando, *grossa modo*, a tese da reprodução social, admitem, contudo, sobretudo em sociedades modernas ou em transição para a modernidade, um maior ou menor grau de mobilidade social não só no sentido descendente – o que é aliás reafirmado pelos marxistas em relação a processos de proletarização e, até mais ou menos visível, pelo menos, a longo prazo em diversos contextos históricos –, mas também e sobretudo em sentido ascendente, o que é destacado e reassumido, como fenómeno frequente, por autores não marxistas tais como Berting (1956) e outros.

Aplicando esta tese à questão referida, tal implicaria que determinada estrutura social permite a reprodução e/ou o reforço social da maior parte dos membros de cada grupo social no seu seio, mas admite que, em determinadas circunstâncias, proporcionadas pela mobilidade espacial e respectivas oportunidades de vida, potenciação e investimento de determinadas capacidades, habilidades e demais recursos, possam tanto influenciar como inflectir as trajectórias biográficas ao ponto de se tornar possível e real uma subida social. Do mesmo modo, a ocorrência de determinados ambientes adversos, a falta de oportunidades e a ocorrência de certos contratempos (doença, epidemia, desemprego, perseguição política) pode desembocar numa descida social. Nesta perspectiva, trata-se de, sem perder de vista os estrangimentos estruturais e a lógica da reprodução social, relevar as trajectórias sociais dos actores sociais – neste caso, das mulheres, ora em situação de empreendedoras relativamente autónomas, ora, na maior parte dos casos, como assalariadas em posições relativamente desvantajosas –, ressaltando, todavia, casos minoritários que, numa orientação estratégica em base familiar, tenham criado condições de se moverem socialmente e/ou contribuído para a transformação social.

À partida e sob reserva de confirmação pelos dados obtidos da pesquisa empírica sociológica, inclinamo-nos para a terceira posição na medida em que, explicitando um perspectiva teórica crítica dos posicionamentos meritocráticos e sustentando o quadro teórico da tese da reprodução social aplicável à grande maioria das famílias e indivíduos, não podemos, com base nos dados obtidos, deixar de avaliar outros que, em maior ou menor medida, conheceram situações de melhoria social e, inclusive nalguns casos, de mobilidade ascendente, a par de outros de mobilidade descendente. Ou seja, na medida em que perfilhamos um olhar teórico cruzado, incorporando contributos neomarxistas e weberianos, situamo-nos numa posição de abertura teórica ao conjugar elementos que permitam, justamente, medir e avaliar quer as situações de reprodução, quer os tipos e graus de mobilidade social. Estes dependem e variam, certamente, de sociedade para sociedade e, eventualmente, de local para local e de período para período histórico.

São ainda poucos os estudos deste teor no panorama português, sendo, todavia, de relevar o levado a cabo por Estanque e Mendes (1997). A maior parte dos estudos sobre reprodução e mobilidade social limitam-se a ensaios ou monografias locais. Este estudo, constituindo um estudo de caso a nível municipal, procurará, todavia, retirar algumas ilações ou conclusões que possam ser úteis a nível regional e mesmo nacional. Como qualquer estudo sociológico, também este, ainda que focalizado em determinado espaço e tempo histórico, não invalida a possibilidade de extrair algumas invariantes ou constantes que permitam confirmar alguma das hipóteses e infirmar outras a este respeito.

Com a revisitação do debate em torno da reprodução *versus* mobilidade social poderia parecer algo despropositado começar por equacionar o problema nestes termos e num primeiro momento. Ou seja, sem lateralizar a importância das práticas de tratamento desigual e discriminatório por género, bem como a sua aferição face ao princípio da igualdade de oportunidades, importa focalizar – porque necessária – a problematização da desigualdade de oportunidades numa base mais ampla, abrangente e profunda das desigualdades, dos seus vários tipos e, em especial, as de classe. Como veremos, a propósito da análise dos dados empíricos, este ponto de partida vai proporcionar-nos uma via de compreensão, interpretação e explicação das situações de exploração, hierarquização e dominação que não passam apenas pela desigualdade de género, mas são com ela co-existentes ou até a elas se sobrepõem, em termos de percepção social e consciência por parte das mulheres, nomeadamente em contexto laboral.

Só articulando a problematização das desigualdades sociais, em geral, com a específica desigualdade de género se poderá enquadrar, compreender o maior ou menor relevo dado não só pelos homens, como sobretudo pelas próprias mulheres às diversas formas de tratamento desigual por género. São, justamente, as desigualdades de classe que acabam por diluir, em certos contextos, as de género, não porque estas sejam menos importantes social e politicamente, mas porque ressaltam relativamente menos que as primeiras. Para concretizar, os salários de homens e mulheres, como veremos, são tão baixos que é este o facto social mais marcante na percepção das mulheres. Mais, tratando-se de um contexto de industrialização difusa e assente predominantemente em mão-de-obra intensiva, como o barcelense, o salário é visto, sobretudo em mulheres provindas de unidades familiares de agricultura parcial, como uma componente do rendimento familiar. Tais situações são propiciadoras de um amortecimento da conflitualidade e reivindicação laborais e mesmo de consentimento com o estado de coisas, seja sob o prisma das relações de género, seja sob o das relações de exploração e dominação em termos de classe, tal como o desenhou e desenvolve Burawoy (1979) e, em Portugal, Silva (1998) em contexto rural minhoto sobre o campesinato minhoto e Estanque (1999) em contexto fabril, nomeadamente entre os operários do calçado em S. João da Madeira.

1.3. Desigualdades de género: por um olhar cruzado interdisciplinar

Tomando em linha de conta a passagem das formações sociais despóticas ou feudais para as sociedades industriais e modernas, poder-se-ia conjecturar que, em consonância com os pressupostos económicos neoliberais e os princípios políticos-ideológicos da revolução francesa, a ruptura de barreiras na circulação de capitais e da força de trabalho, bem como a abolição de feudos e privilégios deveriam, em linha de princípio, fazer desaparecer as discriminações adscritivas e estatutárias em função do sexo, da etnia ou da nacionalidade.

Apesar dos avanços consideráveis, tais discriminações persistem, ainda, em várias partes do globo, com conflitos marcantes durante os séculos XIX e, sobretudo, XX até à actualidade.

Relativamente às questões de género, mantém-se entre os/as especialistas uma longa discussão e debate teórico, no qual emergem diferenciadas respostas, em regra associadas a diferentes pressupostos teóricos: desde as concepções socio-biológicas, passando por algumas teorias psicológicas, nomeadamente a freudiana, até às diversas visões sociológicas, tributárias dos respectivos paradigmas sociológicos: estruturo-funcionalista de teor neoliberal, (neo)weberiano e interaccionista, marxista e feminista.

Embora já em declínio, ainda subsiste a tentativa de explicar, como refere Silva (1991, 1999, 2003a) as diferenciações de género com base no fenótipo sexual, segundo o qual os homens seriam o elemento activo e mais predisposto ao exercício de funções exteriores e públicas, enquanto as mulheres, devido à sua constituição física e biológica, seriam mais predispostas a actividades interiores, domésticas. Por seu turno, as diferenciações comportamentais em termos sexuais seriam explicadas por concepções de teor freudiano com base na posse ou na ausência de pénis, respectivamente, nos rapazes e nas raparigas, explicação que viria a ter a contestação indignada, mas fundada, das feministas. Ainda numa perspectiva psicossociológica e/ou sociológica, vários são os autores (Parsons 1956) que remetem as desigualdades de género para os processos de socialização com a correlativa diferenciação de papéis: o instrumental, enquanto ganha-pão, exercido pelo homem, e o expressivo, materializado na tarefa nuclear de cuidar, em termos afectivos ou emocionais, destinado à mulher. A reprodução da ordem social dada como “normal” e, com ela, das desigualdades recorrentes entre os sexos tem estado a cargo das principais instâncias de socialização que mantêm actualizados os esquemas e as disposições de percepção e apreciação. É, porém, e sobretudo, no contexto da família que se aprendem as relações de dominação com base na visão masculina. Os papéis sociais e as orientações “vocacionais” são precocemente inculcados ou até impostos. A criança experimenta já uma divisão sexual do trabalho, aprendendo a “somar” e a “subtrair” os códigos éticos de conduta diferenciados por sexo. É deste modo que as lógicas de dominação social e simbólica promovem, como refere Bourdieu (1999), a eternização do “mito feminino” ou do “mito masculino”, como que inscrita na “ordem natural” das coisas.

No campo da economia política e da sociologia, enquanto as visões liberal e neoliberal partem do pressuposto de que o tratamento discriminatório sexual, designadamente no mercado de trabalho, se deve a certas imperfeições da economia de mercado ou a deficiências do sistema jurídico-político, a perspectiva marxista (Zaretsky 1973) contrapõe que as leis do mercado, mesmo quando pressupõem um tratamento formalmente igualitário, necessitam de hierarquizar os agentes económicos, balançando a favor dos grupos sociais mais fortes e das classes dominantes no quadro do respectivo modo de produção, nomeadamente capitalista. Por seu turno, as visões feministas radicais, inspirando-se amiúde no modelo de poder arquitectado por Foucault (1994), têm destacado a importância do conceito de género e da dominância patriarcal para explicar as discriminações na base do género. Porém, não seria curial omitir, na perspectiva centrada nas relações de poder, a importância do contributo de Weber (1978:359 ss) para quem, tal como, entre outros, o comentou Silva (1991), é crucial o conceito de poder não só a nível político burocrático-institucional e estatal, mas também a nível das relações de autoridade e mesmo de dominação no âmbito doméstico, aliás um tema retomado e desenvolvido por Bourdieu (1980). Ou seja, para Weber (1978) o poder, embora maximamente corporizado no Estado, enquanto detentor e tendencialmente monopolizador da violência na esfera pública, manifesta-se também noutras esferas da vida económica, social e política, ideia, aliás, expressa na sua tridimensionalidade

da distribuição do poder traduzida nos conceitos de classe, *status* e partido, podendo ocorrer noutras vertentes dimensões tais como a etnia, a casta, a religião e, por fim, mas não menos importante, no género, nomeadamente na esfera doméstica (cf. Weber 1978: 359, 365). Ao explicar as bases das relações de fechamento e exclusão social, Weber é peremptório em afirmar que qualquer característica, razão, argumento ou pretexto serve para incluir uns/umas e excluir outros/as, no caso em questão devido à condição adscritiva de se ser mulher (pode também ocorrer, embora seja menos frequente, ocorre também o contrário, em que o excluído é o homem).

No seio das correntes que advogam o argumento da divisão sexual do trabalho não há unanimidade, tal como anota Silva (1999, 2003a). Para autores como Levi-Strauss (1977) e Ortner (1972), a discriminação feminina dever-se-ia à divisão sexual do trabalho que é dada como uma característica universal presente em todas as sociedades humanas: "*o feminino está para o masculino como a natureza para a cultura*" (Ortner 1972:5), sendo a natureza desvalorizada e instrumentalizada pela cultura, pela qual os homens, para criar sociedade e cimentar os laços sociais, praticam a exogamia, trocando mulheres entre famílias ou tribos. Outros, porém, sobretudo estudiosos antropólogos e historiadores, sustentam que as mulheres, no âmbito da divisão sexual do trabalho e devido ao fenómeno da maternidade, foram confinadas às actividades domésticas e os homens ficaram mais móveis para se dedicarem à caça, à pesca, à guerra ou ao governo da coisa pública, implantando-se, deste modo, o sistema patriarcal (Chorodow 1978). Outros, ainda, consideram que, apesar da existência da divisão sexual de trabalho, esta nem sempre foi hierárquica no sentido de sujeição e subordinação das mulheres face aos homens, sendo a posição da mulher variável conforme o grau da sua participação económica e política na comunidade, no sistema de parentesco e na própria casa (Friedl 1967, Leawitt 1972). Ou seja, desde as sociedades recolectoras e demais sociedades anteriores à emergência do capitalismo, a par de situações mais frequentes de dominação e controlo patriarcal sobre as mulheres e sua força de trabalho, outras, mais raras, houve ora de dominação feminina, ora de divisão horizontal do trabalho em termos de sexo com consideráveis graus de autonomia e flexibilidade femininas nos processos de trabalho e na circulação dos bens (cf. Draper 1975). Ultimamente, sobretudo nas versões pós-estruturalistas e pós-modernas, tem sido enfatizado o papel da política da (hetero)sexualidade nas desigualdades de género, bem como o papel da cultura ou até a fusão desta com a economia.

No nosso entender, para compreender e explicar a situação de desvantagem das mulheres em contexto institucional e empresarial torna-se necessário recorrer, tal como o aponta Silva (1999, 2003a), ao cruzamento dos conceitos de género e de classe, recuperando, assim, os legados teóricos weberiano e marxista, sem deixar de introduzir a vertente interaccionista-simbólica, nomeadamente nas relações do quotidiano. Nenhum destes dois conceitos poderá ser evacuado da discussão em torno do problema da igualdade das oportunidades entre homens e mulheres. Não implicar o conceito de género e as relações de género representaria não desvelar uma das faces da dominação e opressão das mulheres, amiúde transversal a diversas classes sociais ao longo de diversos modos de produção e nas mais diversas formações sociais concretas. Secundarizar ou não ressaltar o conceito de classe representaria amputar do problema da desigualdade de oportunidades um instrumento analítico fundamental, uma vez ser este conceito tradutor dum primeiro patamar analítico da (des)igualdade de oportunidades, quer no acesso e na disposição sobre recursos e recompensas, quer no acesso e no sucesso nos mais variados tipos de mercado de trabalho. Por outras palavras, não incorporar o conceito de classe nas questões de género implicaria, no limite, cair numa análise redutora de sinal contrário ao do marxismo tradicional, ou seja, reduzir a análise das relações de dominação à relação entre homens opressores e mulheres oprimidas. Ora, é da evidência empírica que nem todas as mulheres partilham uma opressão comum,

assim como nem todos os homens partilham a mesma condição, em termos de exploração e dominação, não aproveitando obviamente a toda a dominação por parte de alguns. Há, antes, uma opressão múltipla na base de vários critérios que podem ocorrer em separado, mas amiúde têm lugar de modo combinado, imbricado e cumulativo em termos de classe, de género e/ou da raça.

Dispensar o conceito de classe, como o tendem a fazer algumas feministas exclusivamente centradas nas formas de dominação patriarcal e sexista, representa pôr de lado o conceito nuclear das relações de exploração económica, susceptível de evidenciar formas de dominação de classe e sexista resultantes da imbricação da condição de mulher e de mulher trabalhadora na esfera privada e no contexto laboral. Dado que, no mundo de trabalho, as mulheres desempenham, na sua grande maioria, o trabalho mais desqualificado e desvalorizado, não é, por isso, inocente, como o refere Silva (2003), o desaparecimento do conceito de classe nalguns estudos feministas. Se a desigualdade de género aproveita ao capitalismo, a diminuição e mesmo a própria abolição das mais flagrantes desigualdades de género não impedem a manutenção das relações de exploração e opressão capitalistas.

Na maior parte das sociedades pré-industriais, a relação de subordinação das mulheres perante o poder masculino exprimia-se, entre outros aspectos, pela utilização que este fazia do trabalho feminino, em especial em contexto doméstico. Com a emergência do capitalismo que, em linha de princípio, se deveria opor a todo o sistema de discriminação e sujeição personalizados e, como tal, poderia representar uma ameaça ao poder patriarcal no seio da família ou da tribo, colocava-se aos homens, numa sociedade aberta e formalmente democrática, o problema de controlar a força de trabalho feminina, o que só poderia ter lugar através de mecanismos impessoais na esferas do mercado e estatal. Porém, como será possível segmentar e segregar por sexo o mercado de trabalho ou as remunerações perante trabalho e função iguais?

Se em certas situações – em maior ou menor grau, conforme os resultados dos inquéritos e entrevistas o irão mostrar – a ideologia e a prática dos/as agentes patronais no sector privado discriminam a força de trabalho e a remuneração em função do sexo, este factor não nos parece suficiente para sustentar a reprodução da segregação laboral e a discriminação salarial. Tais práticas só poderão, por um lado, ser explicáveis se implicarmos, antes de mais e em primeira linha, os constrangimentos duma economia e duma sociedade perpassadas de contradições de classe e de género a nível sócio-estrutural, mas, por outro lado, só poderão ser realizáveis e eficazes a partir do momento em que a maioria dos homens desde os patrões, passando pelos gerentes, chefes e encarregados, até à grande maioria dos trabalhadores-homens assalariados, contribui, embora de modo variável e numa escala menor de co-responsabilidade, para essa segregação laboral e discriminação salarial. Ou seja, aos processos de exploração e dominação na base de classe acrescem os processos de dominação masculina, em que têm convergido, durante o capitalismo, os mecanismos institucionais, os agentes patronais – amiúde com o interesse estratégico de dividir para reinar e assim enfraquecer o poder negocial dos/as trabalhadores/as – e os próprios homens, incluindo, portanto, os trabalhadores assalariados, sem esquecer os processos de interiorização, por parte de bastantes mulheres, como veremos, dos mecanismos e das formas de aceitação e consentimento das assimetrias de género, quer na esfera laboral, quer, sobretudo, na esfera privada. De resto, foi no contexto dos processos de colonização, bem como da ascensão e da consolidação do capitalismo mercantil e industrial que a separação do público e do privado começou a ganhar uma configuração mais marcante, afectando as mulheres, em particular, quer no mundo ocidental, quer nas sociedades agrárias do chamado Terceiro Mundo (cf. respectivamente, Zaretski 1973, Hartman 1982: 153 ss, Boserup 1970).

Com a separação do local de residência do local de trabalho, por regra, as mulheres não só perderam controlo sobre a terra e sobre os processos e métodos de produção na agricultura e na indústria domésticas, como ficaram confinadas às tarefas reprodutivas da esfera doméstica. Por seu turno, os homens, assalariados ou não, ficaram menos dependentes da casa em termos produtivos e conseguiram potenciar os seus conhecimentos tecnológicos e organizacionais fora da casa, tornando as mulheres mais dependentes deles para a sua sobrevivência ou remetendo-as para tarefas (re)produtivas menos qualificadas e valorizadas e/ou lugares subordinados na estrutura do poder. Consequentemente, enquanto os homens foram acedendo aos lugares-chave no processo produtivo, quer em termos executivos e técnicos, quer, sobretudo, em termos directivos, as mulheres foram sendo relegadas para a esfera doméstica ou privada, perdendo assim estatuto social na esfera pública, nomeadamente político-militar, entregue a homens.

Contrariamente a possíveis expectativas na esfera dos princípios ou ideais inerentes ao liberalismo político, as relações patriarcais não desapareceram, mas acomodaram-se e imbricaram-se no sistema capitalista, tal como refere Hartman (1982:150), ao criticar quer a visão neoliberal, quer a abordagem marxista tradicional.

Se a posição neoliberal ignora ou oculta as relações de exploração e as remete para factores de ordem político-jurídica e ideológica (v.g. sexismo), por seu turno, também a visão radical, sobretudo marxista, tende a deixar na sombra ou até a ignorar o papel dos próprios homens na reprodução e, eventualmente, no reforço da discriminação feminina, seja por razões de concorrência, sobretudo no passado, seja por socialização e ideologia imbuída de traços patriarcais. Partimos, portanto, desta segunda hipótese de trabalho na medida em que, para além dos interesses inerentes aos mecanismos macro-económicos e institucionais apontados, a discriminação salarial em desfavor das mulheres e sobretudo a não inserção da mulher no mercado de trabalho e/ou ausência de organização³ são factores que têm favorecido a tendência de as mulheres casarem e se manterem subordinadas na divisão hierárquica do trabalho não só na empresa, como no próprio agregado doméstico, cuja tradicional divisão sexual do trabalho tem também revertido no sentido de as excluir ou, pelo menos, enfraquecer a sua posição no mercado de trabalho. Nesta óptica, se não é possível entender o problema relativo aos obstáculos à participação plena dos cidadãos e das cidadãs e o não cumprimento da democracia económica e social no quadro de um sistema de classes de interesses e objectivos antagónicos, tão pouco é possível entender os obstáculos acrescidos para as mulheres, se não tivermos como ponto de partida analítico a perspectiva das questões de género: as eventuais formas de dominação, selecção e/ou discriminação em função do género nos processos de recrutamento, promoção e recompensas materiais e simbólicas, bem como a detenção de postos-chave nas instituições públicas, nas empresas e noutras organizações de âmbito (semi)privado e cooperativo. O problema reside em que, enquanto os/as marxistas se centram nas desigualdades nas relações de trabalho e de classe, para as feministas, as relações sociais se caracterizam pelo modo como a sociedade organiza as relações de género em vários aspectos e como as formas de dominação e opressão não

3. Importa reter que, articulada com as relações patriarcais no agregado doméstico e alimentadas pela estrutura eclesiástica e estatal, também no sindicato, a organização por excelência dos trabalhadores, não era raro encontrar homens que, além de assumirem as mulheres como concorrentes no mercado de trabalho, consideravam que o lugar delas se deveria circunscrever à esfera doméstica, não tendo de ser representadas, nem organizadas na base associativa ou sindical, devendo, quando muito, ser objecto de legislação laboral protectora da condição feminina face a certos trabalhos (minas, tipografia, transportes). Como exemplos ilustrativos deste fenómeno, aliás frequente, quer na época pré-industrial das guildas corporativas, quer, sobretudo nos primórdios da época industrial, nos sindicatos do movimento operário, cf. Hartman (1982:460 ss) e, em Portugal, Cabral (1979).

se circunscrevem à classe ou aos aparelhos estatais, mas têm lugar em diversos espaços públicos e privados.

Com efeito, a tradicional visão marxista, tendo-se focalizado demasiado na produção, quer de objectos, quer de seres da espécie humana, suscitou diversas críticas, particularmente da parte da teoria feminista, que deslocou o acento tónico para a família (como a instituição nuclear da reprodução social) e para as relações interpessoais e “privadas” entre homens e mulheres. O feminismo radical sustenta que a contradição básica das desigualdades sociais residiria analiticamente não na contradição de classes, mas antes na contradição sexual e de género (Jackson 1996 *in* Machado 2002:81), destacando, assim, a dominação da mulher por parte do homem, quer em termos diacrónicos, quer em termos sincrónicos. Esta contradição seria, por si só, suficiente para dar conta das múltiplas e complexas formas de dominação em vários tipos de sociedades, as quais seriam simples subprodutos da dominação patriarcal.

Procuramos, na sequência do confronto de teorias, fazer uma primeira aproximação ao problema teórico e operar uma reflexão mais amadurecida em torno da relação entre as diversas posições no seio das próprias teorias feministas, pois há, no seio das/os autoras feministas, longas polémicas: desde as liberais, passando pelas feministas-marxistas, até às feministas radicais anti-marxistas ou, pelo menos, não marxistas.

Neste trabalho e, em particular, neste capítulo⁴, fazemos obviamente um esforço de objectivação, não assumindo a vulgar ideia positivista de que um cientista social deverá ser um analista frio ou distante das perspectivas e lutas das próprias mulheres pelo reconhecimento da sua identidade e emancipação social, ou seja, não assumimos uma passiva e acrítica atitude de neutralidade axiológica.

Nesta linha de pensamento, tão pouco partilhamos a ideia de que o próprio Direito e suas instâncias jurisdicionais sejam assépticas do ponto de vista económico, social e político. Não obstante os avanços de tratamento igualitário da mulher face ao homem nos diversos sectores da produção legislativa, a começar pela própria Constituição e pelo Direito Civil, nomeadamente de família, obrigacional e sucessório, subsistem entendimentos e, sobretudo, aplicações ao nível judicial que reproduzem práticas que contradizem a retórica da alegada imparcialidade, impessoalidade e neutralidade judicial. O Direito não é uma espécie de construção imune a enviesamentos ideológicos em torno dos modelos do masculino e do feminino, o que, como vários autores atrás referidos, em particular, Machado (2002), já o demonstraram, está longe de ocorrer, nomeadamente no tratamento das questões de paternidade, na regulação dos comportamentos sexuais e procriativos das mulheres e também no estudo de caso em apreço, na aplicação das leis laborais, como veremos.

Nesta, como noutras questões, releva a relação entre a Sociedade e o Direito. Contrariamente a concepções do Direito como instância autodeterminada acima da sociedade à boa maneira kelsiana ou como indicador legal de um ou outro tipo de solidariedade na óptica durkheimiana – repressivo para a tradicional solidariedade mecânica, repressivo para a moderna solidariedade orgânica⁵ –, o Direito está estreitamente relacionado com a Sociedade, embora não necessariamente numa leitura mecânica e determinista como

4. Embora adaptado e acrescido de diversas anotações, esta síntese é tributária duma reflexão teórica realizada em três momentos: uma primeira num relatório de disciplina sobre *Solidariedade e Exclusão Social* por ocasião das Provas de Agregação por parte de Silva (2003a), acrescida duma reflexão conjunta deste autor e de Ana Paula Marques na feitura deste projecto, aquando da candidatura da Kerigma e, por fim, no quadro desta pesquisa, por todos os membros da equipa, sendo de salientar ainda, por altura da apresentação dos resultados obtidos, os contributos de dois comentadores – Elísio Estanque do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e Gina Gaio Santos da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho nas já referidas *Jornadas de Trabalho* entre 4 e 8 de Março.

5. Segundo Kelsen (*in* Tumanov 1984:193 ss), o Direito teria autonomia absoluta em si mesmo pela sua própria lógica sistemática em nome duma racionalidade jurídica própria (“o direito puro”), enquanto, para Durkheim (1977), o Direito emana da sociedade e, neste sentido, é

instância supraestrutural em consonância com a dominante tradição marxista, certamente hoje posta em causa não só por neoweberianos, como inclusive por alguns neomarxistas como Bader e Benschop (1989) e Silva (1998, 2003b). Além disso, é de salientar o confronto e até a discrepância entre as normas jurídicas e as práticas, quer dos agentes económicos com determinado grau de poder (patrões e gestores), quer as próprias práticas institucionais, nomeadamente judiciais, se bem que, nesta esfera, os juízes costumam ser protagonistas institucionais mais sensíveis à aplicação da lei dos direitos das mulheres mas mais enquanto trabalhadoras do que enquanto mulheres objecto de outros tipos de situações (discriminações laborais, assédio sexual) e sobretudo, como o demonstraram Machado (2002) e S. Silva (2001) nos processos de reconhecimento de paternidade que envolviam mulheres socialmente desclassificadas como, por exemplo, as mulheres-mães que exerciam a prostituição, bem como todos os processos judiciais relacionados com este fenómeno (cf. Ribeiro *et al.* 2005, 2006).

Esta questão da relação entre Sociedade e Direito adquire especial relevo quando a transplantamos para o quadro organizacional das relações laborais em contexto institucional e empresarial e, no seio deste, das relações, quer entre as diversas classes e categorias sociais, quer entre homens e mulheres a operarem numa unidade de produção ou reprodução ou, ainda, numa empresa de serviços ou instituição.

Fixando-nos no objecto de estudo em causa, não obstante se verificarem casos exemplares de tratamento igual de homens e mulheres, registam-se contudo, como veremos, práticas que, pelas linguagens e outros códigos de comunicação e tratamento, denotam práticas androcêntricas e inclusive alguns discursos emanados de instituições jurídicas e políticas sob forma escrita e sobretudo oral, em que afloram relações de dominação e disciplina nas interações de homens face às mulheres, procurando, assim, normalizar comportamentos de acordo com mentalidades patriarcais enraizadas de longa data. Elas permanecem com alguma expressão nas diversas instâncias e em contextos organizacionais empresariais e outros, mesmo quando, na sequência da Constituição de 1976 e do Decreto Lei 496/77, se deu um enorme avanço sobre a concepção patriarcal da família profundamente arraigada desde velhas formações sociais aristocráticas, professadas e até reforçadas pela ideologia do Estado Novo.⁶ Por outro lado, a reforma expressa num Direito de Família avançado em termos de tratamento igualitário entre homem e mulher não só fez desaparecer resquícios patriarcais da letra da lei, como também se retransmitiu e repercutiu nas várias esferas da sociedade, contribuindo para que as mulheres fossem ampliando a sua voz e seus direitos também na esfera laboral, nomeadamente no tratamento igual por género na política salarial em igual categoria, pelo menos no sector público.

No quadro duma sociedade onde persistem mentalidades patriarcais e visões conservadoras sobre o modelo de família, tal como o defendeu e teorizou o estrutural-funcionalista Parsons (1956), a lei funciona não só como instrumento de mudança, mas também como meio pedagógico na mudança social.

Nesta esfera, como noutras, a lei era mais avançada do que as práticas sociais de recorte patriarcal, ainda

um indicador legal do tipo de solidariedade presente em determinada sociedade: mecânica ou de similitude, enquanto expressão da cadeia de reacções duma consciência colectiva com um conjunto de normas e valores comuns – cuja transgressão é considerada facto social desviante ou criminoso a ser reprimido pelo direito penal – e orgânica, enquanto tipo de solidariedade assente e resultante da divisão do trabalho social.

6. Com a alteração no texto fundamental bastaria enumerar aspectos tais como a maior liberdade de opção das mulheres nas escolhas profissionais devido ao aumento da escolaridade e qualificação, à maior protecção da lei na eventualidade de pedido de divórcio, ao reconhecimento de filhos fora do casamento, entre outros.

presentes em vários locais, empresas e instituições públicas e, sobretudo, privadas. Ou seja, não obstante o carácter progressista da Constituição e parte substantiva da legislação no Direito da Família (igualdade dos cônjuges, tratamento igualitário de filhos nascidos dentro ou fora do casamento) e no próprio Direito de Trabalho, as mentalidades patriarcais e as raízes materiais das mesmas não mudaram por lei ou decreto no pós 25 de Abril e ainda hoje, como veremos, não foram ainda suficiente e profundamente abaladas. Tal como Santos (1994) e Machado (2002) demonstram – esta última a respeito do tratamento judicial face à determinação da paternidade de filhos nascidos fora do casamento – o direito estatal formal na esfera da família é mais progressista do que o direito estatal judiciário, o qual, como foi referido, denota práticas discriminatórias para com as mulheres-mães de filhos nascidos fora do casamento, sobretudo quando tais mulheres são desprovidas de recursos económicos e apresentam comportamentos ditos transgressivos.

Para perceber as relações de dominação de géneros, em particular, sobre as técnicas de disciplina em contexto laboral, torna-se incontornável uma referência especial a Foucault (1994), considerando o seu contributo teórico sobre as formas locais, latentes e invisíveis de poder, para além do jurídico, extremamente relevante para a análise da ciência e das técnicas do poder disciplinar em torno do controlo da mulher e suas expressões corporais e mentais. É de referir, em segundo lugar, o importante texto de Bourdieu (1998) sobre a dominação masculina e as desigualdades de género como uma construção social naturalizada na base do biológico, se bem que é de elementar justiça referir outros e, sobretudo, outras autoras anteriores que se debruçaram sobre esta problemática, nomeadamente pioneiras do feminismo tais como, entre outras, Millet (1974), Ortner (1972) e Chorodow (1978).

Partimos, assim, duma crítica a concepções estáticas e essencialistas em torno da identidade feminina, legitimadoras de práticas discriminatórias e sexistas, para as quais costumam ser aduzidos argumentos e arquétipos derivados de pretensas razões biológicas e falocêntricas, as quais no fundo representam formas ideológicas de controlo e até domesticação das mulheres. Procuramos munir-nos de determinado instrumental conceptual com base em obras de referência nacional e internacional, articulando a abordagem marxista de modo crítico, mostrando as lacunas e insuficiências desta na sua versão tradicional com outras referências, em especial a weberiana e a interaccionista, refinando e combinando-as de modo mais criativo na medida da nossa arte e saber, tendo como princípio orientador de análise as motivações e os significados dos próprios actores sociais em presença. Com isto queremos, contudo, enveredar não por um posicionamento eclético, mas por uma perspectiva que procura articular várias vertentes mas numa ordem de estruturação analítica hierárquica, em que o substrato estrutural constitui a pedra analítica angular mas insuficiente na medida em que os níveis organizacional e interactivo terão de estar presentes porque interferem e operam no resultado. Mais, as próprias práticas e interacções são o alimento recorrente e contínuo da estrutura e, neste vaivém dialéctico entre umas e outras, surge o contexto organizacional, no qual se combinam, entrecruzam ou entrechocam estruturas e actores. É, justamente, neste cruzamento de níveis e envolvimento de instituições e actores, quer a nível macro, quer a nível meso e micro, que situaremos as premissas teóricas e trilharemos os caminhos a nível metodológico e técnico. De resto, e contrariamente a posicionamentos que tentam a separação das esferas pública e privada, o macro e o micro, tanto as feministas foucaultianas, como as marxistas ou outras radicais não marxistas subscrevem a tese de que as *questões pessoais, privadas, domésticas ou até íntimas são também políticas* (cf. Abbot e Wallace, 1991).

Se consideramos que este trabalho pode representar um diagnóstico relevante para o conhecimento

empírico das relações de género e, em particular, para o problema da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na esfera laboral, não podemos deixar de sublinhar, aliás na esteira de autores como Almeida e Pinto (1975), que a teoria deve continuar no posto de comando, mesmo sabendo que a construção do processo de conhecimento só se faz pela acumulação de conhecimento empírico aferível pela adequacidade e sustentabilidade deste em face de determinado modelo teórico e vice-versa.

2. Métodos, técnicas e percurso de pesquisa

Partindo da explicitação da problemática de investigação e das hipóteses de trabalho sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, procurámos "imaginar" um plano de pesquisa que, sem descurar as condicionantes estruturais e situacionais, privilegiasse o olhar dos principais actores sociais envolvidos, nomeadamente trabalhadores/as e empregadores/as ou responsáveis pela direcção de recursos humanos das empresas existentes no concelho de Barcelos.

Para se assegurar um confronto, sistemático e controlado, com a realidade propriamente dita, é crucial que se utilizem, de modo adequado, os diversos instrumentos processuais disponíveis. Em função dos objectivos e das hipóteses de trabalho, procurámos definir as melhores opções metodológicas e os melhores instrumentos para a investigação em causa, a fim de obter o melhor "acesso" ao objecto empírico. Por isso, tivemos em conta a necessidade de introduzir alguma flexibilidade na escolha e na combinação das técnicas disponíveis, para além de alguma criatividade no seu manuseio e na descodificação dos dados recolhidos. Como sabemos, nem sempre é fácil conciliar metodologias e perspectivas diferentes numa mesma investigação, tais como são as de natureza quantitativa e as de natureza qualitativa.

Os resultados obtidos permitem-nos (re)alimentar determinado(s) quadro(s) teórico(s) disponível(eis), reforçando-o(s) ou "descobrimo" novas questões ou, ainda no limite, questioná-lo(s) nos seus postulados na totalidade ou em parte. Neste sentido, tentámos que a passagem da teoria à pesquisa empírica se impusesse como um momento particular de criatividade do investigador e, simultaneamente, de maior "vigilância epistemológica", ou seja, de maior rigor, controlo e explicitação dos pressupostos e limites da validade dos resultados obtidos.

2.1. Etapas de investigação

Na aproximação ao objecto de estudo definiram-se certas etapas que se consubstanciaram na aplicação dos vários instrumentos de recolha de informação: primeiramente, os questionários e, posteriormente, as entrevistas, bem como o tratamento estatístico dos dados e a análise de conteúdo. Para uma melhor visualização do desenho da pesquisa, veja-se o quadro 1.

A utilização cruzada de fontes primárias e secundárias de informação permitiu-nos suprir eventuais lacunas dos instrumentos de recolha de informação, bem como assegurar a validação dos conhecimentos substantivos obtidos. Desta forma, as informações recolhidas permitiram-nos analisar de forma tão exaustiva quanto possível a realidade em estudo. Por outro lado, apesar de se estar perante um diagnóstico à rede empresarial

do concelho de Barcelos, tentou-se, na medida do possível, enquadrar os resultados, destacando-se tanto as suas especificidades, como os traços comuns a nível regional, nacional e internacional.

Tal como foi concebida a nossa estratégia metodológica, a primeira operação consistiu em realizar uma pesquisa documental extensiva aos diversos documentos e estatísticas existentes para se sistematizar um conjunto de indicadores pertinentes. Este trabalho de revisitação de obras de especialidade e de comparação com estudos empíricos nacionais e internacionais esteve sempre presente ao longo do estudo.

Tratando-se de caracterizar empresas em matéria de práticas, estratégias e culturas organizacionais, foram concebidos dois modelos de inquérito por questionário, um aplicado aos/às empregadores/as ou responsáveis pela direcção dos recursos humanos (Questionário A) e outro aos/às trabalhadores/as (Questionário B) (cf. Anexos I e II). Pretendeu-se que estes questionários fossem representativos das populações em causa, pelo que se definiu o plano de amostragem privilegiado na constituição de duas amostras representativas dos actores sociais envolvidos.

Em função da disponibilidade, previamente manifestada, foram realizadas algumas entrevistas em profundidade, quer aos empregadores/as ou responsáveis pela direcção de recursos humanos (Entrevista A), quer aos trabalhadores de ambos os sexos (Entrevista B). Com base em guiões de entrevistas (cf. Anexos III e IV), foi possível aprofundar certas dimensões e indicadores considerados pertinentes para a análise da temática das desigualdades de género no local de trabalho, ajudando a esclarecer o sentido e o alcance das informações até então recolhidas. Por outro lado, com base nestes contactos e no registo de maior envolvimento por parte dos actores sociais pretendeu-se, também, sinalizar as situações e/ou entidades que se apresentassem disponíveis para participar em práticas de implementação de medidas de equidade no local de trabalho.

Quadro 1: Calendarização gráfica das etapas e técnicas de investigação

1ª Etapa	2ª Etapa	3ª Etapa	4ª Etapa	5ª Etapa	6ª Etapa
Definição dos Objectivos Centrais Elaboração dos Questionários A e B Discussão dos Pré-testes	Constituição da Equipa de Trabalho de Campo Sessões de Formação da Equipa	Constituição dos Planos Amostrais Aplicação e Recolha dos Pré-testes Execução dos Questionários A e B Recolha dos questionários A e B	Ordenação, Codificação e Inserção dos Dados Tratamento Estatístico dos Dados Elaboração dos Guiões de Entrevistas A e B Realização de Entrevistas A e B Transcrição das Entrevistas A e B Análise de Conteúdo das Entrevistas A e B	Redacção do Relatório Preliminar	Apresentação Pública do Relatório Preliminar
Setembro a Outubro '04	Novembro a Dezembro '04	Janeiro a Julho '05	Setembro a Dezembro '05	Janeiro a Fevereiro '06	Março '06
Revisitação de obras da especialidade Comparação com estudos empíricos nacionais e internacionais Consulta de fontes documentais de diversa natureza					

2.2. Constituição das equipas de trabalho

A recolha directa de informação sobre a temática de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no trabalho implicou que se mobilizasse um conjunto de inquiridores/as devidamente preparados/as em termos metodológicos e conhecedores/as da temática em estudo. Nesse sentido foram seleccionados/as dez inquiridores/as licenciados/as em Sociologia, Psicologia ou áreas afins, constituindo-se cinco equipas com dois elementos cada uma. Na supervisão directa destas equipas estiveram dois elementos centrais – dois *pivots* – que funcionaram como um elo de ligação permanente no desenvolvimento do trabalho de campo (sua validação) e os responsáveis pela coordenação e pela assessoria do estudo.

Com a inclusão no projecto destes dois elementos de supervisão, procedeu-se à selecção dos membros da equipa de inquiridores, tarefa realizada pelos responsáveis do projecto, tendo sido convocada uma reunião geral para esclarecer quais os objectivos do estudo e quais os requisitos necessários para a constituição de equipas de trabalho (por exemplo, disponibilidade de tempo e posse de viatura própria). Esta tarefa, aparentemente simples e rápida, acabou por prolongar-se mais do que o previsto, fruto de vários reajustes em termos de composição da equipa.

Ainda neste contexto foram agendadas reuniões formativas e de preparação da aplicação dos questionários com as equipas de trabalho, de modo a explicitar os procedimentos a seguir na aplicação, na recolha e no envio dos mesmos. Sob supervisão directa dos dois *pivots* foram disponibilizados a todos os elementos da equipa uma "Acção de Informação e Sensibilização sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho" e um "Manual de Boas Práticas" relativo aos procedimentos a adoptar na aplicação dos questionários, quer às entidades empregadoras, quer aos/às trabalhadores/as.

2.3. Os planos de amostragem

O presente estudo contempla a estrutura empresarial de Barcelos, entendendo que a dita estrutura se refere a empresas privadas dos sectores de actividade secundário e terciário e, com menor expressão, empresas do sector primário. O sector público e o terceiro sector (v.g. associações e cooperativas) não estão incluídos na presente amostragem, visto que a sua inclusão pressupunha a adopção de metodologias e instrumentos de trabalho específicos. Ao distinguir sector público, terceiro sector e sector privado, falamos em realidades sócio-organizacionais bastantes distintas e com lógicas de funcionamento diferenciadas.

Na elaboração da amostra tivemos de efectuar algumas delimitações, desde logo, considerando que o curto espaço de tempo, o orçamento e os recursos humanos disponíveis para a realização deste estudo não permitiriam contemplar todas as estruturas (públicas e privadas) do concelho. Para abranger todas as entidades, seria necessário dispor de um orçamento mais elevado, assim como de uma equipa de trabalho no terreno mais numerosa, pelo que, na constituição da amostra, foram consideradas apenas as empresas de sector privado.

Ao fazermos esta delimitação, o estudo ganhou consistência, pois não se segmentou em demasia a realidade, evitando os riscos de não obtenção de conclusões sólidas e profícuas, maximizando as possibilidades de obter dados da realidade com maior segurança e consistência empíricas.

Um outro factor que contribuiu para delimitar este estudo a este segmento do tecido organizacional do

concelho de Barcelos prendeu-se com a concepção dos questionários para aplicar às organizações e aos/as trabalhadores/as, os quais foram pensados e construídos para serem aplicados ao sector privado.

Finalmente, importa referir que a escolha efectuada também teve a ver com o acesso a uma base de dados considerada credível, a qual foi facultada pela Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSST), que identificava a totalidade dos estabelecimentos existentes no concelho de Barcelos em 2002. Isso permitiu-nos estratificar a população segundo o tamanho das organizações, de forma a obtermos uma boa representatividade dos vários segmentos existentes dentro do sector privado.

Amostras e técnica de amostragem

Na construção do processo de amostragem foram consideradas, na sua totalidade, as organizações constantes na listagem atrás referida (base de amostragem), a qual contemplava todo o concelho com as suas 89 freguesias, entendendo que a mesma continha todos os estabelecimentos (organizações) de todos os sectores de actividade existentes. Por estabelecimento entende-se como sendo uma *“unidade local que, sob um único regime de propriedade ou de controlo, produz exclusiva ou principalmente um grupo homogéneo de bens ou serviços, num único local”*.⁷

Seguimos os seguintes pressupostos na efectuação do processo de amostragem:

1. Segundo os dados disponibilizados pelo MSST, Barcelos tem um total de 4069 empresas. Foi decidido, de início, que o estudo recairia sobre 500 organizações e 1500 trabalhadores/as do concelho de Barcelos. Esta listagem tornou-se a base de construção das nossas amostras.⁸

2. Devido à diversidade de organizações resolvemos estratificar a população segundo o número de trabalhadores/as por organização. Pretendendo seleccionar uma amostra de 500 organizações e de 1500 trabalhadores/as, procedeu-se à sua recolha de forma aleatória e estratificada. Esta opção justificou-se porque as dinâmicas e realidades organizacionais são, a nosso ver, variáveis consoante o tamanho da organização. Deste modo, dividimos a população em sete estratos, tendo em conta a dimensão da organização: 1 a 4 trabalhadores/as, 5 a 9, 10 a 49, 50 a 99, 100 a 199, 200 a 399 e maior ou igual a 400 trabalhadores/as.

Para cada estrato foi constituída uma listagem numerada de 1 até n e exportada para a base de dados do *Statistic Package for Social Sciences* (SPSS 13.5). A partir desta listagem e utilizando a função de selecção aleatória do programa estatístico foram seleccionados os casos pretendidos em cada um dos estratos predefinido, de forma a que as subamostras estabelecidas tivessem a mesma proporção do respectivo estrato na população contida na listagem inicial (quadro 2).

7. Definição do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

8. Foi usando como critérios de determinação do tamanho das amostras um nível de confiança de 95,5%, com um erro máximo de 3% e considerando um valor de p igual a 0,50.

Quadro 2: Cálculo do número de organizações por grupo de trabalhadores/as para n= 500

Número de trabalhadores/as	Número de estabelecimentos	N = 500	
		~	n.º
1 – 4	2662	300,93	301
5 – 9	941	106,37	106
10 – 49	719	81,28	81
50 – 99	68	7,69	8
100 – 199	26	2,94	3
200 – 399	6	0,69	1
≥ 400	1	0,11	1
Total	4423		501

Depois de calculados os tamanhos dos diferentes estratos amostrais foi necessário fazer alguns ajustes na composição da amostra, dado que se alguns estratos estavam suficientemente representados por unidades amostrais devido ao seu peso na população, outros havia, cuja representação em termos do número de unidades amostrais podiam considerar-se subrepresentados. Assim sendo, para compensar esses estratos retirámos algumas unidades ao grupo maioritário (organizações de 1 a 4 trabalhadores/as), repondo esse número nos grupos com menor representação (quadro 3).

Quadro 3: Acerto da Amostra para n=500

Número de trabalhadores/as	Número de estabelecimentos	N = 500	
		~	n.º
1 – 4	2662	301 (-25)	276
5 – 9	941	106	106
10 – 49	719	81	81
50 – 99	68	8 (+12)	20
100 – 199	26	3 (+10)	13
200 – 399	6	1 (+3)	4
≥ 400	1	1	1
Total	4423		501

Encontrado o número de organizações a inquirir, foi preciso determinar como constituir a amostra dos/as trabalhadores/as com o objectivo de efectuar 1500 questionários. Neste caso, começámos por distribuir o número total de trabalhadores/as a inquirir pelo número total de estabelecimentos, calculando o número de trabalhadores/as a inquirir em cada estrato em função do número de trabalhadores/as por estabelecimento, tendo para esse efeito subdividido os sete estratos inicialmente criados em vinte estratos diferentes (quadro 4).

Quadro 4: Cálculo do número de questionários a aplicar a trabalhadores/as por estratos

Número de Trabalhadores/as	Número de estabelecimentos	Número de questionários	Total
1	107	1	107
2	71	1	71
3	50	1	50
4	48	2	96
5	40	2	80
6	17	2	34
7	20	3	60
8	13	3	39
9	16	3	48
10 – 15	43	5	215
16 – 20	12	6	72
21 – 30	16	7	112
31 – 40	6	8	48
41 – 50	6	10	60
51 – 99	18	10	180
100 – 150	9	11	99
151 – 200	4	12	48
201 – 300	3	15	45
301 – 400	1	18	18
≥ 401	1	20	20
TOTAL	501		1502

Por último, efectuou-se uma divisão da amostra segundo o sexo dos/as trabalhadores/as a inquirir, fixando-se as respectivas quotas em 697 homens e 804 mulheres, tendo em consideração a distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo que constava na listagem que serviu de base de amostragem (quadro 5).

Quadro 5: Cálculo do número de questionários por sexo a aplicar a trabalhadores/as

Sexo	Total	~	Divisão	Distribuição dos questionários
Homens	3629	696,27	697	697
Mulheres	4189	803,72	804	805
Total	7818		1501	1502

Reformulações das amostras

Definida a estrutura das amostras, segundo a dimensão dos estabelecimentos, o sexo dos trabalhadores/as e a dimensão dos respectivos estratos, as dificuldades de acesso às unidades amostrais obrigaram a várias reformulações ao longo do trabalho de aplicação dos questionários no terreno. Para responder a essas

dificuldades foram efectuados alguns ajustamentos respeitando o processo de aleatoriedade a que obedeceu a escolha inicial dos estabelecimentos a inquirir. Como já referimos, para cada grupo de amostragem (divisão consoante o número de trabalhadores/as por organização) foram feitas listagens em SPSS 13.5, a partir das quais, e sempre que necessário, devido a desistências de participação, recusas ou encerramento de alguns estabelecimentos ocorridos após a elaboração da listagem pelo MSST em 2002, foram retiradas aleatoriamente novas organizações para repor as faltas.

Quadro 6: Questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as em *n1*

Número de Trabalhadores/as	Organizações	Trabalhadores/as		
		H	M	Total
até 4	160	83	97	180
5 – 9	62	69	74	143
10 – 49	46	88	153	241
50 – 99	10	41	45	86
≥ 100	4	16	22	38
Total	282	297	391	688

É de considerar que a amostra inicial *n1* foi sendo actualizada de forma a manter o número previsto de organizações a inquirir, tendo as organizações que não completaram as quotas estabelecidas em *n1* passado a constituir uma amostra paralela, a amostra *n2*.

Quadro 7: Questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as em *n2*

Número de Trabalhadores/as	Organizações	Trabalhadores/as		
		H	M	Total
até 4	22	9	12	21
5 – 9	8	10	5	15
10 – 49	5	19	19	38
50 – 99	2	9	9	18
≥ 100	1	8	7	15
Total	38	55	52	107

Ainda assim, o avolumar das dificuldades atrás mencionadas mostrou que não bastava aliar as amostras *n1* e *n2* para conseguir aplicar a totalidade dos questionários previstos dentro do prazo de tempo estabelecido para a tarefa. Posto isto, e como solução de recurso, passou a recorrer-se a contactos informais da responsabilidade dos/as inquiridores/as, excluindo-se desses contactos as organizações e respectivos/as trabalhadores/as que já tinham sido incluídos em *n1* e *n2*, dando origem à amostra designada por *n3*.

Quadro 8: Questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as em n3

Número de Trabalhadores/as	Organizações	Trabalhadores/as		
		H	M	Total
até 4	77	61	98	159
5 – 9	25	67	73	140
10 – 49	17	113	201	314
50 – 99	2	35	44	79
≥ 100	0	48	53	101
S/ identificação do nº	8	10	8	18
Total	129	334	477	811

De forma integrada no final do trabalho de terreno, a amostra das organizações e a dos/as trabalhadores/as ficaram definidas de acordo com as amostras *n1*, *n2* e *n3* conforme consta dos quadros 6, 7 e 8, não diferindo de forma significativa das que foram inicialmente previstas, quer em termos qualitativos, quer em termos quantitativos, tendo sido inquiridas organizações em número inferior ao pré-definido (449). No caso dos/as trabalhadores/as o número de inquiridos/as foi superior ao previsto (1606).

Quadro 9: Número final de questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as

Amostras		n 1	n 2	n 3	Total
Organização		282	38	129	449
Trabalhadores/as	Homens	297	55	332	684
	Mulheres	391	52	479	922
Total		970	145	940	

Controlo e validação dos questionários

O constante reajuste na amostra inicial e o facto de se ter de enveredar, na fase final, por uma metodologia de contactos informais para se poder aplicar a totalidade dos questionários previstos introduziram alguma incerteza no processo de controlo do trabalho de campo. De facto, apesar dos cuidados colocados no respeito pelos pressupostos assumidos na construção das amostras e da atenta supervisão dos dois *pivots* que controlavam a fidelidade do trabalho da aplicação dos questionários no terreno, a verdade é que foi detectada uma anomalia que justificava ser comprovada e corrigida.

Com efeito, durante o processo de validação dos questionários, referentes às organizações, suspeitou-se de uma “violação” das regras por parte de uma das inquiridoras. Para comprovar essa violação foi necessário efectuar uma comparação sistemática entre os resultados de 140 variáveis dos questionários aplicados por essa inquiridora e os resultados das mesmas variáveis nos questionários aplicados pelos/as restantes inquiridores/as. Esse procedimento permitiu determinar que os dados obtidos por essa inquiridora se afastavam de forma significativa do padrão formado pelos dados obtidos

pelos restantes inquiridores em 50% dessas variáveis, pelo que se optou por tomar a decisão de se rejeitar aqueles questionários.

Desta forma, as amostras finais com as quais se passou a contar para a análise da informação produzida apresentam a seguinte distribuição (quadro 10).

Quadro 10: Amostras inicial e efectiva de questionários aplicados às organizações e aos/as trabalhadores/as

	Organizações	Trabalhadores/as		
		H	M	Total
Amostra inicial	449	684	922	2055
Amostra efectiva	384	660	902	1946

2.4. Planeamento dos instrumentos de recolha de informação

Tendo sido, na primeira fase da recolha de dados, adoptada uma metodologia quantitativa, tanto o questionário a aplicar às organizações, como o questionário a aplicar aos/as trabalhadores/as foram submetidos a um pré-teste, de forma a fazer-se uma apreciação quanto à sua adequação. Consistiu esse pré-teste na sua aplicação a uma pequena amostra de organizações e de trabalhadores/as que permitiu clarificar, retirar e acrescentar algumas questões.

Questionários A e B - Concepção e aplicação

Com o questionário aplicado às organizações pretendeu-se recolher informação geral sobre as mesmas, desde a estrutura interna até às relações com o exterior, encontrando-se subdividido em vários grupos temáticos para facilitar a sua compreensão. Esses grupos temáticos são os seguintes: *(i)* caracterização geral; *(ii)* avaliação das dificuldades no presente; *(iii)* estratégia organizacional; *(iv)* caracterização do processo de trabalho; *(v)* caracterização das práticas de gestão de recursos humanos; *(vi)* caracterização das práticas de formação; *(vii)* avaliação de desempenho; *(viii)* igualdade de oportunidades.

A opção por esta estrutura teve como objectivo recolher um conjunto de informações relevantes em torno das seguintes dimensões e respectivos indicadores considerados relevantes na compreensão e no diagnóstico da realidade organizacional em estudo:

- caracterização das entidades empregadoras: por exemplo, sector/ramo de actividade, dimensão por número de trabalhadores/as, volume de negócios/receitas;
- identificação das estruturas produtivas dominantes do concelho barcelense na vertente da arquitectura técnico-organizacional, em particular a avaliação das dificuldades sentidas pelas organizações: modalidades de divisão do trabalho, definição de objectivos e planificação das actividades, horários de trabalho, meios de coordenação e de informação, entre outras;
- identificação de práticas de gestão empresarial dominantes, designadamente critérios de selecção e

recrutamento de mão-de-obra, critérios de afectação dos trabalhadores pelos postos de trabalho, natureza do vínculo contratual, critérios de promoção e de desenvolvimento da carreira, formação e gestão dos recursos humanos, grau de comunicação e colaboração entre colegas e chefias intermédias direcção;

- percepção e representação da igualdade de oportunidades de género no local de trabalho e na vida familiar, a saber, graus de motivação e envolvimento nas questões de género, grau de conhecimento e implementação das medidas e políticas de equidade, identificação dos factores de constrangimento *versus* potenciação de uma política efectiva de igualdade de oportunidades.

O questionário aplicado aos/às trabalhadores/as foi também subdividido em vários grupos temáticos de forma a conhecer a relação que estes estabelecem com a organização onde trabalham, assim como com o meio familiar e social envolvente. Esses grupos temáticos são os seguintes: (i) caracterização geral; (ii) percurso profissional; (iii) processo de trabalho; (iv) caracterização do trabalho; (v) questões salariais; (vi) participação na empresa e no trabalho; (vii) actividades complementares; (viii) vida familiar; (ix) dados pessoais.

Com o recurso a essa estrutura temática procurou-se recolher um conjunto de informações relevantes em torno das seguintes dimensões e respectivos indicadores:

- caracterização sócio-demográfica dos/as trabalhadores/as, nomeadamente idade, sexo, estado civil, nível de escolaridade, origem de classe e trajectória de vida;
- vida profissional: antiguidade, profissão, sector de actividade, tipo de contrato, nível salarial, horário de trabalho, formação profissional, grau de satisfação e motivação no trabalho, promoção na carreira, entre outras variáveis;
- vida familiar: composição do agregado familiar, responsabilidades familiares/domésticas, divisão de tarefas domésticas por sexo, tempo gasto com as actividades domésticas, colaboração/apoio do cônjuge e vice-versa;
- percepção e representação da igualdade de oportunidades de género no local de trabalho e na vida familiar: graus de motivação e envolvimento nas questões de género, grau de conhecimento e implementação das medidas e políticas de equidade, identificação dos factores de constrangimento *versus* potenciação de uma política efectiva de igualdade de oportunidades.

Aos referidos questionários foi acrescentada uma folha de rosto a ser preenchida pelos/as inquiridos/as. A inclusão desta folha teve em vista concretizar um triplo objectivo. O primeiro consistia em efectuar um controlo interno do trabalho de terreno, permitindo aos/às inquiridos/as exporem os seus comentários acerca do questionário; o segundo em verificar qual o efeito de ser um inquiridor ou inquiridora a aplicar o questionário a um inquirido ou inquirida, possibilitando uma análise comparativa dos efeitos do factor género na recolha da informação. Finalmente, como terceiro objectivo o preenchimento desta folha visava permitir aos/às inquiridos/as anotarem os contactos dos inquiridos/as interessados/as, tendo sobretudo em vista a participação, na segunda fase da recolha de informação, para a implementação das entrevistas.

Para facilitar a tarefa de inserção dos dados foi feita uma codificação prévia das possíveis respostas a cada questão.

Inserção e validação de dados

Concluído o trabalho no terreno, procedeu-se à inserção dos dados. Como se tratava de dois questionários, para se poderem analisar na sua totalidade, foram construídas duas matrizes, respeitando as codificações atribuídas a cada variável. No caso das questões abertas e semiabertas, uma vez feita a inventariação das respostas, foram efectuadas diversas (re)codificações, uma tarefa que se revelou bastante complexa, árdua e morosa.

Como, em muitos casos, se tratava de respostas extensas, a sua transformação em variáveis e respectivas categorias exigiu uma agregação por aproximação, isto é, foram-se aglutinando as respostas até se conseguir obter um reduzido número de categorias com significado estatístico.

Entrevistas aprofundadas A e B

Na segunda fase do trabalho de terreno adoptou-se uma metodologia qualitativa, que consistiu na realização de entrevistas a responsáveis das organizações e a trabalhadores/as. Previamente foram elaborados os guiões das entrevistas, os quais seguiram a estrutura dos questionários atrás apresentados, sendo, porém, dado maior destaque ao aprofundamento da temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho. Para realizarmos estas entrevistas foi levado em linha de conta o facto de o/a inquirido/a ter mostrado interesse em voltar a colaborar no estudo, cuja disponibilidade tinha sido sinalizada no questionário. Esta metodologia permitiu a realização de 21 entrevistas a responsáveis das organizações e a 9 trabalhadores, 4 do sexo masculino e 5 do sexo feminino.

As distribuições das entrevistas levadas a cabo junto de empregadores/as ou gestores responsáveis das organizações, bem como das entrevistas realizadas aos/às trabalhadores/as, segundo o ramo de actividade, encontram-se estabelecidas nos quadros 11 e 12.

Quadro 11: Entrevistas às organizações por ramos de actividade

Ramo de actividade	Número
Agricultura/Animais	2
Olaria	3
Carpintaria	2
Instalações eléctricas	2
Indústria (plásticos)	1
Confecção têxtil	5
Café	1
Comércio e representações	4
Contabilidade	1

As entrevistas implementadas distribuíram-se por ramos de actividade de modo relativamente equilibrado, embora o sector artesanal ou da pequena indústria, nomeadamente a olaria e a carpintaria resultassem, no quadro geral empresarial, ligeiramente sobrerrepresentados.

Quadro 12: Entrevistas aos/às trabalhadores/as por ramos de actividade

Ramo de actividade	Número
Associações e clubes	3
Confecção têxtil	1
Alimentar	1
Serviço transporte	1
Comércio e representações	3

Todas as entrevistas decorreram com normalidade e em ambiente de absoluta tranquilidade na maioria dos casos. Foram realizadas em locais reservados, contando apenas com a presença do entrevistado e do entrevistador e com poucas ou nenhuma interrupções. Acresce referir que as entrevistas tiveram um tempo de duração variável (entre 30 a 90 minutos), tendo sido todas gravadas, transcritas e, posteriormente, analisadas no seu conteúdo.

No que concerne às entrevistas dos/as trabalhadores/as temos a noção de que o seu número deveria ser numericamente mais significativo, um aspecto a ter em conta no eventual prosseguimento da investigação no futuro ou, simplesmente, em nova edição deste trabalho, no qual poderão ser incorporados mais elementos empíricos de ordem qualitativa extraídos do terreno pela via de entrevistas. Em todo o caso, os dados qualitativos obtidos por algumas das entrevistas são de tal modo significativos que cremos ter captado alguns dos traços mais salientes em termos situacionais, bem como das percepções e representações, por parte de pessoas de ambos os géneros e, em particular, das mulheres em relação à sua condição de vida e suas implicações de vária ordem, nomeadamente profissional, familiar e pessoal e suas relações com os demais actores sociais.

Capítulo II

Barcelos no contexto (supra)nacional e regional

Considerando as múltiplas e crescentes interdependências que qualquer município tem relativamente aos demais circunvizinhos, torna-se também imperioso enquadrar a análise de concelho de Barcelos no quadro regional nortenho e, em particular, minhoto, nomeadamente devido se tratar de uma região de fluxos intensos a nível sócio-demográfico e económico. Com efeito, como noutros países e regiões, também na região do Minho se verifica uma desigual distribuição territorial de infra-estruturas, equipamentos e recursos humanos. Tal significa que, apesar das continuidades entre o rural e o urbano, persistem algumas desigualdades e desequilíbrios sócio-espaciais. Onde, o espaço, associado às dinâmicas demográficas, constitui um factor co-determinante das desigualdades sócio-económicas, educativas e culturais.

Incidindo sobre o Baixo Minho, no qual Barcelos se integra, este concelho apresenta, por razões de proximidade geográfica, densidade demográfica e imbricação de actividades sócio-económicas com outros três concelhos, cujas sedes urbanas integram o chamado quadrilátero minhoto – Braga, Famalicão e Guimarães – certas semelhanças com os referidos concelhos. Iniciar-se-á uma análise sócio-demográfica da região, por comparação com o todo nacional e, no seio da região Norte, destacar-se-á o Minho e, neste, o distrito de Braga e, em particular, o concelho de Barcelos. Segue-se um retrato da sociedade e da economia em termos regionais e concelhios, mostrando estarmos perante uma economia em crescimento desigual e cada vez mais vulnerável. Numa terceira rubrica far-se-á a exposição das desigualdades sócio-educativas e, por fim, das disparidades sociais com base em dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística (INE) e consulta doutras fontes e trabalhos.

1. Breve panorama sócio-demográfico nacional e regional

Tal como noutras sociedades modernas ocidentais que vêm conhecendo perdas demográficas consideráveis

nas últimas décadas, também em Portugal tal ocorre, ainda que a um ritmo menos acentuado que noutros países. A fim de obtermos uma visão geral da distribuição da população em Portugal por regiões, atente-se no seguinte quadro, registando a evolução demográfica entre 1991 e 2001 com base nos dados estatísticos fornecidos pelo INE (quadro 13).

Quadro 13: População residente – Censos de 2001, Unidade: Indivíduo

	População residente – HM	Variação % 1991/2001	População residente – H	Variação % 1991/2001
Portugal	10318,084	4,6	4988,060	4,9
Continente	9833,408	4,9	4754,046	5,1
Norte	3680,379	6,0	1782,286	6,3
Centro	1779,672	3,4	856,407	3,6
Lisboa e Vale do Tejo	3447,173	4,8	1659,215	4,9
Alentejo	534,365	-2,7	261,951	-2,5
Algarve	391,819	14,8	194,187	15,7
Açores	242,073	1,8	119,794	2,1
Madeira	242,603	-4,3	114,220	-2,8

Fonte: INE, Censos 2001

Comparando a situação em 2001 com o anterior Censos de 1991, salvo o Alentejo e a Madeira, que conhecem uma diminuição da população, constata-se um aumento da população residente em 4,9%, mas tal deve-se, em grande parte, à afluência de imigrantes africanos e do Leste europeu. O Norte surge como a região mais densa do ponto de vista populacional e, a seguir ao Algarve, é a região que teve um maior aumento demográfico entre 1991 e 2001. O Norte que, nos anos sessenta e setenta, conheceu fortes perdas populacionais devido a um intenso êxodo rural e, sobretudo, a migrações maciças para a Europa (França e Alemanha) (32% em Braga e 33% em Viana), tem recuperado no Porto e sobretudo em Braga: (16% entre 1971 e 1981, 16% entre 1991 e 2001).

Procurando ter uma panorâmica geral sobre os dados relativos às taxas de natalidade e de mortalidade, bem como à taxa de crescimento efectivo, verificam-se os seguintes dados que constam do quadro 14.

Quadro 14: Principais indicadores demográficos

Regiões	Taxa de crescimento efectivo (%)	Taxa de natalidade (‰)	Taxa de mortalidade (‰)	Taxa de mortalidade infantil (‰)
Portugal	0,2	11,6	10,8	5,6
Continente	0,2	11,6	10,8	5,4
Norte	0,2	12,2	9,1	6,5
Centro	0,1	10,3	12,4	4,5
Lisboa e Vale do Tejo	0,2	11,8	11,0	4,7
Alentejo	-0,9	9,2	15,3	4,1
Algarve	0,3	11,6	13,5	4,9
Açores	0,4	13,7	10,5	9,5
Madeira	0,4	12,5	9,9	5,2

Fonte: INE, Censos 2001

Salvo o Alentejo, que conhece mesmo uma regressão no crescimento demográfico, o Norte é a região com maior taxa de crescimento efectivo, maior taxa de natalidade e menor taxa de mortalidade, embora conheça a maior taxa de mortalidade infantil, o que é, do ponto de vista de indicadores de bem-estar e qualidade de vida, algo preocupante. Comparativamente ao passado, há uma subida na idade média do primeiro casamento (27,1 entre os homens e 25,3 entre as mulheres) e na idade média da mulher ao tempo do nascimento do primeiro filho: 25,9 anos.

Considerando outros índices denotativos do nível de qualidade de vida, há a salientar que a esperança de vida à nascença é de 78,7 anos para as mulheres, 71,4 para os homens, com uma média de 75 anos. Quanto a outros índices, nomeadamente de dependência e envelhecimento, vejam-se as taxas transcritas no quadro 15.

Quadro 15: Índices de dependência e envelhecimento (1999)

Índices	%
Índice de envelhecimento (65 + anos/0 – 14 anos)	91,6
Índice de dependência total (0 – 14 e 65 + anos)/15 – 64 anos	47,2
Índice de dependência de jovens (0 – 14/15 – 64 anos)	24,6
Índice de dependência de idosos (65 + anos/15 – 64 anos)	22,6

Fonte: INE, Censos 2001

Fixando-nos, em particular, na região Minho, esta sofreu também, durante as últimas décadas, profundas transformações demográficas, sociais, económicas, políticas e culturais, apresentando hoje uma configuração morfológica e sócio-cultural bem diferente em relação aos anos sessenta e mesmo setenta. Para esta situação concorreu o desenvolvimento das forças produtivas, resultante do investimento económico e da dinâmica dos agentes empresariais e sociais graças à junção de vários factores de atracção, derivados das actividades industriais e de serviços e dos respectivos fluxos laborais e estudantis nos principais centros

urbanos do Vale do Minho-Lima (Viana do Castelo e Ponte do Lima) e, sobretudo, do Ave-Cávado (Barcelos, Famalicão, Guimarães e Braga).

De acordo com a divisão baseada nas chamadas regiões-plano, o Minho corresponderá, *grossa moda*, às sub-regiões Minho-Lima, Cávado e Ave, totalizando uma área de 4 691 Km²/4927 Km² (cerca de 5% do território nacional), distribuída por 23 concelhos. Sendo região de minifúndio, ela divide-se em dois distritos: Viana do Castelo e Braga, com forte densidade populacional (196/km² em 1981): Viana com 256.814 habitantes, em 1981, numa média de 113 habitantes/km² e, mais acentuadamente, Braga, com 708.924, numa média de 265 habitantes/km². A população residente no Minho ascende a 1 097 860 habitantes, com a seguinte distribuição: Minho-Lima – 250. 690; Cávado – 381.970 e Ave – 486.650.

Incidindo, agora, sobre a caracterização geo-demográfica de Barcelos, importa começar por sublinhar que o concelho de Barcelos, detendo uma área de 379Km² repartida por 89 freguesias com uma população de 122.096 pessoas, uma área média de 4,26 km² por freguesia, apresenta-se como o maior do distrito de Braga em área geográfica e o maior do país em número de freguesias. Confronta a Norte com os concelhos de Ponte de Lima e Viana do Castelo, a Poente com Esposende, a Sul com Famalicão e Póvoa de Varzim e a Nascente com Braga e Vila Verde.

Do ponto vista demográfico, os contrastes entre o Cávado-Ave e o Minho-Lima são consideráveis: enquanto no Cávado e no Ave se verifica uma elevada densidade populacional e um considerável crescimento demográfico, no Minho-Lima passa-se exactamente o contrário, deixando transparecer a situação de extrema periferia desta subregião no contexto nacional. As taxas de natalidade e de mortalidade confirmam estas diferentes dinâmicas da população ao nível demográfico. Enquanto que no Minho-Lima a taxa de natalidade é de 9,2‰ e a de mortalidade de 11,3‰, fazendo com que o saldo natural seja negativo (-2,1‰), no Cávado e no Ave os resultados são inversos: taxa de natalidade de 13,7‰ e 13,1‰ e taxa de mortalidade de 7,7‰ e 7,4‰, respectivamente para Cávado e Ave. Se, porém, pretendermos saber as taxas de natalidade e mortalidade, bem como as taxas de nupcialidade, divórcio, índices de envelhecimento por concelho, o quadro 16 oferece-nos uma panorâmica global, a partir da qual poderemos comparar o concelho de Barcelos com os demais.

A taxa de natalidade no concelho de Barcelos, em 2001, com 14‰, era superior à do distrito de Braga, com 12,7‰, e ambas são superiores quer à taxa de natalidade do território nacional, com 10,9‰, quer à taxa de natalidade da Região Norte, com 11,4‰. Em termos urbanos, contrariamente a cidades como Lisboa, Porto e Coimbra, que estão a perder população nos seus centros urbanos, o quadrilátero urbano minhoto de que Barcelos faz parte tem conhecido aumentos de 13% de população urbana desde 1970-80 (cf. Varão 1974:192), embora o rejuvenescimento populacional esteja a diminuir consideravelmente e a aproximar-se dos padrões demográficos nacionais.

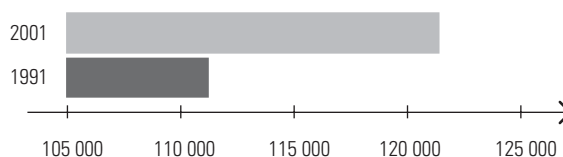
Quadro 16: Natalidade, mortalidade, nupcialidade, divórcio, envelhecimento por concelhos minhotos

Concelhos	Indicadores						
	Taxa de natalidade (‰)	Taxa de mortalidade (‰)	Taxa média mortalidade infantil (2000) (‰)	Taxa de nupcialidade (‰)	Proporção casamentos católicos (%)	Taxa de divórcio (‰)	Índice de envelhecimento (%)
Amares	12,2	7,8	6,9	7,9	75,7	0,6	71,0
Barcelos	14,0	6,7	8,3	8,3	83,2	1,1	59,4
Braga	14,1	6,5	7,3	7,0	73,8	1,5	60,0
Cabeceiras de Basto	12,0	11,2	2,6	8,4	78,9	0,6	76,8
Celorico de Basto	10,2	9,5	9,9	7,8	93,7	0,5	83,1
Esposende	14,4	7,7	7,8	8,4	80,2	1,1	96,4
Fafe	12,8	9,2	9,4	8	82,7	1,8	97,4
Guimarães	13,6	6,7	7,5	8,3	83,3	1,3	56,1
Povoa de Lanhoso	12,2	8,8	7,6	7,9	79,2	0,9	72,7
Terras de Bouro	11,3	14,7	11,2	8,1	73,5	0,4	108
Vieira do Minho	10,3	11,4	11,6	7,5	52,7	0,2	100,3
V. N. Famalicão	13,3	6,5	6,6	7,6	79,5	1,1	65,5
Vila Verde	13,3	9,0	7,2	7,6	83,0	0,3	98,2
Vizela	13,6	5,4	3,3	-	-	0,2	37,2
Distrito	12,7	8,7	7,7	7,3	72,8	0,8	77,3

Fonte: INE, Censos 2001

Os saldos naturais nas duas subregiões do Cávado e do Ave, sendo largamente positivos em 2001, com 6‰ e 5,7‰, evidenciam uma considerável vitalidade demográfica com reduzido envelhecimento da população, a par de uma capacidade de fixação de jovens graças a uma dinâmica socio-económica atractiva em termos de oportunidades de emprego, cujo volume – que na média nacional seria de 14% – teria aumentado no Cávado em 33% entre 1991 e 1997 (Ribeiro *et al.* 2000:10). Estes dados serão, certamente, justificados pela estrutura económica dominante, em que se salienta um sector secundário muito débil no Minho-Lima, comparativamente às outras subregiões.

Quanto à evolução demográfica no concelho de Barcelos, entre 1991 e 2001, o gráfico 1 dá-nos uma imagem do crescimento e rejuvenescimento demográficos.

Gráfico 1: Barcelos – população entre 1991 e 2001

Fonte: Censos 1991 e 2001

Segundo estes censos, a população residente no concelho de Barcelos aumentou cerca de 1000 habitantes por ano desde 1991, traduzindo-se num aumento populacional de 10 255 habitantes (9,2%) entre 1991 e 2001.

Os mesmos números revelados pelo INE indicam, ainda, que a população de Barcelos cresceu a um ritmo que corresponde ao dobro da média nacional, embora ligeiramente inferior ao do concelho de Braga (14,4%) e mesmo do distrito de Braga (10%), que cresceu 75.699, passando de 754.593 para 830.292 pessoas. Neste quadro, Barcelos surge como o segundo concelho no distrito de Braga que maior crescimento demográfico conheceu logo a seguir a Braga, para o que contribuíram as elevadas taxas de natalidade registadas (14,4‰) e o facto de a taxa de mortalidade ser das mais baixas do Vale do Cavado (6,7‰). Recorde-se que este crescimento é superior ao da década de oitenta, na qual a população barcelense aumentou apenas 7,6 pontos percentuais.

Para as taxas de natalidade relativamente altas na região e, em particular em Barcelos, não será certamente indiferente a significativa influência da Igreja Católica nos hábitos e nos modos de vida dos crentes. Esta influência é, contudo, também visível na baixa taxa de divórcio que é de 1,1‰, na elevada taxa de nupcialidade (8,3‰), superior à taxa de nupcialidade a nível nacional (5,7‰) e na elevada proporção de casamentos católicos (83,2%). Porém, importa ter presente que o crescimento populacional se deve, sobretudo, a vários outros factores, desde a localização estratégica intermédia entre Viana e Braga, por um lado e, entre Braga e Esposende no litoral, por outro lado, passando pelo retorno de emigrantes, pela fixação de imigrantes e dalguma população escolar no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA) e, sobretudo, por um certo dinamismo empresarial, nomeadamente no sector do têxtil, calçado e cerâmica.

Os dados fornecidos pelo INE revelam que cerca de um terço das freguesias, nomeadamente as rurais mais afastadas dos centros urbanos, perdeu população residente. Entre as 89 freguesias do concelho, 25 têm menos habitantes em 2001 que aquando dos Censos de 1991, entre as quais não só algumas das rurais, mas inclusive algumas situadas na periferia da cidade, mas desvitalizadas em termos de actividades do sector secundário e terciário. Por exemplo, Barcelinhos, na margem sul do Cávado em frente à cidade, é a freguesia que mais população perdeu, tanto em termos absolutos como percentuais, passando de 2 132 residentes, em 1991, para 1 903 em 2001, a que corresponde uma diminuição de 10,7%. Se, quer a norte quer a sul do concelho há freguesias que perderam população, essa perda foi maior na margem esquerda do Cavado, ou seja, na margem sul do concelho: 15 em 29. Em contrapartida, a freguesia citadina de Arcozelo, com 13 385 habitantes, cresceu 53,9%, apresentando-se como o maior núcleo populacional.⁹ Muitos dos habitantes aí residentes provêm das freguesias rurais do concelho, configurando-se como um fenómeno de concentração populacional nas urbanizações de porte médio edificadas nos arredores da cidade.

Quanto ao número de famílias, verifica-se que, em percentagem, estas aumentaram mais em Barcelos do que no resto do país, onde este aumento se ficou pelos 18,5%. Existem cerca de 40 mil agregados familiares no concelho, o que dá uma média de três pessoas por agregado familiar.

Por sexo, verifica-se que há em Barcelos mais mulheres (62 674) do que homens (59 422), ainda segundo os Censos de 2001. No que concerne à divisão por faixa etária da população residente, veja-se a seguinte distribuição no quadro 17.

9. Só esta freguesia citadina tem mais residentes que o concelho de Terras do Bouro (8 320 habitantes) e quase tanta como o de Vieira do Minho (14 710 habitantes). Actualmente, apresenta-se como o dormitório da cidade com grande parte da população concentrada nas recentes urbanizações da Quinta da Formiga e das Calçadas.

Quadro 17: Distribuição etária da população residente

Distribuição etária da população residente					
Idades	0 – 14 anos	15 – 24 anos	25 – 64 anos	+ 65 anos	Total
Nº de indivíduos	24674	20813	63341	13268	122096
%	20,2	17,0	51,9	10,9	100

Fonte: INE, Censos 2001

Da leitura do quadro verificamos que 45.487 habitantes, correspondendo a 37,25% habitantes, têm menos de 25 anos. Não deixa de ser um concelho maioritariamente jovem, até porque, destes, 24 674 (20,2%) têm menos de 15 anos de idade e 17% entre 15 e 24 anos. No entanto, 51,9% da população situa-se na larga faixa etária dos 25 aos 64 anos. Estes valores são superiores à generalidade dos concelhos do continente e rivalizam com os mais jovens do Vale do Cavado, não obstante acompanharem a tendência de envelhecimento da população verificada em Portugal. Há uma relativa baixa percentagem de pessoas com 65 anos ou mais (10,9% face a 16,4% no país), o que, tendo em conta a taxa dos habitantes com menos de 15 anos, se salda num baixo índice de envelhecimento (53,4%), apresentando mesmo um índice de envelhecimento mais baixo do que o distrital (77,3%).

Em jeito de síntese, as estruturas demográficas em Barcelos – de resto não muito diferentes de Braga, Guimarães e Famalicão – caracterizam-se por uma proporção relativamente elevada de população jovem, uma tendência de renovação que parece, todavia, conhecer uma certa diminuição devido ao decréscimo da população jovem. Apesar desta ligeira contratendência, o balanço é positivo na medida em que a população com menos de 15 anos ultrapassa por uma margem confortável a população acima dos 65 anos. O crescimento demográfico é co-estruturado, entre outros factores, pelo investimento de capital, pelos fluxos de mão-de-obra e circulação e fixação, ainda que temporária, de estudantes.

2. Sociedade e economia em crescimento, mas desigual e vulnerável

Procurando avaliar a situação da região e, em particular de Barcelos, no tocante a vários indicadores sociais, a primeira observação a registar é a de que Barcelos, comparando a actual situação com os anos sessenta ou mesmo setenta, conheceu notáveis melhorias em infra-estruturas e equipamentos, não sendo, todavia, suficientes e adequados para as necessidades actuais.

No tocante à saúde, para além da acentuada desigualdade territorial no acesso a bens da saúde entre os grandes centros – Lisboa, Porto e Coimbra, que concentram a grande parte dos meios e do pessoal (para)médico, em particular, o pessoal mais altamente qualificado – e outras regiões como o Minho, há, no seio desta, disparidades consideráveis.

A lógica de concentração e desigualdade territorial à escala nacional e regional reproduz-se ainda de modo mais flagrante entre a média e a pequena cidade e, mais ainda, entre estas e as aldeias, sobretudo as mais afastadas dos hospitais e centros de saúde. O concelho de Barcelos, não sofrendo dos obstáculos de pequenos concelhos do interior, tem, todavia, notáveis carências no domínio da saúde, possuindo apenas um hospital

público – cujo funcionamento deficitário obriga os cidadãos doentes a recorrer a um dos dois hospitais privados com custos acrescidos ou a serem enviados para o hospital distrital por falta de recursos e especialidades. Neste, como noutros concelhos ainda mais desprovidos e distantes, o acesso à saúde está, por isso, não apenas dependente das condições socio-económicas das diferentes classes ou grupos sociais, mas também da desigual distribuição territorial de infra-estruturas, equipamentos e pessoal de saúde, o que penaliza, mais uma vez, as populações residentes em zonas mais recuadas e isoladas geográfica e socialmente.¹⁰

Em termos de mortalidade infantil, os valores são, respectivamente, para o Minho-Lima, para o Cávado e para o Ave, de 9,2‰, 8,4‰ e 7,1‰, taxas superiores à média nacional de 5‰. É de notar que, nesta matéria, o desequilíbrio é mais acentuado no interior de cada sub-região do que entre subregiões.¹¹ Na verdade, apesar da discrepância entre os indicadores, ela acentua-se quando se olha para os valores intra ou subregionais, nomeadamente em concelhos do interior. A situação no concelho de Barcelos segue com uma ligeiríssima diferença as tendências do distrito (7,7‰), um valor superior à média nacional (5‰), o que não deixa de suscitar questões ao nível dos modos e das condições de vida, das condições de saúde e da educação para a saúde.

Um outro aspecto que evidencia as disparidades no interior do Minho é o concernente aos indicadores relativos à segurança social: 25,9% de pensionistas no Minho-Lima, valor superior à média nacional (23,8%), ultrapassando os 30% nalguns concelhos (Arcos de Valdevez com 33,8%, Paredes de Coura com 32% e Vila Nova de Cerveira com 30,7%). Pelo contrário, o Cávado e o Ave apresentam valores inferiores à média nacional (respectivamente 19,6% e 19,7%). Mas também aqui as assimetrias são fortes: nos concelhos de Terras de Bouro e Vila Verde (Cávado) e Vieira do Minho (Ave) os pensionistas situam-se no intervalo de 25-30% do total da população. Se tivermos em conta o quantitativo em termos absolutos, segundo Ribeiro *et al.* (2000), cada pensionista recebia, em média, em 1997, cerca de 380.000\$00/ano (1.900 euros/ano), enquanto, a nível nacional, a média se situava nos 432.000\$00 (2.160 euros/ano), a que não serão estranhos os mais baixos salários praticados na região.

Quanto a equipamentos sociais, nomeadamente creches e jardins-de-infância, por um lado, e lares de idosos, por outro, apresentam médias idênticas ou ligeiramente inferiores à média nacional de 18/100.000 habitantes e Minho-Lima e Cávado com 7, Ave com 5 lares de idosos por 100.000 habitantes, enquanto a nível nacional ronda os 8 por 100.000 habitantes. Além disso, importa ter presente a desigual distribuição geográfica dos equipamentos sociais geridos por instituições públicas e privadas. Por exemplo, no distrito de Braga, das 302 instituições privadas de solidariedade social, 65% concentram-se nas quatro principais cidades: Braga, Guimarães, Barcelos e Famalicão.

A nível cultural, os contrastes permanecem. Por exemplo, o número de bibliotecas por 100.000 habitantes nas várias subregiões do Minho é inferior à média do Continente (16.5/100.000): Minho-Lima 12, Cávado 9, Ave

10. Enquanto, por exemplo, Braga possui 3.77 médicos por 1000 habitantes – acima da média nacional de 3/1000 – os demais concelhos do distrito apresentavam as seguintes médias de médicos por 1000 habitantes: 0,3 para Vila Verde; 0,3 para Póvoa de Lanhoso; 0,3 para Celorico de Basto; 0,5 para Terras do Bouro; 0,6 para Cabeceiras de Basto; 0,6 para Amares; 0,7 para Vieira do Minho; 0,7 para Barcelos; 0,8 para Fafe; 1,2 para Vila Nova de Famalicão; 1,3 para Guimarães; 1,4 para Esposende, médias estas bastante distantes da média nacional de 3 por 1000 (cf. Relatório do Governo Civil de Braga 2001).

11. Os dados sobre mortalidade infantil são, em alguns casos, muito negativos, atingindo valores de países (quase/semi)periféricos: 13‰ em Arcos de Valdevez, 14,3‰ em Melgaço e 16,4‰ em Valença (Minho-Lima), mostrando que os cuidados de saúde primários e a situação económica social de bastantes famílias nestes concelhos são precários.

8 por 100.000 habitantes. Ou, então, relativamente ao número de museus: se no Alentejo ronda os 7/100.000 habitantes e em Portugal continental os 3/100.000, no Minho detém 2/100.000 (Ribeiro *et al.* 2000:63-64). Quanto a publicações de imprensa, no Minho-Lima, as 33 publicações existentes conseguem uma tiragem de 1 410 190 exemplares, enquanto no Cávado as 47 existentes asseguram uma tiragem de 10 977 380, e no Ave as 32, apesar de serem em número inferior ao Minho-Lima, asseguram 2 826 050. Os resultados a nível de espectáculos públicos, mais concretamente de cinemas (sessões e espectadores), são ainda mais diferenciados: 433 sessões e 39 353 espectadores no Minho-Lima, enquanto no Cávado e no Ave os valores ascenderam a, respectivamente, 3871 sessões e 426 201 espectadores e 1517 sessões e 139 195 espectadores. Em relação aos equipamentos desportivos, se tomarmos como indicador as piscinas municipais, também a região detém uma posição inferior à média do Continente (3/100.000 habitantes), ficando-se por 2,5 na subregião do Minho-Lima, 1,7 na subregião do Cávado e 1 na do Ave por cada 100.000 habitantes. Quanto a polidesportivos, a média no Continente era, em 1994, de 25/100.000 habitantes, enquanto no Minho-Lima era de 20/100.000 e no Cávado e Ave 19/100.000.

Portanto, não obstante se terem verificado melhorias nos últimos anos a este nível, na região e no concelho, graças não só às Câmaras Municipais como à Universidade do Minho, ao IPCA e outros agentes culturais, há ainda um longo caminho a percorrer de modo a elevar o nível cultural da população no distrito de Braga e, no caso em estudo, também no concelho de Barcelos.

Em termos urbanísticos, dir-se-á que, a par de onze cidades em declínio relativo com diminuição de emprego, quer no artesanato e na agricultura envolventes, quer nas monoindústrias em crise, as cinco cidades catalisadoras de mais emprego constituem os centros urbanos mais dinâmicos da região do Minho: Braga, Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Barcelos e Viana do Castelo. Mesmo assim, a ausência de diversificação económica pode comportar alguns problemas que já se pressentem e cada vez com maior intensidade, em que Barcelos também é afectado, particularmente na sua tradicional indústria têxtil.

Sem pretender inibir o desenvolvimento destes centros urbanos mais dinâmicos, impõe-se, por parte não só das autarquias, como sobretudo do Estado Central, atenuar os desequilíbrios interregionais e intraregionais. Urge uma inversão de prioridades no investimento público não só nas infra-estruturas e nos sectores sociais como nos sectores produtivos, uma vez que no Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC) o Norte, apesar de reter mais de 36% da população portuguesa, não tem tido uma correspondente fatia na distribuição dos dinheiros (cerca de 24% em 1982), dos fundos europeus, nomeadamente dos sucessivos Quadros Comunitários de Apoio (QCA).¹²

Incidindo, agora, a análise sobre a economia e os sectores de actividade económica, podemos referir que, em meio século, Barcelos conheceu, como, aliás, outros concelhos da região, uma notável inversão na importância económica e social dos diferentes sectores (primário, secundário e terciário), tomando como unidades principais de análise as subregiões Minho-Lima, Ave e Cávado, na última das quais se integra Barcelos.

Quanto à distribuição da população activa, se em 1950 o Minho ocupava 52,4% da população no sector primário, 29% no secundário e 18,6% no terciário, em 1981 já o primário descera para 26%, o secundário subira

12. Para Ribeiro (1984) o futuro da região passa por um enquadramento institucional, em que os poderes regionais serão uma alavanca fundamental de desenvolvimento económico, o qual dependerá, por sua vez, duma estratégia de aproveitamento dos recursos locais em conjugação com uma forte participação das populações num quadro de continuidade sócio-económica entre Braga e Viana do Castelo.

para 49% e o terciário para 24%. Em 1998, o sector de comércio e serviços é já dominante, representando cerca de 61% da população activa; segue-se o secundário (indústria e a construção civil) com 33% e restam 6% para a agricultura e pescas, sendo a agricultura cada vez mais exercida a tempo parcial e em regime de pluriactividade (cf. Almeida, 1986; Silva, 1998). No entanto, à semelhança do que acontece com outros indicadores, a distribuição não é homogénea, verificando-se, por exemplo, no Ave o 'pico' mais elevado da população activa na indústria com mais de 50% e na subregião Minho-Lima uma considerável presença do sector primário, que em 1981 rondava 30% da população activa e hoje ainda ocupa entre 18 a 20%, respectivamente.

Em termos de população industrial no distrito de Braga, os concelhos de Guimarães, Famalicão, Braga e Barcelos absorviam, segundo Ribeiro (1984:33-34), 90% da mão-de-obra industrial em 1971 e 79% em 1981, o que, mesmo denotando alguma deslocação para outros concelhos do interior, se mantém bastante desigual na sua distribuição territorial com a discrepante dualidade em relação aos concelhos do interior.¹³ A norte do Porto, e a nível da região minhota, são basicamente estas cidades mais litoralizadas do norte do país que, além de reterem cerca de 80% da população, continuam a ser locais polarizadores de atracção e veículos de indução de crescimento económico, conhecendo outras cidades e vilas do interior, senão uma desertificação progressiva, pelo menos uma regressão por parte de espaços rurais em perda demográfica e económica. Esta situação levou, já nos anos oitenta, autores como Ribeiro (1984) a fazer uma tipologia de três subregiões: uma mais litoralizada com maior grau de industrialização e urbanização, uma segunda de transição e uma terceira mais agro-pastoril e mais desertificada, sem capacidade de fixar as populações. Numa palavra, a tendência de perda é tanto maior quanto mais avançarmos para áreas do interior do Minho e, em particular, do Alto Minho.

Em termos de estrutura produtiva, no sector terciário, o comércio a retalho, restaurantes e hotéis apresentam, em 1997, uma média de volume de emprego menor do que o continente (17% *versus* 25,7%). Quanto a outros serviços de carácter social ou pessoal, o Minho-Lima detinha cerca de 8%, o Cávado 6,7% e o Ave 5% do emprego total, ficando, assim, abaixo da média nacional: 12,7%. O sector que absorve mais emprego é o conjunto da indústria transformadora (têxteis, vestuário e calçado; plásticos e produtos metálicos; alimentação e bebidas) que, embora tenha sofrido uma ligeira quebra de 7,7% entre 1991 e 1997, detém ainda taxas superiores à média nacional (39%): cerca de 78% no Ave, 61% no Cávado, 50% no Minho-Lima, médias que já estavam presentes nos anos setenta e oitenta (cf. Ribeiro 1984, Silva e Ribeiro 2000, Silva e Cardoso 2003).

Esta falta de diversificação industrial, a par doutros problemas (baixa produtividade, falta de criatividade e pulverização), confere uma certa debilidade à economia industrial na região. Segundo diversos especialistas, nomeadamente Ribeiro (1984) e Silva e F. Ribeiro (2000), este modelo de acumulação, tal como referem Cabral (1979) e Silva (1998), que teve uma razão económica devido ao diferencial salarial e a uma industrialização difusa em benefício dos industriais e em complemento aos exíguos rendimentos das famílias camponesas mais pobres, está hoje em vias de esgotamento, como o demonstram os estudos de Ferreira (1993) e Carvalho da Silva (2000).

13. Quanto ao distrito de Viana do Castelo, verifica-se uma tendência semelhante: 65% entre Viana do Castelo e Ponte do Lima em 1971 e 59% em 1981.

Por seu turno, bastantes são os habitantes rurais da região que combinam novas actividades com a actividade agrícola a tempo parcial, sobretudo em fins-de-semana, tornando-se a pluriactividade uma modalidade dominante no país e no próprio concelho de Barcelos, tendência essa já salientada por Silva (1998). Tal modalidade constitui um dado muito importante para perceber o relativo baixo grau de conflitualidade social, quando comparado com outras regiões e cidades de áreas metropolitanas. Com efeito, a rectaguarda complementar da actividade agrícola a tempo parcial ou a distribuição das actividades no sector primário exercidas por determinados membros da família e a actividade no sector secundário ou terciário pelos restantes, ou vice-versa, tem uma dupla vantagem: difundir o risco ora das más colheitas por razões climatéricas ou outras, ora do desemprego ou precariedade laboral nos sectores da indústria e dos serviços.

Um outro sector a realçar é o da construção e obras públicas, com cerca de 13,5%, uma taxa ligeiramente superior à média nacional (9,9%). Verifica-se uma menor diversificação económica nesta região do que no resto do país, nomeadamente na subregião do Cávado, na medida em que três sectores de actividade (indústria transformadora, comércio, construção e obras públicas) abrangem 91%, enquanto no país não ultrapassam os 75% (Ribeiro *et al.*, 2000:19-25). Esta predominância da participação do emprego no total das indústrias transformadoras em relação ao Continente mantém-se relativamente a mesma: 11% em 1971 e 12% em 1981.

Se pretendermos saber o número de empresas presentes na região, elas não ultrapassam as 75.000, ficando, certamente, aquém não só da Grande Lisboa (223.000) como do Grande Porto (121.000 empresas). Segundo Ribeiro *et al.* (2000:30), salvo 34 empresas (17 em Guimarães, 9 em Famalicão, 2 em Barcelos, 2 em Fafe e as restantes em Braga), sobretudo no sector têxtil, que têm mais de 800 trabalhadores e que se podem contar entre as 450 maiores empresas nacionais, a maior parte destas empresas situa-se nos escalões da pequena e da média empresa.

A indústria na região e, em particular, a têxtil e o vestuário – que, juntamente com o calçado, já em 1960 constituía 22% das exportações portuguesas – representa 32% em 1983 (Ribeiro 1984:65), taxa que ainda hoje persiste. Por exemplo, na subregião do Cávado, ela abrange 57%, enquanto no continente é de 47% e com um sector de vendas para o comércio internacional numa taxa média de 36%, portanto, acima da do continente (27%). Já, porém, em relação a outros indicadores, o consumo de electricidade para fins industriais é cerca de 73,5% da média no Continente (Ribeiro *et al.*, 2000).

Quanto à taxa de actividade, verifica-se que, em 2003, a região Norte detinha uma taxa média anual ligeiramente acima da média nacional, com 62,5%, sendo, também, significativa a diferença percentual do desemprego registado em termos regionais (6,8%).¹⁴ Associada a uma maior capacidade empregadora do sector industrial, a região Norte (41,2% para 31,8%, em termos nacionais) caracteriza-se, como vimos, pela importância das actividades ligadas à têxtil, ao vestuário, ao couro e ao calçado (ainda que o sector de indústrias eléctricas, electrónicas e de transporte tenha vindo a registar um crescimento considerável), bem como das actividades de serviços e comércio a grosso e a retalho. Tais transformações no perfil da mão-de-obra indiciam a centralidade que assume hoje a questão das competências e da capacidade de aprendizagem

14. Mais recentemente, a informação disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), no 2º trimestre de 2005, as taxas de desemprego mais elevadas registaram-se nas regiões Norte (8,7%), Alentejo (8,5%) e Lisboa (8,0%). Os valores mais baixos para este indicador continuaram a observar-se nas Regiões Autónomas da Madeira (3,9%) e dos Açores (4,3%).

ao longo da vida. Este é um dos principais dilemas ou desafios que esta região, designadamente o concelho de Barcelos, enfrenta.

Os resultados por subregiões revelam, contudo, diversidades notáveis, algumas das quais seguramente imbricadas nas particularidades da estrutura sectorial do emprego e interligadas com os tipos de profissões e por género na Região Norte, seguindo a tendência genérica de desinvestimento na agricultura, a par do relevante peso dos sectores terciário e sobretudo secundário. No caso de Barcelos, se atendermos, por exemplo, ao volume percentual de sociedades nos diversos sectores, verificamos que, enquanto no sector terciário elas somam 46,3% e no secundário 52%, no primário ficam-se num residual 1,7% (INE, 2004).

A ausência de indústrias de ponta, bem como a baixa diversificação industrial na região minhota, particularmente no Minho-Lima, acrescida doutros problemas como a baixa produtividade, a falta de criatividade e a “pulverização” dos sectores das indústrias transformadoras, tornam a economia da região, incluindo obviamente Barcelos, débil e altamente vulnerável a impactos externos. Actualmente, no quadro do processo da globalização e concorrência internacional, nomeadamente pela importação de produtos têxteis doutros países e, em particular, da China, a indústria têxtil está a atravessar uma crise preocupante, dado que o tecido empresarial, não se tendo modernizado, é marcado predominantemente pela presença maioritária de médias e, sobretudo, pequenas e microempresas familiares, havendo apenas 0,1% de empresas com mais de duzentos trabalhadores.

3. Disparidades sócio-educativas: da agenda (supra)estatal à co-responsabilização municipal

Desde a década de noventa do século XX, em geral, vários países europeus conheceram importantes reformas dos seus sistemas de ensino e de formação profissional. Tais políticas visavam, segundo Azevedo (2000:23), simultaneamente, constituir um “movimento reformador de integração e de desespecialização ao nível do secundário”. As iniciativas de redução do leque de especializações, apesar da variabilidade dos contextos nacionais, sustentaram as medidas de criação de “troncos comuns” de formação no primeiro ou nos primeiros anos dos cursos, que integram as várias modalidades e percursos de ensino e de formação de nível secundário. A importância de se ministrar uma formação mais sólida e polivalente, capaz de configurar um leque mais amplo de competências, apresenta-se como a alternativa ao contexto de crescente incerteza económica das sociedades globalizadas.

Por outro lado, a crescente procura social de credenciais de ensino superior não se encontra isenta de reformulações no que se convencionou ser a “vocação” da universidade. As pressões no sentido de assegurar a empregabilidade dos cursos do ensino superior, sua proximidade com o mundo de trabalho e a procura de modelos de financiamento flexíveis, além do tradicional financiamento público, têm estado na base de várias medidas a nível europeu, sendo a Declaração de Bolonha a mais relevante ao contemplar a ideia de um espaço universitário único dentro da União Europeia rumo ao fortalecimento de políticas educativas em torno das tecnologias de informação e comunicação (TIC), ao reforço de planos de acção *e-learning* no âmbito da “sociedade da informação” e da “sociedade do conhecimento”.

Na verdade, o sistema educativo português conheceu importantes transformações nestes últimos trinta

anos,¹⁵ tal como os vários indicadores de escolarização nos permitem atestar, nomeadamente durante a década de 1990-2000 (quadro 18).

Quadro 18: Evolução dos indicadores educativos em Portugal (1990-2000) (%)

População em geral	1989/90	1999/00
Taxa de analfabetismo	11,0	9,0
Taxa real de pré-escolarização (*)	41,7	71,6
Taxa real de escolarização (**)		
1º ciclo 6 – 9 anos)	100,0	100,0
2º Ciclo (10 – 11 anos)	69,2	87,4
3º ciclo (12 – 14 anos)	54,0	83,9
Ensino secundário (15 – 17 anos)	28,2	58,9
Ensino superior (18-22 anos)	9,2	24,6
Taxa de abandono escolar (10 – 15 anos)	12,5	2,7
Nível de habilitação da população dos 25 – 64 anos	1991	2001
1º ciclo	44,4	35,9
2º ciclo	10,8	15,1
3º ciclo	7,4	13,4
Ensino secundário	8,4	13,0
Ensino médio e superior	6,7	11,4
Sem qualificação académica	22,4	11,3

Fonte: INE (2004), Sistema Educativo Português: situação e tendências 1990-2000.

(*) Relação entre o número de crianças pré-escolarizadas de 3 a 5 anos e a população residente do mesmo nível etário (de acordo com as estimativas da população residente, aferidas pelos resultados definitivos dos Censos de 2001).

(**) Relação entre o número de alunos matriculados em determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo, e a população residente dos mesmos níveis etários (de acordo com as estimativas da população residente, aferidas pelos resultados definitivos dos Censos de 2001).

Só para nos retermos na década de 1990-2000, é de sublinhar uma considerável recuperação do atraso educativo, visível, entre outros indicadores, na diminuição da taxa de analfabetismo (de 11% para 9% e hoje, em 2005, reduzida a 7,5%), na diminuição do abandono escolar obrigatório de crianças entre os dez e os quinze anos (12,5% para 2,7%), no aumento da taxa de pré-escolarização no ensino público e privado de crianças entre os três e os cinco anos (41,7% para 71,6%), na elevação das taxas de escolarização em todos os níveis de ensino, em particular no ensino superior que, em dez anos, mais do que duplicou o número de alunos escolarizados entre os dezoito e os vinte e dois anos (9,2% para 24,6%). Esta crescente procura social de credenciais de ensino superior, fenómeno generalizável à maioria dos países da Organização de Cooperação

15. De 1970 para 2001 desceu a taxa de analfabetismo de 26% para 9%, os escolarizados com a 4ª classe passaram de 50% para 72%, a taxa de jovens qualificados entre 17 e 26 anos com formação média ou superior subiu de 0,8% para 24,6%, o que, apesar dos avanços, significa que ainda hoje Portugal se situa na cauda da União Europeia, largamente ultrapassado pelos países de leste como novos membros da União Europeia (cf. Silva 2004; Marques 2005b).

e de Desenvolvimento Económicos (OCDE), constitui um dos indicadores mais salientes do esforço de certa recuperação do “atraso educativo” diagnosticado na segunda metade da década de oitenta.¹⁶

Não obstante o facto de aqueles indicadores terem subido consistentemente, a dimensão educativa portuguesa apresenta hoje fragilidades várias quando comparada com a dos seus parceiros da União Europeia. Além disso, o esforço de aproximação das metas traçadas no quadro da *Agenda de Lisboa* não tem sido conseguido, agravando-se este cenário quando se analisam os indicadores à escala regional, intraregional e municipal.

Com efeito, o problema dos baixos níveis de escolaridade continua a subsistir, se atendermos ao nível de habilitação da população activa portuguesa dos 25 aos 64 anos, a par de percentagens significativas de abandono escolar precoce por parte da população na faixa etária dos 18 aos 24 anos: 39,4% em Portugal contra 15,9% para a UE. Em 2001, cerca de 62% ainda possuía menos de nove anos de escolaridade e apenas 24,4% possuía habilitações de nível secundário ou superior. Refira-se, ainda, que cerca de 11% da população não possuía qualquer habilitação e que quase 36% não tinha ultrapassado os quatro anos de escolaridade, percentagens que ficam muito aquém da média da União Europeia. Não obstante alguns esforços notórios noutros países no referente à aprendizagem ao longo da vida para cidadãos com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos, Portugal ainda se apresenta na cauda da Europa com apenas 4,8% desta faixa etária a participar em actividades educativas/formativas.

Para esse cenário nacional, resumidamente aqui traçado, em muito contribui a disparidade dos valores observados também em termos regionais, sendo a região do Minho uma das que exemplificam, em larga medida, essa heterogeneidade e desigualdade sócio-educativas, como poderemos constatar em relação à distribuição da população por ausência de escolaridade ou diversos níveis de escolaridade nos concelhos minhotos (quadro 19).

16. A mudança do panorama do sistema educativo português foi possibilitada e concretizada, em grande medida, pelos contributos comunitários através dos Fundos Estruturais - FEDER e FSE, designadamente dos (sub)programas operacionais PRODEP I, II (Programa Operacional da Educação) e do PRODEP III, actualmente em vigor (2000-2006).

Quadro 19: Taxa de analfabetismo nos concelhos do Minho

Concelhos	Taxa de Analfabetismo	
	Em 1991	Em 2001
Distrito de Braga	12,9	10,6
Amares	12,3	10,8
Barcelos	9,3	7,6
Braga	6,9	5,8
Cabeceiras de Basto	20,4	16,0
Celorico de Basto	19,7	16,6
Esposende	9,1	7,3
Fafe	12,3	9,9
Guimarães	9,2	7,4
Povoa de Lanhoso	14,8	11,7
Terras de Bouro	18,2	15,6
Vieira do Minho	15,4	12,8
Vila Nova de Famalicão	8,2	6,7
Vila Verde	15,4	11,9
Vizela	9,3	7,9
Distrito de Viana do Castelo	15,8	13,3
Arcos de Valdevez	21,3	20,3
Caminha	9,6	7,1
Melgaço	19,2	15,2
Monção	16,3	14,1
Paredes de Coura	24,1	19,8
Ponte da Barca	20,9	16,7
Ponte de Lima	14,3	12,0
Vila Nova de Cerveira	12,9	10,6
Valença	10,9	9,6
Viana do Castelo	8,9	7,5

Fonte: INE, Censos 2001

Embora Portugal, não obstante os progressos feitos, apresente uma taxa de analfabetismo superior à de outros países (9% em 2001), os distritos de Braga e Viana do Castelo apresentam taxas elevadas, ainda que variáveis por concelho, ressaltando assim, em maior ou menor grau, o pungente facto do analfabetismo, enquanto *handicap* ainda presente nos concelhos do Minho. O distrito de Braga, embora tenha acompanhado essa tendência, apresenta contudo uma média superior à média nacional, ou seja, 10,6%. Porém, no interior do distrito há discrepâncias notáveis: enquanto há uma maior incidência de taxas de analfabetismo em concelhos do interior, tais como Celorico de Basto (16,6%), Cabeceiras de Basto (16%), Terras de Bouro (15,6%) e Vieira do Minho (12,8%), outros concelhos do distrito de Braga apresentam taxas de analfabetismo inferiores à média nacional, sendo de destacar, por ordem decrescente,

os de Vizela (7,9%), Barcelos (7,6%), Guimarães (7,4%), Esposende (7,3%), Vila Nova de Famalicão (6,7%) e Braga (5,8%).¹⁷

Relativamente ao nível de ensino atingido pela maior parte da população – o qual contempla os indivíduos que tenham concluído um qualquer nível de ensino, os que não o completaram e os que frequentam determinado nível de ensino –, os resultados variam consoante o grau de ensino, conforme se pode constatar no quadro 20 relativo aos resultados dos Censos de 2001 por concelho do distrito de Braga.¹⁸

Atendendo a que o conjunto populacional no distrito forma, no total, 100%, daí resulta que, quanto maiores as taxas nos níveis superiores, menores as taxas nos níveis inferiores. Assim, começando pelo conjunto de cidadãos que ou são analfabetos ou sabem ler e escrever mas não obtiveram sequer o grau do ensino básico, a taxa do distrito de Braga era, em 2001, de 14,5%; os que completaram o primeiro ciclo somam 36,7% do total; e os do segundo ciclo 17,6%; em relação ao 3º ciclo, a taxa alcançada pela população do distrito de Braga é de 11,7%.

Em termos de resultados, o nível de ensino médio foi obtido por 0,5% da população do distrito de Braga e, a nível do ensino superior, por 7,3% da população. Por isso, quer a nível do ensino secundário, quer a nível do ensino superior, não obstante os relativos progressos entre 1991-2001, as taxas de escolaridade em ambos os distritos são inferiores às médias nacionais.

Quadro 20: População residente segundo níveis de escolaridade (distrito de Braga)

Concelhos	Níveis de escolaridade							
	Nenhum	1º ciclo E.B.	2º ciclo E.B.	3º ciclo E.B.	Ens. Sec.	Ens. médio	Ens. sup.	Total
Amares	3047	7327	3100	1847	2167	49	984	18521
Barcelos	17276	45998	25370	14375	12697	363	6017	122096
Braga	20167	49342	22580	18924	27898	1621	23660	164192
Cabeceiras de Basto	3675	6664	3330	1950	1419	39	769	17846
Celorico de Basto	4440	8080	3552	1981	1593	44	776	20466
Esposende	4745	12027	6929	3559	3628	140	2297	33325
Fafe	8260	20539	10447	5525	4916	150	2920	52757
Guimarães	21968	61912	26962	18789	19406	666	9873	159576
Povoa de Lanhoso	3892	9009	4271	2569	2027	50	954	22772
Terras de Bouro	1634	3471	1419	852	685	18	271	8350
Vieira do Minho	2524	6069	2581	1449	1358	30	713	14724
V. N. Famalicão	17018	46308	23252	14798	16873	557	8761	127567
Vila Verde	8234	18722	8510	4922	4103	129	1959	46579
Vizela	3351	9690	3981	2493	2137	63	880	22595
Total	120231	305158	146284	94033	100907	3919	60834	831366
	14,5%	36,7%	17,6%	11,3%	12,1%	0,5%	7,3%	100%

Fonte: INE, Censos 2001

17. Um panorama semelhante ou até mais gravoso é visível no distrito de Viana do Castelo, sobre o qual não nos debruçamos por ser mais central neste trabalho o distrito de Braga no qual Barcelos se integra.

18. Tal como no quadro anterior, os dados relativos ao distrito de Viana do Castelo, sobretudo nos concelhos do interior apresentam um panorama ainda mais desolador deste ponto de vista, o que não significa que social e mesmo economicamente não sejam relevantes as atividades levadas a cabo nesses concelhos do interior, sendo relegados à falta de equipamentos e apoios a nível educativo e social.

Os dados relativos à escolaridade nos concelhos mais centrais, urbanizados e litoralizados apresentam-se algo mais satisfatórios do que nos concelhos mais interiores e distantes dos principais centros urbanos minhotos. Quer os dados relativos ao distrito de Braga, quer os relativos ao distrito de Viana do Castelo, mostram uma correlação entre a proximidade de infra-estruturas, equipamentos e recursos humanos acessíveis e disponíveis para as populações e a frequência de graus de ensino mais elevados. Enquanto no concelho de Braga 15,5% da população tem o ensino superior, Guimarães conta apenas com 6,2% e Barcelos fica numa posição intermédia, com 10% (INE, Censos 2001). Comparando estas médias com as médias nacionais e, sobretudo, internacionais nos diversos níveis de escolaridade até ao ensino superior, há ainda um longo caminho a percorrer no sentido duma necessária e maior qualificação dos cidadãos de ambos os distritos.

Verifica-se uma distribuição irregular e insuficiente da oferta da educação pré-escolar, em particular no que diz respeito à falta de infra-estruturas e de profissionais qualificados, estando apenas 39,4% da região Norte coberta por estabelecimentos pré-escolares públicos e privados. Em certas cidades, regista-se um fenómeno de sobreocupação como, por exemplo, nas cidades de Braga, Porto, Viana do Castelo, contrariamente a outras em que há uma subocupação. No que concerne ao concelho de Barcelos, este situa-se num ponto intermédio, sendo de referir mais carências em freguesias rurais, sobretudo as mais afastadas da cidade.¹⁹

Quanto às escolas do 2º e 3º ciclos (EB 2 e 3), estas apresentam taxas de cobertura diferenciadas e apoios desiguais, sendo de referir que, segundo os dados da *Direcção Regional da Educação do Norte* (DREN), essas taxas são de 28% contra 42% em termos nacionais. A nível da região Norte e, em particular, na zona mais litoral, desde concelhos como Vila Nova de Gaia, Porto até Braga, verifica-se, igualmente, um aumento significativo do número de estabelecimentos do 2º ciclo.

É possível concluir que o número de estabelecimentos de ensino do 3º ciclo e de docentes não sofreu grandes alterações nos concelhos portugueses desta região. Por sua vez, quanto à dinâmica educativa ao nível do ensino profissional no Norte de Portugal, esta pode ser medida, em parte, pelo número significativo de Escolas Profissionais no contexto nacional: 38,7% que, para além da sua expressão na subregião do Grande Porto (32,6%), assume importância também nas subregiões do Minho-Lima (16,3%) e do Ave (15,1%).

Relativamente à subregião do Cávado, as percentagens de jovens que seguem o ensino secundário ou o ensino médio, apesar de estarem aquém do necessário e do desejável, são consideráveis: mais elevadas no ensino secundário como expressão de um maior investimento em percursos escolares mais prolongados, projectando-se atingir o nível do ensino superior (universitário ou politécnico); menos significativas ou, até mesmo residuais, no caso do ensino médio, enquanto expressão de 'opções' obviamente constrangidas no sentido da procura e da realização de percursos escolares mais curtos e mais orientados para a profissionalização, entrando no mercado de trabalho mais cedo, amiúde por não deterem meios de qualificação mais elevados e, sobretudo, por premência de obtenção de ganhos imediatos ou a curto prazo.

Os que concretizaram um percurso escolar mais longo ao atingir o ensino superior são maioritários no Porto (21,7%) e, em menor medida, Braga (15,5%) ou Famalicão (14%). Digna de registo dissonante parece ser a situação de Guimarães e de outros concelhos do Ave e do Cávado, incluindo Barcelos que, usufruindo de relativa proximidade geográfica de pólos universitários – Azurém em Guimarães e Gualtar em Braga – ou,

19. No conjunto, o concelho Barcelos possui 84 jardins-de-infância, 96 escolas básicas do 1º ciclo, 5 escolas de ensino básico mediatizado, 8 escolas EB1,2,3 e 3 escolas secundárias (Centro de Formação de Barcelos).

mais recentemente, do IPCA, em Barcelos – apresentam baixas percentagens de frequência de população residente, ficando-se, como já foi referido, Guimarães com apenas 6,2% e, numa posição intermédia, Barcelos, com 10%. A tal não será, todavia, estranho o facto de o tecido produtivo envolvente assentar em mão-de-obra pouco qualificada e com baixos salários, o que terá impedido bastantes dos filhos das famílias destas zonas, particularmente no concelho de Guimarães, de acederem ao ensino superior, a que acresce, nos últimos anos, o facto de as propinas terem subido exponencialmente.²⁰ Também aqui cada vez mais são as famílias que reorientam os seus filhos detentores apenas da escolaridade obrigatória para cursos profissionalizantes e de curta duração na mira da entrada no mercado de trabalho o mais rápido possível.

Tendo apresentado indicadores, sobretudo estatísticos, relativos à região Norte e, em particular, à subregião do Cávado, que denotam uma certa dinâmica educativa, acompanhada de medidas sócio-políticas de modernização do sistema educativo, a verdade é que, face às metas projectadas para 2010 no conjunto da União Europeia, persistem problemas que urge resolver.

Um deles prende-se com o abandono escolar precoce,²¹ proporcionalmente mais significativo junto dos alunos do sexo masculino. Esta situação – que é preocupante em várias subregiões do país – é-o com particular incidência em certas subregiões do Norte, sendo de destacar a do Ave e a do Cávado, nomeadamente no concelho de Barcelos. O insucesso escolar, visível nas taxas de retenção e de abandono escolar precoce ao nível do contexto escolar prende-se com a insuficiência de recursos, a que não raro se associam outros factores como a desmotivação e o desinteresse pelo prosseguimento de estudos, o desnível entre a idade cronológica e o nível escolar, a dificuldade de integração no ambiente escolar e de relacionamento com os professores e/ou colegas, a “inadaptação” à escola, o interesse por outras actividades, nomeadamente, como referimos, a atracção imediata pelo mercado de trabalho, mesmo que em funções mal remuneradas. Em suma, os perfis que enquadram estes jovens relacionam-se directamente quer com as carências económicas e financeiras das famílias de origem, quer com as reduzidas expectativas das famílias relativamente aos educandos e, simultaneamente, o alheamento e a desvalorização das culturas das famílias desprovidas de recursos, de origem e situação étnica desvantajosa, tal como tem sido amplamente estudado e reconhecido pelos autores já referidos.²²

Segundo os resultados mais recentes e as comparações internacionais, confirma-se a concentração acentuada da população portuguesa nos níveis mais baixos de literacia (Benavente *et al.* 1996, Gomes *et al.* 2000).²³ Além disso, a distribuição regional dos resultados é significativa da assimetria que se pode registar globalmente, mais uma vez, entre a região de Lisboa e Vale do Tejo, que se encontra próxima da média da

20. Esta situação foi registada pelo próprio Reitor da Universidade do Minho, em 2005, por altura da celebração do 32º aniversário desta instituição ao constatar que uma parte significativa de alunos/as tenham abandonado o ensino superior por razões de ordem económica.

21. Em números reais, são mais de 30 mil alunos que anualmente abandonam os estudos sem completar a escolaridade obrigatória, número, aliás, reconhecido pelo próprio Ministério da Educação no seu Plano Nacional de Prevenção do Abandono Escolar do lado de Portugal (PNAPAE, 2004).

22. A importância de iniciativas de combate e de promoção da educação, como, por exemplo, o PNAPAE, passará, justamente, pelo esforço em valorizar socialmente a escola, em abrir as suas portas ao meio envolvente, aos diferentes agentes educativos, à cidade, ao país, ao mundo.

23. Neste campo Portugal detém o valor mais baixo: 17% de alunos contra uma média de 12% no espaço da OCDE. Porém, o cenário afigura-se mais preocupante se atendermos à percentagem de alunos que nem sequer atingiu o nível 1, revelando sérias dificuldades em usar a leitura como um instrumento efectivo para a extensão de conhecimentos e competências noutras áreas. Nesta situação encontram-se 10% dos alunos portugueses, sendo a média no espaço da OCDE de 6%. Trata-se de alunos que poderão estar em risco não só na transição inicial da educação para o trabalho, mas também na (im)possibilidade de usufruírem de outras aprendizagens ao longo da vida (ME 2002).

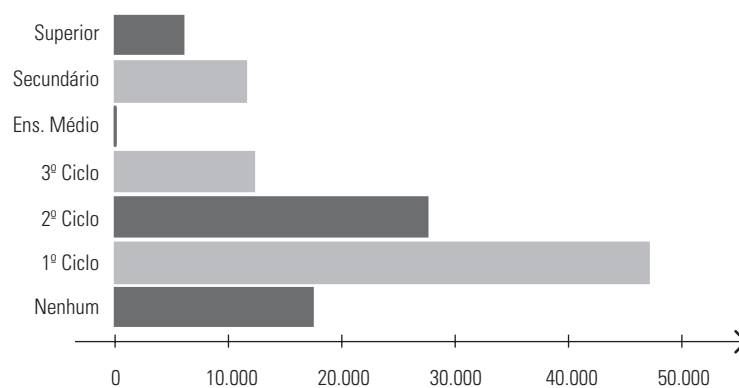
OCDE e as outras regiões que se distanciam, em média, em 50 ou mais pontos. Considerando o nível de instrução no Minho, ele apresenta, no seu seio taxas diferenciadas de iliteracia. Quanto ao distrito de Braga, a que Barcelos pertence, ele apresenta uma taxa média de iliteracia de 10,6%, com discrepâncias internas por concelho desde 5,8% em Braga até 16,6% em Celorico de Basto. Barcelos situa-se entre estes dois valores, situando-se a média de iliteracia nos 7,6%.

Quanto ao nível secundário, só 12,1% da população do distrito de Braga o completou, uma média inferior à média nacional de 15,7% (cf. INE, Censos 2001). Entre os trabalhadores assalariados, mais de 90% tinham o nível igual ou inferior ao 9º ano, enquanto este tipo de escolarização, em termos nacionais, se situava nos 77%, indiciando um nível de formação escolar mais baixo nesta região (Ribeiro *et al.* 2000:17).

A nível do ensino superior, na região existem 16 instituições de ensino superior, das quais sete são públicas, frequentadas por mais de 20 000 alunos. A Universidade do Minho tem um peso preponderante, ao acolher cerca de 16 000 alunos e um corpo docente superior a 1200 professores, relevando, uma vez mais, a situação de extrema periferia do Minho-Lima no contexto da região. No que diz respeito ao ensino superior em Barcelos – que, à semelhança de Guimarães, poderia ter funcionado como um pólo da Universidade do Minho –, era inexistente até 1998, altura em que, com a criação do IPCA, apresentou uma evolução positiva, como veremos de seguida.

Centrando-nos mais especificamente na escolarização da população barcelense, os resultados dos Censos de 2001 fornecidos pelo INE indicam que, no seu todo, a situação é deveras preocupante, tal como se pode ver pelo gráfico 2.

Gráfico 2: Nível de ensino da população residente



Fonte: INE, Censos 2001

Com base nos dados que suportam este gráfico, podemos dizer que mais de 72% das pessoas não terminaram a escolaridade obrigatória, ou seja, em cerca de 122 mil habitantes mais de 88 000 não possuem o 3º ciclo do ensino básico. Estes números revelam uma população com muito baixa escolaridade, até porque há 17.382 pessoas (14% do total) que não terminaram, sequer, o 1º ciclo do ensino básico, não possuindo qualquer grau de ensino – uma taxa mais elevada do que noutros concelhos da própria região minhota. No que diz respeito ao 1º e 2º ciclos, Barcelos é um concelho com 45.864 pessoas (37,56%) têm apenas o 1º ciclo, enquanto 25.401 (20,80%) completaram o 2º ciclo do ensino básico.

Actualmente, existem 25 210 indivíduos a frequentar os vários graus do ensino em Barcelos, segundo os mesmos dados fornecidos pelo INE (cf. Quadro 21).

Tal como se pode ver pelo quadro 21, continua a verificar-se um grande défice ao nível da frequência do ensino secundário e do ensino superior, comparativamente ao nível da população do concelho. Os números continuam a revelar uma baixa frequência desses níveis de ensino, não se notando uma clara tendência para uma rápida inversão da situação.

Quadro 21: Frequência de nível de ensino (excluindo o pré-escolar)

Frequência de nível de ensino da população		
Níveis de ensino	Indivíduos	
	Número	%
1º ciclo Ensino Básico	7007	5,74
2º ciclo Ensino Básico	3613	2,96
3º ciclo Ensino Básico	5031	4,12
Ensino Secundário	2808	2,30
Ensino Profissional	254	0,20
Ensino Superior em Barcelos	648	0,53
Total	25210	100

Fonte: INE, Censos 2001

Comparando estes números com aqueles que indicam quantos indivíduos terminaram ou suplantam nas suas habilitações escolares o terceiro ciclo do ensino básico, torna-se claro que nos encontramos perante um concelho, cuja população possui uma baixa escolaridade: cerca de três em cada quatro pessoas não possui nível escolar equivalente à escolaridade básica actual.

Esta situação educativa representa um forte *handicap*, dado ser a educação uma das premissas fundamentais do desejado desenvolvimento de Barcelos, em termos quer económicos, quer sociais e culturais. A maioria da população com baixa escolaridade é absorvida pela agricultura, pela indústria têxtil e por franjas mais desqualificadas no sector de comércio ou serviços. As recorrentes crises que se abatem nestes sectores, nomeadamente no industrial, e os baixos salários praticados são, sem dúvida, os factores mais salientes duma marcada instabilidade social. No presente ano lectivo, nos treze estabelecimentos escolares do 2º e 3º ciclos e do ensino secundário existentes no concelho, encontram-se matriculados 10 394 alunos/as, sofrendo um decréscimo em relação ao ano anterior de 330 alunos/as, segundo informações recolhidas junto dos conselhos executivos das escolas em causa. A escola que indica maiores problemas e menor motivação ao nível de aprendizagem por parte dos alunos é a Escola Básica do 2º e 3º Ciclos de Gonçalo Nunes, onde, por exemplo, no ano anterior, ficaram retidos 36 alunos/as em quatro turmas do 7º ano de escolaridade. Sendo uma escola cidadina, ela abarca alunos de consideráveis concentrações populacionais que se formaram no decorrer da última década nas cercanias da cidade.

No que diz respeito ao lugar de Barcelos no tocante ao ensino superior, a criação do IPCA, sediado em Barcelos, veio representar um impulso positivo para o concelho, proporcionando a filhos/filhas de famílias com menor capacidade financeira o prosseguimento de estudos sem custos maiores de transporte e residência. O

IPCA administra cursos de contabilidade e gestão, tendo aberto recentemente o curso de turismo em Esposende. Apesar da redução da procura que tem afectado as instituições do ensino superior, particularmente os politécnicos, o número de alunos e cursos tem vindo a aumentar, em contraciclo com outros institutos politécnicos.

Igualmente, no que diz respeito ao desafio da aprendizagem ao longo da vida, Barcelos, como, aliás, a grande maioria dos municípios, apresenta défices consideráveis, o que obrigará a promover, a nível concelhio, o acesso e a expansão progressiva das gerações recentes às diferentes formações iniciais, flexibilizando as opções e os seus percursos por fileiras de estudo inovadoras e articuladas com as exigências de mercados de emprego no perfil de empregabilidade dos/as seus/suas futuros/as trabalhadores/as. Para segmentos dos/as trabalhadores/as activos/as importa conceber e desenvolver acções de formação em domínios diversificados, bem como combater a info-exclusão.²⁴

Por outro lado, também a acção sobre o sistema de ensino, visto como um dos objectivos centrais das políticas de emprego, deverá reforçar a tendência para alargar os itinerários educativos e aumentar a dotação de qualificações formais com as quais cada geração acede ao mercado de trabalho. Como consequência, o perfil destas gerações vem sendo continuamente alterado, em particular, em dois sentidos. Se muitos dos jovens barcelenses atrasam os seus calendários de inserção profissional e de formação de novas famílias, são, todavia, ainda bastantes os que se apresentam no mercado de emprego em situações tendencialmente desiguais. De facto, considerando o nível de escolaridade destes jovens, tem-se registado uma importante segmentação do mercado de trabalho com repercussões nas condições de acesso e de permanência no mesmo.

4. Desigualdades e exclusões sociais: género, idade e classe

Também em Barcelos, como aliás noutros territórios minhotos, nacionais e internacionais as desigualdades por género são constatáveis e até visíveis em várias dimensões, desde a educacional, passando pela laboral extradoméstica, até às relações de género noutros aspectos da vida social e sobretudo no espaço doméstico. É certo que é, justamente, no campo da educação que consideráveis progressos têm sido conseguidos, nomeadamente no acesso e no relativo, ainda que bastante limitado, sucesso na escola a vários níveis, em particular nas novas gerações, desde o ensino básico, passando pelo secundário, até ao ensino superior. Em termos de distribuição por sexo, as raparigas apresentam, em média, melhores resultados nas competências de leitura do que os rapazes, sendo esta diferença estatisticamente significativa; porém, na matemática, são os rapazes que mais se destacam no conjunto dos países; e nos conhecimentos científicos não se registam diferenças significativas (ME, 2002).

No ensino secundário e, sobretudo, no ensino superior, as jovens apresentam uma taxa de sucesso superior ao dos jovens. A expansão continuada dos sistemas educativos, com o aumento dos alunos matriculados em vários níveis, em particular no superior, tem sido acompanhada por uma transformação no tipo de população estudantil em função do sexo. Durante a década de noventa, as mulheres ultrapassaram os homens em termos

24. Neste domínio importa destacar o esforço, ao nível da acção municipal da região Norte, de desenvolver um conjunto de projectos, tais como: "Projecto INTERNET"; "Cursos de internet para jovens"; "Navegar, Navegar... Projecto de animação de informática."

de nível de habilitações: as mulheres jovens têm, presentemente, melhores probabilidades de obter diplomas universitários, excepto no Japão, na Turquia e na Suíça. Tal não significa, contudo, que não persistam as diferenças entre sexos quanto às opções de formação e de carreira, com os jovens do sexo masculino a preferirem cursos nas áreas da física, da matemática e das engenharias e do sexo feminino a optarem pelas ciências sociais e humanas, arte, educação, saúde e segurança social: em média, nestas últimas áreas, dois terços dos diplomados são mulheres, contra menos de um terço nos cursos de matemática e informática e menos de um quarto em engenharia, indústria e construção.

O retrato de relativa vantagem feminina nos percursos escolares, pelo menos em termos numéricos absolutos e percentuais, (ainda) não se repercute nos diversos mercados de trabalho, em grande parte mercê de mentalidades e culturas patriarcais e de traços ainda fortes duma divisão sexual do trabalho na esfera doméstica que se replica na esfera laboral extradoméstica. Quando se impõem imperativos ou necessidades de ordem familiar (tarefas domésticas, cuidado dos filhos e outros parentes a cargo), eles recaem mais sobre a mulher.

Com efeito, apesar da tendência clara de aumento da taxa de actividade feminina, seja no quadro da União Europeia, seja a nível nacional, seja ainda a nível do concelho de Barcelos, as mulheres continuam a apresentar, comparativamente aos homens, uma menor integração no mercado de trabalho, tendo presente quer as menores taxas de actividade, quer os valores mais elevados de desemprego registados.²⁵ A acentuar este contexto de desigualdades de oportunidades na perspectiva de género, não podemos deixar de referir que, associados a estes indicadores, outros, igualmente pertinentes, terão de ser mencionados, nomeadamente no tocante à maior incidência no grupo das mulheres de modalidades contratuais que diferem dos tradicionais contratos a tempo inteiro e sem termo e às quais estão frequentemente associadas condições de trabalho mais precárias, em especial o contrato a tempo parcial.²⁶

Os resultados estatísticos por subregiões revelam diversidades notáveis, algumas das quais seguramente imbricadas nas particularidades da estrutura sectorial do emprego e interligadas com os tipos de profissões e por género na Região Norte, seguindo a tendência genérica de desinvestimento na agricultura, a par do ainda relevante peso dos sectores secundário e terciário tradicionais.

Considerando a distribuição das taxas de actividade e de desemprego da população da Região Norte e subregiões, poder-se-ão identificar algumas tendências relevantes da estrutura do mercado de trabalho, bem como da repartição do emprego pelos sectores de actividade, por grau de qualificação e por género.

Se ainda em 1999, salvo o caso do Ave com 4,8% de desemprego, se verificava, mesmo sem contar com o emprego na economia informal, subterrânea, uma taxa inferior ao da média nacional (4,5%), com 3,3% no Cávado e 3,6 no Minho-Lima, importa, contudo, reter que, nos últimos anos, se tem verificado uma assinalável subida da taxa de desemprego na região, em grande parte explicada pelas deslocalizações de multinacionais e pela falência de pequenas empresas, incapazes de competir na concorrência interna e externa. Neste processo Barcelos não escapa a esta tendência, tendo subido o desemprego de 4,3%, em 2001, para cerca de 7%, em

25. No quadro da UE15, em termos médios, a taxa de actividade feminina passou de 46,4% em 1975 para 51,5% em 2003.

26. O contrato de trabalho a tempo parcial é a forma de trabalho precária que apresenta uma mais clara diferenciação por sexo, sendo uma modalidade de trabalho maioritariamente feminina tanto nos países onde esta forma contratual tem grande importância no emprego total como naqueles onde essa importância é pouco significativa (González, 2005).

2005, e afectando particularmente trabalhadores semiqualeificados e, sobretudo, os menos qualificados. Desde há alguns anos têm vindo a ser afectados também jovens, incluindo jovens qualificados: cerca de 30% com idades inferiores a 25 anos.

Estes dados não são, de resto, exclusivos nem específicos de Barcelos mas atingem, igualmente, concelhos vizinhos, cujos indicadores são ilustrativos, por sua vez, das diferentes condições de inserção dos homens e das mulheres no mercado de trabalho, do grau de desenvolvimento empresarial e das condições contratuais praticadas. Esta situação, acrescida aos problemas estruturais dos referidos sectores industriais, vem marcando, como referimos, uma crescente taxa de desemprego que, no Norte do país, é ligeiramente superior à de Portugal continental. Observam-se diferenciais de género expressivos em função daqueles indicadores, sendo que, em termos médios, os valores registados para o grupo das mulheres estão acima daqueles (8,0% para o Norte e 7,2% para Portugal continental).

A nível do concelho de Barcelos, a população empregada, em 2001, em relação à população activa é de 93,1% e, a nível de distrito, esta relação é de 94,4%. De acordo com os Censos de 2001, o distrito possui uma população economicamente activa de 414 384 indivíduos, dos quais 391 019 se encontram empregados e 23 365 desempregados. O emprego no distrito está, principalmente, afecto ao sector secundário. Logo, uma primeira clivagem surge entre quem detém emprego e quem está dele excluído (quadro 22).

Quadro 22: População empregada

Concelhos	População economicamente activa (M/F)	População economicamente activa e empregada (M/F)	Taxa de actividade (M/F)
Amares	7 962	7 419	43,0
Barcelos	61 565	58 934	50,4
Braga	85 194	79 298	51,9
Cabeceiras de Basto	6 946	6 603	38,9
Celorico de Basto	8 059	7 528	39,4
Esposende	16 324	15 531	49,0
Fafe	25 045	23 414	47,5
Guimarães	85 832	81 304	53,8
Povoia de Lanhoso	9 769	9 327	42,9
Terras de Bouro	2 988	2 651	35,8
Vieira do Minho	5 353	4 858	36,4
Vila Nova de Famalicão	67 577	64 043	53,0
Vila Verde	19 410	18 357	41,7
Vizela	12 360	11 752	54,7
Total	414 384	391 019	45,6

Fonte: INE, Censos 2001

O quadro indica que, a nível da relação economicamente activa e a nível da população activa e empregada, a relação entre homens e mulheres é mais favorável aos homens a nível distrital (45,6%), embora, a nível do concelho de Barcelos, a relação da taxa de actividade por sexo seja relativamente equivalente: 50,4% das mulheres. Estas trabalham, predominantemente, em actividades, quer do sector primário, quer do secundário,

sobretudo nas indústrias têxtil e de vestuário, quer, ainda, em certas áreas do comércio e serviços (ensino, segurança social, serviços de limpeza).

Há, porém, outros aspectos em que a diferenciação e a desigualdade em termos verticais por género em idênticas categorias profissionais ocupadas por homens e por mulheres constitui uma das realidades mais pungentes de tratamento desigual e discriminatório para com as mulheres. Informação relevante a reter neste contexto é a persistência do diferencial salarial, reforçando ainda mais a vulnerabilidade do grupo das mulheres comparativamente ao dos homens, uma situação também constatável, aliás não, só em Barcelos, como a nível nacional. Segundo informação recolhida no *site* da CITE²⁷ e considerando o período de 1995 a 2001, as mulheres auferiam cerca de 77% da remuneração média mensal de base dos homens, sendo esta situação agravada, se ao diferencial mensal forem adicionadas outras componentes (*v.g.* diversos prémios), geralmente de carácter discricionário. Se acrescermos a existência de padrões de distribuição diferenciados por sectores de actividade e por profissões, verificamos que, além do menor poder económico das mulheres, estão em causa, igualmente, fenómenos de segregação e de discriminação organizacional, política e cultural, que perpassam o contexto público e atingem a dimensão privada (*v.g.* défice de participação dos homens no chamado trabalho doméstico, no qual se incluem a prestação de cuidados aos familiares dependentes).

Se tais situações provocam sentimentos de indignação, revolta e, por vezes, interpelações e contestações individuais e de grupo, elas ainda não têm expressão significativa, nomeadamente no caso barcelense. Neste, como noutros contextos de industrialização difusa, perduram vínculos parentais e vicinais, além de laços de dependência e relações patrocinais,²⁸ particularmente eficazes na reprodução de assimetrias de género, quer no recrutamento, quer na preservação dos postos de trabalho.

Embora perceptíveis tais diferenciações discriminatórias a nível salarial, entre outros aspectos, a baixa densidade conflitual e de reivindicação, pelo menos manifesta, nas questões de género induz-nos a considerar que o problema maior que se sobrepõe é o dos baixos salários para ambos os sexos, o que torna menos contrastante o diferencial na base do critério sexual, vindo ao de cima as continuidades de comportamento, seja no sentido de reivindicar aumentos percentuais de salário para todos, seja no sentido, aliás mais frequente, de relativa conformação com o *status quo*, indiciando atitudes de consentimento e resignação face às já precárias condições de trabalho e aos baixos níveis de remuneração. Dado o contexto cultural e político de laços e dependências no contexto das suas comunidades locais, qualquer ruptura poderia trazer, numa óptica individual ou familista, repercussões na relação criada, com subseqüentes riscos ao nível de posto de trabalho ou outras formas de retaliação. Tudo indica que, tal como pudemos inferir dalgumas entrevistas, como veremos, estamos perante o que Scott (1990) denomina “registos ocultos” que se ficam entre as paredes e ouvidos dos mais chegados, mas não ecoam na esfera pública ou “região frontal”²⁹ (*frontal region*), como diriam Goffman (1974) e Giddens (1984), mas se circunscrevem à região da rectaguarda (*back region*) das suas vidas. Por fim, mas não

27. <http://www.cite.gov.pt/cite/Mulhehoms.htm> [23-08-05].

28. Sobre patrocínio, em termos teóricos e em contexto minhoto, cf Silva (1987:437 ss, 1998:89-96, 363 ss), onde são feitas, em sede teórica, referências de bastantes autores os quais seria fastidioso enumerar neste texto, remetendo o leitor interessado para o capítulo XII com um estudo de caso em duas aldeias minhotas. Em todo o caso, para Portugal, são de referir Cutileiro (1977), Sobral e Almeida (1982) e Lopes (1991).

29. Sobre o conceito de “registro oculto” avançado por Scott (1990) como forma velada de resistência fora da esfera pública no quadro de estratégias de sobrevivência tem como princípio básico subjacente a “segurança em primeiro lugar” (*safety first*), cf. Scott (1976, 1990). Em

menos importante, não são raros os casos em que a própria relação de exploração e dominação é interiorizada e/ou sublimada, expressa em frases ou lamentações que se ouvem amiúde em contexto minhoto, sobretudo rural. Por exemplo, perante a pergunta rotineira no quotidiano “como vai?” é habitual ouvir-se: “*Como a Salve-Rainha, gemendo e chorando!...*”.

Certamente que, nas últimas décadas e em particular nas fases mais difíceis, as mulheres acompanharam os homens nas lutas por melhores condições de trabalho e salariais, tal como o demonstrou o estudo de Carvalho da Silva (2000) no complexo industrial da *Grundig*, em Braga. Por outro lado, não deixaram de evidenciar uma mudança considerável nas atitudes e nos comportamentos não só em relação às reivindicações gerais em termos de classe, mas nas suas percepções e comportamentos de mulheres activas na esfera laboral extradoméstica, desprendendo-se, de certo modo, de normas e padrões tradicionais. Trata-se, todavia, de tomadas de consciência a partir da acção colectiva em contexto fabril e num quadro de repressão política, debilitando-se, já nos inícios dos anos setenta e sobretudo após o 25 de Abril de 1974, os constrangimentos do meio envolvente tradicional, fortemente perpassado pelo normativismo moral e religioso de submissão.

Deste contexto, o que ressalta, em primeiro lugar, é a prática dos baixos salários nesta subregião, pelos sectores de actividade referidos, nomeadamente no têxtil. Com efeito, em relação à massa salarial, Ribeiro *et al.* (2000), ao estudarem a situação das duas subregiões – o Cávado-Ave e o Minho-Lima – concluem que o salário médio, em 1997, rondava os 99.000\$00 (495 euros) a preços correntes, o que, sendo um valor bastante baixo, equivalia a 72% da média nacional. O Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* que, em média do Portugal continental, se situava em 1995 em 1.680.000\$00 (8.400 euros/ano), no Ave rondava os 1.400.000\$00 (7000 euros/ano), no Cávado 1.200.000\$00 (6000 euros/ano) e no Minho-Lima os 1.000.000\$00 (5000 euros/ano).³⁰ O índice do poder de compra nesta região situa-se abaixo da média nacional (índice 100): 61% no Minho-Lima, 67% no Ave, 74% no Cávado e a própria região Norte, já incluindo obviamente o Porto, se fica por 86%.

Estes dados indiciam um modelo de desenvolvimento numa região (semi)periférica, no qual se a produtividade é, em relação a outros sectores e a nível do continente, ainda algo mais baixa, o custo numa mão-de-obra, bastante intensiva e barata, é ainda bastante inferior à própria taxa da produtividade, em termos não só nacionais, como regionais.

Uma outra variável relevante quanto ao acesso e ao sucesso, seja à educação, seja ao mercado de trabalho ou a outros bens sociais e culturais, reside na faixa etária ou, se se quiser, nas questões de ordem geracional. Dada a desvantagem escolar, bastantes cidadãos com experiência de trabalho mas sem qualificações e treino para exercer certas funções técnicas, encontram-se, por vezes, confrontados com a entrada no mercado de trabalho de jovens mais qualificados, um problema a que se pretende obviar pela concretização – nem sempre fácil – do desafio da aprendizagem ao longo da vida.

Quanto aos jovens, também no concelho de Barcelos nos foi possível verificar que certos segmentos juvenis,

Portugal esta abordagem foi inicialmente relevada e desenvolvida por Silva (1987, 1998:53 ss) e por Sobral (1999), de resto constatada em contexto tradicional rural, mas também, em certa medida, presente nas novas actuais configurações sócio-económicas e políticas à medida que a precariedade, a ameaça de desemprego e a insegurança alastram na actual fase do capitalismo tardio ou do “novo capitalismo”, tal como o analisou entre outros, Sennet (2001).

30. Traduzido em euros por mês, chega-se aos seguintes valores em média: 583 euros no Ave, 500 no Cávado e 417 no Minho-Lima, ficando todos aquém da média nacional de 700 euros/mês. A sobrevivência e a capacidade de fazer face às necessidades familiares só é compreensível, na região, no quadro de estratégias de pluriactividade e plurirrendimento (cf. Silva, 1998).

em particular os que detêm níveis crescentes de recursos formativos (diplomas escolares) e (pre)disposições no sentido da autonomização e da realização profissionais, apresentam vantagens relativas face ao espectro do desemprego e menores dificuldades de acesso a uma carreira profissional. Para outros segmentos juvenis, nomeadamente para os que abandonam precocemente o ensino com apenas a escolaridade obrigatória, as dificuldades de inserção no mundo de trabalho se, em muitos casos, não é problemática, dada a oferta de empregos disponíveis no concelho ou região ou fora dela, tende a ser caracterizada por desempenharem funções pouco qualificadas e mal remuneradas. Em grande medida, esta situação tem-se mantido pelo perfil dominante da estrutura produtiva, quer a nível nacional, quer regional. Ela caracteriza-se, como dissemos, pela existência de pequenas e médias empresas, em que a generalidade dos empresários privilegia, no recrutamento, a admissão de mão-de-obra não qualificada ou pouco qualificada (cf., a este respeito, num estudo na região Minho, Silva e Cardoso, 2003; Marques, 2005).

Relativamente aos jovens em idade escolar mas que ou abandonaram ou não tiveram condições de prosseguir estudos, Barcelos, tal como outros municípios, também apresenta neste campo problemas e desafios consideráveis. Tal obrigará a promover, em termos concelhios, o acesso e a expansão progressiva das gerações recentes às diferentes formações iniciais, flexibilizando as opções e os seus percursos por fileiras de estudo inovadoras e articuladas com as exigências de mercados de emprego no perfil de empregabilidade dos seus futuros trabalhadores.

Não obstante estas relevantes transformações, tal como pudemos constatar, aliás reforçando vários estudos referidos, identificamos, ainda que de forma sucinta, alguns dos indicadores que ilustram persistentes assimetrias territoriais, sociais, educativas e, em particular, as assimetrias de género e de classe, nomeadamente no contexto regional e municipal, sem perder, todavia, de vista a dimensão nacional e mesmo supranacional ou supraestatal, em particular a União Europeia, cujas estratégias e objectivos de uma Europa mais competitiva, baseada na inovação e no conhecimento, repercute desafios a nível nacional, regional e local.

Capítulo III

Homens e mulheres no trabalho: a perspectiva das empresas

De acordo com a abordagem abrangente da Comissão Europeia, a promoção da qualidade de vida no trabalho “engloba melhores empregos e formas mais equilibradas de conciliação da vida profissional e familiar, trazendo desta forma vantagens ao indivíduo, à economia e à sociedade. Para tal são necessárias melhores políticas de emprego, remunerações justas e uma organização do trabalho adaptada às necessidades quer da empresa, quer dos indivíduos” (*in Célestin 2002: 12*).

Para este capítulo será utilizada a informação recolhida através da aplicação do questionário aos responsáveis pelas respectivas organizações (questionário A). Sempre que se afigure relevante para a confirmação ou o aprofundamento de certos tópicos, serão incluídos, igualmente, excertos das entrevistas realizadas aos/às empregadores/as-empresários/as (entrevista A).³¹ De modo a explorar o mais exaustivamente possível a problemática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto de trabalho, serão mobilizadas, entre outras, as seguintes variáveis: dimensão da empresa, sector de actividade, antiguidade da empresa, nível de feminização de mão-de-obra, grau de implementação de políticas de igualdade de oportunidades.

1. Estruturas e contextos organizacionais

Neste ponto iremos caracterizar e analisar, de forma sucinta e transversal, as empresas que integram o presente estudo, em particular, no que concerne às suas estruturas produtivas (*v.g.* lógicas e práticas de

31. Neste estudo, iremos utilizar as expressões empregador, empresário, dirigente, chefia ou responsável pelas organizações como relativamente equivalentes não só por comodidade de análise, mas sobretudo porque muitos dos atributos (*v.g.* económico, decisão, gestão) se encontram sobrepostos na mesma pessoa. Na linha de Schumpeter (1991), sabemos que a sua distinção é relevante, porém, dada a natureza da maior parte das organizações em estudo, esta não será aqui explorada.

organização do trabalho, gestão de recursos humanos). Apesar de importantes transformações tecnológicas registadas nas empresas portuguesas, nas últimas décadas do século XX, persistem ainda obstáculos, sobretudo, ao nível da mudança organizacional, que, na óptica de Estanque (2005: 117), são fruto da “concepção tradicionalista que tem permanecido incrustada no tecido industrial português”.

1.1 Empresas: breve retrato da realidade em estudo

Das 384 organizações inquiridas que integram os vários sectores de actividade privada, a grande maioria é constituída por empresas (88,3%), pelo que tanto os/as trabalhadores/as independentes,³² como as associações e cooperativas, em conjunto, apresentam valores residuais na amostra considerada (6,5% e 3,1%, respectivamente). Esta informação sugere que se está perante uma região com um tecido empresarial muito significativo, embora caracterizado por pequenas e médias empresas, seguidamente designadas por PME, mais precisamente por ‘pequenas empresas’ e ‘microempresas’:³³ menos de 50 e menos de 10 trabalhadores/as, respectivamente. O quadro 23, elaborado a partir dos dados obtidos, permite-nos ver a distribuição das empresas por volume de trabalhadores/as.

Quadro 23: Dimensão da organização por número de trabalhadores/as

Dimensão por nº de trabalhadores/as	Organizações	%
Microempresa (1 – 4)	201	52,3
Micro empresa (5 – 9)	83	21,6
Pequena empresa (10 – 49)	75	19,5
Média empresa (50 – 99)	20	5,2
Grande empresa (> 100)	5	1,3
Total	384	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Do total da amostra extraída do universo das empresas mais de metade tem apenas entre 1 a 4 trabalhadores/as ao seu serviço (52,3%) e, se estendermos o número até 10 trabalhadores/as, as microempresas englobam quase três quartos das organizações inquiridas. As empresas de média e grande dimensão assumem, por conseguinte, os valores seguintes: 5,2% e 1,3%, respectivamente.

Para este estudo, os sectores de actividade económica das organizações inquiridas foram definidos de acordo com a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (CAE), disponível no *site* oficial do INE:³⁴

32. Trabalhadores por conta própria (D.L. 159/99 de 11 de Maio).

33. Para a sua definição, cf. Regulamento (CE) nº 68/2000 da Comissão, de 12 de Janeiro de 2001.

34. Apesar de ter sido pedido expressamente o número da CAE, somente algumas organizações o sabiam. A codificação das respostas foi orientada *grasso modo* pelas informações disponibilizadas pelo *site* do INE (http://www.ine.pt/prodserv/nomenclaturas/cae_rev2-1.asp).

1. Agricultura (incluindo as pescas e outras actividades afins): divisões 01-05 do CAE;
2. Indústria (extractiva e transformadora): divisões 10 a 45 do CAE;
3. Comércio e turismo: divisões 50 a 55 do CAE;
4. Serviços: divisões 60 a 93 do CAE.

Tendo em conta esta classificação foi-nos possível estabelecer o quadro 24 no qual se dá conta da distribuição das organizações inquiridas por sector de actividade.

Quadro 24: Sector de actividade das organizações

Sector de actividade das organizações	Sector	%
Agricultura	15	4,1
Indústria	166	45,0
Comércio e turismo	124	33,6
Serviços	64	17,3
Total	369	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Do conjunto das empresas é de realçar as proporções relativamente significativas das que se inserem nas actividades de *terciarização* da economia, nomeadamente comércio, turismo e prestação de serviços (50,9%) e as do sector secundário (45%), sendo pouco expressivas, nesta amostra, as actividades relacionadas com a agricultura, a pecuária e outras actividades afins (4,1%). Não obstante a relevância social e mesmo económica, para a sobrevivência das respectivas famílias, das actividades complementares agrícolas em regime de pluriactividade e plurirrendimento, as unidades empresariais agrícolas, nomeadamente no espaço envolvente, são, com efeito, cada vez mais minoritárias, tendo diminuído fortemente as que se dedicam a tempo inteiro à agricultura.

As actividades que integram o sector do comércio e do turismo, em particular a restauração, estão igualmente bem representadas na amostra (33,6%). Quanto ao sector secundário, é de destacar o predomínio das indústrias têxteis, confecções e vestuário que constituem mais de 60% do tecido industrial, seguidas das indústrias de construção civil, mecânica, cerâmica e alimentar, entre outras. A relativa ausência de diversificação industrial, patente na presença esmagadora do sector têxtil nesta região, poderá comportar, como foi referido no capítulo anterior, problemas de competitividade deste sector económico devido à conjuntura de liberalização à escala global das economias nacionais.

A percentagem de inquiridos/as que referiu não ter nenhum/a trabalhador/a a seu cargo localiza-se nos 4%. Destes, 18,3% e 23,3% são do sexo masculino e feminino, respectivamente. É de referir, ainda, que, do conjunto de trabalhadores/as independentes, a maioria é do sexo feminino, o que não nos surpreende, se consideramos, entre outros aspectos, o grau de segregação existente em muitas das actividades de prestação de serviços, para além do sector têxtil ser considerado, por excelência, um sector feminino (Ferreira, 1999). Além disso, convém não esquecer que, apesar de Portugal ser considerado um país da União Europeia com elevadas percentagens de emprego por conta própria (25%), estes "trabalhadores/as independentes"

trabalham numa base subcontratual para empregadores/as, sendo que se tornam uma mão-de-obra barata, dado as contribuições para a segurança social serem mais baixas (OCDE, 2004).³⁵

Associada a esta informação, importa ter presente o tempo de existência das organizações inquiridas, ou seja, a sua antiguidade, o que nos é dado verificar pelo quadro 25.

Quadro 25: Antiguidade da organização

Antiguidade	Organizações	%
> 30 anos	24	6,8
30 anos	51	14,4
20 anos	112	31,5
10 anos	168	47,3
Total	355	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Da leitura do quadro 25 conclui-se que 47,3% das organizações em estudo estão em funcionamento há 10 anos, ou seja, entre 2005 a 1995, o que permite inferir, por um lado, uma importante actividade empresarial no concelho de Barcelos e, por outro, uma certa estabilidade e consistência de muitas destas empresas, se tivermos presente que a maioria (52,7%) se encontra em funcionamento há mais de 10 anos. Porém, comparativamente aos nossos parceiros europeus, convém referir o facto de apenas 6,8% das organizações inquiridas terem sido criadas antes de 1974, o que permite reforçar o carácter relativamente recente desta estrutura empresarial, tal como anteriores estudos à escala nacional o confirmaram (Cardoso *et al.* 1993).³⁶

Igual informação poderá ser corroborada, em certa medida, pelo reconhecimento da tradição familiar e regional da actividade empresarial por parte dos/das dirigentes entrevistados/as, em particular a que se prende com o sector têxtil, a indústria de cerâmica ou de produção agrícola e animal. Alguns excertos das entrevistas são, a esse título, bem elucidativos não só daquela tradição, mas também de processos, uns de reprodução social ou mesmo de mobilidade social, tal como podemos comprovar pelos testemunhos e breves histórias de vida:

“(…) eu cresci no ramo têxtil e comecei por baixo (…) comecei na tinturaria, portanto, depois fui para a confecção e depois para a tinturaria. Tirando uma vez em que estive 17 anos aqui em Barcelos é que entrei para a parte comercial directamente (…)”
(Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

“Eu sempre trabalhei neste ramo. Desde pequeno, eu perdi o meu pai muito cedo, tinha 6, 5 anos; o meu irmão tinha 9 anos, tinha

35. Estes trabalhadores “independentes” podem escolher entre duas taxas de contribuição diferentes: 25,4% com “cobertura mínima” (incluindo, por exemplo, pensões de reforma e seguro de maternidade) e 32% (incluindo doença e acidentes de trabalho). As contribuições sociais variam, também, com o nível salarial escolhido com base em salários convencionais.

36. Este processo de industrialização em meio rural e de criação de empresas industriais a partir do espaço rural não é obviamente específico da região minhota ou mesmo nortenha, tendo-se verificado noutras regiões. Como exemplos ilustrativos, refiram-se dois estudos no região do Centro do país, nomeadamente em Águeda, sendo de referir os estudos de Reis (1987) e de Ribeiro (2005).

uma irmã mais nova que eu, tinha 4 anos, e outra que tinha 1 ano. Desde chegar a andar a pedir até trabalhar muito cedo, tudo isso ensinou-me. Eu era, sou, um bocado ambicioso. Vivía numa casa onde chovia na cama, porque os caibros eram de madeira, viam-se os ratos a andar por cima dos caibros. E essa minha infância marcou-me de maneira que eu sonhava sempre ter um dia uma casa e um carro.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

Estamos perante exemplos bem elucidativos de pessoas que, “vindas de baixo” como o exprimem, tendo sofrido privações marcantes na sua própria infância e adolescência, potenciaram e conjugaram recursos, desde a sua força de trabalho, a força de vontade e determinação, para conseguirem ser bem sucedidas na criação das suas micro ou pequenas empresas. Outras, como mostra o testemunho seguinte, conjugaram a vantagem relativa de terem trabalhado em contexto de empresas de tipo familiar, com as suas estratégias matrimoniais e com o recurso aos apoios financeiros nacionais e comunitários, para criarem as suas próprias empresas:

“Eu trabalhei sempre para o meu pai até aos 24 anos, depois casei e vim para aqui. O meu sogro entregou-me as terras passado um ano, casei em 89 e em 90 comecei a trabalhar por minha conta. Surgiu este terreno [do sogro], comprei este terreno, meti um projecto ao “IFADAP”, aprovaram... Meti o projecto e fiz uma coisa moderna, como eles exigem...” (Homem, 40 anos, vacaria, microempresa)

Se atendermos ao facto de a estrutura empresarial em estudo ser composta, essencialmente por micro e pequenas empresas, não é de surpreender a indicação de volumes de negócios/receitas localizados nos intervalos mais baixos, tal como se pode ver pelo quadro 26.

Quadro 26: Volume de negócios/receitas (2004)

Volume de negócios/receitas	Organizações	%
Não respondem	138	35,9
Até 49.000,00 €	43	11,2
50.000,00 € – 149.000,00 €	75	19,5
150.000,00 € – 499.000,00 €	60	15,2
De 500.000,00 € – 1.499.000,00 €	38	9,9
De 1.500.000,00 € – 4.999.000,00 €	23	1,3
De 5.000.000,00 € – 9.999.000,00 €	5	1,3
> 10.000.000,00 €	2	0,5
Total	384	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Do quadro 26 deve-se realçar, em primeiro lugar, a percentagem relativamente elevada de empresários/as (35,9%) que optaram por não responder a este *item*, denunciando significativas reservas e cautelas sobre esta matéria. Apesar disso, esta informação apresenta-se consistente, se considerarmos que a maioria dos empresários/as-gestores entrevistados/as refere a estagnação ou mesmo a regressão do volume de negócios nos últimos anos. A pressão dos clientes para a prática de preços baixos e a maior competitividade nestes sectores de actividade nos últimos anos concorrem para que as margens de lucros sejam cada vez menores.

É certo que a capacidade de se produzir, simultaneamente, a baixos custos e com qualidade introduz uma complexidade crescente em termos da concorrência empresarial:

“Temos a produção no limite, não podemos fazer mais, mas estamos a vender muito barato por causa da concorrência. Todos baixaram, por isso temos que baixar também. (...) Tudo aumentou e nós ainda baixamos, inclusive ainda em algumas coisas, assim como antigamente não tínhamos embalagem e agora é embalado com filtros numa caixa e tudo isso é pago à nossa custa, não é o cliente que paga isso, portanto, é mais outra despesa que ainda nos roubou no lucro.” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

Algumas empresas, nomeadamente no sector da olaria e cerâmica, estão confrontadas com problemas de irregularidade na procura, provocando ‘picos’ de trabalho em certas épocas do ano e diminuição ou mesmo estagnação noutras:

“A cerâmica hoje tem a condicionante de ter picos de trabalho. Há alturas em que as fábricas têm muito que fazer e outras alturas em que as fábricas não têm que fazer (...). Quando tem muito que fazer, sim senhor, dar mais ao pessoal, se eles trabalham ganham, mas se não tem que fazer, o industrial está prejudicado porque tem que pagar, se quer andar com a cabeça levantada, e não tem subsídios.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

As estratégias adoptadas pelas empresas de modo a diminuírem os custos de produção e se manterem competitivas no mercado têm passado, entre outras práticas, pela eliminação de certos sectores de actividade, pela diminuição do número de trabalhadores, pela contenção salarial, pela substituição de matéria-prima e pela sub-contratação. É justamente, porém, com a aplicação destas estratégias que conseguem manter-se à “tona da água”:

“ [Hoje] não há compensações extra para os trabalhadores. Em tempos atrás, a empresa no final dividia com os trabalhadores os lucros de acordo com a produtividade e o empenho. (...) Há três anos que a empresa não recruta ninguém, antes pelo contrário, tem-se assistido a uma redução de pessoal.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

1.2. Composição profissional da mão-de-obra

Como sabemos, a estrutura da população activa portuguesa alterou-se profundamente nas últimas décadas do século XX devido à evolução da estrutura económica, aos processos de migração interna e externa (em particular o êxodo rural) e correlativas deslocações intersectoriais e à crescente escolarização verificada nas últimas décadas, em particular a designada “massificação” do ensino superior.³⁷

Retomando a análise sobre os indicadores sócio-educativos disponíveis para o contexto regional nortenho-minhoto, mas tendo em conta o nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, pode afirmar-se

37. Apesar de tudo, não é assim tão “massificado” atendendo aos índices mais baixos no quadro europeu e é perpassado de desigualdades no seu interior, nomeadamente no recrutamento dos jovens para cada um dos subsistemas do ensino superior público: universitário *versus* politécnico (cf. Campos e Renato 2005).

que a falta de qualificações escolares e profissionais da mão-de-obra constitui um dos traços mais relevantes das PME do concelho de Barcelos, em particular, e do contexto nacional, em geral (Guerreiro *et al.*, 2001).

Será, sobretudo, a alteração da importância relativa dos sectores de actividade que mais tem contribuído para mudar a paisagem em termos económicos. Com efeito, assiste-se à regressão do sector primário, acompanhada por uma certa estagnação do sector secundário. Pelo contrário, é o sector terciário que maior desenvolvimento regista nestas décadas, em grande medida graças à entrada das mulheres no mercado de trabalho. Assim, no total da amostra das organizações, constituída esmagadoramente por micro e pequenas empresas, a maioria comporta uma mão-de-obra que detém apenas a escolaridade mínima obrigatória e, tal como veremos no quarto capítulo, apresenta a seguinte distribuição por sexo: 55,6% do sexo feminino e 44,4% do sexo masculino (quadro 27).

A presença da mulher no mercado de trabalho encontra aqui a sua clara expressão. Não só a proporção de mulheres é superior à dos homens, como se apresenta acima da taxa de actividade nacional registada em Portugal no terceiro Trimestre de 2005 para ambos os sexos (52,6%) e para as mulheres trabalhadoras, em particular (47,6%) (INE 2005). Perante esta importante inserção da mulher no mercado de trabalho, que se apresenta hoje como uma realidade incontornável, as questões relativas à igualdade de oportunidades e às estratégias de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal assumem particular acuidade e relevância no plano das políticas públicas (*v.g.* familiares, emprego, formação).

Com base na informação relativa à estrutura etária dos/as trabalhadores/as, importa referir que as empresas detêm, maioritariamente, uma mão-de-obra com idades superiores a 31 anos, com particular destaque para o sexo masculino. Com efeito, até aos 30 anos, 42,4% dos/as trabalhadores/as são do sexo feminino, o que permite corroborar a, já mencionada, progressiva entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Os dados mostram que 43,1% das pessoas trabalham na mesma empresa há mais de 10 anos, percentagem que sobe para 66%, se consideramos o intervalo de 6 a 10 anos de permanência na empresa. Como vimos, estamos perante empresas com uma longevidade significativa, o que permite explicar, em grande medida, a estabilidade da respectiva mão-de-obra, de resto expressiva, se atendermos que 86,2% dos/as trabalhadores/as mantêm um contrato de trabalho permanente. Porém, como veremos mais à frente, a propósito das várias modalidades de flexibilidade do trabalho, muitas das práticas de recrutamento actuais assentam, quase sempre, na celebração de contratos a termo (certo e incerto). É ainda de realçar o facto de se registar, além daquela elevada taxa de actividade feminina, o predomínio de contratos a tempo inteiro, com horários de trabalho de 40 horas/semana.

Em Portugal, os contratos a tempo parcial são relativamente pouco utilizados, se compararmos com o que ocorre em vários dos países europeus, sobretudo nórdicos. Embora considerados como uma boa prática no que diz respeito à conciliação da vida profissional com a familiar, o trabalho a tempo parcial é contraproducente, dados os baixos salários associados a esta modalidade (OCDE, 2004), contribuindo para a diminuição do rendimento do agregado familiar, o que, no caso português seria mais evidente, tornando, portanto, insustentável esta modalidade de trabalho para bastantes famílias, mesmo se o pretendessem.

Além disso, os indicadores relativos ao número de saídas e de admissões nos últimos quatro anos permitem-nos reforçar a ideia da existência de um *mercado interno* estável de trabalhadores, a par de práticas de recrutamento no *mercado externo* flutuante em função das necessidades das empresas (Marques, 2004). Note-se que se trata de ajustar a quantidade de empregos às mudanças do nível e dos padrões da procura.

Quadro 27: Elementos de caracterização da mão-de-obra por sexo (%)

	Sexo		
	H	M	Total
Proporção	44,4 (2023)	55,6 (2530)	100 (4553)
Estrutura etária			
< 25 anos	16,4	16,5	16,4
25 – 30 anos	20,4	25,9	23,3
31 – 40 anos	34,9	35,5	35,2
41 – 50 anos	17,9	14,0	15,9
> 50 anos	10,4	8,1	9,2
	(N=1843)	(N=2 058)	(N=3901)
Nível de antiguidade			
< 1 ano	5,1	5,4	5,3
1 – 3 anos	19,3	12,0	15,3
4 – 5 anos	12,5	14,2	13,4
6 – 10 anos	23,5	22,5	22,9
> 10 anos	39,6	45,9	43,1
	(N=1674)	(N=2038)	(N=3712)
Tipo de contrato			
Contrato permanente	82,9	88,6	86,2
Termo certo	7,9	8,9	7,9
Termo incerto	9,2	3,4	5,9
	(N=1737)	(N=2297)	(N=4034)
Nº de Saídas			
2000	14,9	15,0	15,1
2001	18,9	20,9	19,9
2002	18,1	17,5	17,8
2003	20,0	21,3	20,6
2004	28,0	25,3	26,6
	(N=475)	(N=479)	(N=954)
Nº de Admissões			
2000	17,3	16,5	16,9
2001	24,5	23,2	23,9
2002	17,9	18,3	18,1
2003	16,2	16,7	16,5
2004	24,1	25,2	24,6
	(N=531)	(N=508)	(N=1039)

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Tendo em conta a evolução nos quatro anos, o número de novas admissões – que se salda no recrutamento de apenas mais 85 trabalhadores/as – parece funcionar, sobretudo, como um mecanismo de reposição de mão-de-obra que, devido à caducidade do contrato, motiva a saída da empresa, do que um sinal de crescimento do emprego. Com efeito, das entrevistas realizadas aos/às empregadores/as pode aferir-se da contenção no recrutamento de novos/as trabalhadores/as, particularmente devido à estagnação da produção e à gestão flexível das horas de trabalho, aspecto este que desenvolveremos mais adiante.

As seguintes passagens das entrevistas realizadas reforçam aqueles traços gerais de caracterização da mão-de-obra, que se apresenta predominantemente feminina e com baixas qualificações escolares.³⁸

38. Na pequena empresa, as qualificações escolares oscilam entre a 4ª e 6ª classe, sendo mais elevadas nas grandes empresas, o que se prende com a antiguidade das próprias empresa e dos seus/suas trabalhadores/as – quanto mais avançados em idade, maior probabilidade de deterem qualificações mais baixas, muitas vezes compensadas com uma larga experiência de anos de trabalho na empresa.

“Em termos de homens e mulheres, temos mais mulheres a trabalhar aqui. Em termos de idades, a média aqui, talvez, entre os 35 anos. Todas as pessoas trabalham aqui, em média, para cima de 15 anos. Habilitações escolares são o normal, todos têm a 4ª classe e o 6º ano. Há, por acaso, uma funcionária que não tem a 4ª classe, não sabe ler, é complicado. Neste momento até anda com os problemas por não saber ler. Ela quer aprender. Até já falei com a minha esposa para ver se arranjam um professor para lhe ensinar a ler.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

“A empresa tem 220 trabalhadores, maioritariamente mulheres, com idade média 36, 6 anos. A maioria dos trabalhadores tem habilitações escolares entre o 6º e o 9º ano e tem mais de 30 anos de casa.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“Tenho mais mulheres, é quase tudo com o 7º ano, 9º ano, alguns com o 12º, não mais do que isso. A maior parte vêm de empresas de têxtil, outros iniciaram a actividade aqui. Tenho alguns que estão cá desde que a empresa abriu, já estão cá quase há 19 anos. A média é 6, 7 anos.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

Embora menos frequente, em algumas pequenas empresas predomina a força de mão-de-obra masculina, invertendo-se a relação em termos de género, tal como acontece no caso de uma pequena empresa de olaria:

“São mais homens que mulheres. Idades é entre os 25 e a pessoa mais velha que temos cá deve ter 58. Temos 30% de mulheres e 70% de homens. A grande parte, 90%, tem a 4ª classe. 60% do pessoal aqui tem mais de 12 anos de casa. A empresa é de 89, existe há 17 anos. Mais de 60% do pessoal já vem de trás. A pessoa mais nova tem um ano cá, veio substituir outro que saiu; quis sair por vontade própria e esse tal senhor que tem 58 anos estava no fundo de desemprego e recebemos essa pessoa. É o único que está aí há um ano, o resto do pessoal é de, sensivelmente, quatro ou mais anos para trás.” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

“Neste momento temos 10, 12 pessoas. Mais homens, mulheres só há uma, e estão na casa dos 30 e poucos anos. (...) Temos pessoal já com o 12º ano, outro com menos escolaridade.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Ainda com base na informação relativa ao número total de trabalhadores/as e o sector de actividade, foi-nos possível aferir sobre o nível de feminização da mão-de-obra das empresas. Neste sentido, foram definidos três escalões de medida do grau de feminização da mão-de-obra: “pouco”, “médio” e “muito”.³⁹ Tal permite-nos, desde já, corroborar não só uma taxa de feminização elevada, em particular do sector têxtil, como igualmente nas actividades de prestação de serviços, maioritariamente asseguradas por microempresas (quadro 28).

39. Na construção destes níveis foram consideradas as taxas de feminização registadas a partir do número total de trabalhadores do sexo feminino e masculino declarado pelas organizações.

Quadro 28: Nível de feminização da mão-de-obra das organizações por sector de actividade (% verticais)

		Sector de actividade				
		Agricultura	Indústria	Comércio/turismo	Serviços	Total
Nível de feminização	Pouco	40,0	37,2	46,2	35,0	39,9
	Médio	40,0	17,7	25,6	26,7	22,8
	Muito	20,0	45,1	28,2	38,3	37,4
	Total	100	100	100	100	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Se, na agricultura, ainda existem empresas com alto nível de feminização, o que ressalta como dominante nos demais sectores é um elevado grau de feminização nos serviços (38,3%) e, sobretudo, na indústria (45,1%).

1.3. Lógicas de organização do processo de trabalho

Neste ponto iremos caracterizar, primeiramente, o tipo de organização do processo de trabalho, a atribuição das diferentes fases do trabalho e respectivos mecanismos de coordenação utilizados, bem como o grau de participação dos trabalhadores relativamente a um conjunto de *itens*.

De seguida, serão analisadas as alterações introduzidas na organização nos últimos anos e seus impactos. Tipificando as formas de organização do trabalho em equipa, individual e mista, os resultados do estudo mostram-nos a seguinte distribuição por dimensão da empresa (quadro 29).

Quadro 29: Organização do trabalho por dimensão da empresa (%)

Dimensão da empresa	Organização do trabalho			
	Individual	Em equipa	Mista	Total
Microempresa	45,1	52,8	2,1	100
Pequena empresa	26,0	65,8	8,2	100
Média e grande empresa	16,0	80,0	4,0	100
Total	39,5	57,1	3,24	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

A forma de organização predominante é a do trabalho em equipa (57,1%), seguida de uma afectação dos/as trabalhadores/as a postos individuais (39,5%), sendo residual a referência a formas mistas de organização. As equipas de trabalho existentes são, na sua maioria, de pequena dimensão e têm um responsável por equipa:

“(…) Em cada sector, temos um responsável. Há uma pessoa responsável e coordena o trabalho deles todos, é um trabalho em equipa. (...) Ele tem um salário um bocadinho superior e depois para os grupos em geral, é igual. Os responsáveis são os

que estão cá há mais tempo, já conhecem o trabalho. (...) São pessoas que não têm habilitações especiais, é mais a parte do conhecimento.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

“É em equipa. Como não somos muitas tem que ser em equipa.” (Mulher, 35 anos, confecções, microempresa)

Uma possível interpretação para uma maior proporção relativa de formas de trabalho mais individuais em micro empresas (45,1%) – seguindo a lógica *taylorista* de um/a trabalhador/a, um posto de trabalho – deverá ter em linha de conta o facto de se tratar de empresas com 1 a 9 trabalhadores/as, condicionando, deste modo, a formação de mais grupos de trabalho com quatro ou cinco pessoas. Por outro lado, constata-se uma maior referência a formas de trabalho em equipa à medida que aumenta a dimensão das organizações,⁴⁰ o que poderia sugerir, à primeira vista, que estas têm vindo a aproximar-se de modalidades de organização adequadas à utilização de competências colectivas, assentes num eventual alargamento e enriquecimento de funções. Porém, tendo em conta as principais razões avançadas pelos dirigentes das organizações para a adaptação deste modelo de funcionamento, essa observação poderá não ser totalmente sustentada, tal como se pode ver pelas respostas dadas no que concerne às razões de adopção do tipo de organização do trabalho (quadro 30).

Quadro 30: Razões de adopção do tipo de organização de trabalho

Ordem	Razões	Índice (pontos)
1º	Aumentar a produtividade	1280
2º	Oferecer um melhor serviço ao cliente/utente	854
3º	Reduzir custos de produção	802
4º	Melhorar a qualidade do produto/serviço	700
5º	Optimizar os recursos humanos, materiais e tecnológicos	467
6º	Fomentar a polivalência	334
7º	Aumentar a responsabilidade e a autonomia	273
8º	Aumentar a satisfação dos trabalhadores	174
9º	Identificar e analisar problemas	170
10º	Maior cooperação funcional	169
11º	Diminuir os níveis hierárquicos	156
12º	Maior integração funcional	145
13º	Melhorar o potencial das pessoas	124
14º	Criação de emprego	39

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Com efeito, importa sublinhar as cinco primeiras razões invocadas para a organização do trabalho em equipa: *(i)* aumento de produtividade; *(ii)* oferecer um melhor serviço ao cliente/utente; *(iii)* reduzir os custos

40. (V Cramer=227; p=0,001).

de produção; *(iv)* melhorar a qualidade do produto/serviço; e *(v)* otimizar os recursos humanos, materiais e/ou tecnológicos. Ou seja, as primeiras quatro razões indiciam sobretudo uma política de utilização de equipas de trabalho no sentido de aumentar o desempenho produtivo e a qualidade dos produtos ou serviços prestados pelas empresas.

Ora, na criação de grupos ou de equipas de trabalho,⁴¹ estavam patentes preocupações como a eliminação ou atenuação de certos níveis hierárquicos, contribuindo para uma maior integração e cooperação funcional e, conseqüentemente, para uma melhoria do potencial do/a trabalhador/a e da sua satisfação profissional. Tal pressupõe que se constituam equipas de trabalho a partir de famílias de profissões, ou seja, de funções conexas e interdependentes que possuam uma certa coerência interna. Por sua vez, estes grupos de trabalho podem ser responsabilizados por parte ou pela totalidade do produto/serviço em causa. Nesse sentido, face à relevância assumida por estes grupos de trabalho, exigem-se aos seus elementos, entre outros requisitos, responsabilidade, autonomia e, quando ou sempre que necessário, polivalência:

“Há dois armazéns: um de matérias-primas e outro de produtos acabados. O de matérias-primas tem um homem responsável. O dos produtos acabados tem outro homem. Depois temos um responsável pela parte das exportações e outro é o faz tudo, é mecânico, é electricista. Cada um tem a sua função pré-definida.” (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

“Essa equipa anda só em vacinações, depois têm auxiliares que recolhem as aves para as submeterem à vacinação, assim como trabalham nas limpezas dos pavilhões.” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

Analisando a importância atribuída por parte dos empresários ou dirigentes a esses aspectos, que ocupam posições inferiores no cômputo geral das razões avançadas, poder-se-á avançar a tese de uma utilização restrita, ou *tecnicista* desta forma de organização do trabalho. Na prática, tal como foi referido por vários autores, entre os quais importa destacar Kóvacs, “*a promoção da polivalência e do trabalho em grupo pode ser feita com o objectivo de reduzir o número de trabalhadores, sem melhorar as qualificações, mantendo as relações hierárquicas e o conteúdo anterior do trabalho*” (1998: 115). Esta perspectiva é ilustrada, neste estudo, em certos extractos de entrevistas, particularmente em pequenas empresas:

“Estão sempre no mesmo sítio a fazer a mesma coisa. (...) Aqui todas as trabalhadoras fazem o mesmo.” (Mulher, 60 anos, confecções, microempresa)

“Nós aqui temos as pessoas certas para cada sector; temos neste momento o pessoal ao certo, mas se nos faz falta um

41. Refira-se a importância da Escola Sócio-Técnica, que contribuiu para uma mudança significativa na concepção da organização de trabalho no sentido de se afastar dos modelos de racionalização taylorista e fordista. Uma dessas inovações consistiu, precisamente, no esforço de alargar e enriquecer as tarefas, de modo a possibilitar a aprendizagem de várias funções próximas por parte dos/as trabalhadores/as. Uma outra foi a criação de grupos semi-autónomos, que, funcionando com equipas de cinco a seis trabalhadores/as, assentavam na eliminação de certos níveis hierárquicos e requeriam polivalência, responsabilidade e iniciativa dos/as trabalhadores/as na análise e na resolução de imprevistos ou problemas no âmbito do trabalho. Nos anos oitenta do século XX os dirigentes implementaram a participação e a mobilização das competências e saberes dos/as trabalhadores/as, a fim de aumentar a produtividade. Exemplo desse tipo de estratégia poderá ser, entre outros, a implantação de círculos de qualidade com grupos de trabalho constituídos por trabalhadores/as polivalentes, autónomos e com capacidade de iniciava e responsabilidade.

decorador, nós vamos procurar um decorador que venha, não vamos tirar aquele do seu lugar.” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

Questionados os/as empresários/as ou dirigentes das empresas sobre que tipo de instrumentos ou elementos possuíam em termos organizacionais, foi possível apurar os resultados vertidos no quadro 31.

Quadro 31: Elementos que as organizações possuem

	(% de respostas afirmativas)
Plano estratégico	25,5
Regras estabelecidas	39,5
Manual de funções	12,9
Competências definidas	66,4
Procedimentos estabelecidos	51,3
Manual de qualidade	14,3
Tradição (v.g. familiar, regional)	25,5

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Apesar de se estar perante organizações que privilegiam as equipas de trabalho, como vimos atrás, as suas estruturas organizacionais assentam a sua funcionalidade na prescrição ora de competências dos/as seus/suas trabalhadores/as (66,4%), ora de procedimentos e regras gerais (51,3% e 39,5%, respectivamente), próxima de uma lógica burocrática e de uma estrutura simples (cf. Mintzberg 1982). É de destacar, mesmo assim, o facto de 25,5% dos/as inquiridos/as terem referido que as suas organizações possuem um plano estratégico. A este nível, a existência de um plano estratégico depende significativamente do nível de feminização da mão-de-obra das organizações. O que se verifica é que as empresas pouco feminizadas estão mais organizadas a este nível do que as muito feminizadas. Por sua vez, os manuais de qualidade e de funções têm pouca expressão, o que pode explicar-se, em parte, com o facto de ainda se verificar a presença da tradição familiar e/ou regional (25,5%), levando, por vezes, à não adopção de procedimentos ditos “modernos”.

Esta informação permite conferir maior consistência àquela utilização restrita ou tecnicista dos grupos de trabalho, pois sabe-se que parte das intervenções dos elementos do grupos resultam de saberes colectivos, muitos deles não explicitados, porque tácitos ou ocultos. De resto, são justamente estes saberes resultantes da aprendizagem em contexto de trabalho, que contribuem para uma adequada funcionalidade das organizações, o que permite explicar também a pouca relevância das habilitações escolares no recrutamento de trabalhadores/as, por oposição à importância da experiência em contexto de trabalho, como veremos mais adiante.

Quanto ao número de equipas existentes dentro da organização, é de mencionar a presença de 48,4% empresas ou organizações com apenas uma equipa, de 22,4% com duas equipas e, num volume mais reduzido, 16,4% com um número superior a três equipas de trabalho. Convém sublinhar que são estas últimas as que, em termos proporcionais, declaram mais a existência de uma padronização e standardização dos seus procedimentos de funcionamento.

Uma questão relevante e que se prende com um dos tópicos fulcrais deste estudo é a de saber, do ponto de vista do género, por quem estão coordenadas as equipas. Ou seja, considerando que cada equipa é coordenada

por um/a responsável (87,9%), importa precisar o número de trabalhadores do sexo masculino ou feminino afectos a essa função. Assim, do total de trabalhadores que integram as equipas, são sobretudo os homens que ocupam essa posição (64,3%) comparativamente às mulheres (35,7%). A existência de equipas chefiadas por um homem (uma ou três equipas) encontra-se proporcionalmente mais no sector da agricultura e da indústria do que nos serviços. Pelo contrário, é ao nível das actividades de comércio e turismo e de prestação de serviços que se encontram equipas de trabalho chefiadas por mulheres. Dado que este sector apresenta uma dimensão muito reduzida de trabalhadores/as, a existência de apenas uma equipa de trabalho assume maior proporção no conjunto do número de equipas.

É, ainda, relevante saber como se cruzam as organizações detentoras de um nível de feminização da mão-de-obra relativamente elevado e o número de equipas chefiadas por mulheres ou por homens. Da análise dos resultados pode inferir-se que a percentagem de equipas chefiadas por homens é significativa, tanto nas empresas pouco, como nas muito feminizadas.⁴²

Sem termos informações específicas sobre o cargo hierárquico formal a que corresponde a responsabilidade de chefiar uma equipa – que, em muitas empresas de pequena dimensão, poderá existir apenas no plano informal –, esta não deixa de ser uma dimensão importante relativamente à igualdade de oportunidades de homens e mulheres no mercado de trabalho. Sabe-se que a responsabilidade de chefiar uma equipa de trabalho, além de contemplar certas condições salariais e de progressão na carreira, pressupõe o exercício da autoridade, o reconhecimento profissional e o prestígio social. Portanto, pode-se, desde já, retirar uma primeira ilação desta assimétrica distribuição por sexo dos/as trabalhadores/as em lugares de responsabilidade, tendo em conta a realidade estudada. Nuns casos, sobretudo em micro e pequenas empresas de tipo familiar, é patente a reprodução da autoridade masculina:

“Quem manda é só praticamente o patrão, quando querem saber qualquer coisa perguntam a ele, à esposa ou aos filhos que estão aqui a trabalhar, mas tudo passa pela minha pessoa ou pelo meu irmão. Sobre a hierarquia não existe nada, mas isto é o que se passa com todas as fábricas.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

“Existe o departamento comercial que sou eu (...) depois temos uma colaboradora que está na produção... Sou eu que dou sempre a palavra final” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

A autoridade masculina é, de resto, aceite em formas amiúde informais, mas nem por isso, menos androcêntricas ou até patriarcais, o que é aliás interiorizado quer pelos homens, quer pelas próprias mulheres, esposas dos patrões:

“O meu marido é o Big-boss! Eu não estou tanto tempo na produção como ele. Aqui não é como na função pública, que há um chefe... Há um relacionamento mais informal” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

Também em equipas compostas por homens ou mistas verifica-se uma cadeia hierárquica de comando,

42. (V Cramer= 0,370; p<0,05).

dependente, em última instância, do/a patrão/oa, que costuma delegar e fazer confiança no/a chefe que, por seu turno, organiza e conduz, no terreno, os trabalhos a executar pelos/as seus/suas trabalhadores/as subordinados/as numa base mais ou menos flexível, afectando-os conforme as necessidades da obra ou empreendimento:

“A gente (patrão) comunica as ordens ao chefe de equipa e ele depois é que... Já estão organizados por equipa, uma equipa leva 2 ou 3 pessoas e depois... Há equipas de 1 homem só: quando há uma avaria não justifica ir muita gente. É consoante a necessidade, não há equipas fixas. Há um homem, normalmente, que é o condutor, que ganha mais dinheiro porque tem uma carrinha ao seu dispor e que leva, arrasta com ele 2, 4, 6 homens, depende da necessidade da obra. (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Um outro aspecto relevante é o que se prende com a atribuição, aos diferentes actores na organização (chefias, dirigentes e trabalhadores/as), das fases de trabalho desde a concepção e o planeamento até à coordenação e controlo do trabalho e sua qualidade, o que nos foi possível registar na base dos seguintes resultados expressos no quadro 32.

Quadro 32: Atribuição das seguintes fases do trabalho (%)

Fases	Dirigentes/Gestores	Chefias	Trabalhadores/as	Ambos
Concepção do trabalho	30,9	36,8	22,6	9,7
Planeamento do trabalho	37,5	46,3	8,8	7,4
Coordenação do trabalho	28,7	51,9	11,7	7,7
Controlo de resultados	42,9	44,3	5,9	6,9
Controlo da qualidade	35,9	47,4	8,0	8,7

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Com efeito, aos/às trabalhadores/as cabe apenas uma menor parte da responsabilidade na concepção do trabalho, registando-se a proporção relativa mais significativa no conjunto das outras fases do trabalho (22,6%). Na verdade, são os dirigentes/gestores, bem como as chefias, os/as principais responsáveis pelas fases de concepção, planeamento e coordenação do trabalho, por um lado, e do controlo dos resultados e da qualidade, por outro. Os valores registados, nestas fases, para os/as trabalhadores/as são manifestamente reduzidos. A ideia de uma eventual articulação entre dirigentes, chefias e trabalhadores/as surge aqui pouco reforçada, se atendermos às residuais proporções que se registam nas diferentes fases do trabalho.

De igual modo, quando questionados sobre o grau de utilização dos meios de coordenação do trabalho – por controlo directo, partilha de responsabilidades entre chefias e trabalhadores/as ou uniformização de regras – as respostas dividem-se do seguinte modo, tal como nos mostra o quadro 33.

Quadro 33: Grau de utilização dos seguintes meios de coordenação do trabalho (%)

	Sempre	Frequentemente	Raramente	Nunca
Controlo directo	59,2	28,2	9,4	3,2
Partilha de responsabilidades (chefias e trabalhadores/as)	43,0	45,6	7,2	4,3
Uniformização de regras	36,6	46,6	10,7	6,1

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

A referência ao controlo directo é “sempre” e “frequentemente” utilizada no total em 87,4% das situações. Igualmente, a uniformização de regras no processo de trabalho assume uma importância esmagadora, situada em 83,2%. A par desta declarada supervisão directa e uniformizada por parte das hierarquias, é de ressaltar a referência ao *item* partilha de responsabilidades entre chefias e trabalhadores/as com idênticos graus de frequências que, no total, atinge a percentagem de 88,6%.

Na verdade, esta última informação deverá ser aferida, tendo em conta o facto de muitos dos responsáveis pelas equipas serem trabalhadores/as, sem que a essa responsabilidade corresponda uma posição hierárquica formal, como já referimos. Além disso, será de admitir os efeitos das práticas de gestão dos recursos humanos na crescente individualização das relações de trabalho, aspecto este que aprofundaremos mais adiante.

Como se sabe, o ideal de autonomia individual, nomeadamente de realização profissional, não se desenvolve em estruturas monolíticas e em relações autoritárias, bem pelo contrário, apela a outras modalidades mais flexíveis, assentes na possibilidade de participação e de comunicação de todos no seio das organizações. Nesse sentido, a participação de trabalhadores/as, ao implicar uma descentralização dos níveis secundários de decisão, permite inserir os diferentes actores sociais, ainda que relativa e condicionada, nas relações de poder e na dinâmica dos objectivos das empresas.

No que respeita ao grau de participação desde “muita”, passando por “alguma” ou “pouca” até “nenhuma”, as respostas dos empresários e/ou dirigentes são-nos dadas no quadro 34.

Quadro 34: Grau de participação do/a trabalhador/a em contexto de trabalho (% horizontais)

	Grau de participação			
	Muita	Alguma	Pouca	Nenhuma
Organização do seu próprio trabalho	40,6	49,0	7,8	2,1
Definição de objectivos do trabalho	32,9	45,6	15,6	5,9
Definição de objectivos do serviço/ equipa a que pertence	29,8	44,0	18,5	7,7
Desenvolvimento profissional	26,6	48,5	19,2	5,7
Definição dos principais objectivos da organização	20,8	40,5	18,7	19,9
Comissão de trabalhadores e sindicais	1,4	5,4	7,5	85,7
Distribuição dos lucros da organização	5,3	16,1	6,6	72,0
Vida social da organização (festas e eventos sociais)	13,8	29,2	17,2	39,8

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Os resultados expressos neste quadro merecem, por certo, algumas cautelas, dado poderem reflectir, em

boa medida, o interesse dos responsáveis das empresas em exteriorizarem uma imagem positiva da participação dos/as trabalhadores/as, quando, na realidade, neste tipo de empresas, a concepção, o planeamento, a coordenação e execução obedecem a critérios hierárquicos quer quanto aos processos, quer quanto ao produto e sua repartição. Em todo o caso, procurando agora retraduzir as respostas dos próprios inquiridos, em função dos diversos *itens*, pudemos retirar algumas ilações.

Assim, tendo em conta quer a área de intervenção, quer o grau de participação dos/as trabalhadores/as percebidos pelos dirigentes das organizações estudadas, as respostas obtidas vão no sentido de reconhecer que há participação sobretudo ao nível da organização e da definição de objectivos do próprio trabalho: 40,6% e 32,9%, respectivamente. Registam-se proporções relativas mais significativas na modalidade de resposta “pouca” no que diz respeito à participação do/a trabalhador/a na definição de objectivos do serviço/equipa a que pertence (18,5%), da organização (18,7%) e no desenvolvimento profissional (19,2%). Ou seja, os/as dirigentes procuram combinar as vantagens de uma participação dos/as trabalhadores/as circunscrita ao seu trabalho, com as que resultam da coordenação e do planeamento ao nível de uma estrutura hierárquica e centralizada. Esta ideia é, igualmente, reforçada por aqueles excertos de entrevistas atrás apresentados. Trata-se, em última instância, de envolver os/as trabalhadores/as na organização mas ao nível de execução ou, quando muito, a níveis intermédios – o que tem efeitos positivos em termos de desempenho produtivo –, reservando as decisões mais importantes para as chefias e, em última instância, para os/as empresários/as ou altos dirigentes da organização.

Ao nível da participação dos/as trabalhadores/as na vida social das organizações, nomeadamente na participação em festas ou eventos sociais, registam-se percentagens relativamente baixas em “muita” e “alguma” (13,8% e 29,2%, respectivamente). Por sua vez, a modalidade de participação económica nos lucros e benefícios das organizações, é “nenhuma” para a maioria dos/as trabalhadores/as (72%).

É de destacar, por ser muito relevante, o baixo nível de participação nas estruturas sindicais e comissões de trabalhadores/as. Na óptica dos dirigentes inquiridos, 85,7% dos/as trabalhadores/as não têm qualquer tipo de participação a este nível. Apesar de, eventualmente, esta informação poder estar empolada, não podemos, mesmo assim, deixar de admitir a sua importância e de a relacionar com a relativa debilidade das relações industriais em Portugal e, por conseguinte, *“com a falta de tomada de consciência dos benefícios do envolvimento dos trabalhadores, já comprovados em países com sistemas de relações laborais mais desenvolvidos, como é o caso da Alemanha, Dinamarca ou Suécia”* (Kovács, 1998: 128). Nesse sentido, a Comissão Europeia recomenda que na promoção da qualidade de emprego, o diálogo social entre os parceiros sociais seja uma prática efectiva das relações laborais. Também Célestin (2002) considera que a sua intervenção constitui um dos eixos estruturantes da “qualidade de emprego”.

No caso português e, em particular no contexto minhoto nomeadamente barcelense, diversos factores entram em jogo para uma menor participação nas estruturas sindicais e nas comissões de trabalhadores/as. Entre esses factores devem destacar-se os baixos salários, que obrigam a simples cálculo de poupar no pagamento das quotas sindicais, a baixa consciência de classe, o predomínio de estratégias de cariz familista ou atómico, o medo da perda do posto de trabalho ou de represálias selectivas, por parte da entidade patronal, aos indivíduos sindicalizados. A esses factores se podem acrescentar, tal como foi desenhado no enquadramento teórico, as relações de dependência patrocinais ou clientelares que se fazem sentir no recrutamento ou na promoção no posto de trabalho, como veremos no capítulo relativo às perspectivas dos/as trabalhadores/as.

Com efeito, a caracterização do processo de trabalho apela para formas híbridas de participação. Na verdade, se ao mesmo tempo estão patentes práticas restritas e tecnicistas por parte dos dirigentes/chefias, a participação do/a trabalhador/a na vida da organização faz-se notar apenas nos aspectos relacionados com o seu trabalho propriamente dito ao nível mais elementar, segmentado e subalterno. Trata-se de uma forma de participação assente numa cultura técnica e profissional, estando esta forma ainda mais disseminada em organizações com elevado nível de feminização da mão-de-obra. Por outro lado, importa referir que são as empresas provenientes do sector dos serviços, de pequena dimensão, que mais declararam a existência de trabalhadores/as com um "elevado" grau de participação na organização do seu trabalho.⁴³

Na prática, foi-nos possível registar algumas tendências de organização do processo de trabalho, em grande medida, contraditórias. Contudo, importa não esquecer que se está perante organizações maioritariamente pequenas e de cariz familiar paternalista, com muitos trabalhadores/as que fazem parte do agregado familiar do/a proprietário/a da organização (cônjuge, irmão/ã, primo/a, entre outros graus de parentesco):

"Em termos de chefia, como isto é uma empresa familiar, não há chefias, as chefias é o gerente e os filhos e as mulheres são as pessoas que chefiam, que estão a comandar sob, como é pouca gente, directriz minha ou do meu irmão." (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

Será necessário enquadrar esta percepção de alegada maior participação dos/as trabalhadores/as na referência à polivalência e à ausência formal de níveis hierárquicos, mas que, informalmente, se apresenta com maior constrangimento nos quotidianos de trabalho. Além disso, a maior participação dos/as trabalhadores/as na vida social da empresa é sobretudo verificada nas que apresentam um baixo nível de feminização da mão-de-obra, contra uma menor participação nas empresas muito feminizadas, o que parece indiciar uma maior disponibilidade dos homens para a vida social da empresa, por oposição às mulheres.⁴⁴ Tal é explicável tendo presente quer a eficácia da divisão sexual do trabalho doméstico, quer dos processos de validação por ambos os sexos.

1.4. Dificuldades e prioridades de actuação empresarial

Perante a crescente instabilidade da envolvente externa das empresas, importa que os dirigentes concebam continuadas estratégias de adaptação e de flexibilização das suas estruturas e modelos de funcionamento no sentido de assegurarem a sua competitividade no actual contexto de intensa concorrência económica (*v.g.* introdução de novas tecnologias de informação, modelos de gestão participativa, qualidade total).

De facto, hoje exige-se das organizações modelos flexíveis de produção que permitam rapidez na diversificação, na modificação e na individualização de produtos, bens e serviços, e que mantenham elevados níveis de produtividade, de modo a satisfazerem as exigências específicas dos/as clientes e/ou utentes. Por

43. Declarações deste tipo deveriam ser testadas com o método mais persistente e continuado de observação participada nalguns dos locais que não foi possível implementar.

44. (V de Cramer= 0,253; p<0,05).

consequente, os factores de competitividade complexificam-se.⁴⁵ Exige-se, por um lado, que as organizações dominem quer as variáveis convencionais e previsíveis, tais como a regulação dos volumes de produção e redução de *stocks*, os custos de produção, o tempo de armazenamento e transmissão da informação, a intensificação do ritmo de trabalho, quer as mais imponderadas e imprevisíveis relacionadas com a inovação, a qualidade dos produtos e serviços prestados, a fidelização dos/as clientes/utentes, a adaptação de modelos de trabalho mais maleáveis e flexíveis, a promoção de novos valores face ao trabalho e ao emprego (*v.g.* responsabilidade, participação, autonomia, desenvolvimento pessoal e profissional).

Além destes aspectos, as organizações são, igualmente, confrontadas com directrizes comunitárias que regulamentam várias dimensões da sua actividade empresarial. A este propósito, deve salientar-se o Livro Verde da Comunidade Europeia, subordinado à temática da *Responsabilidade Social das Empresas* (COM 2001). Neste quadro enfatiza-se uma dimensão compreensiva e abrangente de práticas concretas das empresas em domínios diversos das suas vidas internas e das suas relações externas, envolvendo tanto empresários/as e trabalhadores/as como o Estado, os consumidores e a designada sociedade civil.

Em termos internos, a questão da responsabilidade social coloca-se ao nível da formulação de estratégias empresariais, onde se incluem cada vez mais questões relacionadas com os códigos de conduta, os padrões de emprego praticados, as condições de segurança e higiene no trabalho, as práticas de diálogo social, as relações laborais dentro das empresas, a igualdade de género, a formação e a aposta na qualificação dos recursos humanos, a conciliação entre trabalho e vida familiar.

A nível externo, são expressivas as vertentes que atravessam problemáticas tais como sejam a preocupação com o impacto social e ambiental das actividades da empresa, o investimento em causas sociais e comunitárias, ou, ainda, a valorização do ambiente e do património urbano e natural. Trata-se, pois, de uma nova abordagem que integra as dimensões financeira, tecnológica, comercial, deontológica, social e humana da empresa, na medida em que a empresa, no discurso da racionalidade organizacional dominante, sobretudo numa visão humanista, se apresenta como uma “comunidade de pessoas com objectivos de bem comum”.

As dificuldades sentidas pelas empresas, segundo os seus dirigentes, podem ordenar-se de acordo com a sua importância, conforme se apresenta no quadro 35, posicionando-se, sobretudo, no quadro das relações com o exterior, nomeadamente na concorrência de mercado, na conjuntura económica, na política fiscal e na captação de clientes, destacando-se as que se localizam a montante da acção empresarial, já que estas são o resultado tanto das actuais condições de concorrência das economias globalizadas, como das políticas fiscais que se podem desdobrar, igualmente, nas condições de acesso ao crédito e nas rendas elevadas praticadas. Além disso, a referência à localização geográfica periférica e às instalações precárias das organizações reforçam a percepção de obstáculos da actividade empresarial, em particular da captação de novos mercados, o que, em nosso entender, constitui um sinal de uma assumida prioridade concedida ao desenvolvimento do sector produtivo propriamente dito, tornando-se indispensável, segundo vários dos entrevistados, redimensionar a estrutura empresarial portuguesa:

“Fazia falta modernizar, não há vontade própria, mais uma vez pela situação de estarmos aqui no terreno [do pai]. Uma coisa que

45. Neste contexto, a crescente agressividade dos mercados globais determina, por parte das empresas, um conjunto de políticas de gestão no sentido de aligeirar os encargos fixos, nomeadamente através de estratégias de *outsourcing* e de subcontratação de empresas de pequena ou média dimensão.

inovamos foi pôr um sítio, um escritório, para termos as coisas organizadas, que nem tínhamos sítio. Foi a maior modernização que fizemos, e prontos, fizemos o chão, havia partes que eram em terra. Na minha ideia, poderia estar muito melhor, um pavilhão mais limpinho e tudo, sei lá, até com aspiração, por causa do pó e cheiros, mas por agora não dá. Se fosse uma coisa mais pequena até funcionava melhor.” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa).

Quadro 35: Ordenação das principais dificuldades da organização

Ordem	Dificuldades	Índice (pontos)
1º	Problemas de concorrência de mercado	1280
2º	Conjuntura económica	854
3º	Política fiscal	802
4º	Captação de clientes	700
5º	Falta de mão-de-obra qualificada	476
6º	Rendas elevadas	334
7º	Acesso ao crédito	273
8º	Localização geográfica periférica	174
9º	Instalações precárias da organização	170
10º	Horários de funcionamento da organização	169
11º	Absentismo	156
12º	Conflitos entre os trabalhadores/as	145
13º	Comunicação/ligação com outras organizações	124
14º	Criação de emprego	39
15º	Conflitos entre os trabalhadores/as e chefias	10

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Da seriação de dificuldades, é de realçar o facto de só em quinto lugar ser mencionada a questão da falta de mão-de-obra qualificada, confirmando, apenas em parte, a argumentação dos/as empresários/as e dirigentes quanto à importância da formação profissional, um ponto a desenvolver mais adiante. As dificuldades enfrentadas pelas organizações devido ao absentismo, aos horários de funcionamento e ao ambiente de trabalho são também referidas, embora assumindo lugares na base daquele *ranking* produzido.

Tendo presente a percepção das dificuldades, por parte dos/as empresários/as, importa saber se as mudanças introduzidas ou projectadas se encontram ajustadas a essa avaliação, o que nos é dado pelo quadro 36.

Quadro 36: Introdução de alterações e previsão de mudanças na organização nos próximos anos (%)

		Previsão de mudanças		Total
		Sim	Não	
Alterações na organização	Sim	18,7	25,0	45,1
	Não	13,3	43,0	54,9
	Total	32,0	68,0	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Em primeiro lugar, mais de metade dos/as inquiridos/as (54,9%) referiu que não foram introduzidas quaisquer alterações na organização nos últimos anos. Destes/as, apenas 32% declararam que estão previstas mudanças no futuro próximo. Por sua vez, apenas 45,1% dos/as dirigentes afirmaram ter realizado mudanças nas organizações nos últimos anos. Porém, mesmo assim, note-se que a percentagem das empresas que projectam mudanças nos próximos anos é relativamente baixa: 18,7%. Mais relevante é o facto de os/as que não introduziram nem visam introduzir, em breve, quaisquer mudanças representarem uma percentagem elevada: 43%. Está-se, portanto, perante uma relativa, mas importante, previsível estagnação da acção empresarial.

Analisadas as alterações que foram produzidas, o quadro 37 dá-nos conta do seu peso relativo.

Quadro 37: Tipo de alterações registadas nas organizações

Alterações	(% de repostas afirmativas)
Nos processos de trabalho pela introdução de novas tecnologias (TIC)	63,5
Na estrutura organizacional/reorganização departamental, serviços ou unidades de produção	54,1
Alargamento de funções dos trabalhadores	25,9
Remuneração com base no mérito do/a trabalhador/a	22,4
Constituição de grupos/equipas de trabalho	17,1
Descentralização da tomada de decisão	13,5
Medidas de promoção de igualdade de oportunidades dos trabalhadores de ambos os sexos	12,9

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Entre as empresas que declararam ter registado alterações importa referir que 63% são microempresas e 26% são pequenas empresas, sendo residuais os valores das médias e grandes empresas que o fizeram.⁴⁶ Além disso, foram as organizações mais recentes,⁴⁷ bem como as que declararam maiores volumes de negócio/ /receitas⁴⁸ que mais esforços fizeram na introdução de mudanças. Neste contexto pode deduzir-se que se verifica um relativo esforço de dinamização e de competitividade de muitas destas unidades organizacionais.

As alterações referidas são, sobretudo, ao nível dos processos de trabalho, fruto da introdução de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) (63,5%) e da estrutura organizacional (54,1%), seguidas de estratégias de alargamento de funções dos/as trabalhadores/as (25,9%) e da melhoria das condições salariais com base no mérito do/a trabalhador/a (22,4%). Aquelas alterações são particularmente referidas quer pelas microempresas, quer pelas organizações com menos 10 anos de antiguidade. A constituição de equipas de trabalho (17,1%), sobretudo no sector dos serviços, por um lado, e a descentralização da tomada de decisão (13,5%) nas empresas mais recentes, por outro, assumem, igualmente, percentagens significativas no conjunto das mudanças introduzidas.

Em último lugar, é de anotar como é relativamente baixa a atenção da acção empresarial relativamente à aplicação de medidas de promoção de igualdade de oportunidades dos trabalhadores de ambos os sexos

46. (V de cramer=0,237; p<0,05).

47. (V de cramer=0,210; p<0,05).

48. (V de cramer=0,257; p<0,05).

(12,9%). As organizações que proporcionalmente referiram mais este tipo de mudança inserem-se no sector secundário, em indústrias de dimensão reduzida, na modalidade de organização do trabalho em equipa e com uma composição de mão-de-obra medianamente feminizada.

Procurando detectar quais os impactos resultantes das mudanças introduzidas foi possível elaborar o quadro 38 que ordena, tendo em conta a opinião dos respondentes, os respectivos impactos.

Quadro 38: Impactos das alterações por sector de actividade (% de respostas positivas)

	Sector de actividade			
	Agricultura	Indústria	Comércio/turismo	Serviços
Criação de novos postos de trabalho	33,3	30,0	42,0	61,1
Eliminação de postos de trabalho	0,0	25,7	18,0	8,3
Agregação de postos de trabalho	33,3	22,9	10,0	2,8
Alteração dos conteúdos de trabalho	33,3	25,7	22,0	41,7
Necessidade de novas competências	33,3	24,3	30,0	33,3
Necessidade de formação específica	44,4	32,9	26,0	38,9

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Os impactos resultantes destas mudanças conduziram, em primeiro lugar, à criação de novos postos de trabalho (46,1%), à necessidade de formação específica (35,1%), à alteração dos conteúdos de trabalho (32,5%) e requereram novas competências por parte dos/as trabalhadores/as (31,2%). A eliminação ou agregação de postos de trabalho não teve grande impacto no tecido empresarial barcelense, o que não nos surpreende, dado o reduzido número de saídas verificadas nos últimos quatro anos. Através do cruzamento com o sector de actividade é possível verificar que são, sobretudo, as actividades ligadas à terciarização da economia que têm apresentado maior dinamismo no que diz respeito à criação de postos de trabalho.⁴⁹ Por sua vez, fruto das alterações nos métodos de organização do trabalho de modo a privilegiar o trabalho em equipa e a fomentar a polivalência dos/as trabalhadores/as, são as actividades agrícolas e industriais que realizaram a agregação de postos de trabalho,⁵⁰ explicada, em certa medida, pelo estado de regressão e estagnação destes sectores.

Quanto às alterações previstas para os próximos anos, a maior quota de resposta refere-se a mudanças de infra-estruturas, designadamente construção, melhoramento ou mudança de instalações, sobretudo a nível das actividades de comércio e turismo, enquanto que, de uma maneira geral, as restantes respostas se prendem com aspectos específicos da organização, mas que poderemos ver relacionados com o melhoramento das competências, aumento de tecnologias e investimento no trabalho/qualidade geral da organização, em particular do sector industrial.

De uma forma geral, é de referir, mais uma vez, a ênfase colocada na estrutura organizacional/reorganização departamental, nos processos de trabalho pela introdução de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação,

49. (V Cramer=0,243; p<0,05).

50. (V de Cramer=0,257; p<0,05).

na competitividade, na qualidade e no *design*, nos recursos humanos, entre outros factores. Para uma melhor visualização das respostas obtidas, veja-se a síntese de argumentos avançados pelos próprios inquiridos tal qual surgem no quadro 39.

Com base neste conjunto de elementos, podemos, agora, regressar à reflexão global a que vínhamos procedendo, a de ser reforçada a ideia da complexidade dos factores de competitividade a que se submetem hoje as empresas. De facto, além da projecção de mudanças ao nível das estruturas, dos modelos de organização, é de destacar a ênfase colocada na gestão de recursos humanos e nas questões da competitividade, qualidade e inovação. Por sua vez, os constrangimentos resultantes das actualizações legislativas e das políticas europeias fazem-se, igualmente, sentir junto destes dirigentes.

Quadro 39: Projecção de introdução de alterações nos próximos anos

Estrutura organizacional/Reorganização departamental	<ul style="list-style-type: none"> “Departamentalização/reorganização departamental” “Alteração na estrutura jurisdicional” “Venda ou encerramento de unidades produtivas” “Abertura ao público” “Actualização face à legislação” “Políticas europeias” (...)
Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	<ul style="list-style-type: none"> “Novas Tecnologias, material informático” “Modernizar e inovar – novas tecnologias e formação” “Maior competitividade e introdução de novas tecnologias” (...)
Organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> “Aumento de n.º horas de trabalho” “Abrandar o esforço” “Alargamento de funções” “Alargamento de serviços e produções” “Organização e processos de trabalho” “Colocação de postos de cobrança de vários serviços” “Higiene e Segurança no trabalho – investimento” (...)
Competitividade, Qualidade e Inovação	<ul style="list-style-type: none"> “Ao nível da estratégia comercial – marketing” “Face a exigências ambientais” “Acreditação no I.P.Q./Certificação na qualidade” “Consolidar o novo mercado” “Específicas do produto” “Melhorar o serviço” “Melhorar a qualidade do trabalho” “Aumento da produtividade” “Criação de novos produtos, diversificação de produtos” “Atingir outros segmentos de mercado” (...)
Gestão de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> “Necessidade de novas competências, formação específica, criação de novos postos de trabalho” “Formação profissional” “Alterar os quadros do pessoal” “Aumentar n.º de trabalhadores/as, admissão de funcionários/as” “Redução pessoal pelo investimento em tecnologia” “Despedimentos” (...)
Infra-estruturas	<ul style="list-style-type: none"> “Melhores condições de trabalho” “Construção, melhoramento, mudança de instalações” (...)

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

2. Práticas de gestão de recursos humanos

A partir das características dos empregos, nomeadamente do tipo de trabalho, das qualificações, da formação profissional, da progressão na carreira e dos salários praticados nas empresas, iremos caracterizar as práticas de gestão de recursos humanos que predominam nas empresas objecto deste estudo.

De um modo geral, poder-se-á confirmar o predomínio de uma gestão informal aquando da selecção e recrutamento da mão-de-obra e de afectação da mesma às acções de formação profissional. Por sua vez, é de referir a existência de práticas de classificação e segregação ocupacional, bem como a mobilização de critérios (in)visíveis de promoção e desenvolvimento de uma carreira em função do género.

2.1. Selecção e recrutamento: uma gestão informal

Na análise das práticas de gestão de mão-de-obra é importante saber quais os procedimentos e critérios utilizados na selecção e no recrutamento de novos trabalhadores (quadro 40).

Quadro 40: Recrutamento de trabalhadores/as por sector de actividade (% de respostas afirmativas)

	Sector de actividade				
	Agricultura	Indústria	Comércio/turismo	Serviços	Total
Centro de emprego	14,3	32,9	25,0	30,5	29,1
Familiares e amigos	71,4	62,0	57,8	33,9	56,2
Concurso interno	14,3	7,0	4,3	10,2	6,9
Análise curricular	14,3	10,1	17,2	42,4	18,2
Anúncio num jornal	14,3	15,8	24,1	20,3	19,3
Universidades/escolas/politécnicos	-	3,2	7,8	23,7	8,1
Cursos de formação profissional	-	9,5	17,2	13,6	12,4
Anúncio na organização	-	4,4	7,8	5,1	5,5
Anúncio na vizinhança	-	7,6	5,2	-	5,2

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Provavelmente como reflexo de uma sociedade imbuída de racionalidades e mundividências tradicionais em que perduram, embora com menor força que no passado, as relações de parentesco, as redes informais de vizinhança e, não raro, na base da amizade de cariz instrumental e, sobretudo, os sistemas de dependência clientelar (cf. Silva 1998), nos quais se inserem as organizações em estudo, o recrutamento de trabalhadores/as é feito, na sua maioria, através de 'familiares e amigos' (56,2%). Disso nos dão conta, também, alguns dos testemunhos recolhidos:

"As pessoas eram daqui da vizinhança, eles vinham pedir que precisavam de trabalho. Normalmente quando era para recrutar, eram os pais que vinham pedir para pôr os filhos a trabalhar, para aprender a arte [olaria]." (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

“Eu era de Charente e conhecia os pais dele e conhecia-o (...) o pai dele era feitor lá de uma quinta e trabalharam sempre na lavoura (...)” (Homem, 40 anos, vacaria, microempresa)

Se bem que tais processos sejam mais frequentes no recrutamento por parte de microempresas e de pequenas ou médias empresas, tal não deixam de ocorrer também em empresas com maior dimensão, quando incrustadas neste meio perpassado de relações e trocas de proximidade nas quais se relevam estratégias de sobrevivência e melhoria social por parte de uns (os potenciais assalariados dependentes) que se correlacionam com estratégias de recrutamento de mão-de-obra barata e dócil, por parte de outros, numa teia de interdependências recíprocas.

“Normalmente, o recrutamento de pessoal faz-se por contacto informal, nem chega a ser publicitado no jornal. As pessoas são chamadas a uma entrevista conduzida por mim (...) que depois reencaminho para os chefes da respectiva secção. A decisão final é da administração.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

O recurso ao centro de emprego (29,1%) apresenta-se secundarizado face à primazia daquela gestão informal e por proximidade (parentesco, vizinhança) e/ou recrutamento por favor. Parte da explicação para esta menor importância do Centro de Emprego junto das organizações prende-se com algumas “más experiências”, como certos/as entrevistados/as nos deixam antever:

“Raramente recorremos ao centro de emprego pela má experiência que tivemos. As pessoas que vieram do centro não se enquadravam no que pretendíamos.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

Porém, existem outras experiências que deixam prever uma progressiva melhoria da imagem e prestação de serviços por parte do Centro de Emprego:

“Normalmente não colocamos anúncios, normalmente isto funciona muito por relações das próprias pessoas (...) Há dias tentei junto do Centro de Emprego para ver se arranjava alguém para ter aqui no ferro. Vieram quatro ou cinco candidatas que agora estou a seleccionar (...) Até pensei que ia ser mais difícil, mas não foi. Por acaso tinha uma ideia contrária [do Centro de Emprego], fiquei bem impressionado desta vez.” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

Outras práticas de recrutamento de novos/as trabalhadores/as são visíveis quer através de colocação de anúncios no jornal (19,3%), quer na análise curricular, quer, ainda, na selecção dos candidatos de cursos de formação profissional (12,4%). Eis alguns exemplos de anúncio de proximidade local:

“Normalmente colocamos um panfleto no café, à porta da fábrica.” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

“Normalmente vem aquele pessoal de Mazagão e temos sempre aí estagiários. Alguns quando acabam o curso ficam logo cá.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Os restantes procedimentos previstos recolhem percentagens relativamente residuais. São estes a

prática de realização de concursos internos (6,9%), a colocação de anúncios nas universidades/escolas e politécnicos (8,1%), na própria organização (5,5%) ou, mesmo, na vizinhança (5,2%), o que se explicará, em certa medida, pelas características da nossa amostra que, como sabemos, é essencialmente constituída por micro e pequenas empresas.

Uma questão relevante neste âmbito prende-se com os critérios adoptados, cujo panorama nos é dado no quadro 41 elaborado com base nas respostas dos empresários ou seus dirigentes, normalmente decisores no processo de recrutamento.

Quadro 41: Principais critérios mobilizados no recrutamento

Critérios	(% de respostas afirmativas)
Idade	42,3
Habilitações	34,4
Sexo	13,9
Formação profissional	47,8
Experiência laboral anterior	71,9
Estado civil	3,6
Filhos a cargo	0,5

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Dos critérios mais relevantes que interferem na decisão de recrutamento de novos/as trabalhadores/as, os/as inquiridos/as referiram, em primeiro lugar, a experiência profissional laboral anterior (71,9%); em segundo, a formação profissional (47,8%); e, em terceiro, a idade (42,3%). Convém sublinhar o facto de o critério 'idade' ter assumido relevante percentagem no conjunto dos itens propostos, sendo que as habilitações dos/as trabalhadores/as recolhem apenas 34,4% das respostas positivas dos/as dirigentes inquiridos/as, o que é ilustrado com os seguintes depoimentos:

"Não há exigências específicas de recrutamento, excepto em termos de idade – não vamos admitir pessoas com 50 anos, isso é uma condicionante." (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

"O estado civil não importa, não tenho essa preocupação, eu tenho filhos e tenho de trabalhar. Se nunca teve filhos, também não é problema, que tenham muitos, é só avisar com alguns meses de antecedência. Se me aparece aqui uma mulher de 45 anos ou um homem de 45 anos, a mim já é um pouco, já é um bocado..." (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

Estes dados parecem ser indicativos de que estaremos numa sociedade de transição para a modernidade, na qual persistem traços duma sociedade tradicional misturados com outros modernos. A importância das relações parentais, vicinais e clientelares e a cotação relativamente baixa das habilitações como critério de recrutamento ou selecção são sintomáticos de que, no caso da região minhota, designadamente no concelho de Barcelos, estamos perante uma situação intermédia, própria duma sociedade em transição para a modernidade:

"A escolaridade não é importante; no nosso caso não. Temos muitos casos que aprenderam aí. O nosso melhor artista aprendeu

cá. Começou cá e cá se mantém.” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

“Não me preocupei com as habilitações (...). É mais preponderante o aspecto, para mim sempre foi o mais preponderante saber se a pessoa é ou não capaz de fazer aquilo que se pretende, se tem capacidades para isso e condições para o fazer (...) se a pessoa for de perto melhor (...).” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

Segundo estes e outros testemunhos semelhantes, factores como a qualificação escolar ou profissional parecem estar em segundo plano, sendo que, no processo de recrutamento, o responsável identifica de forma não elaborada e formal as necessidades e o perfil do/a trabalhador/a a contratar. Pelo contrário, em contraponto à desvalorização das habilitações são relevadas as competências aprendidas no local de trabalho, as capacidades ou habilidades do ofício, o interconhecimento. A referência às “qualidades pessoais”, sobretudo as que se prendem com a aparência, capacidade de adaptação, disponibilidade para aceitar as condições, entre outros factores, sobrepõe-se, assim, a requisitos tais como a qualificação escolar ou o sexo. Tal pode constatar-se nalguns testemunhos, salientando-se, em especial, a boa apresentação e os recursos comunicacionais, seja no sector dos serviços, seja mesmo no sector das obras de construção civil:

“A nível de estudos, não é que fosse preciso muitos estudos, uma pessoa depois de se integrar aqui dentro do assunto vai adquirindo, não é? ...mas que fosse educada, uma certa apresentação e, para este tipo de negócio, tanto para estar no balcão como para andar lá fora, tem é que se ser muito comunicativo, simpático... Não tinha preferência [homem ou mulher].” (Mulher, 47 anos, drogaria, microempresa)

“Não posso admitir alguém que ande numa obra e não tenha o capacete ou não tenha a farda da firma... Que ande com o cabelo minimamente aparado, a barba desfeita, quer dizer... isto parece quase tropa. Só ficam mesmo aquelas pessoas que são cooperantes e querem mesmo progredir na carreira. Só para ser mais um, não vale a pena.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Um aspecto importante a relevar no âmbito da (des)igualdade de tratamento por género é o que se prende com a relevância do critério ‘sexo’ no sentido da admissão ou recusa de lugar, o qual é apontado apenas por 13,9% dos/as inquiridos/as. Outros itens tais como os relativos aos critérios “estado civil” (3,6%) e “filhos a cargo” (0,5%), são relativamente marginais e residuais.

Olhando para estas respostas, sobretudo para o facto de o critério ‘sexo’ ter sido apontado apenas por 13,9% dos/as inquiridos/as, tal pode comportar vários significados: o da não discriminação na maioria dos casos, o da não consciência do problema e o da necessidade de exteriorizar que as respectivas empresas não discriminam na base do sexo, como o refere um dos/as inquiridos/as:

“Sexo? Não, isso não é importante. Normalmente vê-se é se tem jeito. Primeiro fala-se com a pessoa para ver se gosta ou se não gosta, se se adapta ou não. Tem que se adaptar, porque muitas vezes a pessoa pode ter experiência profissional muito boa, mas não se adapta ao serviço, é muito melhor no serviço anterior.” (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

Não estamos em condições de medir tais hipóteses, considerando contudo uma percentagem susceptível

de interrogações e alguma reserva, sobretudo quando confrontamos com as opiniões das próprias mulheres em certas entrevistas. É, portanto, provável que, tratando-se de empresas cuja actividade profissional apresenta um nível relativamente elevado de segregação em função do sexo, estas respostas sejam, em certa medida, respostas convencionais ou de fachada.

Também os resultados a que chegou a equipa coordenada por Guerreiro (2001) sobre as relações sócio-laborais em micro e pequenas empresas apontam para o facto de o recrutamento ser feito na base de uma gestão informal e de as empresas tenderem a privilegiar a inserção de pessoas de confiança do empresário, mesmo que com menores qualificações. Também não se poderá descurar o peso da menor capacidade financeira das empresas, que justificará o recrutamento de aprendizes para certas actividades:

“Está como aprendiz. Um pouco a idade, um pouco. Vá lá, um menor baixo de custo. Porque há serviços que um moço, vá lá, que um aprendiz pode fazer e se torna bastante mais caro sendo alguém com experiência a fazê-lo. Os salários são completamente diferentes, não é?” (Homem, 55 anos, carpintaria, microempresa)

Não obstante estes testemunhos, extremamente relevantes, acerca das práticas de recrutamento, convém ter presente a importância de que continuam a revestir a aprendizagem e a formação dos/as trabalhadores/as em contexto de trabalho no conjunto das organizações estudadas.

Delicado e sensível é o problema que emerge quando o/a empresário/a e/ou gerente considera a necessidade de reduzir o número de trabalhadores/as, nomeadamente pelo despedimento, para o que procuramos saber quais as razões que mais pesam sobre a decisão de despedimento individual ou colectivo, tal como é possível ver no quadro 42.

Quadro 42: Ordem dos critérios que intervêm no despedimento de trabalhadores/as

Ordem	Crítérios	Índice (pontos)
1º	Inexistência das competências requeridas	1135
2º	Baixo nível de qualificação profissional	1016
3º	Desaparecimento das actividades exercidas	930
4º	Diminuição ou estagnação da actividade da organização	822
5º	Indisponibilidade para aceitar mudanças	785
6º	Idade	386
7º	Baixo nível de formação escolar	173
8º	Filhos a cargo	51
9º	Sexo	41
10º	Estado civil	26

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Os factores que têm mais peso na decisão são a inexistência de competências requeridas, o baixo nível de qualificação profissional e só depois é invocado o argumento do desaparecimento das actividades exercidas (equivalente à “extinção do posto de trabalho”), em parte devido à introdução de novas técnicas de trabalho:

“Hoje, o que lhe posso dizer, é que uma obra é feita mais rápido, com menos gente. Conseguimos com menos gente também porque a técnica de trabalho mudou...” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Em articulação com este último critério são, igualmente, relevantes os argumentos da diminuição ou estagnação da actividade da organização, por um lado, e da indisponibilidade do/a trabalhador/a para aceitar mudanças, por outro. A uma distância razoável da percepção destes critérios, são escolhidos outros, com pesos diferenciados, como sendo passíveis de influenciarem a decisão de dispensa ou despedimento de trabalhadores/as: idade, baixo nível de formação escolar, filhos a cargo, sexo e estado civil. Tal ordenação apresenta-se consistente com as práticas de gestão da mão-de-obra, em particular no que diz respeito aos critérios de recrutamento.

Nesta primeira descrição das práticas de recrutamento e de dispensa de trabalhadores/as, não podemos deixar de ter presente quer as características das empresas em causa e do sector de actividade em que se insere, quer das avaliações de dificuldades percebidas pelos/as inquiridos/as. De um modo geral, poder-se-á admitir que não existem políticas, nem sistemas estruturados de gestão de recursos humanos, sobretudo nas micro e pequenas empresas.

2.2. Classificação e segregação ocupacional

Uma das formas de aferir a existência de formas desiguais de actuação empresarial em contexto de trabalho é a de saber como são classificados e afectados os trabalhadores do sexo masculino e feminino na estrutura ocupacional sectorial.

Quando comparado com o dos homens, o emprego das mulheres está concentrado nas profissões ou ocupações que representam os níveis mais baixos da hierarquia. Cabe salientar, a este propósito, a existência de postos de trabalho “femininos” e “masculinos”, a naturalização das qualidades profissionais (v.g. “delicadeza” versus “força física”), a localização “acima”/“abaixo”, “fora”/“dentro” da organização, entre outros aspectos.

Com efeito, apesar de o sexo não representar, em termos declarativos, um dos critérios mais relevantes no recrutamento, tal como vimos atrás, não deixa de ser importante atender ao conteúdo das explicações avançadas para a organização do trabalho por parte dos/as dirigentes entrevistados/as. Aí encontram-se algumas das explicações relacionadas com as resistências estruturais, organizacionais e interactivas que mais contribuem para a não visibilidade de certos processos de desigualdade de género nos quotidianos de trabalho.

Um dos traços mais claros é a afectação dos trabalhadores do sexo masculino ou feminino feita em função do tipo de organização do trabalho, de tecnologias utilizadas, ou seja, da divisão técnica do trabalho. A estrutura simples da maior parte das micro e pequenas empresas inquiridas reforça uma concepção de autoridade claramente intrínseca nas práticas quotidianas dos dirigentes com repercussões na afectação dos postos de trabalho. Veja-se, por exemplo, a descrição do processo de trabalho da indústria de cerâmica, com indicação de profissões, saberes e qualidades, além da indicação dos locais ocupados na hierarquia. Desde logo, a profissão “modelador”, que concebe os modelos (equiparada a *designer*), em contraposição com a profissão de “retocadeira”, desempenhada por mulheres que fazem a rebarbagem da peça e se encontram hierarquicamente “em baixo”, ou seja, na produção, não lhes sendo exigidos grandes conhecimentos ou experiência profissional

anterior. Na fase dos acabamentos, a indicação das “qualidades pessoais”, do gosto ou da paciência atribuída às mulheres assume uma relevância notória por oposição à força detida pelos homens e necessária para a execução de certos trabalhos:

“Uma linha de produção aqui começa pelo barro em bruto... nós aqui trabalhamos só com designers, não com cópias, e parte o primeiro modelo pela modelação. Na modelação quem temos a trabalhar é o meu irmão ou eu, porque éramos os dois da mesma profissão, modeladores [homens]. (...) Daí assim passa para a parte das formas, que já é com um funcionário, que tira as formas, mediante a ordem que o meu irmão lhe dá. E depois a partir daí passa para a fase produtiva, isto cada vez vai descendo, não é do saber mas já é um sítio que qualquer pessoa à primeira em oito/quinze dias aprende a fazer, porque é tirar as peças para fora da forma com cuidado. A partir daí passa para as mulheres, as retocadeiras, as mulheres que rebarbam, que fazem o acabamento da peça. (...) Na fase dos acabamentos, pronto, está sempre ali uma pintura que é mais entendida, neste caso são as mulheres e os filhos, que são os têm mais gosto de estar por ali.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

“Entra cá uma peça acabada em terracota e nós damos uma decoração à nossa maneira, como fomos ensinados e vamos evoluindo conforme a nossa experiência. (...) Estão duas pessoas no pincel e duas nas pistolas. Nós, homens, estamos mais nas embalagens, contactos com os clientes. Na parte da decoração estão as mulheres. No pincel não tem homens. Elas é que sempre foram mais antigas no pincel e não vale a pena nós agora estarmos a aprender no pincel, é mais vantajoso porque elas têm mais prática.” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

“Toda a gente sabe que a mulher não tem a força de um homem e há os sítios que são para trabalhar com material mais pesado...” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

Mesmo reiterando a ideia de que, nestas empresas, não há discriminação das mulheres face aos homens – se bem que admitam que antigamente havia – a verdade é que, quando interrogados sobre as práticas de afectação aos postos de trabalho, os critérios utilizados e as razões de justificação reforçam os estereótipos de género que estão na base daquela segregação ocupacional:

“A olaria exigia mais esforço físico porque havia peças muito grandes e os homens estavam mais dedicados a isso. A parte da produção era só homens e as mulheres estavam e estão ligadas à pintura, em alguns casos, a mexer no forno, pôr a louça a secar numa estufa, quando não havia louça para pintar ajudavam a fazer isso.” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

“Aqui as mulheres, por norma, é para os trabalhos mais leves. Será na parte de decoração, auxiliares de pintura que estão ali a ajudar numa limpeza, etc. e na embalagem será meter as peças dentro das caixas. A gente faz mais isso porque é um trabalho mais leve, é a única razão, mais nada. O restante trabalho e amassar o barro, modelar e enfiar, aqui em geral é dos homens. As mulheres são mais sensíveis numa parte de acabamento e decoração, tem mais perfeição, vê os pormenores, os homens têm mais... para os homens, é limpar a carga (risos). Quando vem uma mulher para aqui é sempre para uma dessas situações: ou decoração ou embalagem” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

No sector têxtil e confecções verifica-se, igualmente, uma clara segregação na estrutura ocupacional. Novamente a referência à atribuição da fase de produção às mulheres, em particular a actividade de

confecção, e a não especificidade de conhecimentos requeridos, para além da naturalização das capacidades “femininas”:

“A parte da produção é composta por mulheres (...) o sector específico de acessórios e de malhas, digamos que aí não é específico ser homens ou mulheres, uma mulher pode fazê-lo (...). Aliás a confecção, se formos a ver está mais ligada às mulheres que aos homens, porque a mulher tem muito mais sensibilidade para trabalhar com as mãos, com os tecidos, com as malhas. Os homens terão menos sensibilidade, basicamente, é a única diferença que há é mesmo essa questão” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

“Na produção é máquinas, as mulheres estão mais adaptadas à produção nas máquinas, até por tradição. Na parte de armazém, que é preciso carregar os rolos, é preciso manejar uma máquina ou isto ou aquilo são mais homens. A parte de armazém é um serviço mais duro e as mulheres evitam sempre.” (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

“Funções normalmente atribuídas aos homens: motorista, parte de armazém, secção de malhas e tinturaria; funções normalmente atribuídas às mulheres: produção, corte e embalamento” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“Os homens estão mais nessas máquinas computadorizadas, tiveram formação. As mulheres para fazerem os trabalhos não requerem formação específica, embora tenha mulheres que formamos para a fresa e muito bem. As mulheres são muito boas para pôr a peça brilhante, tem minúcia nas mãos, são mais minuciosas.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

“Tem que ser mulher e tem que saber a profissão [costureira].” (Mulher, 60 anos, confecções, microempresa)

Ao nível de outros sectores, como o da indústria de madeiras e afins, verifica-se, também, uma estrutura segregacionista em termos de ocupação e de qualificações profissionais. A recusa de “carpinteiras” no exercício desta profissão está ligada não só a questões de tradição, mas sobretudo ao saber detido e às tarefas de acabamento a que estão sujeitos os trabalhadores neste sector:

“Há a ideia de que são carpinteiros e não são elas carpinteiras... embora eu penso que está um pouco errado, porque há muitas tarefas dentro da carpintaria que a mulher pode desempenhar. Já há mulheres a trabalhar em carpintaria. Em [...], por exemplo, eles trabalham muito com mobiliário, portanto, são peças pequenas, peças leves. O acabamento, o lixar, o polir, são... Aquilo que é de oficina e montagem, de ser uma mulher ou ser um homem, é indiferente. Agora, pegar nas madeiras de estaleiro, levar para as máquinas, implica que seja, de facto, claro, implica que seja um homem. São madeiras com quatro metros e tal de comprido... é impossível.” (Homem, 55 anos, carpintaria, microempresa)

Num sentido contrário, mas igualmente expressivo de um elevado nível de segregação profissional, atente-se ao seguinte excerto, que caracteriza a inserção da mulher no sector farmacêutico:

“Do meu conhecimento geral, nesta profissão vemos mais mulheres que homens, em termos farmacêuticos, vê-se pela faculdade. (...) No exercício de profissão farmacêutica existem mais mulheres que homens ...” (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

Além deste padrão de classificação ocupacional por género, outros critérios ou justificações mobilizados pelos responsáveis pelas empresas centram-se, igualmente, na questão da maior resistência das mulheres a aceitarem mudanças de sector ou de actividade profissional. Associada a esta resistência, surge como fulcral a perda de oportunidades por parte das mulheres, quando não aceitam a mobilidade interna, a maior parte das vezes por sobrecarga de tarefas familiares. Com efeito, na perspectiva das organizações, a prática de mobilidade interna tem como vantagem permitir a aprendizagem de outros saberes e facultar outras experiências profissionais que, em situação de extinção de certos postos de trabalho, permitem a reconversão profissional dos/as trabalhadores/as. Veja-se, a este propósito, a referência à alegada menor adaptabilidade das mulheres por parte de uma grande empresa do sector têxtil:

“Os homens reagem melhor às transferências internas que as mulheres. Muitas vezes estas recusam-se a mudar de sector ou actividade. Houve o caso de uma funcionária que mudou de actividade e que, passados três dias, meteu baixa. A vantagem associada à mobilidade é a aprendizagem de coisas novas. Recorda-se que houve necessidade de extinguir um sector e os homens desse sector passaram para a tinturaria e adaptaram-se muito bem.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

Um outro argumento avançado para a não presença de mulheres em certos sectores de actividade está associado ao facto de elas potenciarem, ao contrário dos homens, um ambiente de trabalho conflituoso, generalizando, na base do preconceito, a imputação da conflitualidade em termos negativos, quando este é susceptível de ocorrer, independentemente do sexo dos trabalhadores:

“A mulher só não aparece na construção civil, de resto ela está em todas as áreas e em muitas tem um bom papel. Sei que numa têxtil há muitas mulheres... há muitos mais conflitos. Nós aqui, já tivemos para aí 20 homens e dificilmente havia um conflito, dificilmente, uma coisa mínima, passageira. Sei que em firmas aquilo é conflitos de meia-noite. É muito mais complicado de gerir, de lidar com mulheres.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Como se sabe, o sector agro-pecuário, bem como o do comércio, turismo e prestação de serviços integram, na generalidade, microempresas de cariz familiar, com trabalhadores/as de diferentes laços de parentescos. A replicação da divisão sexual do trabalho doméstico nestas organizações reforça a lógica de dominação masculina (Bourdieu, 1999) de tipo patriarcal ou paternalista.

“[A esposa], ela faz a ordenha e depois faz o serviço de casa. Dava [para contratar uma mulher], as mulheres têm mais... pronto, eu faço a ordenha, mas não vou dizer que gosto. Eu vejo minha esposa, já tem mais... E se nós formos a ver, as ordenhas são feitas pelas mulheres. Embora que já há aí mulheres que lavram e tudo, mas campos; a minha esposa aqui nunca vai para o campo. Ela faz a ordenha e faz em casa, e já tem muito serviço: duas catraias e mais e a casa, arrumar a casa e tudo...” (Homem, 40 anos, vacaria, microempresa)

Uma outra distinção convencional e corrente na relação entre homens e mulheres é a de que à mulher cabem tarefas no interior e aos homens no exterior, seja na esfera doméstica, seja na repartição das tarefas extradomésticas no âmbito da micro ou da pequena empresa familiar:

“Eu estou aqui dentro da loja, abro às 8 e meia, 9 horas, fecho às 1 e meia, 2 menos vinte, vou fazer o almoço, às 3 já estou aqui, até às 8 horas, 8 e meia; o meu marido fica até mais tarde. Eu estou sempre aqui dentro da loja. Sou eu que faço as compras, estou aí todos os dias. O meu marido é que anda nas fábricas lá fora a vender, a receber, a arranjar clientes. Ele anda quase sempre, praticamente, por fora. Eu tento arranjar os clientes daqui, servi-los bem e ele é os de lá de fora.” (Mulher, 47 anos, drogaria, microempresa)

Como veremos de seguida, as consequências desta “naturalização” e segregação de ocupações e funções têm repercussões no nível salarial e de desenvolvimento de uma carreira. Os empregadores, apesar de valorizarem as “qualidades” próprias da mão-de-obra feminina (*v.g.* minúcia, paciência, limpeza), ao não as reconhecerem como qualificações (escolares e profissionais), não as contabilizam para efeitos de atribuição salarial. Igualmente, a pressuposta menor disponibilidade das mulheres, dado que têm de acumular o trabalho com as actividades domésticas, incluindo o apoio aos filhos, reforça as desigualdades de género no trabalho.

2.3. Critérios (in)visíveis de promoção salarial e desenvolvimento de carreira

No contexto das empresas em estudo foi solicitado aos inquiridos que indicassem os dois principais critérios que mais influenciam a política salarial prosseguida, o que nos é dado pelo quadro 43.

Quadro 43: Primeira e segunda escolhas de critérios de atribuição salarial (%)

Critérios	1ª escolha	2ª escolha
O mérito individual de cada um	86,5	2,3
A qualificação profissional	6,5	57,1
A disponibilidade para aceitar mudanças	0,8	26,0
Antiguidade	4,9	12,0
Idade	0,5	1,9
Sexo	-	-
Estado civil	-	0,3
Outro critério	0,5	0,3

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

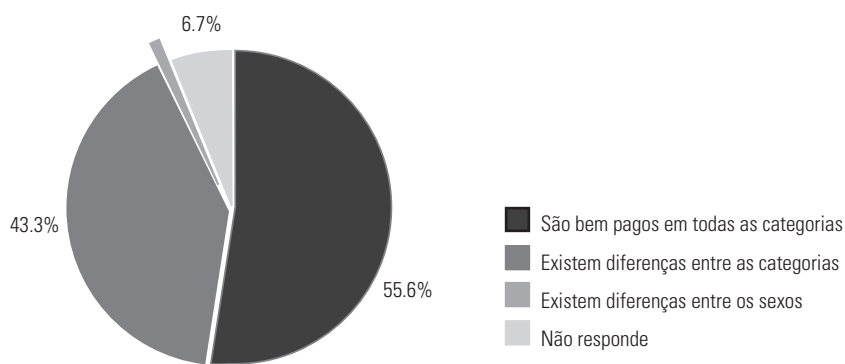
Dos que apresentam maior expressividade no ordenamento dos *itens* propostos, em primeiro lugar, é de referir o mérito individual de cada um e, em segundo, a qualificação profissional. A uma distância significativa no número de escolhas a influenciar a atribuição salarial surgem argumentos que se prendem com a disponibilidade dos trabalhadores para aceitarem as mudanças. Por sua vez, o critério mais convencional e desde sempre o que mais consenso tem recolhido, o da antiguidade, aparece num lugar com uma expressividade relativamente marginal. O mesmo acontece com a idade e o estado civil. Além destes critérios, alguns dos/as inquiridos/as referiram a atribuição salarial em função da legislação laboral.

Curiosamente, o *item*, relativo ao sexo não foi referido por nenhum dos/as inquiridos/as, o que nos se afigura, desde já, como sendo uma informação relevante no contexto da temática da política da igualdade

de oportunidades. Com efeito, sabe-se que, em Portugal, tal como acontece em muitos países europeus, a persistência do fosso salarial entre homens e mulheres apresenta-se como uma das dimensões a incluir na análise dessa temática. Isto porque nos dá uma referência *mensurável* para a análise da diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho pelo montante salarial auferido, como também exemplifica, como vimos atrás, situações de desigual *valorização* ocupacional e promocional em função do sector de actividade (segregação horizontal e vertical).

Comparativamente à política salarial nacional, os/as dirigentes fazem uma avaliação positiva da situação remuneratória dos/as trabalhadores/as da organização de que são responsáveis, tal como se pode ler no gráfico 3.

Gráfico 3: Avaliação da situação remuneratória dos/as trabalhadores/as



Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Com efeito, 55,6% das empresas inquiridas declararam que os/as trabalhadores/as são bem pagos em todas as categorias. Porém, é de realçar que, mesmo assim, uma parte muito expressiva dos/as dirigentes (43,3%) declara que existem diferenças entre as várias categorias profissionais e só residualmente referem que existem diferenças entre os sexos (1,1%). A análise em função da dimensão da empresa permite todavia registar que os/as responsáveis inquiridos/as que declararam avaliar a situação remuneratória em função do sexo são todos provenientes de microempresas (em termos absolutos, os dados respeitam apenas a quatro casos), tal como podemos ver no quadro 44.

Quadro 44: Avaliação da situação remuneratória segundo a dimensão da empresa (%)

Remuneração	Dimensão da empresa		
	Microempresas	Pequena empresa	Média e grande empresa
São bem pagos em todas as categorias	58,0	52,1	39,1
Existem diferenças entre categorias	40,5	47,9	60,9
Existem diferenças entre sexos	1,5	-	-
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Pretendendo apurar e avaliar a situação remuneratória por sector de actividade, foi possível discriminar os resultados no quadro 45.

Quadro 45: Avaliação da situação remuneratória segundo o sector de actividade (%)

Remuneração	Sector de actividade			
	Agricultura	Indústria	Comércio/turismo	Serviços
São bem pagos em todas as categorias	66,7	55,3	54,1	55,9
Existem diferenças entre categorias	26,7	43,5	45,0	44,1
Existem diferenças entre sexos	6,7	1,2	0,9	-
Total	100	100	100	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Em termos globais, é ao nível da agricultura que se regista a percentagem relativa mais significativa de uma boa avaliação salarial em todas as categorias (66,7%) no conjunto dos sectores de actividade considerados. Todavia, é de notar a observação de importantes disparidades, em particular no que diz respeito à existência de diferenças entre categorias, pelos restantes sectores:

“Nós damos o salário de lei, não damos nenhum prémio porque a produção também não é exagero e a gente pouco trabalha hoje ... e o que se ganha hoje com os impostos, pouco rendimento dá.” (Mulher, 35 anos, confecções, microempresa)

“Há pessoas que estão cá há mais tempo e são homens e recebem mais, mas porque estão desde o início da empresa.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

Apesar de a maior parte das empresas considerar que a economia se encontra numa fase de estagnação e mesmo de regressão, a prática de horas extraordinárias constitui, certamente, um complemento salarial bastante significativo, dados os baixos salários praticados. Nesse sentido, o facto de se atribuir às mulheres menor disponibilidade para realizarem horas extraordinárias contribui para que se agravem as suas condições salariais face aos seus colegas do sexo masculino. Veja-se o que se passa, por exemplo, quando a empresa recorre a horas extraordinárias, que, em regra, são efectuadas pelos homens alegando a “maior dificuldade” das mulheres por razões da divisão sexual do trabalho doméstico:

“No caso ficam mais homens, são os que estão mais disponíveis. Elas têm a vida de casa, não têm disponibilidade, têm mais dificuldade em ficar porque têm os filhos para ir buscar à escola, têm o jantar para fazer. Os homens estão sempre mais disponíveis nesse aspecto.” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

Por isso, na análise da informação relativa à igualdade salarial, dever-se-á assumir alguma prudência quanto ao seu “valor factual”, dado saber-se que a desigualdade salarial entre mulheres e homens se apresenta como um problema que tem vindo a solicitar dos vários parceiros sociais medidas para o combater e prevenir.

Tendo em conta a declaração por parte dos/as inquiridos/as de existência de uma política de atribuição salarial em função do mérito dos trabalhadores de ambos os sexos, importa saber se esta tem, na sua base, uma avaliação de desempenho dos mesmos. Assim, antes de mais, quase três terços dos inquiridos (72,4%) responderam que a organização a que pertencem não tem implementado até à data nenhum sistema de avaliação de desempenho. Por outro lado, as que responderam ter um sistema de avaliação de desempenho (23,3%) referem que não têm nenhum manual de procedimentos explicitado que sirva de orientação na realização dessa avaliação (69,9%). Este sistema de avaliação, sendo conhecido pela administração, chefias e trabalhadores/as (48,4%), resume-se, de certo modo, a uma prática informal de reconhecimento do desempenho dos/as trabalhadores/as.

As organizações que realizam a avaliação de desempenho fazem-no com o objectivo de garantir a produtividade e a competitividade e só, em terceiro lugar, para detectarem as lacunas ao nível das competências, tal como se pode inferir pelas respostas dos dirigentes, nomeadamente no tocante à ordenação dos objectivos, tal como surgem expressos no quadro 46.

Quadro 46: Ordenação dos objectivos prosseguidos pela avaliação de desempenho

Ordem	Objectivos avaliação desempenho	Índice (pontos)
1º	Garantir a produtividade	81
2º	Garantir a competitividade	73
3º	Detectar lacunas ao nível das competências	68
4º	Constituir um instrumento de gestão da carreira	27
5º	Constituir um instrumento para o sistema de remunerações	19

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Para além dos três objectivos acima referidos, a avaliação de desempenho poderá servir como um instrumento de gestão da carreira e só, em último lugar, é referida a sua utilidade na atribuição de remuneração dos/as trabalhadores/as. Portanto, da leitura destas informações poder-se-á admitir que a referência ao desempenho profissional se articula com a importância já mencionada das relações de proximidade entre os/as trabalhadores/as e as chefias. Esta interpretação, embora não percebida pelos/as inquiridos/as, parece assumir cada vez mais consistência quando está em causa a análise das práticas de promoção salarial.

Já vimos que, do conjunto dos/as trabalhadores/as que fazem parte do universo das organizações em estudo, são sobretudo os do sexo masculino que ocupam funções de responsabilidade, em particular na chefia de equipas de trabalho. Com efeito, segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE 2005), além de se verificar uma segregação salarial no mercado de trabalho em função do sexo, há, igualmente, uma segregação relativa às possibilidades de promoção e de acesso a postos de chefias, onde as mulheres se encontram subrepresentadas. Esta não é a representação dominante que transparece das respostas das empresas inquiridas, o que será obviamente compreensível, pois dificilmente os/as empresários/as e dirigentes das organizações reconhecerão exercer segregação salarial em razão do sexo. Como aliás poderão ser colocadas algumas cautelas no sentido de afinar eventuais discrepâncias entre os discursos e as práticas.

Quadro 47: Ordenação de critérios utilizados na promoção de trabalhadores/as

Ordem	Crítérios	Índice (pontos)
1 ^o	Competências requeridas	1280
2 ^o	Empenho/dedicação à organização	603
3 ^o	Confiança	595
4 ^o	Anos de serviço na organização	254
5 ^o	Habilitações académicas	119
6 ^o	Idade	44
7 ^o	Destreza física	30
8 ^o	Sexo	20
9 ^o	Relações de amizade	12
10 ^o	Filhos a cargo	10

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Assim, quando confrontados com os critérios utilizados na promoção dos/as seus/suas trabalhadores/as, mais uma vez a escolha recai sobre a importância atribuída à posse de competências profissionais, seguida da valorização do empenho e/ou dedicação à organização e da confiança depositada no/a trabalhador/a. Só depois foram escolhidos os critérios relacionados com as habilitações escolares e os anos de serviço na organização. Foram pouco escolhidos os critérios idade, destreza física, sexo e relações de amizade.

Se parece haver alguma consistência no padrão de respostas dadas pelos/as inquiridos/as e da sua não “intencionalidade”, não é clara, por exemplo, a interpretação do factor idade e das relações de amizade neste contexto.

Vimos que a idade tem vindo a jogar alguma importância no momento do recrutamento de novos/as trabalhadores/as e que o recurso a familiares e amigos constitui o principal procedimento seguido pelas organizações, sobretudo micro e pequenas empresas. A par da importância atribuída ao desempenho profissional e a tudo o que ele pressupõe, desde competências técnicas a qualidades pessoais, são importantes as relações familiares, quase de proximidade/afinidade com o/a trabalhador/a. Como explicar, agora, a não visibilidade destes critérios no processo de promoção? Além disso, como não contemplar a maior vulnerabilidade das mulheres no desenvolvimento de uma carreira? Razões de uma menor disponibilidade para o trabalho, sobretudo para praticarem horas extraordinárias, ou razões de absentismo ao trabalho porque levam os filhos ao médico ou vão às reuniões escolares, ou, ainda, razões relacionadas com a maternidade, são invocadas pelos dirigentes entrevistados que reconhecem que as mulheres são mais prejudicadas do que os homens no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira:

“A progressão na carreira tem a ver com cada um, independentemente de ser homem ou mulher. Por vezes a questão da maternidade pode ter alguma influência no desenvolvimento da carreira da mulher, mas são opções individuais.” (Homem, 43 anos, consultoria, microempresa)

“(...) temos conhecimento, às vezes, de determinadas situações que... não são promovidas porque são mulheres, porque dentro

de algum tempo podem engravidar, podem ter que estar de licença de parto ... toda a gente sabe que é verdade, por muito que não se queira, ou não se concorde... o certo é que é assim." (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

Na verdade, a flexibilidade dos processos produtivos e organizacionais supõe que esta seja acompanhada por uma flexibilidade do desempenho profissional de modo que, além da posse de saberes técnicos, importa que os/as trabalhadores/as detenham, igualmente, saberes relacionais, sociais, entre outros, que lhes permitam uma constante adaptação ou readaptação ao trabalho, a aquisição de propriedades comportamentais e de disposições éticas em coerência com as estruturas e lógicas de funcionamento das empresas.

Poder-se-á dizer que se está perante uma relativa institucionalização de uma gestão empresarial assente numa lógica individualista e supostamente meritocrática que premeia o potencial de empregabilidade de cada trabalhador/a, designadamente o seu mérito, as suas competências e qualidades pessoais, mas nem sempre se questiona sobre quais as condições concretas susceptíveis de potenciar a subida na carreira. Ilustrativa disso mesmo é a actual exigência de requisitos como "responsabilidade", "autonomia", "flexibilidade", "docilidade", "dinamismo", "capacidade de adaptação", "espírito crítico", "sentido de iniciativa", enfim de todas as qualidades (saberes e competências) que definem um estatuto de "empregabilidade permanente" por parte dos/as trabalhadores/as (Marques, 2001):

"Eu já fiz vários tipos de formação, sou formador e damos formação na nossa área." (Homem, 43 anos, consultoria, microempresa)

"Eu tirei um curso de empresário agrícola, pela CEE. Lá aprendeu-se muita coisa, mas também tinha, pronto, os meus pais tinham uma exploração agrícola, já tinha alguma experiência, eu sempre trabalhei nisto." (Homem, 40 anos, vacaria, microempresa)

"Nós temos várias organizações, como a Associação Nacional de Farmácia, alguns fornecedores que fazem formação contínua ... eles enviam-nos cartas, convites para a formação e se nós estivermos interessados e se podemos vamos, se não, não vamos. (...) Às vezes é pós-laboral outras vezes é laboral. Na semana passada, na quinta-feira não estive cá, porque fui para uma formação no Porto, mas também há aquelas formações que são no horário pós laboral. Nesses casos jogamos mais com a nossa parte pessoal. Quando é no horário laboral temos que conciliar o trabalho entre nós os dois, essencialmente! ... Porque somos os dois que estamos aqui efectivos, no dia-a-dia, desde que se veja que as coisas estão em ordem e podemos ir!" (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

Porém esta "promoção da empregabilidade" de grupos sociais com escassa qualificação e com maiores riscos de desemprego de longa duração, nomeadamente os que têm mais idade, consubstancia-se numa visão individualista dos fenómenos de emprego e desemprego, na sua versão ortodoxa neoliberal, relegando para o indivíduo o mérito ou o demérito do lugar ocupado e secundarizando-se as preocupações em torno da persistência ou, em certos casos, de agravamento de certos processos de desigualdade social, fruto da crescente desarticulação e complexidade dos contextos produtivo e reprodutivo.

Com efeito, a precarização, a flexibilização da mão-de-obra e externalização dos custos de produção (com recurso à subcontratação) têm permitido que se legitime uma fragmentação social crescente. Tentando obnubilar a tradicional oposição fracções de classe trabalhadoras e fracções de classe burguesas, a composição

social apresenta hoje, em novas versões classificatórias, fragmentações assentes na luta entre os “inseridos” no mercado de emprego: entre jovens (e o acesso ao primeiro emprego) e activos adultos que receiam perder o seu lugar de trabalho; entre homens e mulheres que têm de partilhar em conjunto soluções – parte delas ainda por inventar – para novos papéis familiares e profissionais; entre os/as trabalhadores/as nacionais e os imigrantes.

2.4. Práticas pontuais de formação profissional

Um outro lado da questão que se prende com o desenvolvimento de competências e saberes, ou seja, da carreira, é a importância que a formação profissional tem assumido para os dirigentes das organizações estudadas.

Vimos que uma das dificuldades por eles apontadas residia na ausência de mão-de-obra qualificada. Dos resultados obtidos poder-se-á, desde já, dizer que somente 28,2% das organizações promoveram acções de formação, sendo que 23,5% afirmam que existe uma política de formação definida. Neste campo a realização de um diagnóstico de necessidades é apresentada como uma das principais modalidades de definição das acções de formação (61,7%). As informações das chefias (31,5%) constituem outra das alternativas prosseguidas (quadro 48).

Quadro 48: Participação na política de formação profissional

Intervenientes	(%)
Gestores/as	29,5
Chefias	31,5
Trabalhadores	3,2
De forma combinada	35,8
Total	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

A propósito da temática da participação, é de realçar a existência de algum espaço para que os/as trabalhadores/as, de forma combinada com os/as gestores e as chefias, possam, igualmente, contribuir (35,8%) na definição da política de formação profissional. Contudo, tal como tínhamos observado a propósito de outros domínios de participação na organização, são, sobretudo, as chefias e os/as gestores que colaboram na definição da política de formação a prosseguir pelas empresas.

Questionados/as sobre os objectivos da formação profissional, foi possível, na base das respostas dadas, a elaboração do quadro 49. Da leitura conjunta das percentagens poder-se, à partida, traçar um quadro relativamente animador, visto estarmos a falar de micro e pequenas empresas que, em princípio, não apresentam recursos e infra-estruturas adequadas para a promoção de acções de formação. Dessas acções de formação profissional, refira-se que as mesmas visam, essencialmente, o aperfeiçoamento de conhecimentos já adquiridos e a qualificação profissional, bem como a especialização ou reciclagem de conhecimentos. Em contraponto, a progressão na carreira enquanto objectivo da formação apresenta valores residuais no conjunto.

Quadro 49: Objectivos da formação profissional

Objectivos da formação	(% respostas positivas)
Qualificação profissional	69,6
Aperfeiçoamento/desenvolvimento de conhecimentos já adquiridos	71,7
Especialização/aprofundamento de conhecimento numa área específica	45,7
Reciclagem/actualização de conhecimentos	45,7
Progressão na carreira	18,5

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Apesar de a formação profissional constituir uma prática relativamente pouco generalizada e enraizada na maioria das estratégias empresariais, mesmo assim, na opinião dos/as dirigentes inquiridos/as, importa promovê-la, tal como se pode inferir das suas respostas (quadro 50).

Quadro 50: Promoção de acções de formação segundo a necessidade de melhorar a qualificação (%)

		Necessidade de melhorar a qualificação		Total
		Sim	Não	
Promoção de acções de formação	Sim	20,4	8,3	28,7
	Não	36,5	34,8	71,3
	Total	56,9	43,1	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Com efeito, da leitura do quadro, se pode deduzir a importância de melhorar a qualificação profissional dos/as seus/suas trabalhadores/as (56,9%). Esta posição não nos surpreende, dado o contexto de relativa penúria de mão-de-obra qualificada referenciado pelos/as inquiridos/as. O que nos merece particular atenção é a ainda elevada percentagem das respostas no sentido de presentemente não ser necessário melhorar as qualificações (43,1%), ou os que referem que importa melhorar as qualificações, mas não promoveram nenhuma acção de formação profissional no sentido de suprimir essa lacuna (36,5%):

“Não [frequentaram acções], por acaso estamos inscritas nos cursos de formação da Kerigma.” (Mulher, 35 anos, confecções, microempresa)

“Não, por acaso não. Às vezes recebo aí panfletos da ACIB e assim do género, mas nunca fomos... às vezes vem certos programas que acho que não se adequam para nós.” (Mulher, 47 anos, drogaria, microempresa)

“Nunca aconteceu na empresa, nunca houve necessidade. (...) Quando admitimos o pessoal, já admitimos com uma característica específica e com experiência, não eram pessoas inexperientes e portanto, também não temos grande leque de variedade...” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

Das acções de formação pensadas como necessárias para o aperfeiçoamento da qualificação profissional, os/as inquiridos/as centralizaram as suas respostas na actualização/ inovação de competências técnicas, tal como nos mostra o quadro 51.

Quadro 51: Áreas de aperfeiçoamento da qualificação

Áreas de aperfeiçoamento	(%)
Actualização/ inovação de competências técnicas	61,8
Actualização/ inovação de competências pessoais	14,0
Qualidade e Novas Tecnologias de Informação e Comunicação	21,5
Outras melhorias	2,7
Total	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Além daquela área de aperfeiçoamento da qualificação são referidos outros objectivos de formação distribuídos pelas áreas da qualidade e utilização de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (21,5%) e pela actualização e inovação de competências pessoais (14%):

“Há cerca de três anos que a empresa não tem formação profissional. No entanto, a empresa já promoveu acções de formação para os trabalhadores em horário laboral e pós-laboral, por exemplo uma hora em regime laboral e uma hora em regime pós-laboral. Os cursos que a empresa promoveu foram costureira, tintureiro, higiene e segurança, chefias intermédias.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“A formação promovida tem por base a implementação de um novo produto no mercado. Assim sendo, são acções de formação, regra geral, com a duração de um dia, em horário laboral. Os principais destinatários são os comerciais, mas é uma formação geral e dirigida a toda a gente. (...) Seria necessário implementar formação a nível informático. É uma necessidade comum a todos os empregados.” (Mulher, loja de revenda, microempresa)

“(...) Temos aí uns ‘cursozecos’ a decorrer; pagamos aí a alguém que nos venha dar uma certa formação... Na nossa área está sempre a sair nova legislação e muitos produtos novos. Há firmas já próprias para isso, a quem contratamos, e vem aqui 1 hora, 2 horas, 3 horas. Temos também uma associação, aliás, nós estamos certificados, e todos os anos promovem ‘n’ colóquios. Vamos para lá o dia todo e debatem-se novas leis que estão a aparecer e novas regras.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Anote-se, porém, como foram poucas as referências à modernização das empresas por parte dos/as dirigentes entrevistados/as. Além disso, as acções de formação realizadas ou foram pontuais em função da introdução das novas tecnologias, ou fornecida pelos/as técnicos/as da empresa responsável pelos equipamentos, ou estão em curso, o que significa que, apesar de reconhecerem a importância da formação profissional, não se pode escamotear o facto de muitas das empresas estudadas não terem práticas estabilizadas de formação profissional:

“As secções que sofreram modernização foram o armazém, a tinturaria e a confecção com o sistema CAD. Houve cursos de formação aqui e lá fora. Houve pessoas a quem a empresa pagou para tirar cursos de computador lá fora, porque foi necessária a formação para essas pessoas que trabalhavam nesses sectores. A modernização só veio facilitar o trabalho.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“Temos maquinaria nova de vez em quando. O trabalho que nós temos requer maquinaria sofisticada e nós temos máquinas computadorizadas. Há pessoas com o 5º e 6º ano a trabalhar em máquina computadorizada, mexem naquilo muito bem (...). Vem cá um técnico e está com ela 2 ou 3 dias e mostra como funciona a máquina. Há pessoas que sabem trabalhar e que a ajudam.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

“É material novo que está a chegar da Bélgica e ainda só estão ali quatro camiões, faltam chegar sete camiões de material (...) São máquinas mais aperfeiçoadas consomem menos energia eléctrica, menos mão-de-obra, o que exige mão-de-obra mais especializada. Ora estamos aí a contas com formação nessa medida.” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

Pelo que nos foi dado a conhecer nestas entrevistas torna-se mais “barato” e/ou “funcional” enviar os/as trabalhadores/as para a formação profissional oferecida por instituições especializadas nessa actividade do que promovê-la no quadro da organização. Por outro lado, mesmo quando há disponibilidade financeira e logística por parte dos/as responsáveis pelas empresas, estes/as deparam-se, geralmente, com resistências ou desinteresse dos/as trabalhadores/as em frequentarem essas acções:

“Já tivemos isso, salvo erro em 2000 ou 2001, mas o pessoal não se motivou para isso. É um grande problema, e estamos a tentar isso com a Associação Industrial do Minho porque é assim, nós ficamos de oferecer dentro das nossas horas de trabalho, marcávamos umas horas por semana, uns dias por semana e arranjamos aqui um local, mas o pessoal ainda não captou isso, a nível de pessoal operário, não de gerência. O próprio pessoal não está motivado para isso. Digamos que é uma classe de pessoas que sabem aquilo e acham que ninguém lhes ensina o que estão a fazer, é essa a mentalidade deles (...) Eles não têm vontade, não é trabalho extra, não é em horário extra, é aqui na empresa em horário laboral, mas mesmo assim...” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

“O trabalhador pode sempre propor formação, só que ainda nenhum trabalhador propôs. (risos) Naturalmente somos nós que o chamamos à formação. Estamos para arrancar já na próxima semana com formação a vários níveis em período laboral. Aliás estamos a ser subsidiados. Foi-nos atribuído um subsídio de nove mil e quinhentos euros há poucos dias, então vamos iniciar imediatamente a formação...” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

3. Tempo e trabalho: contornos de práticas de conciliação

Em interdependência com a questão da Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres nas empresas barcelenses, a conciliação do trabalho com a vida familiar assume contornos específicos em função das práticas de flexibilidade, polivalência e de distribuição dos tempos de trabalho domésticos e extradomésticos por género.

3.1. Flexibilidade e absentismo por género

Hoje nenhuma economia se encontra imune às “pressões da flexibilidade” (Duarte, 2005), dadas as profundas transformações introduzidas pela globalização e pela internacionalização dos mercados, pela complexidade dos factores de competitividade internacional, pela difusão de Novas Tecnologias de Informação e Comunicação, pela presumida volatilidade dos saberes e competências, pela instabilidade e diferenciação dos consumos e estilos de vida dos indivíduos, entre outros factores.

A produção flexível introduziu profundas alterações no trabalho ao nível das práticas, dos estatutos dos actores sociais e da natureza das relações destes com a empresa, pressupondo novos ritmos de trabalho, novas organizações e valores sociais. Com efeito, para Castells (1996), os impactos sobre o emprego de uma economia e sociedade baseados na informação e no conhecimento residem na flexibilização das relações de trabalho e na consequente eliminação da norma salarial até então dominante: a relativa estabilidade do emprego numa base contratual à qual subjazia uma concertação colectiva. Já vimos que a composição dominante da mão-de-obra das empresas estudadas se caracteriza pela relativa estabilidade do vínculo laboral. Se tal é compreensível, dada a relativa antiguidade dessas empresas, também é verdade que a evolução recente do emprego tem revelado a utilização crescente de formas “atípicas” de trabalho que se traduzem quer no aumento dos contratos a termo certo, quer no crescente número de trabalhadores/as por conta própria (em regime de recibo verde), quer, ainda, no recrutamento de trabalhadores/as a tempo parcial.

Nesse sentido, no actual contexto de maior difusão de práticas de flexibilização produtiva e organizacional, observam-se tendências profundamente ambivalentes ou contraditórias: para certos/as trabalhadores/as, estas permitirão, em certa medida, contribuir para melhorar as suas condições de remuneração, qualificação e conciliação da vida profissional com a familiar/pessoal; para outros, porém, elas representarão uma menor estabilidade ou segurança no emprego e, consequentemente, uma fragmentação e (des)estabilização da condição salarial e, no limite, uma maior vulnerabilidade ao desemprego por parte de diversas classes e categorias sociais (*v.g.* trabalhadores/as qualificados/as com idades avançadas, trabalhadores/as precários/as, em particular jovens à procura de primeiro emprego). Neste quadro de flexibilização e precariedade, as mulheres são particularmente atingidas, não numa base de discriminação formal, mas por motivos que se revertem numa desvantagem para as mesmas, tais como a não “predisposição” para a mobilidade externa e interna, o não envolvimento nas chefias e nos contactos informais no seio da empresa, o facto de terem de cuidar das tarefas domésticas e, de modo confesso, como vimos nalguns extractos das entrevistas realizadas, as ausências ao trabalho para cuidarem dos filhos ou por motivos de gravidez ou parto. Nesta última situação, estas ausências ao trabalho, embora reconhecidas como direito e como tal justificadas, são contabilizadas, na lógica empresarial, como fomentadoras de não produtividade.

A referência a estas tendências assume configurações específicas, considerando as características do tecido empresarial barcelense e as diversas práticas de flexibilidade adoptada pelas organizações em causa. Nesta análise iremos considerar, sobretudo, as seguintes dimensões onde se inscrevem as práticas empresariais que visam a flexibilidade:⁵¹ *i*) dimensão da flexibilidade numérica (externa quantitativa); *ii*) dimensão da flexibilidade

51. O conceito de flexibilidade pode apresentar várias definições e, como tal, prestar-se a algumas ambiguidades, quando utilizado sem que se delimite o alcance semântico do mesmo. Neste estudo iremos seguir de perto a proposta de definição dos tipos de flexibilidades apresentada por Goudswaard e Nanteuil (2000), no quadro da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

produtiva (externa qualitativa); *iii*) dimensão da flexibilidade funcional (interna qualitativa); e *iv*) dimensão da flexibilidade temporal (interna quantitativa).

A prática da flexibilização numérica é visível no quadro da amostra das organizações em estudo, bem como das entrevistas realizadas. Com efeito, nos últimos anos, as empresas, quando contratam algum/a novo/a trabalhador/a, recorrem às várias formas atípicas de emprego tais como os contratos a termo certo e incerto ou à prestação de serviço.

“Grande parte dos trabalhadores trabalha a contrato efectivo, salvo excepção de uma modelista nova que está grávida e que foi contratada com contrato de trabalho a tempo parcial, por opção da trabalhadora, que após o parto terá o contrato a tempo inteiro” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“Nós fazemos sempre um contrato a termo certo à entrada. No caso deste último não porque fomos buscá-lo ao centro de emprego por tempo determinado, mas depois é renovado uma vez.” (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

Em algumas relações contratuais, a termo certo ou de precariedade, fazem-se sentir as tendências macroeconómicas de racionalidade neoliberal e as lógicas inerentes a relações sociais de proximidade simétricas ou assimétricas de tipo clientelar, perpassadas de relações de amizade instrumental e de parentesco:

“Nós não temos contrato de trabalho. É pagamento mensal e não há contrato de trabalho. (...) Cada um faz o seu salário (...)” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

“As pessoas que iniciam aqui é com contrato a prazo; mas todos têm ficado, menos aqueles que não produzem.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

Por sua vez, a dimensão da flexibilidade na sua vertente produtiva – a de se ajustar o trabalho às flutuações da produção – refere-se às estratégias das empresas em externalizarem parte da sua produção, sobretudo com recurso à subcontratação. Com efeito, o estado de regressão e estagnação em que se encontram estas empresas explica a necessidade de introduzir esta flexibilidade produtiva como forma de se manterem competitivas no mercado nacional e internacional:

“Agora neste momento só estamos com decoração, a olaria acabamos. Nós compramos o artigo direito, já pronto e decoramos. Antigamente é que era, há 7/8 anos atrás nós tínhamos uma parte de produção e outra de acabamentos (...)” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

“É uma empresa pequena, tem 6 pessoas. É uma empresa que basicamente funciona para exportação, mas com subcontratos, portanto, ela só faz colecções e pouco mais, depois a organização do trabalho e o controlo final” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

Quanto à dimensão da flexibilidade funcional, importa ter presente a significativa preocupação, por parte de certos/as responsáveis, em redistribuírem os/as trabalhadores/as pelas tarefas a executar, garantindo

uma certa mobilidade e polivalência de funções. Como vimos, se a organização do trabalho em equipa visa, precisamente, a dotação de conhecimentos e saberes suficientes para que os/as trabalhadores/as possam desempenhar certas funções afins, tal não significa que se esteja perante uma polivalência no sentido da requalificação. Vejam-se, a este propósito, os seguintes testemunhos relativos ao alargamento de funções, em particular em termos horizontais:

"(...) Nós temos aqui três ou quatro pessoas que fazem sempre aquilo. Estão, de facto, num sítio onde têm que estar sempre (...), mas de resto há uma grande parte de trabalhadores que têm que ser móveis, quer dizer, fazem hoje aqui, porque fazem falta, mas amanhã já vão para ali. Hoje há essa flexibilidade e nenhum pessoal se chateia. (...) Hoje é um pouco diferente trabalhar na cerâmica, a mentalidade é de aprender mais, estar mais empenhado em saber do que era antigamente." (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

"A nível de polivalência não temos problemas nenhuns. Pode ser um que é rodista, mas se for necessário embalar, ele ajuda a embalar. Por exemplo, um embalador ajudar na decoração, um decorador ajudar na embalagem, nem é preciso bater o pé; há polivalência total nesse aspecto." (Homem, 35 anos, olaria, pequena empresa)

A aplicação dos processos de polivalência funcional no trabalho é, na óptica dos/as empresários/as e dirigentes, bem-vinda e, inclusive, bem aceite pelos/as próprios/as trabalhadores/as, pela sua importância para a empresa em permitir a substituição de trabalhadores/as, quando necessária e como forma de evitar paralisações no processo de produção.

"O pessoal é todo multifacetado, polivalente. Há uma ou outra que é mais difícil de se adaptar, mas, de uma maneira geral, a ideia é pôr toda a gente a saber todas as máquinas. (...) As pessoas até querem experimentar isto e aquilo, não há problemas. As vantagens são substituir faltas e evitar paralisações." (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

"Está claro que existe polivalência entre os trabalhadores, ... olhe isso traz vantagens, não só para a empresa, mas também para o trabalhador. O trabalhador tem que saber fazer várias coisas dentro da profissão." (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

Porém, é sobretudo ao nível da dimensão da flexibilidade temporal que as organizações procuram, internamente, adequar a mão-de-obra às variações em termos de horas e dias de trabalho em função do ritmo de produção. A este nível, é possível verificar uma considerável abertura, por parte das organizações inquiridas, à prática de flexibilidade de horários, tal como se pode ver pelo quadro 52.

Quadro 52: Prática de flexibilidade na organização (% de respostas afirmativas)

Prática de flexibilidade	(%)
Sempre que o trabalhador necessita de dar apoio aos filhos	87,2
Em situações de dispensa para amamentação	63,4
Na assistência a filhos menores	65,4
Na assistência a familiares com deficiência ou doença crónica	56,4
Na assistência a familiares que adoecem	73,3
Outras situações	0,3

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Assim, as empresas permitem a flexibilidade laboral sempre que o/a trabalhador/a necessita de dar apoio aos filhos (87,2%) ou dar assistência a familiares que adoecem (73,3%), entre outros aspectos. De resto, como se desenvolve mais à frente, esta flexibilidade temporal é *confundida* com a promoção de Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres em contexto de trabalho. Nas “outras situações”, os/as dirigentes inquiridos/as responderam que tal pode acontecer, quer por necessidade dos/as trabalhadores/as, quer por necessidade das organizações. No que diz respeito aos motivos invocados pelos/as trabalhadores/as é de referir a questão das “idas ao médico”, os “motivos pessoais”, e as “razões escolares”, entre outras que justificam essa prática de flexibilidade, sendo possível diferenciar, segundo o quadro 53, as ausências ou faltas ao trabalho segundo o sexo.

Quadro 53: Faltas ao trabalho segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (%)

		Sexo		Total
		H	M	
Faltas ao trabalho	Sim	20,8	42,5	62,3
	Não	9,4	28,3	37,7
	Total	30,2	69,8	100

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Considerando que o absentismo não constitui um problema central para as organizações em estudo, como vimos, é significativa, mesmo assim, a assimetria registada na resposta sobre quem mais falta ao trabalho. Para 42,5% dos/as responsáveis das empresas que foram inquiridos/as quem mais falta ao trabalho são as mulheres, opinião contrária têm 20,8% dos mesmos que consideram que são os homens. Cruzando esta informação com a frequência e motivos de faltas ao trabalho em função do sexo, obtemos os resultados expressos no quadro 54.

Quadro 54: Motivos de faltas segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (% de respostas afirmativas)

Motivos de faltas	H	M
Doença	51,2	58,3
Doença profissional	4,7	-
Acidentes de trabalho	9,3	-
Paternidade/maternidade	4,7	25,0
Tomar conta dos filhos quando adoecem	-	8,3
Faltas injustificadas	25,6	4,2
Trabalhador/a - estudante	2,3	-
Questões judiciais	-	2,1
Outro motivo	2,3	2,4

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Não obstante as organizações inquiridas serem, na sua esmagadora maioria, micro e pequenas empresas, pode registar-se uma ténue tendência para a diminuição das faltas dos/as trabalhadores/as em função da dimensão da organização, por um lado e, em função da antiguidade das mesmas, por outro. Ou seja, tendem a faltar mais os/as trabalhadores/as oriundos de micro e pequenas empresas do que de médias e grandes empresas.

Dos motivos inventariados e justificativos das respectivas faltas ao trabalho, destacam-se, sobretudo, os que se relacionam com a doença, a qual está na base da maioria das situações de absentismo por parte de ambos os sexos. Em seguida, as faltas injustificadas constituem a segunda razão mais apontada para os homens, ao passo que, para as mulheres, é a maternidade que fundamenta 25% das suas faltas ao trabalho. Além disso, sempre que os filhos adoecem, são as mães que tendem a faltar para tomarem conta deles, não se tendo registado nenhuma resposta do sexo masculino neste *item*. Por sua vez, por parte das mulheres, não se registaram motivos de faltas devido a problemas de doença profissional e a acidentes de trabalho. Estes motivos são referidos exclusivamente para os trabalhadores do sexo masculino. Considerando os motivos avançados em relação a homens e a mulheres, se descontarmos as ausências por razão de doenças dos filhos e outros cuidados com os mesmos, não haverá grande discrepância por sexo, podendo inferir-se de uma maior taxa de faltas por parte dos homens devido a doenças profissionais, ou acidentes e, eventualmente, a certas extravagâncias ou mesmo comportamentos de risco.

A propósito da flexibilidade horária, algumas passagens das entrevistas permitem-nos reforçar a ideia da existência de uma certa difusibilidade de papéis e da cultura de proximidade paternalista ou patriarcal, como já referimos, em muitas destas organizações, especialmente nas micro e pequenas empresas. Por outro lado, note-se que esta forma de gerir a flexibilidade do horário de trabalho se tem apresentado como uma forma de contornar e mesmo evitar o absentismo:

“É uma organização que promove a flexibilidade – há um horário a cumprir, mas não há muito problema se se pedir para entrar mais tarde ou sair mais cedo um pouco.” (Mulher, jovem, loja de revenda, micro empresa)

“Eu diria, quase não faltam [os trabalhadores]. É muito raro e geralmente depois compensam o tempo. Se faltam uma hora ou duas, depois compensam o tempo.” (Homem, 55 anos, carpintaria, microempresa)

A flexibilidade temporal tem para as organizações a vantagem de não recorrerem a horas extraordinárias, dado procederem à compensação ou ao reajustamento em horas de trabalho, podendo estas ser exercidas fora dos horários habituais, muito em particular quando existem relações de proximidade entre patrão/oa e empregado/a:

“Não são horas extras. São horas, por exemplo, se for de noite são compensadas de dia e tem, (...) outro dia de reajustamento na retribuição.” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

“Existe um horário fixo! ... Mas esse horário é cumprido e ainda alargado ... Como aqui estamos só duas pessoas, embora tenhamos o nosso horário, se for preciso ficar mais uma hora, ficamos, mas também se for preciso chegar mais tarde uma hora chegamos. Não há problema quanto a isso. Não existem compensações! Nem quando fazemos a mais, nem quando fazemos a menos, não há descontos. (...) Mas se for preciso faltar uma manhã, também falto e não me é descontado no salário.” (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

Há empresas que conseguem elevar a motivação dos/as trabalhadores/as, libertando horas de trabalho, nomeadamente as sextas-feiras de tarde, permitindo alargar o tempo livre do fim-de-semana aos/as trabalhadores/as e garantir a satisfação atempada das encomendas:

“Das 8 horas da manhã ao meio-dia e da uma às seis da tarde; e à sexta é das 8 à uma.(...) O facto de eles terem a 6ª feira de tarde, para nós é uma melhoria porque as encomendas saem sempre à hora, nunca estão atrasadas e, segundo o pessoal, só o facto de saber que vão ter dois dias e meio, trabalham com mais vontade. É um esforço de equipa. É uma mais-valia para eles.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

Não obstante a leitura conjunta daqueles quadros e excertos das entrevistas nos sugerir uma posição relativamente compreensiva da flexibilidade horária em função das necessidades dos/as trabalhadores/as e de os motivos das faltas registadas indiciarem uma abertura das organizações à vida privada/familiar dos mesmos, importa questionar, em contraponto com esta situação, até que ponto as organizações são ou não sensíveis à questão da Igualdade de Oportunidades de homens e mulheres em contexto de trabalho. Ou seja, em que medida se pode estar perante novas práticas de (re)acção e gestão de equilíbrios cada vez mais precários dos espaços profissionais e familiares/privados? Mais, em que medida tal comporta consequências mais gravosas para as mulheres no que diz respeito à sua integração socio-profissional? Por fim, seguirá a crescente feminização do mercado de trabalho reproduzido, na esfera laboral, a lógica da divisão sexual do trabalho doméstico? É a estas questões que procuraremos dar resposta, tendo bem presente que a óptica dos/as empresários/as e dos/as gerentes das organizações não converge, amiúde, com a perspectiva dos/as trabalhadores/as numa filtragem crítica das suas opiniões e representações.

3.2. Igualdade de Oportunidades: que estratégias de promoção?

Quando inquiridos sobre se existe uma política de igualdade de oportunidades na organização, a maioria das respostas dos/as dirigentes é afirmativa: 69,6%, contra 30,4%, tal como se pode ver no quadro 55. Da exploração de alguns cruzamentos de variáveis poder-se-á assinalar uma associação significativa em função do nível da feminização da mão-de-obra. Com efeito, é ao nível das empresas com um menor nível de feminização que menos esforços têm sido implementados no sentido de uma política de igualdade de oportunidades, o que se compreende pela menor capacidade de pressão ou reivindicação por parte das mulheres e eventual menor “sensibilidade” por parte da empresa. A contrario parece entrever-se a informação de que em empresas com dominante numérica feminina ter-se-ão aplicado algumas medidas relacionadas com as situações, obrigações e direitos das mulheres.

Quadro 55: Existência de uma política de Igualdade de Oportunidades

	Sim	Não
Total	69,6	30,4
Dimensão da organização		
Micro empresa	66,8	33,2
Pequena Empresa	76,7	23,3
Média e Grande empresa	79,2	20,8
Sector de actividade		
Agricultura	64,3	35,7
Indústria	68,1	31,9
Comércio e Turismo	65,2	34,8
Serviços	79,3	20,7
Feminização da mão-de-obra		
Pouco	63,3	36,7
Médio	78,8	21,2
Muito	69,5	30,5

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Porém, perante esta primeira informação, importa saber se essa política se tem traduzido nalguma prática que a torne visível. Do conjunto de respostas dos inquiridos registou-se metade de respostas positivas e outra metade negativas: 49,4%, contra 50,6%, respectivamente. Estes valores não nos surpreenderão, se tivermos presente o facto de a ideia de conciliação da vida profissional com a pessoal/familiar ter sido *percepcionada e dirigida* sobretudo para as mulheres, implicando tal perspectiva um paradoxal enviesamento que mina o próprio princípio de igualdade de oportunidades, remetendo para a sobrecarga familiar os custos que deveriam ser repartidos por ambos os sexos nas duas esferas: familiar e extrafamiliar.

Já a maior “sensibilidade” dos/as empresários/as e dirigentes ao problema da igualdade de oportunidades por género, em empresas com dominante feminina, poderá prender-se com o facto de a direcção das organizações não poder ser indiferente à expressiva presença das mulheres.

A exploração da questão aberta subsequente permite-nos identificar o conjunto de práticas apresentadas pelos/as inquiridos/as. Estas são visíveis a vários níveis. Desde logo, nos critérios de admissão de novos/as trabalhadores/as onde se procura “*contratar pessoas com base na sua competência*” ou “*contratam-se trabalhadores de ambos os sexos*”. Em seguida, na promoção da igualdade salarial, sendo aqui de referir a ênfase posta na sua distinção na base da especialização de funções ou postos de trabalho, no mérito ou no desempenho profissional, nas bonificações ou distribuições de lucros. Igualmente, também se destaca a importância de se conferir idênticas condições de acesso à formação profissional e de promoção na organização, pelo que “*quando alguém é promovido, pede-se a opinião ao resto do grupo de trabalho*”.

Na organização do trabalho são valorizados, sobretudo, a “*dedicação*”, o “*empenho*”, a “*responsabilidade e a autonomia*”, independentemente do sexo, bem como a referência à organização do trabalho em grupo/equipa e à polivalência dos trabalhadores: “*Tento que todos os funcionários saibam fazer de tudo*”. Além disso, e tal como vimos, é referida a prática de flexibilidade de horários.

Por outro lado, é dada relevância às relações no interior da organização como uma das dimensões de promoção da igualdade de oportunidades. Neste contexto, atente-se a algumas das expressões avançadas pelos/as próprios/as inquiridos/as: “*reunião entre todos os trabalhadores*”, “*relacionamento familiar com todos os trabalhadores*”, “*definir muito bem o lugar de cada um para diluir o cargo da chefia*” e “*a prática diária, por exemplo, a transferência de poder na ausência de chefia*”. Por último, de destacar a referência a benefícios praticados, como, por exemplo, “*seguro de vida e seguro médico a todo o pessoal*”.

A um certo nível todas estas expressões são indiciadoras de tratamento de equidade em termos de género, embora tenhamos de ter presente a fonte e a perspectiva do emissor, que nem sempre convergirá com as percepções e discursos das próprias mulheres, e a necessidade de avaliar estes problemas de modo sistémico. Tal, torna-se mais patente quando tomamos em linha de conta que, do conjunto de respostas registadas, se destaca uma significativa ausência de práticas de promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente as que se encontram relacionadas com a conciliação da profissão/carreira com a família. À partida, parece estar-se perante uma conciliação ou uma estratégia de complementaridade dos papéis – familiar/doméstico e profissional – das mulheres,⁵² isenta de conflitos. A dualidade de papéis de produção e de reprodução que, como sabemos, tem um peso significativo na sobrecarga de trabalho sobre as mulheres, seja do trabalho doméstico, seja do cuidar dos filhos e/ou dependentes, parece estar arredada das preocupações empresariais.

Não sendo especificamente da incumbência das empresas, este é um factor que é ponderado negativamente ou se encontra subjacente, ainda que de modo inconsciente, sempre que questões de mobilidade, promoção e chefia se coloquem, em que as mulheres são justamente preteridas pelos seus deveres/direitos como mães e esposas. Ou seja, parte-se do pressuposto de se conferir como explicação para aquela articulação um alegado “voluntarismo” por parte das mulheres, ignorando-se, conseqüentemente, os factores estruturais do mercado de emprego que limitam e constroem a sua participação:

“Estamos numa sociedade machista. Nas grandes empresas (como, por exemplo, uma empresa onde trabalhei, que tinha 1200

52. O pressuposto da conciliação dos papéis doméstico e profissional, tanto das mulheres, como dos homens, constitui um princípio e um desafio presentes no espírito de muitas directivas comunitárias, estando ainda por analisar os seus efeitos nas práticas conjugais (cf. por exemplo, a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental).

trabalhadores) existem mulheres a ocupar cargos de chefia, mas são poucas, a proporção é de 5% de mulheres para 95% de homens na chefia. Esta situação tem a ver com as relações de poder. Depois temos a questão da maternidade, que é um factor que prejudica muito as mulheres.” (Homem, 50 anos, instalações eléctricas, microempresa)

Este testemunho, vindo de um olhar masculino, ainda que minoritário, parece ser mais incisivo e reflexivo de uma realidade onde as mulheres em cargos de chefia constituem uma minoria.

3.3. Conciliação e limites das políticas de Igualdade de Oportunidades

Perante as mudanças estruturais na composição da população activa, em particular as que se relacionam com o aumento dos níveis de qualificação e de exigências de profissionalização, por um lado, e, por outro, a importante feminização do mercado de trabalho, a questão da articulação do trabalho com a vida familiar/privada assume, actualmente, contornos de importância crescente. Esta é visível pelas várias directivas e programas estabelecidos no quadro da União Europeia, apesar da debilidade dos mecanismos de controlo efectivo que possam assegurar a aplicação das disposições legais e comunitárias em Portugal.

Com efeito, se considerarmos o relatório da OCDE (2004) sobre as políticas de conciliação da actividade profissional e da vida familiar, pode dizer-se que Portugal, no conjunto dos países analisados, tem vindo a discutir esta questão no quadro da igualdade de género, actuando privilegiadamente ao nível dos incentivos financeiros para que os pais utilizem as licenças de paternidade. Além destas medidas, outras têm sido introduzidas na legislação, por exemplo, no Código de Trabalho, na Lei de Bases da Segurança Social e nos *“100 compromissos para uma política de família”*. Em relação ao Código de Trabalho, está contemplada a possibilidade de se estender a licença de maternidade por um período mais longo e receber uma prestação reduzida. Igualmente, regista-se um maior enfoque na questão da formação profissional ajustada à reintegração no mercado de trabalho após longos períodos de licença de maternidade ou após licença especial para tomar conta de crianças ou dar assistência a membros da família com deficiência ou com doença crónicas.

Quanto à Lei da Segurança Social, foi introduzida uma *“13ª prestação”* do abono de família a crianças e jovens para as famílias com rendimentos mais baixos. Em termos de periodicidade, está previsto o seu pagamento em Setembro, de modo a facilitar a aquisição de material escolar. Além disso, os direitos à pensão dos pais que prestam cuidados a menores foram consideravelmente melhorados.

Os *“100 compromissos para uma política de família”* visam vários objectivos, entre os quais, importa destacar a promoção de formação certificada de amas, o apoio a iniciativas locais que permitam desenvolver serviços de cuidados à criança, além da criação de um certificado de *“Empresa Amigável à Família”* com vista a incentivar as boas práticas nos contextos de trabalho.

Portanto, se, de um modo geral, o enquadramento legislativo contempla várias medidas em termos de apoio relacionadas com o tempo não remunerado para os pais com filhos pequenos, a verdade é que, dado o baixo nível de rendimentos auferidos pelo casal, são poucos os pais que, na realidade, prescindem de horas de trabalho ou que preferem o gozo de licenças sem vencimento.

Além desta utilização limitada dos direitos por força das condições objectivas de emprego (*v.g.* salariais, carreira), observa-se que, em Portugal, ainda é relativamente insignificante a utilização do trabalho a tempo

parcial numa perspectiva de conciliação. Apesar dos incentivos financeiros atribuídos às mulheres, tal parece não compensar, tendo em conta a relação entre o baixo salário e o custo/hora da guarda dos filhos.

Considerando as informações relativas aos direitos consagrados e à sua aplicação em contexto de trabalho por parte das organizações inquiridas, a quase totalidade das respostas obtidas (93,3%) vai no sentido de a organização assegurar todos os direitos consagrados na lei. Porém, apenas 20,3% dos/as inquiridos/as declararam afixar no local de trabalho a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de maternidade e paternidade. Esta prática está presente de forma significativa nas organizações de média e grande dimensão por oposição às microempresas, se bem que sejam as organizações com um nível elevado de feminização da sua mão-de-obra que tendem a informar os/as seus/suas trabalhadores/as dos direitos e deveres relacionados com a maternidade e paternidade consagrados na lei. Comparativamente, mais uma vez, as empresas onde predominam trabalhadores do sexo masculino tendem a não afixar essa informação. É de referir que, apesar da elevada percentagem obtida nesta resposta, há um relativo desconhecimento, por parte dos/as dirigentes, sobre esta matéria, em particular sobre o plano da igualdade de oportunidades para homens e mulheres:

“Não! Não conheço [Plano de Igualdades de Oportunidades]... Nunca precisei desse tipo de coisas. Se calhar pessoas com outras profissões, que sofrem discriminação no emprego envolvem-se mais por essas questões, para puderem protestar ... Eu nunca tive este tipo de problemas, não estou por dentro destes assuntos. (...) A Associação Nacional de Farmácias enviou um manual de direitos: direito à maternidade e paternidade, as obrigações. Temos consciência que existem esses organismos.” (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

Tratando-se de uma pergunta aberta, a sua codificação *a posteriori* permitiu registar, na maior parte dos casos, respostas formais e de fachada, em que os/as inquiridos/as declaram, de modo inócuo, que asseguram “*todos os direitos da lei*”, sendo marginais as especificações a esses mesmos direitos e deveres. Em concreto, apenas cinco organizações referiram o direito à maternidade e uma organização à paternidade. Dos excertos das entrevistas pode, igualmente, perceber-se que há uma certa passividade ou desconhecimento por parte dos/as trabalhadores/as em obterem informação relativa aos seus direitos, tal como veremos no capítulo IV:

“Existe um placard à entrada da secretaria onde é afixado os direitos dos trabalhadores em matéria de faltas, férias, licença de maternidade, licença de paternidade. A empresa concede sempre o que está na lei. No entanto, os trabalhadores não demonstram muito interesse em ler o que está afixado e demonstram total desconhecimento.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

Este mesmo desconhecimento é, ainda, visível na existência de programas de apoio do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), vocacionados para assegurar a substituição da mulher em licença de parto (71,4%), bem como no facto de, aqueles que conhecem esses programas, não recorrerem a eles (95,2%). Da residual percentagem obtida dos que já recorreram a esses programas (4,8%), 83,3% fazem um balanço positivo dessa mesma experiência.

São, portanto, evidentes as limitações relativas às práticas que tornem os “locais de trabalho amigáveis à família” (OCDE, 2004), estando ainda reservada para “assunto feminino” a questão da maternidade e mesmo o usufruto de certos direitos ou benefícios sociais disponibilizados pelas empresas:

“A flexibilidade de horário (...) À hora do almoço, as empregadas têm transporte para ir almoçar a casa. A maioria é da Várzea, são para aqueles lados. Portanto, tenho duas carrinhas, uma leva uma e outra leva outra na hora do almoço.” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

Além das práticas de assegurar o transporte para os/as trabalhadores/as mais distantes ou o fogão para as refeições, a tolerância face ao cumprimento do horário de trabalho, sempre que esteja em causa dar apoio a filhos menores ou a dependentes familiares, a verdade é que apenas uma empresa entrevistada – grande empresa têxtil – disponibiliza uma creche para os filhos dos/as seus/suas empregados/as e dispõe de um refeitório, embora não se encontre presentemente em utilização. Tanto a questão do absentismo, como a necessidade de conciliar o trabalho com a família têm sido apresentadas como uma questão de género, afectando sobretudo mais as mulheres:

“A empresa tem uma creche para os filhos das mães trabalhadoras. A creche é no recinto interno da empresa. Tem auxiliares e funciona durante o horário normal de trabalho. Neste momento tem 12 crianças, mas já teve 50. As idades das crianças vão desde os quatro meses até aos três anos. A alimentação e o lanche são dados pela empresa. Quando são bebés, as fraldas e as toalhetas ou algum leite especial é da responsabilidade da mãe. Durante o primeiro ano de vida, a mãe tem direito a amamentar o bebé duas vezes por dia. A empresa tem refeitório que não está em funcionamento. O que existe de momento é a possibilidade de os trabalhadores levarem a comida de casa e aquecerem na cozinha do refeitório. Em termos de transporte, não há nada de transportes da empresa, até porque os funcionários moram perto” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

Deste excerto percebe-se que, paradoxalmente, os filhos dos trabalhadores do sexo masculino não usufruem do mesmo direito à creche e que o cuidado dos bebés que frequentam a creche é da responsabilidade das suas mães. À partida poderia ser considerado algo “singular”, “estranho” ou mesmo injusto. Porém, esta prática dá prova inequívoca de que a conciliação de trabalho doméstico e extradoméstico é uma tarefa essencialmente feminina e de que ao homem não é habitual nem “deve”, em termos normativos, ser-lhe imputada no contexto organizacional tal conciliação. Pode dizer-se que esta prática valida a não socialização ou aprendizagem, por parte dos homens, de certos cuidados com os filhos/as, dando por assente a “vocação” das mulheres como cuidadoras dos filhos e dos próprios maridos.

Por outro lado, a ausência de infra-estruturas de certas empresas é elucidativa do quanto as organizações ainda têm de concretizar no plano da igualdade de oportunidades:

“(…) Quanto ao refeitório, está em fase de construção, bem como as instalações sanitárias que permite tomar algumas medidas para entrar no plano [Igualdade de Oportunidades]. Eu penso que qualquer gestor consciente deve sentir-se feliz, se conseguir isso. Eu ainda não consegui, e não consegui porque estamos numa batalha de competitividade de tal forma que, apesar de toda a estrutura que relatei, não vamos dizer que atingimos os patamares superiores em termos de produtividade etc. Isto agrada-me inteiramente. Quem me dera poder fazer isso aqui na empresa.” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

O mesmo entrevistado remete as dificuldades da sua concretização para a política fiscal do país e para o pouco apoio estatal nesse sentido:

(...) É a falta de apoio e algo mais, que até parece perseguição de alguns serviços oficiais. Por exemplo, esta empresa é obrigada a pagar o IVA pontualmente, mas quando é credora que é o meu caso tem que esperar quatro ou cinco meses e sujeito a inspecção.” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

De resto, foram vários os/as entrevistados/as que, ao longo das suas narrativas, justificaram a não existência de um plano de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres porque consideram que se trata de uma obrigação do Estado ou do governo:

“É como a “Banha da cobra”, tem a ver com as questões da política...” (Homem, 50 anos, instalações eléctricas, microempresa)

Sendo certo que esta função cabe, em primeira instância, ao Estado como parte integrante de políticas públicas – para as quais as empresas deveriam contribuir de forma mais relevante em termos fiscais –, tal não impede que, a título supletivo, as empresas assumam um papel de co-responsabilidade social, tornando-se parceiras do Estado neste tipo de iniciativas. De resto, ao não fomentarem condições para o exercício da cidadania dos homens e das mulheres, as empresas não reconhecem as vantagens de integrar a igualdade de oportunidades no quadro de uma política empresarial, como um factor de inovação e competitividade estratégica das empresas.

Por sua vez, as referências a “áreas a descoberto” no que diz respeito aos direitos fundamentais dos/as trabalhadores/as de ambos os sexos são quase nenhuma. Quando muito, no conjunto das entrevistas sai reforçada a importância dos aspectos mais qualitativos, como a “disponibilidade” e a “capacidade” de adaptação dos/as trabalhadores/as, sempre que se tenha de fazer face à ausência de qualquer trabalhador/a ao serviço. Dado que a maioria das razões apontada para a maior incidência do absentismo nas mulheres é o apoio familiar aos filhos e as idas aos médicos, é de salientar um exemplo de uma medida, alegadamente bem intencionada, com vista a evitar que as faltas das mulheres, quer, indirectamente, as dos maridos, que consiste no pagamento da vacina da gripe aos/às seus/suas trabalhadores/as:

“Quem falta mais são as mulheres. Normalmente o motivo é os filhos, as consultas médicas, doenças, gripes. Muito [afecta o percurso profissional das mulheres]. Por exemplo, nós temos o cuidado aqui de dar a vacina da gripe todos os anos, para evitar as faltas, e pouco adiante porque não é por elas é pelos filhos, pelos maridos. E depois nota-se que há pouco apoio dos maridos às doenças de familiares.” (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

4. Género e cultura organizacional

Nesta rubrica iremos centrar-nos nas relações de género no quadro da designada cultura organizacional, tendo presente que coexistem nas organizações várias sub-culturas e que a sub-cultura dominante se estabelece a partir da estrutura de comando de cada empresa ou organização concreta. Na verdade, na análise das culturas organizacionais que constituem processos chave na criação e manutenção das relações patriarcais, importa, tal como parte significativa de estudos empíricos sobre a temática género e gestão, centrar na “*análise da*

complexidade das culturas organizacionais e nas formas subtis de discriminação sexual que impedem a progressão das mulheres na gestão” (Santos, 2006: 274).

4.1. Representações de gênero e Igualdade de Oportunidades

Tendo presente o pressuposto de igualdade de oportunidades de homens e mulheres, interessa explorar, finalmente, quais as percepções e representações que os/as dirigentes das organizações inquiridas detêm sobre esta temática. Antes de mais, atente-se aos significados atribuídos, por ordem de importância, à igualdade de oportunidades de gênero, tal como se pode ver no quadro 56.

Quadro 56: Ordenação dos significados sobre Igualdade de Oportunidades de gênero

Ordem	Significados sobre Igualdade de Oportunidades	Índice (pontos)
1º	Um salário igual para um trabalho de igual valor	1111
2º	O mesmo acesso à formação para todos/as os/as trabalhadores/as	870
3º	O mesmo acesso à promoção/subida na carreira de todos/as os/as trabalhadores/as	647
4º	Participação equilibrada de homens e mulheres nos órgãos de decisão	288
5º	Horários flexíveis que visem a conciliação entre a vida profissional e familiar	277
6º	Serviço ou apoio financeiro para acolhimento de crianças	39
7º	Outro significado	9

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Os três primeiros significados estão associados à ideia da igualdade salarial e de idêntico acesso à formação e à promoção dos trabalhadores de ambos sexos. Só depois se atribui relevância à flexibilidade dos horários para facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Tanto o emprego dos homens como o das mulheres tem na sua base premissas de uma divisão sexual do trabalho doméstico com desvantagens para a mulher. É interessante pensar que a própria expressão “trabalho doméstico” – como expressão de exclusão da mulher do trabalho – remete-nos para o contexto da sociedade salarial que se constrói a partir da revolução industrial. Ao passo que, na maior parte das sociedades tradicionais, nomeadamente agrárias, a relação de subordinação das mulheres perante o poder masculino dominador exprime-se pela sua utilização no trabalho.

Posteriormente, nos primeiros períodos do contexto urbano-industrial do sistema capitalista acantonaram-se as mulheres na esfera privada e doméstica e, mais tarde, na fase do capitalismo tardio, perante o crescendo de qualificações e reivindicações das mulheres pelo direito ao trabalho fora de casa, esse direito começa a ser-lhe reconhecido, embora nem sempre a par do reconhecimento de idênticas condições de desenvolvimento de uma carreira profissional.

Mesmo que se admita que a presença das mulheres no mercado de emprego acabará por alterar a tradicional divisão sexual do trabalho doméstico, como admitir que isso acontecerá se a experiência da organização produtiva das empresas se constrói com base na tradicional divisão de papéis masculinos e femininos, nas

representações dos sexos solidamente enraizadas e funcionando segundo um processo de validação mútua?

Para não falar nas percepções das próprias mulheres assalariadas – que serão tratadas no capítulo IV – vejamos algumas respostas, a título ilustrativo, extraídas de alguns excertos de mulheres que ocupam lugares de direcção/chefias:

“As tarefas domésticas são sempre mais para mim do que para o meu marido. Como ele agora está reformado já há mais divisão. Ele está em casa, põe a roupa a lavar, põe a roupa a secar, apanha a roupa. Vai fazendo umas coisitas. A divisão é só esta. Mas eu giro bem esta situação.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“Eu tenho a certeza que se dissesse ao meu marido para ir, ele ia; mas nós mulheres, gostamos mais de ir nós. Gostamos nós de levar os nossos filhos.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

“(…) O marido não gosta muito de participar ... é mais fácil ele ficar com o filho e eu trato das coisas. É capaz de chegar a casa e estar com o filho. Toma conta dele enquanto eu trato do jantar...” (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

Ou como actuar perante percepções que reforçam uma postura de naturalização face às medidas de igualdade de oportunidades, não se reconhecendo os constrangimentos familiares, sociais e ideológicos, que caracterizam diferentes padrões de emprego feminino e masculino?

Em termos discursivos são assumidos amiúde posicionamentos de igualdade de tratamento dos homens e mulheres:

“(…) Sinto que terá mais a ver não tanto com o sistema, se quisermos assim, mas terá mais a ver com a formação de base das mulheres e dos homens. A igualdade aqui é uma questão natural, a única fórmula de ser ou não ser é da função da própria pessoa, se é ou não é capaz de fazer ou aquilo que lhe é pedido para fazer dentro das necessidades da própria empresa. Por isso é que eu digo que são naturais.” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

“Nós, Igualdade de Oportunidades aqui é, pomos um funcionário... se é o homem que está disponível se é a mulher que está disponível ... o que estiver disponível é o que vai fazer. Depois, se se adaptar melhor ou não se adaptar, nós temos que analisar melhor, e então achamos por nós “oh pá, este gajo não se adapta”, vamos pôr antes a Maria ou o Manuel, independentemente de ser homem ou ser mulher...” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

“A igualdade de oportunidades faz-se naturalmente e não pela selecção.” (Homem, 43 anos, consultoria, microempresa)

Porém, na maior parte dos casos, quando confrontados com a existência de práticas de desigualdade entre homens e mulheres, os/as entrevistados/as tendem a exteriorizá-las, transferindo-as seja para outros contextos de trabalho, seja para outros grupos sociais:

“Eu acho que há desigualdade lá fora. Aqui tento não ter. Eu sou mulher e nunca gostei de sentir isso. Eu, na minha profissão nunca me senti tão bem, nunca senti desigualdade com os meus colegas de trabalho. Aqui nunca senti isso.” (Mulher, 48 anos, mobiliário-decoração, pequena empresa)

“Nunca experimentamos esse facto [admitir uma mulher] e acho que nunca vamos experimentar. O pessoal para quem prestamos serviço não está aberto a isso.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

Uma parte dos/as inquiridos/as, porém, reconhece a desigualdade de tratamento e mesmo de discriminação, de modo directo ou indirecto, nomeadamente pelos meios de comunicação social:

“Pelo que ouço falar da comunicação social, a mulher é discriminada para arranjar um emprego, com 35 a 40 anos ainda pior. O homem tem mais regalias, mais facilidades de trabalho.” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

4.2. Percepção da feminização do mercado de trabalho

Tal como se tem vindo a argumentar, Portugal é um dos países que apresenta uma maior taxa de actividade feminina, em particular no sector dos serviços públicos (saúde, educação, serviços pessoais e financeiros) (OCDE, 2004). A entrada da mulher no mercado de trabalho tem permitido que esta comece por ter determinadas condições que lhe facultem conquistar uma relativa autonomia económica, estatuto profissional e realização pessoal.

Porém, a feminização do emprego tem sido subjugada a uma lógica de dominação masculina, visível quer nas práticas de recrutamento e de classificação na estrutura ocupacional com repercussões nas políticas salariais, quer na maior vulnerabilidade e dificuldade das mulheres em conciliarem os horários de trabalho com os diversos horários de trabalho doméstico e/ou familiar. Vimos que a alegada menor disponibilidade para praticarem horas extraordinárias ou para se ajustarem aos ritmos de produção (fruto da variabilidade das encomendas) tem impactos no desenvolvimento de uma carreira profissional.

A posição face a um conjunto de afirmações relacionadas com a qualidade de vida do trabalho, em particular com a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos seus vários aspectos, permite-nos aferir da importância relativa que a feminização do mercado de trabalho tem vindo a assumir na óptica das empresas.⁵³

De um modo geral, as posições relativas face ao conjunto das afirmações aproximam-se, sobretudo, da “concordância em parte” e da “discordância em parte” (cotações próximas do 5 ou 4), sem que se tenha registado valores próximos da “concordância total” (cotações próximas do 7). O mesmo se passa para os valores da “discordância total” (cotações próximas de 1), tal como se pode observar pela leitura do quadro 57. Aparentemente, apesar de prevalecer uma certa posição mediana, esta não deixa de ser expressiva da existência, embora subtil, de uma orientação face ao mercado de trabalho diferenciada em função do género.

Certas afirmações tais como o princípio da igualdade de oportunidades de emprego independentemente

53. Assim, para tornar mais expressivas as posições assumidas foram atribuídos pesos diferenciados às seguintes modalidades de resposta: “Concordo totalmente”=7; “Concordo em parte”=5; “Discordo em parte”=3 “Discordo totalmente”=1. Esta cotação varia entre um máximo igual a 7 e um mínimo igual a 1, simbolizando total concordância a total discordância, respectivamente. A categoria “Não sei/sem opinião” apresenta valores manifestamente baixos (inferiores a 10%).

do sexo, a existência de funções melhores remuneradas do que outras, a aceitação de que uma mulher possa ocupar um cargo de chefia e a atribuição do salário em função do mérito do/a trabalhador/a, exprimem significativas mudanças no concernente à aceitação da igualdade de oportunidades entre sexos, mas que coabitam com uma postura de naturalização das diferenças salariais devido à ocupação de diferentes postos de trabalho e sob a alegação do mérito de cada trabalhador/a.

Como vimos, existe uma desigual concentração profissional e sectorial (segregação horizontal e vertical), pelo que factores de constrangimento estrutural e organizacional devem ser convocados para co-explicarem aquela naturalização.

Quadro 57: Cotação das posições relativas à “feminização do mercado de trabalho”

“Feminização do mercado de trabalho”	Cotação (máx=7; mín=1)
“Os/as trabalhadores/as, independentemente do sexo, têm igual oportunidade de emprego”	5,7
“O desemprego afecta mais as mulheres do que os homens”	5,0
“As dificuldades de emprego por pouca disponibilidade dos/as trabalhadores/as em praticar horários flexíveis”	4,4
“As promoções fazem-se apenas por razões pessoais”	2,9
“As mulheres são as que mais faltam ao emprego”	4,3
“Os salários são atribuídos em função do mérito de cada trabalhador”	5,3
“A maioria das promoções é dirigida aos homens”	3,5
“Há funções que devem ser melhor remuneradas do que outras”	5,8
“Hoje aceita-se que seja uma mulher a ocupar um cargo de chefia”	5,8
“A autoridade é mais eficaz quando é exercida por um homem”	3,0
“As promoções fazem-se apenas por razões profissionais”	4,5
“Para o mesmo tipo de trabalho, os salários devem ser diferentes consoante o sexo”	1,9

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Por outro lado, o padrão de emprego feminino encontra-se aqui relativamente reiterado. Não só o desemprego atinge mais as mulheres do que os homens, como são as mulheres que mais faltam ao emprego. O reforço daquela primeira posição é proveniente sobretudo de organizações com um elevado nível de feminização da sua mão-de-obra, ao passo que, curiosamente, as organizações constituídas maioritariamente por trabalhadores do sexo masculino são as que mais contribuem para a partilha da segunda posição.

A tendência para os/as inquiridos/as estarem em desacordo regista-se, em particular, em situações tais como a de se aceitar que a maioria das promoções seja dirigida aos homens, ou de que a autoridade seja mais eficaz quando exercida por um homem, ou, ainda, de que para o mesmo tipo de trabalho, os salários sejam diferentes consoante o sexo. Com efeito, há uma relação significativa entre as organizações pouco feminizadas e a maior concordância com a prática das promoções se fazerem apenas com base nas razões profissionais, o que poderá sugerir uma maior profissionalização das relações laborais. Convém, igualmente, não esquecer que há uma tendência para as empresas mais masculinizadas serem de maior dimensão, por comparação com as que detêm um nível elevado de mão-de-obra feminino.

A percepção dos efeitos das mudanças introduzidas pela crescente feminização do emprego está patente

em certas passagens das entrevistas realizadas. Por um lado, há a percepção destas mudanças, fruto do crescente acesso das mulheres à universidade e da necessidade de trabalhadores com qualificações escolares mais elevadas. Igualmente, o facto de as mulheres competirem no mercado de trabalho com qualificações mais elevadas do que os homens irá contribuir, na opinião destes/as entrevistados/as, para que a inserção das mulheres seja, no futuro, mais fácil:

“A nível destes anos todos foi-se cimentando essa ideia [discriminação], que hoje já não acontece. Já se encontra muitas mulheres gerentes de firmas e na universidade. São menos que os homens mas amanhã serão mais. Por exemplo, nas universidades temos mais raparigas que rapazes, e vê-se que isto está a evoluir, que o número de mulheres está realmente a aumentar. (...) E hoje, sabe-se que a procura é de pessoas formadas, portanto, se os homens não estão preparados não têm hipótese de ocupar outros cargos que não sejam aqueles do dia-a-dia e só quem está formado é que vai ocupar esses cargos. Hoje em dia, não há empresa que não tenha engenheiro/a, é um títulozinho que dá nome à empresa quanto mais não seja dá nome à empresa na análise de quadros com nomes bonitos.” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

“Eu estive no Brasil, em Belém do Pará, lá era assim: a mulher tinha que tirar um curso superior, senão não tinha direito a singrar na vida. Ela, para se afirmar na vida, tinha que tirar um curso superior, senão não se afirmava. Aqui está a acontecer um bocado isso.” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

“Hoje, 70% de mulheres estão nas Universidades, um número superior ao dos homens. Não vejo desigualdades entre homens e mulheres e nem acredito que existam.” (Homem, 43 anos, consultoria, microempresa)

Por outro lado, a explicação avançada para aquelas mudanças prende-se com as alterações de mentalidade que se registam nas novas gerações. Além disso, há a percepção de que no mundo rural se regista uma maior resistência às mudanças do que nas cidades:

“As coisas estão a mudar, nuns sítios estão a mudar com alguma rapidez, noutros com pouca e noutros não muda, principalmente nos casos etários dos sessenta e coisas desses género. É difícil alterar isso, só com uma nova geração. A nova geração creio que já está mais ou menos preparada, não a rural, mas a urbana está preparada para isso ... É uma questão de mentalidade, eu aceito-as todas, agora não sei se as pessoas aceitam.” (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

Por outro lado, reconhece-se que as mulheres até podem desempenhar certas tarefas tão bem ou melhor que o homem:

“Para mim não há discriminação entre o homem e a mulher. As oportunidades devem ser dadas. Agora que há muitos homens, ou por vergonha, ou porque isto não se deve fazer, ou porque se acham inferiores se o fizerem, isso já são personalidades diferentes, depende de cada um. Eu acho que há mulheres que fazem muito melhor... as mulheres fazem mais facilmente aquilo que compete aos homens do que os homens fazem aquilo que compete às mulheres. É essa a convicção que eu tenho nos últimos anos.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

4.3. (Di)visões sobre o trabalho doméstico/vida privada

As *“Políticas Amigáveis para a Família”* (OCDE, 2004) visam o desenvolvimento dos recursos familiares no apoio às crianças, de modo a facilitar a inserção profissional e a carreira dos pais. Com efeito, se os pais não têm condições para gerir de forma equilibrada e igualitária o desempenho profissional e a vida familiar, o desenvolvimento económico sofrerá através da sua ausência no mercado de trabalho. Por sua vez, a redução das taxas de natalidade tem implicações óbvias na futura oferta de mão-de-obra, assim como na sustentação financeira dos sistemas de protecção social. Dada a importância da tutela parental para o desenvolvimento das crianças e, subsequentemente, para a formação das sociedades futuras, os responsáveis políticos têm o dever de ajudar os pais a encontrarem um melhor equilíbrio entre a actividade profissional e a vida familiar.

Do estudo coordenado por Perista (1999), relacionado sobre os usos do tempo e o valor do trabalho, uma das principais conclusões a que a autora chega é a evidência empírica de padrões de uso diferenciado do tempo de trabalho doméstico entre homens e mulheres, independentemente do estatuto profissional da mulher.

A percepção da sobrecarga relacionada com a acumulação das actividades extra-trabalho é clara quando interrogadas sobre a divisão das tarefas domésticas. Com efeito, enquanto as responsáveis entrevistadas confirmam essa dificuldade, mesmo tendo introduzido alterações no sentido de incentivar a participação dos maridos, estes, por sua vez, reconhecem a sua menor disponibilidade para ajudarem nessas tarefas porque têm outros afazeres (v.g. poda, desporto, trabalho na paróquia, caça) e, quando se dispõem a ajudar, só executam as funções de que gostam:

“Não! Não há divisão de tarefas. É muito complicado, porque é muito difícil ser mãe e trabalhar fora o dia todo ... toda a gente o diz, há pouco tempo para a família, as actividades domésticas também... é muito complicado. (...) Por exemplo, existe uma situação dessas, às quartas-feiras os meus pais não estão em casa, fico eu em casa para tomar conta do menino. Também tenho uma situação mais facilitada em termos profissionais que o meu marido, é mais fácil para mim.” (Mulher, 30 anos, farmacêutica, microempresa)

“É a minha mulher, pronto, ela também trabalha, portanto, não vai deixar de ser ela responsável por esse trabalho. (...) Dá-me prazer cozinhar, mas normalmente não tenho tempo, andamos sempre a correr. Temos muitas actividades mesmo extra-profissionais, a maior parte delas ligadas à paróquia, reuniões, muitas vezes até nem jantamos em casa porque não temos tempo para isso. Eu saio daqui às 7 horas, 7 e pico, com reunião às 9 e já não dá tempo.” (Homem, 51 anos, têxtil, microempresa)

“Ela dedica mais porque tem o horário mais versátil, está mais tempo em casa, isso por um lado, e depois tem a preocupação. Às vezes deito-me ao comprido, a descansar, portanto ou trato do jardim, de umas arvorezitas do jardim, umas árvores de fruto, ou lido com o cão, mas sempre em casa.” (Homem, 59 anos, confecções, pequena empresa)

“Enquanto que o meu marido dedica 1 hora por dia às tarefas domésticas, eu dedico em média 3 horas por dia. (Isto) agora, porque quando tinha as minhas filhas pequenas deitava-me depois da meia-noite para ter tudo pronto para no dia seguinte as levar ao colégio e infantário. Houve anos que nós aqui fazíamos um intervalo de duas horas e eu ia almoçar a casa e nessa hora, enquanto deixava o almoço a fazer, aproveitava para lavar a roupa e pôr a secar e ainda deixava a cozinha arrumada para a noite. Quase não tinha tempo para almoçar. Estava sempre à espera que o meu marido acabasse de comer para lavar o prato dele, para não deixar para a noite.” (Mulher, 57 anos, têxtil, grande empresa)

“Não colaboro muito. Tenho os jornais para ler e por aí fora...” (Homem, exploração avícola, pequena empresa)

Todavia, existem, igualmente, testemunhos onde se começa a evidenciar, ainda que de forma mais ou menos ténue e ambígua, uma mudança ao nível da divisão das tarefas domésticas, sobretudo em alguns tipos específicos de tarefas:

“Se estou disponível e faz falta ir para o campo, fazer uma coisa qualquer... podar, quem faz a minha poda sou eu, tenho sempre umas horas a um sábado para fazer coisas assim. Sou sempre uma pessoa, que independentemente de tudo, que gosta da parte de casa. Faço qualquer coisa em casa sem problema nenhum, assim como na loja. Por ser homem não abduco de pegar num aspirador, numa vassoura, ou pegar em qualquer coisa para limpar.” (Homem, 54 anos, olaria, pequena empresa)

“Participo em tudo porque agora só estamos nós. Cada qual tem uma tarefa igual, dentro de casa. À noite sou eu que cozinho, ao meio-dia é uma irmã que está a trabalhar aqui. Chega às 10 horas sai, tem que cozinhar, mas ganha igual como se estivesse aqui a trabalhar, comemos todos aí ao meio-dia. À noite, como somos só três, sou eu que vou cozinhar, chego às 17h ou 18h vou e faço alguma coisa todos os dias.” (Homem, 36 anos, olaria, microempresa)

Na verdade, importa também não descurar as recentes transformações a que o próprio trabalho doméstico tem vindo a sofrer. Fruto da crescente feminização do mercado de trabalho e conseqüente maior valor económico do contributo salarial da mulher no orçamento familiar, tende-se hoje a recorrer mais à contratação de uma empregada doméstica, à utilização dos serviços (comida para fora) e de vários equipamentos tecnológicos que eliminam algumas das tarefas mais penosas. Contudo, este “sonho americano” de uma família dita de classe média, com mais rendimentos, cruza-se com uma intensificação do ritmo de trabalho:

“Esta noite sai daqui era meia-noite Aliás, já estive aqui de manhã e às 8 horas estava cá outra vez. (...) [Para lavar a louça, etc.] para isso comprei máquinas. Sempre que a minha mulher não pode cozinhar, se está doente ou quê, tem ali em baixo uma casa ‘pronto-a-levar, pronto-a-comer’... Lá em casa não tenho nada para fazer. A mulher neste momento não está a trabalhar e está em casa, eu não tenho nada para fazer. Acho que só ficam as obras comigo, só quando é preciso chamar um pintor e o trolha para pintar a casa é que fica comigo, de resto...” (Homem, 53 anos, instalações eléctricas, pequena empresa)

“Estou aqui 9 horas, 9 horas e tal. Tudo bem que é para mim, mas a gente às vezes fecha muito tarde, 8 e meia, porque é na aldeia. Tenho a vida muito presa. (...) Eu e o meu filho mais velho. O marido não, até porque ele não tem tempo, não é que ele não faça, que ele faz. Se ele estiver em casa, ele faz. Mas sou eu, o mais novo já é um bocado preguiçoso, mas o mais velho não o mando fazer, nunca o mandei fazer; já é dele. Ele chega a casa e se vir qualquer coisa por fazer, pega no aspirador, faz as camas...” (Mulher, 47 anos, drogaria, microempresa)

“Eu nunca tiro férias. Tiro agora nesta altura, gosto da caça e todos os domingos vou à caça. A minha esposa fica aqui. As férias são sempre em separado. Tendo agricultura e animais é complicado.” (Homem, 40 anos, vacaria, microempresa)

Todavia, as visões em torno do trabalho doméstico persistem e sustentam situações claras de discriminação da mulher, independentemente da idade do entrevistado:

“Ao nível da vida familiar, acho que a mulher devia ter mais disponibilidade e mais tempo para a educação dos filhos... basicamente nessa parte. Acho que, hoje em dia, uma mãe devia ter mais a função de criar/ acompanhar os filhos.”
(Homem, 32 anos, restauração, microempresa)

“Digo muitas vezes a brincar que ‘um marido para ser bem recebido em casa tem que entrar como um hóspede’. Portanto, nunca vou muito tarde para casa. Normalmente, vou para casa às 8h30 ou 9h.” (Homem, exploração avícola, pequena empresa).

“Chegar a casa e ter que fazer a comida, prefiro ir para a pensão ... sou do tempo do Salazar: a mulher é que tem que fazer tudo em casa.” (Homem, 50 anos, instalação eléctrica, microempresa)

“Quando o miúdo era pequeno a mãe tratava-o por questões culturais. Agora tratamos os dois.” (Homem, 43 anos, consultoria, microempresa)

Em suma, se há em diversos sectores e, sobretudo, nas novas gerações um novo entendimento da repartição de tarefas e um reconhecimento da igualdade de género, outros há, como se pode comprovar pela análise destes últimos excertos, que manifestam concepções patriarcais e conservadoras.

Capítulo IV

Mulheres e homens no trabalho: a perspectiva das/os trabalhadoras/es

1. Caracterização sócio-demográfica, condições sociais e de vida

Neste subcapítulo é feita uma caracterização sócio-demográfica, condições sociais e de vida dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, desde as suas origens sociais, passando pelas condições de vida actuais e aspectos de ordem pessoal e familiar, até às relações no campo laboral ou profissional. Igualmente, dado que um dos indicadores importantes na estruturação das posições de classe é o nível de habilitações ou credenciais escolares, importa ter presente como está distribuído este factor de classificação social, hoje cada vez mais relevante na sociedade de informação, do conhecimento e de acrescidas exigências numa economia competitiva.

1.1. Traços pessoais e profissionais

A nossa amostra é constituída por 1562 trabalhadores/as do concelho de Barcelos, sendo 57,7% do sexo feminino e 42,3% indivíduos do sexo masculino. Está-se, portanto, perante uma amostra equilibrada, do ponto de vista da representação por sexos, face às estimativas que apontam para a existência de mais mulheres do que homens no conjunto dos/as trabalhadores/as do tecido empresarial de Barcelos, tal como expusemos no capítulo II.

Estes/as trabalhadores/as exercem a sua actividade num conjunto muito amplo de categorias profissionais com especial destaque para as que se enquadram no grupo da “Preparação e confecção de alimentos; madeiras; têxteis e peles/calçado”, numa diversidade de empresas e de outras organizações onde

se destacam pelo seu peso aquelas cuja actividade principal se enquadra nas “Indústrias Transformadoras” (quadro 58).

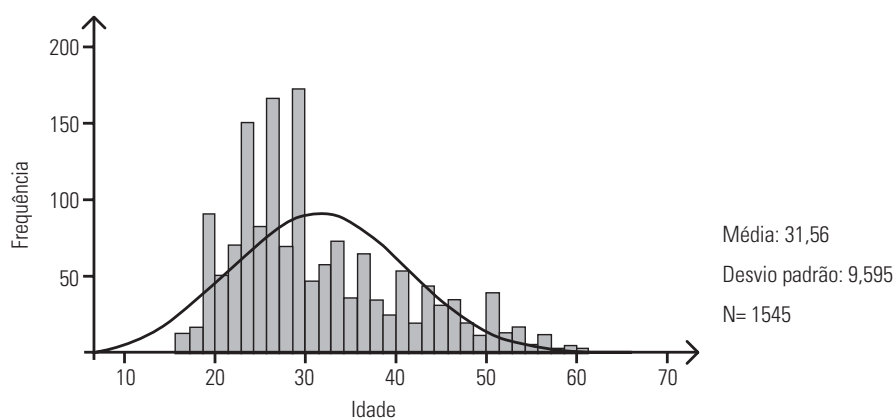
Quadro 58: Distribuição dos/as trabalhadores/as por grupos profissionais (%)

Grupos Profissionais	%
Quadros superiores da Administração Pública ou das empresas	4,2
Profissões intelectuais e científicas	3,8
Técnicos e profissionais de nível intermédio	15,3
Pessoal administrativo e similares	8,5
Pessoal dos serviços e vendedores	12,2
Agricultores e trabalhadores/as qualificados de agricultura e pesca	0,4
Mineiros, trabalhadores/as de pedra e similares, construção civil e obras públicas	7,1
Moldadores, soldadores, bate-chapas (...) electricistas, mecânicos de electricidade e electrónica	8,7
Mecânicos de precisão em metal e similares, oleiros, vidreiros e artesãos	1,1
Preparação e confecção de alimentos, madeiras e têxteis e peles e calçado	33,1
Vendedores ambulantes, engraxadores, pessoal de limpeza, porteiros, estafetas	1,3
Outros	4,3
Total	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

A distribuição das idades dos/as inquiridos/as tem a sua maior quota entre os 21 e os 30 anos, correspondendo a 48,8% do total, mostrando o gráfico 4 a seguinte distribuição:

Gráfico 4: Idade dos/as trabalhadores/as



Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Da leitura do gráfico podemos inferir que se trata, no geral, de um conjunto de inquiridos/as, com predomínio de jovens e adultos, em que cerca de 82% têm no máximo 40 anos. A média das idades é de 31,56 anos com desvio padrão de 9,595 anos, não sendo significativa a diferença da média entre os dois

sexos: 32,26 anos para os homens e 30,94 anos para as mulheres. Algumas das entrevistas realizadas reforçam, de alguma maneira, a validade das estimativas desta distribuição etária ao nível do próprio contexto:

“Eu tenho 40 anos. Elas são mais novas que eu, devem ter à volta de 30 anos.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“As idades andam entre os 30 e os 40 anos.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

“São pessoas em média entre os 25 e os 40 anos.” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

Residem, na sua quase totalidade, no concelho de Barcelos (90,6%), distribuindo-se pelas suas numerosas freguesias, com os restantes 9,4% a residirem em freguesias de vários concelhos limítrofes como Braga, Viana do Castelo, Esposende, Vila Verde ou Ponte de Lima, podendo afirmar-se que existe uma razoável aproximação dos locais de residência aos locais de trabalho, a que acrescem movimentos pendulares relativamente curtos no espaço e no tempo. Estes movimentos pendulares parecem ser mais efectuados pelas mulheres (10,7%) do que pelos homens (7,7%), de acordo com os dados do inquérito.

De um modo geral, a distância temporal entre as residências e o local de trabalho é pequena ou mesmo muito pequena, como o comprovam alguns testemunhos:

“São 3, 4 km.” (Mulher, costureira, microempresa)

“5 minutos, desloco-me de carro.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

“É 10 minutos no máximo.” (Mulher, 29 anos, técnica superior, pequena empresa)

“Eu ponho-me a pé quase em cima da hora de trabalhar.” (homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

Alguns/algumas trabalhadores/as estão tão perto que podem permitir-se ir almoçar a casa:

“Moro a 2, 3 minutos do trabalho.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

“20 minutos, 4 vezes por dia porque venho almoçar a casa todos os dias...” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

No que concerne o estado civil, o quadro 59 dá-nos a seguinte distribuição dos/as inquiridos/as:

Quadro 59: Distribuição dos/as trabalhadores/as por estado civil e sexo (%)

Estado civil	H/M	H	M
Solteiro/a	37,6	38,9	36,7
Casado/a	59,1	58,4	59,6
Em união de facto	1,2	1,2	1,1
Divorciado/a	1,4	1,2	1,1
Separado/a	0,2	0,2	0,2
Viúvo/a	0,3	-	0,7
Outro	0,3	0,1	0,6
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Como se pode ver pelo quadro 59, predominam os indivíduos casados legalmente (59,1%) ou vivendo em união de facto (1,2%) – somando, portanto, 60,3% - seguidos dos solteiros (37,6%). As restantes categorias de estado civil são residuais, dado que, no conjunto dos/as inquiridos/as, representam apenas 2,2%. Não surpreendem estes valores, sobretudo da taxa de celibatários/as, se atendermos a que se trata de uma população activa ainda relativamente jovem, em que mais de 50% têm idades inferiores a 30 anos, situação que aliás se conjuga com a tendência actual de casamentos cada vez mais tardios. A média de idades dos solteiros e das solteiras é de aproximadamente 25 anos.

1.2. Origens sociais e actuais condições de vida familiar

Considerando as condições económicas das famílias de origem e das famílias formadas ou instituídas existem dois aspectos essenciais a realçar. O primeiro diz respeito à manutenção global da situação de origem em que, de um modo claro, se verifica uma tendência vincada para a reprodução das condições sociais e económicas, ou seja, para a manutenção da maioria dos/as inquiridos/as em famílias que se classificam como remediadas ou pobres. O segundo prende-se com a existência de alguma melhoria social na base, registando-se, assim, a superação de algumas das situações familiares que anteriormente seriam mais desprovidas ou mesmo de forte exclusão social. Pelo menos uma percentagem razoável dos/as inquiridos/as (14%) considera ter saído dessa situação, em contraste com os 2,1% que consideram viver actualmente em situação economicamente ainda mais desfavorável do que na sua família de origem.

Quadro 60: Caracterização económica da família onde vive actualmente vs onde nasceu (%)

		Família onde nasceu					
		Muito rica	Rica	Remediada	Pobre	Muito pobre	Total
Família actual	Muito rica	0,1	-	-	-	-	0,1
	Rica	-	1,1	0,7	0,1	0,1	2,0
	Remediada	0,1	1,2	76,1	12,8	1,0	91,1
	Pobre	-	0,2	0,7	5,0	0,4	6,4
	Muito pobre	-	-	0,1	-	0,3	0,4
Total		0,2	2,5	77,7	17,9	1,8	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

A condição de solteiro/a de cerca de um terço da amostra reflecte-se no facto de 43,8% dos/as inquiridos/as revelarem viver com os seus pais ou sogros. A condição de casados/as de 59,1% reflecte o facto de 56,5% e 42,7% dos/as inquiridos/as, respectivamente mulheres e homens, referirem que vivem com os cônjuges e respectivos filhos. Não se registaram casos de famílias com mais de quatro filhos por casal e, mesmo com quatro filhos, apenas o indicaram três trabalhadores/as. Aliás, o mesmo sucede no caso das famílias com três filhos, cuja existência pode considerar-se largamente minoritária, pois apenas 61 trabalhadores/as referiram ser esse o tamanho das suas famílias. Portanto, dos dados se infere que a esmagadora maioria dos/as trabalhadores/as tem um único filho (596 casos) ou, quanto muito, dois filhos no máximo (306 casos). A presença de outras pessoas com parentescos diversos a coabitar com os/as inquiridos/as é quase inexistente.

Esses dados mostram que no concelho de Barcelos existe um padrão de comportamento demográfico de não substituição de gerações. Esta tendência geral tinha sido, de resto, já avançada no capítulo II. No caso da amostra, o número de filhos por mulher situa-se abaixo dos 2,1 necessários para a renovação de gerações, embora a maioria das inquiridas esteja em idade fértil.

A distribuição global das idades dos filhos dos/as trabalhadores/as mostra que cerca de 25% do total têm mais de 18 anos (portanto, de maioridade legal), 24% têm idades situadas entre os 6 e os 10 anos, existindo apenas 7% com idade inferior a dois anos.

1.3. As famílias na relação face ao trabalho e ao emprego

Do registo das profissões dos diferentes membros dos agregados familiares de pertença dos inquiridos importa relevar o facto de, na generalidade, os membros da família, na sua relação com o trabalho, serem ou terem sido (no caso dos pais e das mães dos/as inquiridos/as) maioritariamente trabalhadores/as por conta de outrem, tal como os/as inquiridos/as. Os dados disponíveis também mostram que, se as taxas de actividade são elevadas, já as taxas de desemprego e de inactividade se situam abaixo do nível dos valores actuais do desemprego em Portugal (7,7%) (INE 2005), com excepção para os filhos dos/as inquiridos/as recém entrados na idade activa que deverão ser superiores.

Quadro 61: Distribuição dos familiares por tipo de actividade profissional (%)

Actividade profissional	Pais	Mães	Cônjuges	1ºs Filhos	2ºs Filhos
Proprietário sem assalariados	3,6	2,6	1,4	-	1,0
Proprietário ou patrão c/3 ou menos assalariados	3,6	0,7	3,2	0,2	-
Proprietário ou patrão c/4 ou mais assalariados	4,4	2,6	1,4	0,2	-
Trabalhador/a por conta própria	13,8	6,4	13,8	1,5	1,7
Trabalhador/a por conta de outrem	40,4	30,9	65,6	17,4	18,8
Trabalhador/a familiar não remunerado	1,2	1,5	0,6	0,3	-
Trabalhador/a familiar remunerado	0,9	1,2	2,2	0,9	1,4
Desempregado/a	4,8	4,8	5,0	1,7	1,4
Sem actividade profissional	1,1	1,5	0,3	1,7	1,0
Estudante	0,1	0,5	1,0	44,6	49,8
Doméstica/o	0,1	22,9	3,0	0,2	-
Reformado/a	24,7	23,9	1,9	0,3	0,7
Sem idade escolar	-	-	-	30,5	23,9
Outra situação	1,3	0,7	0,6	0,3	0,3
Total	100	100	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Do quadro 61 importa referir, no caso dos/as inquiridos/as casados ou vivendo em união de facto, o facto de 65% dos seus cônjuges também trabalharem por conta de outrem e de cerca de 87% exercerem uma actividade profissional remunerada.

Considerando ser significativo o número dos filhos dos/as inquiridos/as que já não estão no sistema de ensino, mas que exercem algum tipo de actividade empresarial ou profissional remunerada, podemos considerar, com base nos dados desta amostra que, numa percentagem elevada de agregados familiares, existem pelo menos duas fontes de rendimento, o que pode explicar o facto de a maioria dos/as inquiridos/as admitir pertencer a uma família economicamente “remediada”. Este termo “remediado”, muito frequente na linguagem do senso corrente, pode todavia englobar situações objectivamente diferenciadas, sendo de assinalar uma forte componente subjetiva e de percepção comparativa em relação aos casos ou famílias circundantes. Em todo o caso, ele remete, numa perspectiva de estratificação, para situações intermédias no horizonte das suas vidas e experiências e de outros abaixo ou acima. Sem que tal signifique pertença de classe média, a perspectiva de comparabilidade relativa, em termos de percepção e representação, não deixa de ter certas repercussões e efeitos em termos de consciência social e política (cf. Estanque, 2005).

Um outro aspecto que deve ser realçado respeita ao quase desaparecimento das mulheres outrora classificadas como domésticas da geração das mães dos/as inquiridos/as (22,9%) para a geração dos/as inquiridos/as, cujos cônjuges do sexo feminino não deverão contar com mais de 5% de casos. Tal não significa que as mulheres assalariadas não tomem a seu cargo grande parte das tarefas domésticas, como veremos, apenas que diminuiu a categoria de classificação pelo facto de se ter sobreposto a da actividade extradoméstica. Convém não esquecer que já as entrevistas realizadas às responsáveis das organizações, tal

como foi evidenciado no capítulo III, nos elucidaram acerca da persistência de uma divisão dos papéis sexuais no que diz respeito ao trabalho doméstico, com conseqüente sobrecarga para a mulher.

1.4. Credenciais escolares

No tocante às qualificações literárias, os dados obtidos mostram que estamos perante um conjunto de trabalhadores/as com baixas qualificações escolares, tal como se pode ver pela distribuição dos/as trabalhadores/as por níveis de habilitações literárias, concentrando-se estas nos escalões mais baixos (quadro 62).

Embora não existam casos de analfabetismo absoluto, pois todos afirmam saber ler e escrever, a taxa de iliteracia atinge valores que podem considerar-se elevados, sendo, igualmente, fraca a taxa de qualificações profissionais. De facto, a percentagem dos/das que não foram além do 2º ciclo do ensino básico (6º ano) situa-se perto de 42%, pelo que, em termos globais, apenas 58,8% dos/as inquiridos/as terá concluído o 9º ano, ou seja, o actual nível de ensino obrigatório. Prosseguiram acima desse patamar 32,8% dos/as trabalhadores/as da amostra, sendo de relevar que 10% obtiveram uma licenciatura ou mesmo um curso de pós-graduação, pelo que ocupam na generalidade lugares de topo na hierarquia das organizações onde trabalham.

Quadro 62: Distribuição dos/as trabalhadores/as por níveis de habilitações literárias (%)

Habilitações literárias	H/M	H	M
Não sabe ler nem escrever	-	-	-
Ensino Primário (4ª classe)	12,8	14,6	11,5
Ensino Preparatório (6º ano)	29,1	28,8	29,2
Ensino Básico (9º ano)	23,0	24,4	21,9
Ensino Secundário (12º ano)	19,9	20,2	19,8
Ensino Profissional	3,0	2,6	3,3
Curso Médio	0,9	1,4	0,6
Curso superior	9,1	6,6	11,0
Pós-graduação ou Mestrado	0,8	0,8	0,9
Outra	2,1	0,8	1,5
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Vista a distribuição das qualificações por sexo, nota-se que, apesar de, globalmente, a diferença ser muito pouco significativa, as mulheres tendem a ser mais escolarizadas do que os homens, sendo a diferença notada e notável nos níveis de escolarização mais elevados (por exemplo, o índice de mulheres com curso superior é de 11%, enquanto o dos homens ficam-se nos 6,6%). A este respeito, poder-se-á salientar que as baixas taxas de qualificações profissionais, a par de outros factores gerais e extra-empresariais, se deve, em parte, ao comportamento das entidades empregadoras no que concerne a formação profissional dos/as seus/suas trabalhadores/as. Com efeito, de acordo com os testemunhos dos/as entrevistados/as, ficamos a saber que

são raras as organizações que praticam uma política de formação do seu pessoal, uma conclusão de resto já reconhecida pelas próprias organizações, responsabilizando o Estado por tal situação (cf. capítulo III). Quando existe, essa preocupação normalmente traduz-se em acções realizadas no exterior, esporádicas, não planeadas e feitas sob pressão externa, seja de exigências de organização e modernização administrativa própria, seja por exigência de fornecedores de materiais ou equipamentos ou por força de exigências de certificação de produtos ou serviços:

“Vamos a fábricas regularmente ou então as fábricas vêm cá, tanto que nós estamos a certificar, e a uma empresa certificada é exigido horas de formação.” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa).

Excepto alguns casos pontuais em que as empresas enviam um/a ou outro/a trabalhador/a estagiar noutra empresa considerada de ponta, a maioria da oferta formativa é efectuada em horário pós-laboral quando os/as próprios/as trabalhadores/as apostam estrategicamente na auto-formação:

“Lá dentro não tem acontecido, mas essa minha colega tem ido assistir a cursos. Há mês e meio foi a Espanha, a Barcelona, fazer um tipo de curso profissional, para aprender mais sobre produção.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“Eu, a formação que tenho a nível de computador é o comercial que passa aí e (a dá) em 5, 10 minutos (a dá). Isto faz-se assim, e nós com a prática do dia-a-dia aprendemos. Agora assim fazer cursos de formação de 1 mês, como se atende uma pessoa, como se vende, nunca tivemos.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

Porém, numa grande parte dos casos, os/as próprios/as trabalhadores/as desinteressam-se, dizem “não ter tempo” ou tecem estratégias de recusa, de modo a não verem o seu tempo livre sobrecarregado com algo que consideram ser próprio do tempo de trabalho:

“Nunca frequentei nenhum curso, por falta de tempo. Não tenho disponibilidade para isso.” (Homem, 49 anos, empregado de balcão, microempresa)

Noutros casos ainda, os/as trabalhadores/as gizam estratégias por sua própria conta ou simplesmente aderem às acções formativas porque instituições públicas, como a Segurança Social, assim o exigem, de modo a poderem alcançar os objectivos propostos:

“Não, tem sido sempre fora (...) Acho que obrigatoriamente a gente para trabalhar tem de ter um curso (...) Por isso, é que eu na altura quando entrei, fui logo tirar um pequenino para ter diploma, senão não podia estar ali a trabalhar porque a Segurança Social exige.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

Quando hoje cada vez mais se exige que as empresas apostem na formação e na requalificação dos/as seus/suas trabalhadores/as, parecem ser poucos os casos em que tal acontece e, nalguns casos, perante a estratégia de poupança em clima de crise, dá-se inclusivamente um retrocesso, como é referido por uma das trabalhadoras inquiridas:

“... é uma política que já se implementou, mas agora está em estudo (...) já foi em horário laboral, mas também em horário pós-laboral.” (Mulher, 29 anos, técnica superior, pequena empresa)

1.5. A evolução intergeracional das qualificações escolares

Analisando a configuração das habilitações escolares dos familiares mais próximos, nomeadamente numa linha ascendente, neste caso os pais dos/as trabalhadores/as da amostra, é possível verificar os efeitos do aumento do acesso à escolaridade e, sobretudo, do aumento do tempo da escolaridade obrigatória.

Na verdade, confrontando os dados da escolaridade dos/as inquiridos/as com os da escolaridade dos seus pais, percebe-se que existe um certo desajustamento entre os/as inquiridos/as e os seus pais e, também, um certo ajustamento global dos níveis de escolaridade dos pais e das mães dos/as inquiridos/as. A esmagadora maioria, em ambas as categorias, atingiu no máximo o 6º ano de escolaridade, sendo as mães dos inquiridos globalmente menos escolarizadas do que os pais.

Quadro 63: Distribuição dos níveis de habilitações literárias dos/as inquiridos/as e familiares próximos (%)

Habilitações literárias	Próprios/as	Pais	Mães	Cônjuges	1ºs Filhos
Não sabe ler nem escrever	-	3,1	4,9	0,4	4,9
Ensino Primário (4ª classe)	12,8	71,3	52,0	19,2	12,7
Ensino Preparatório (6º ano)	29,1	13,1	10,8	33,8	13,9
Ensino Básico (9º ano)	23,0	5,4	2,5	17,3	16,0
Ensino Secundário (12º ano)	19,9	4,4	1,6	15,6	10,8
Ensino Profissional	3,0	0,7	0,3	1,3	1,0
Curso Médio	0,9	0,6	0,6	1,2	0,4
Curso superior	9,1	0,7	0,7	9,5	6,3
Pós-graduação ou Mestrado	0,8	0,1	0,1	0,8	0,7
Outra	2,1	0,6	0,3	0,7	33,2
Total	100	100	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

No caso dos cônjuges dos/as inquiridos/as, cujas qualificações escolares apresentam uma estrutura semelhante à dos/as inquiridos/as, notamos exactamente o mesmo efeito constante na geração dos pais/mães dos/as inquiridos/as, notando-se que os cônjuges do sexo feminino são, por regra, menos escolarizados que os/as inquiridos/as da nossa amostra.

Relativamente aos filhos dos/as inquiridos/as, mesmo considerando que quase todos se encontram ainda em idade escolar e, por essa razão, a estrutura de qualificações ainda não está completa, é de sublinhar uma notável alteração, relativamente aos seus progenitores, verificando-se um aumento substancial do peso das qualificações ao nível do ensino secundário e superior.

Sem invalidar este último aspecto, importa, contudo, ter presente a mudança da própria estrutura social e económica, de modo que a notáveis aumentos de escolaridade na base contrapõe-se um certo alargamento nas

camadas intermédias e mesmo superiores, ao mesmo tempo que a inflação de diplomas faz decrescer o valor destes em termos relativos. Ou seja, os processos de qualificação superior e, eventualmente, de distinção, como diria Bourdieu (1979), ocorrem mais em patamares superiores, sendo minoritários ou mesmo raros nestes contextos laborais.

Em suma, pode estar-se perante processos de reprodução, embora seja de admitir a existência de alguma mobilidade social com base numa escolaridade mais elevada. Esta hipótese mereceria ser aprofundada com base em material de ordem qualitativa e a partir de correlações entre as posições sociais intergeracionais.

2. Situações e mudanças profissionais: percursos, bloqueios e mobilidades

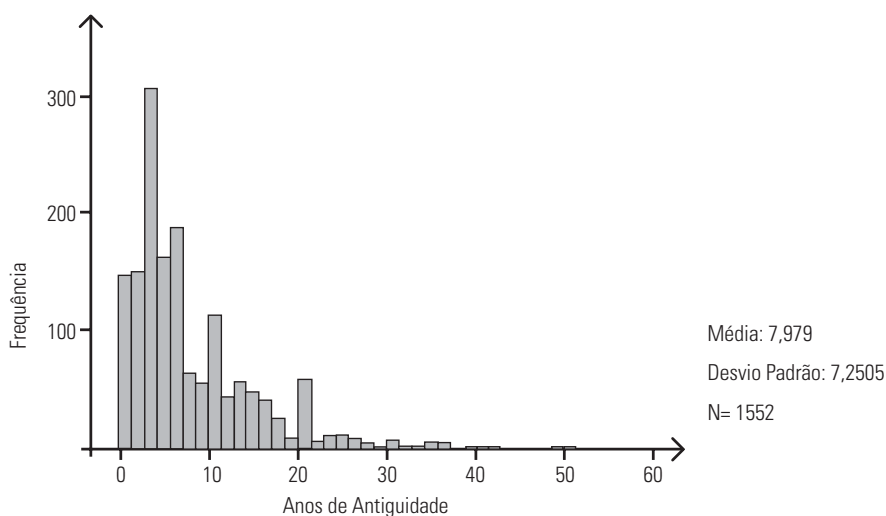
Uma outra dimensão relevante na análise das situações relativa aos trabalhadores prende-se com os processos de reprodução, estabilização e eventuais bloqueios ou mobilidades nos seus próprios percursos.

2.1. Estabilidade *versus* mobilidade profissional

De acordo com os dados obtidos, os inquiridos assalariados da nossa amostra trabalham, em média, há cerca de oito anos nas organizações, onde estão actualmente vinculados profissionalmente, com um desvio padrão de 7 anos e intervalo de variação de 51 anos (gráfico 5).

A distribuição do tempo de trabalho mostra estarmos perante uma distribuição assimétrica positiva em que metade dos inquiridos (50,5%) trabalha nas actuais organizações no máximo desde há 5 anos, 75% no máximo há 10 anos, e entre os restantes 25% apenas 6,2% o fazem há mais de 20 anos.

Gráfico 5: Antiguidade dos/as trabalhadores/as (anos)



Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Da distribuição do tempo de serviço dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, considerando as entidades patronais para as quais actualmente trabalham, pode concluir-se que, nos últimos 5 anos, existiu uma considerável mobilidade profissional, seja por estes/as trabalhadores/as terem iniciado cedo a sua actividade profissional, seja por terem mudado de entidade patronal, embora tal não signifique que se trate de mobilidade social vertical em termos de classe, mas antes de uma mobilidade sócio-profissional em termos horizontais. Esta mobilidade é, de resto, sustentada, no facto de 52,5% dos/as inquiridos/as, tal como o mostra o quadro 64, revelarem que já trabalharam noutras organizações.

Quadro 64: Antiguidade dos/as trabalhadores/as por classes (%)

Antiguidade	H/M	H	M
Até 5 anos	50,5	49,7	50,9
6 – 10	24,4	22,1	26,5
11 – 20	18,9	20,5	17,6
≥ 20	6,2	7,7	5,0
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

As razões da mobilidade inter-organizacional são fundamentalmente de duas ordens. A principal está relacionada com a melhoria salarial, dado que a saída da anterior organização onde exerciam a actividade profissional se deveu a uma oferta de trabalho mais satisfatória do ponto de vista da remuneração auferida.

A segunda razão prende-se com a preferência de aproximação do local de trabalho à residência, a qual não só encerra motivos de ordem afectiva, mas traduz também ganhos económicos e de tempo, dado que os custos com deslocação ou estadia também decrescem, fazendo crescer, numa relação inversamente proporcional, o rendimento e o tempo disponível para outras actividades. Estas são, entre outras, as razões da saída/deslocação dos/as trabalhadores/as de uma organização para outra.

Quadro 65: Razões da saída/deslocação de trabalhadores/as para outra organização (%)

Razões de saída/deslocação de trabalhadores/as	H/M	H	M
Finalização do contrato de trabalho	9,4	8,3	10,4
Despedimento	2,9	1,7	3,8
Melhoria salarial	24,6	34,2	16,7
Aproximação à residência	17,1	11,8	21,4
Outras razões	46,0	44	47,7
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Os dados mostram que, entre as diversas razões, prevalecem as que se relacionam com melhoria salarial e proximidade ao local de residência. Além disso, existem neste aspecto diferenças significativas entre homens

e mulheres sobretudo por os ganhos salariais se apresentarem como o factor de melhoria e/ou mobilidade social com maior importância para os homens (34,2% *versus* 16,7% no caso das mulheres) e a vontade de ficar mais perto de casa ser o factor mais importante para as mulheres (21,4% *versus* 11,8% no caso dos homens).

Estes resultados apontam para o facto de os ganhos económicos ou, eventualmente, o avanço ou o prestígio relacionado com a progressão na categoria ou na carreira ser relevante para os homens, ainda que a custo das mulheres, cujo móbil se centra na importância da proximidade não tanto por razões de ganho económico ou prestígio no avanço na categoria, o que se traduz num factor de discriminação negativa na medida em que é igualmente denotativo da sobrecarga das mulheres pela manutenção da casa, pelo cuidado dos filhos, além do próprio marido ou outros familiares.

Se compararmos as muitas outras e diversas razões invocadas por 45% dos/as inquiridos/as com as previstas no inquérito aplicado como a finalização do contrato de trabalho, apontados por 9,4% dos/as trabalhadores/as e o despedimento, por 2,8% dos mesmos, podemos considerar que são razões de ordem familiar ou pessoal (do interesse individual) mais do que razões de quebra jurídica da relação laboral que explicam a mobilidade profissional, tanto de homens como de mulheres, em termos geográficos (quadro 66).

Quadro 66: Outras razões de saída/deslocação dos/as trabalhadores/as para outra organização (%)

Outros tipos de razões/deslocação dos trabalhadores/as	%
Mudar as condições gerais de trabalho	20,9
Várias razões mal ou não especificadas	12,8
Não gostar do trabalho/falta de motivação ou de realização	11,1
Falência ou fecho da organização	9,4
Trabalhar por conta própria/abertura de negócio	6,8
Mau ambiente geral de trabalho	5,1
Mau ambiente com o patronato	5,1
Trabalhar para/com familiares	4,3
Questões familiares	4,3
Falta de pagamento/salários em atraso	3,8
Imigração/imigração	3,4
Problemas de saúde	3,0
Estudos	3,0
Motivos pessoais	2,6
Auto-despedimento ou acordo com entidade patronal	1,7
Casamento	1,3
Mau ambiente entre trabalhadores/as	0,9
Não adequação com as habilitações escolares/profissionais	0,9
Total	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Conforme se poderá confrontar no quadro 66, foram inquiridos/as trabalhadores/as pertencentes a algumas dezenas de categorias profissionais distintas onde se destacam as que são próprias do sector da indústria

têxtil, notando-se uma tendência para a imobilidade profissional, dado que 65% dos/as inquiridos/as sempre exerceu a mesma profissão, embora o facto de os restantes 35% já terem tido outras categorias profissionais não deixe de ser um indicador a considerar.

Quadro 67: N.º de experiências profissionais no mesmo ou diferente ramo de actividade (%)

Número de experiências	Mesmo ramo			Diferente ramo		
	H/M	H	M	H/M	H	M
0	32,2	33,0	30,9	8,8	9,9	7,8
1	30,3	31,3	29,9	47,9	40,8	55,0
2	23,5	19,2	29,9	26,1	29,6	22,0
3	9,5	11,0	8,2	12,6	13,0	12,4
4	2,6	3,3	2,1	2,9	4,0	1,8
5 ou +	1,8	2,2	0,5	1,7	2,5	1,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Do exposto no quadro 67 cabe uma especial anotação no sentido que a prevalência da relativa imobilidade profissional vai de encontro às limitações inerentes à configuração social de articulação da actividade assalariada remunerada e a actividade agrícola a tempo parcial ou de fim-de-semana, para além das já mencionadas tarefas domésticas tradicionalmente mais adstritas às mulheres e ainda persistentes. Por outro lado, tal imobilidade “serve” a estratégia das próprias empresas pouco ou nada interessadas em qualificar e fazer progredir os/as seus/suas trabalhadores/as, o que reverte na maior dificuldade de conseguirem uma mudança em empregos mais aliciantes economicamente. Além disso, a referência da remuneração não se afasta do padrão, ainda dominante, assente em baixos salários, confirmando o que nos capítulos anteriores foi sendo avançado.

Em todo o caso, a dita imobilidade profissional, embora dominante, é, como referimos, relativa e, como tal, não é generalizada e absoluta. É de relevar, sobretudo, o facto de, por entre os 35% de inquiridos/as que conheceram alguma mobilidade profissional, nomeadamente horizontal, cerca de 68% já terem conhecido uma ou mais experiências profissionais diferentes no mesmo ramo de actividade e cerca de 91% já terem tido também outras experiências em ramos de actividade diferentes e, no seio destes, não ser displicente o facto de existirem bastantes trabalhadores/as que já tiveram diversas experiências, tanto no mesmo, como em ramos de actividade diferentes.

Em termos médios, considerando a totalidade da amostra, a média do número de experiências no mesmo ramo de actividade é de 1,27, valor quase idêntico ao das mulheres que se situa em 1,26, portanto, sem diferenças significativas. O mesmo não se passa quando se compara o número médio de experiências de trabalho dos homens e das mulheres em diferentes ramos de actividade, pois neste caso o número médio de experiências profissionais dos homens (1,76) é diferente e de forma significativa do número médio de experiências profissionais das mulheres (1,49), pelo que se pode inferir que os homens tendem a dispor de maior vontade e facilidade de variar as suas experiências profissionais do que as mulheres. Ora, tal pode significar que, tanto no plano da organização familiar como empresarial, ser mais aceitável aos homens “correrem riscos” com base na maior aceitação/encorajamento social da sua mobilidade geo-social no mercado de trabalho.

Porém, este facto é susceptível de diferente interpretação e alcance: ou de subida social ou de precariedade. Pelo que podemos apurar, se em certos casos pode ser indicio de melhoria social ou, por vezes, de mobilidade geo-social vertical, na maior parte dos casos integrar-se-á no fenómeno que vulgarmente se denomina de “saltar de emprego em emprego” sem, contudo, fixar uma carreira profissional determinada.

Alguns exemplos retirados das entrevistas realizadas mostram bem como as variações de actividade podem não ter um padrão de progressão bem determinado, sobretudo no caso dos homens:

1. Serralheiro; Funcionário de hipermercado; Lavador de automóveis; vendedor de automóveis.
2. Empregado de cozinha; Pintor da construção civil; Vendedor de mobiliário.
3. Operário de industria têxtil; Trolha; Empregado de matadouro.
4. Operária fabril; Auxiliar de apoio domiciliário.
5. Empregada familiar no comércio; Operária de industria têxtil.
6. Administrativa; Coordenadora de pessoal.

Embora não se verifiquem diferenças muito significativas entre homens e mulheres, pode considerar-se que os homens apresentam um perfil de maior experiência profissional e mudança que tanto pode exprimir estratégias de melhoria de situação como de relativa instabilidade, tanto no que se refere ao mesmo ramo como em ramos diferentes. Os dados mostram que 16,5% e 19,5% dos homens já tiveram três ou mais experiências no mesmo ramo e em ramo diferente, ao passo que para as mulheres os valores percentuais se situam em 11,8% e 15,2%, respectivamente, o que condiz com os motivos já acima referidos.

Quadro 68: Experiência profissional diferente no mesmo vs diferente ramo de actividade (%)

		Diferente ramo de actividade									Total
		0	1	2	3	4	5	6	7	13	
Mesmo ramo de actividade	0	2,1	21,5	12,1	4,8	1,0	-	0,3	0,3	-	42,2
	1	4,2	14,2	5,5	3,8	1,0	-	-	-	0,3	29,1
	2	4,2	9,0	2,4	2,1	-	-	-	-	-	17,6
	3	1,4	2,1	1,7	1,7	-	0,3	-	-	-	7,3
	4	1,0	-	0,3	0,3	0,3	-	-	-	-	2,1
	5	0,7	-	0,3	-	-	-	-	-	-	1,0
	6	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	0,7
Total		13,5	46,7	22,5	13,5	2,4	0,3	0,3	0,3	0,3	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

No geral, como se pode constatar, salvo 13,5% que não tiveram experiência profissional diferente em ramo de actividade diferente, a maioria conheceu uma (46,7%), duas (22,5%) ou três (13,5%) experiências, o que perfaz um total de cerca de 82%, sendo residuais os casos de trabalhadores/as que tiveram mais de três experiências profissionais em ramos de actividade diferentes.

Em suma e tendo em conta os resultados expostos nos diversos quadros desta rubrica, convém assinalar que, na maioria dos casos, trata-se, como referimos, de uma mobilidade profissional geo-social horizontal na

medida em que os/as trabalhadores/as, não obstante a transferência de empresa, percebem melhorias ou vantagens mas não conhecem novo lugar social em termos de classe.

2.2. Estratégias de acesso ao emprego

Os meios de acesso ao actual emprego que foram usados pelos/as trabalhadores/as inquiridos/as assentaram, fundamentalmente, nas relações pessoais, especialmente nas redes de parentesco, de interconhecimento, de amizade ora recíproca, ora instrumental, tal como o mostra o quadro 69.

Quadro 69: Meios de recrutamento usados na obtenção dos actuais empregos (%)

Meios de Recrutamento	H/M	H	M
Inscrição no centro de emprego	3,7	1,5	5,3
Contacto com empregadores/as	17,5	17,9	17,2
Resposta a anúncio	4,5	4,7	4,5
Familiares	27,7	27,4	27,6
Conhecimentos e amigos	32,8	33,7	32,4
Concurso público	0,6	1,1	0,2
Candidatura espontânea	8,3	8,7	7,9
Outros meios	5,0	5,0	4,9
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

De um modo geral, os “conhecimentos e amigos” (32,8%), os “familiares” (27,7%) e o “contacto com empregadores/as” (17,5%) são responsáveis por 78% dos actuais empregos. Existe, portanto, uma predominância do uso destes meios informais de acesso ao emprego, tanto para homens como para as mulheres, os quais, não sendo obviamente específicos no concelho de Barcelos, são aqui bem expressos e determinantes, confirmativos de processos já largamente estudados em meio rural na sua interface com as entidades administrativas e empresariais pela via dos patronos locais ou municipais (cf. Silva 1998). Ou seja, repercutem-se e/ou reproduzem-se, no quadro do tecido empresarial, processos já longamente enraizados do ponto de vista socio-económico e, sobretudo, político e mesmo cultural, perpassado de reciprocidade de obrigações de carácter parental ou ritual. Acrescente-se a intervenção do padrinho ou mediador local ou do próprio patrão/oa que funciona como protector e angariador que fica em condições de poder cobrar contrapartidas económicas, políticas ou outras:

“Eu cheguei lá, falei com o patrão, ele já me conhecia, conhecia o meu pai e assim...” (Homem, 25 anos, abate de gado, média empresa)

“Isso foi assim: eu conheço o senhor F. há vinte e tal anos (...) Ele tinha lá um empregado que andava ... não estava satisfeito com ele e ele disse-me na altura para ir para lá.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

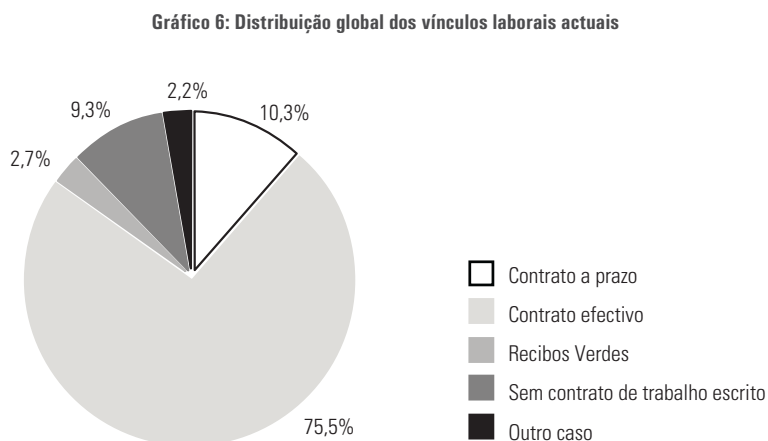
“Como todos os portugueses, com uma cunha (...) o meu pai pediu-lhe e ele empregou-me.” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

Estas redes de mediação, entranhadas no próprio tecido empresarial e assentes no interconhecimento – tal como o formulava uma mulher de 33 anos, chefe de secretaria numa microempresa “foi uma pessoa conhecida que me arranjou o lugar” – relegam para plano secundário outras formas mais formais e institucionais como o recurso ao centro de emprego, a resposta a anúncios públicos ou a participação em concursos públicos, embora não seja negligenciável o facto de 8,3% dos/as trabalhadores/as declararem ter acedido ao emprego actual por via da apresentação de candidaturas espontâneas. No recrutamento de trabalho na base do interconhecimento pode, embora excepcionalmente, ocorrer que as pessoas admitidas nesta base possam também abandonar abruptamente, quando surja algum desentendimento ou dissonância nas expectativas:

“Eu trabalhava em Braga (...) Um dia estava no café com o l. e ele disse-me: “amanhã vais trabalhar para mim”. Eu disse: tu és tolo! Saí um mês mais tarde.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

No que se refere a outras formas passíveis de serem mobilizadas como meio de aceder a um trabalho/actividade remunerado, como sejam o contacto directo ou a criação do próprio emprego ou a formação profissional via estágios ou cursos realizados em empresas, são factores cuja expressão se pode considerar desprezível em termos de relevância estatística e social, dado que apenas foram utilizados por 25 dos/as trabalhadores/as inquiridos/as.

Questionados/as os/as trabalhadores/as sobre a natureza do vínculo laboral ou, eventualmente da sua precariedade ou inexistência, foram apuradas as seguintes respostas plasmadas no gráfico 6.



Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Não obstante os meios bastantes informais de obtenção de trabalho, há que sublinhar que os vínculos laborais com as organizações onde exercem a sua actividade profissional são fundamentalmente regidos pelo contrato de trabalho efectivo, o que acontece em 75,5% dos casos. Podemos, por isso, considerar que predomina a estabilidade contratual, embora haja um peso não desprezável de contratos a prazo em 10,3% dos casos,

sendo também de mencionar o trabalho prestado a troco de recibos verdes (2,7%), bem como a existência de outras formas de contratação que não formalizam os direitos e deveres da relação laboral ou situações em que nem sequer foi redigido a escrito qualquer contrato. Numa palavra, a percentagem de inquiridos/as com contratos a termo, precários ou simplesmente sem contrato, são indicativos de que uma quarta parte do conjunto dos/as trabalhadores/as se encontra numa situação de precariedade ou fragilidade profissional.

Embora de forma pouco perceptível, e não significativa do ponto de vista estatístico, parece que a precariedade contratual tenderá a atingir mais as mulheres que os homens.

Quadro 70: Distribuição dos vínculos laborais actuais (%)

Tipo de vínculo laboral	H	M
Contrato a prazo	8,0	11,7
Contrato efectivo	79,4	72,8
Recibos verdes	1,8	3,4
Sem contrato de trabalho escrito	8,6	9,8
Outros casos	2,2	2,3
Total	100	100

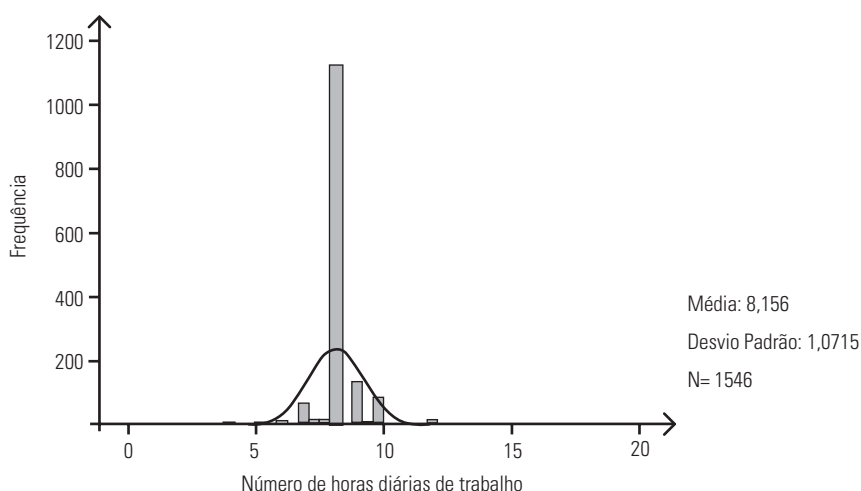
Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Numa breve apreciação final podemos considerar que o modelo de acesso ao mercado de trabalho, existente no concelho de Barcelos, assenta predominantemente em bases informais, tal como já tinha sido referido por parte das entidades empregadoras ou responsáveis pelas empresas (cf. Cap. III).

2.3. Regulação e flexibilidade do tempo de trabalho

A média do tempo de trabalho diário realizado pelo conjunto dos/as trabalhadores/as inquiridos/as é de aproximadamente 8,2 horas, com um desvio padrão de cerca de 1 hora. A jornada de trabalho de 8 horas, que corresponde à “normal” semana das 40 horas, é a mais praticada (69,4%), é hoje dada como uma situação “normal” e mais frequente, fruto de um longo processo de luta dos/as trabalhadores/as, o qual, embora mais visível na subregião do Ave que do Cávado, foi também detectado e analisado nesta subregião e neste concelho por vários autores (cf. Carvalho da Silva, 2000), nas décadas de oitenta e noventa do século passado. A fim de termos uma visão da distribuição da repartição dos horários de trabalho, vejamos o gráfico 7.

Gráfico 7: Distribuição dos horários diários de trabalho



Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

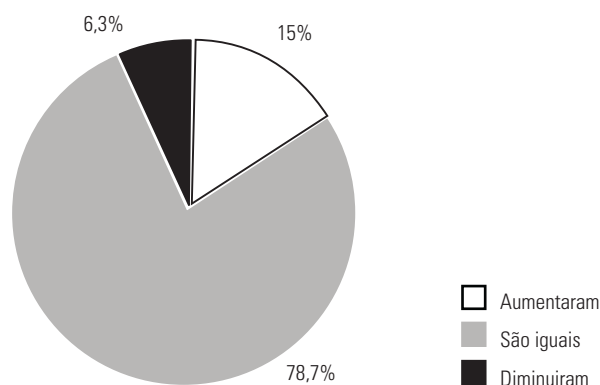
No quadro da lógica de uma semana de trabalho considerada como “normal” podemos incluir os horários entre as 7 e as 8 horas diárias de trabalho que, neste caso, são praticados por 7,1% dos/as inquiridos/as. Os restantes, cerca de 23,5%, repartem-se por horários inferiores a 7 horas diárias, que podem ser de apenas 1 hora, e por horários superiores, que podem ir até 13 e mais horas.

Em concreto, os horários abaixo das 7 horas são praticados por 2,8% dos/as inquiridos/as e os horários acima das 8 horas por 21% dos mesmos, o que, no quadro da já referida luta e conquista legal das 40 horas, é ainda motivo de interpelação. Mais preocupantes ainda serão os 9,5% de casos em que os/as trabalhadores/as fazem, em média, mais de 9 horas diárias, independentemente do facto de, eventualmente, serem recompensados financeiramente pelo esforço que vai para além dos padrões considerados suportáveis.

Em termos médios, os homens trabalham mais horas do que as mulheres, sendo os tempos médios de trabalho de 8,37 horas diárias no caso dos homens e 8 horas no caso das mulheres. Em particular, as mulheres apresentam uma taxa mais elevada de horários abaixo das 8 horas (12,5% *versus* 6,9%), enquanto por parte dos homens há uma mais frequente prática de horários superiores a esse valor (27% *versus* 15,6%), faltando saber em que condições se realiza, nomeadamente em termos remuneratórios e quais as razões por que ainda ocorrem.

Na verdade, alguns desses horários podem estar relacionados com a tendência actual de aumento do tempo de trabalho diário para aumentar a produtividade das empresas. Esse aspecto é referido por 15% dos/as inquiridos/as que consideram ter sido abrangidos por esse aumento nos últimos tempos, em contraste com os 6,3% que referem ter sofrido uma diminuição do tempo de trabalho.

Ainda assim, a regra mais seguida tem sido a relativa estabilidade do tempo de trabalho, tal como referem 78,7% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, respostas estas expressas no gráfico 8.

Gráfico 8: Situação dos horários de trabalho nos últimos tempos

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Em termos de distinção segundo o sexo, os dados não parecem apontar para uma diferenciação entre homens e mulheres no que se refere à situação dos horários de trabalho sentida nos últimos tempos, conforme se pode entrever no quadro 71.

Quadro 71: Situação dos horários de trabalho nos últimos tempos (%)

Situação dos horários	H	M
Aumentaram	14,9	15,0
Permaneceram iguais	79,3	78,3
Diminuíram	5,8	6,7
Total	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

As entrevistas realizadas aos/às trabalhadores/as deixam antever que parece estar em curso uma tendência para a desregulação dos horários de trabalho, nomeadamente para um acréscimo do tempo de trabalho diário exigido, que pode ser ou não compensado monetariamente, com folgas ou tempo extra de descanso, sendo esta última modalidade a mais praticada:

“Nunca é aquele tempo certinho. Lá está, eles também facilitam, quando preciso de meia hora para resolver um problema de urgência, eles não estão ali a implicar, porque praticamente termino todos os dias às 18:45.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

“...saio à hora que acabar os clientes. Se te disser que saio às 7, nunca saio (...) por isso ao fim de um ano de trabalho, temos um ano e meio.” (Mulher, 29 anos, técnica superior, pequena empresa)

Acresce ainda referir a propósito dos horários de trabalho que predominam os horários entre as 8 e as 10 horas que são praticados por 75,4% dos/as trabalhadores/as da amostra, com a prestação de trabalho

por turnos fixos, aplicado em 18,4% dos casos, a superar a prestação de trabalho por turnos rotativos (6,2%). Tal significa que as situações de rotinas de trabalho menos estabilizadas, próprias de alguns sectores da actividade produtiva, ao atingirem cerca de um quarto dos/as trabalhadores/as do concelho são uma prática com um peso relativamente importante. É ainda de notar que, qualquer que seja a modalidade dos turnos (fixos ou rotativos), são os homens que mais realizam trabalho por turnos, embora as diferenças entre sexos sejam relativamente reduzidas (homens=27,1% e mulheres=22,9%).

Do ponto de vista do desenvolvimento do trabalho e do processo de trabalho, a maioria dos/as trabalhadores/as assalariados/as do concelho de Barcelos realiza a actividade profissional em equipas de trabalho (62,2%), mais do que de forma individualizada (36,1%), tendo outras formas atípicas expressão insignificante (1,7%). Ainda que seja assim, o conceito de trabalho em equipa pode apresentar algumas variantes, inclusive as que vão no sentido de considerar as tarefas realizadas isoladamente, com ou sem encadeamento no processo produtivo ou dos serviços prestados, como sendo trabalho em equipa e não simples complementaridade de funções:

“Aquilo é tudo por equipa, ajudámo-nos uns aos outros naquilo que for preciso.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“O trabalho é em equipa, se eu tiver que lavar um carro, eu lavo e aspiro. Não há aquele género de “aquele é vendedor, tem que vender”, não. Se eu tiver que aspirar também faço isso, também já fiz isso muitos anos.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

“É assim, cada um de nós atende um cliente, mas se há coisas...” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

“É em equipa como pode ser individual. Uma pessoa sabe que tem que fazer aquilo, só faz aquilo (...) O outro, se quiser vir ajudar, é que ajuda.” (Homem, 25 anos, abate de gado, média empresa)

2.4. Níveis de satisfação e mobilidade profissional

Os índices de satisfação com a actividade profissional actual são relativamente elevados e similares para ambos os sexos, atingindo uma média de 5,131 numa escala de 1 a 7 pontos, o que se compagina com os resultados do quadro 72.

Quadro 72: Níveis de satisfação com a actividade profissional

Níveis de satisfação	H/M	H	M
Muito satisfeito/a	21,1	22,2	20,4
Satisfeito/a	63,1	64,3	62,4
Pouco satisfeito/a	9,5	9,0	9,7
Insatisfeito/a	2,6	2,0	3,1
Sem opinião	3,8	2,6	4,4
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

As respostas dos/as inquiridos/as à questão sobre a (in)satisfação na actividade profissional são, de facto, surpreendentes: 84,2% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as revelaram estar “satisfeitos/as” ou mesmo “muito satisfeitos/as” com o trabalho realizado. Em sentido negativo e contrário manifestaram-se 12,1% dos/as mesmos/as ao considerarem que estão “pouco satisfeitos/as” (9,5%) e “muito insatisfeitos/as” (2,6%). As ligeiras diferenças destes indicadores, quando aplicados a cada um dos sexos, mostram que os níveis de satisfação/insatisfação são semelhantes tanto para os homens como para as mulheres. Tais resultados podem parecer paradoxais, se tivermos em linha de conta não só os tipos dominantes de actividade como, sobretudo, os baixos salários praticados nesta subregião, nomeadamente no concelho de Barcelos. cremos, porém, que, para além da necessidade de manutenção de fachada e incerteza, por parte de respondentes,⁵⁴ tais resultados, mesmo que empolados, podem constituir uma das faces dos registos de representações sobre o seu lugar, ficando na sombra os “registos ocultos” a que se referem Scott (1990) e, em Portugal, Silva (1987, 1998) e Sobral (1999), o que exigiria um trabalho de observação participante mais prolongado junto dos/as entrevistados/as.

Voltando, em todo o caso, aos registos emitidos pelos/as inquiridos/as acerca das razões da (in)satisfação, eles apresentam-se variados e podem inserir-se em três vertentes ou aspectos: gosto pelo trabalho realizado em termos de funções e ramo de actividade onde se exerce; bom ambiente de trabalho; realização pessoal; desafio, variedade, salário justo e diversidade das funções desempenhadas que se reflectem num sentimento de realização. As razões de insatisfação apontam, na generalidade, para um descontentamento salarial face à quantidade de trabalho realizado; trabalho como necessidade, obrigação ou fatalismo, expressivas de sentimentos de exploração, por um lado, ou resignação por outro. Alguns excertos das entrevistas realizadas ilustram de forma exemplar as razões de (in)satisfação com o trabalho:

“Eu pretendo ficar na empresa. Gosto das condições de trabalho, estou satisfeito com o trabalho, estou satisfeito com o patrão, é um indivíduo a 100%, há poucos como ele. Só se me surgir outra oportunidade a ganhar mais, mas muito mais do que aquilo que estou a ganhar.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“Gosto, gosto. Estou satisfeito. É uma profissão a que eu sempre me habituei (...) Acho que o pessoal, o ambiente, não é um ambiente perfeito, mas há dias bons e há dias maus.” (Homem, 49 anos, empregado de balcão, microempresa)

“Trabalhei na primeira fábrica e não gostei daquilo que fiz. Trabalhei durante 5 anos. Não gostei. Vim para aqui. Sinto-me mais realizada, é diferente, eu não gostava do ambiente, de estar ali parada. Aqui é diferente. Não lhe vou dizer que não estou, mas também não lhe vou dizer que estou completamente (satisfeita). Não sei se seria a área mais indicada para o que eu gostaria de fazer.” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

“Sinto-me satisfeita, só não me sinto satisfeita de não me reconhecerem, para subir de categoria” (Mulher, 33 anos, secretaria administrativa-chefia, microempresa)

54. Eventualmente em relação ao destino dos inquiridos, em particular, o receio de que estes pudessem chegar ao conhecimento do patrão ou chefe, mesmo tendo sido dadas as garantias de confidencialidade das respostas e a utilização das mesmas para fins de investigação a cargo da equipa científica.

No conjunto das organizações a que pertencem os/as trabalhadores/as da amostra parece existir uma tendência para a estagnação profissional, no que concerne à mobilidade nas carreiras ou no sistema de divisão profissional das mesmas. Neste caso apenas 15,5% dos/as inquiridos/as mudaram de categoria profissional, desde que trabalham nas actuais organizações, sendo essa mudança maior no caso dos trabalhadores do sexo masculino (19,2%) do que no caso das trabalhadoras (12,7%).

Quadro 73: Tempo de ocorrência de mudança de categoria profissional (%)

Anos	H/M	H	M
Até 1 ano	20,9	17,5	24,1
1 – 3 anos	29,7	31,7	27,7
3 – 5 anos	17,6	19,0	16,0
5 – 10 anos	20,2	19,8	20,6
≥ 10 anos	11,7	12,6	11,6
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Em consonância com o quadro 73, pode afirmar-se que as mudanças se têm realizado de forma mais ou menos equivalente ao longo do tempo, denotando este indicador que não aconteceu no conjunto do tecido organizacional do concelho de Barcelos um momento em que tenha existido um surto maior de mobilidade profissional intra-organizacional. Parece, contudo, que foi mais intensa nos últimos três anos, sem se detectarem variações muito relevantes entre os/as trabalhadores/as.

Em todo o caso, as mudanças de categoria profissional tiveram, na maioria das vezes (83,1%), como seria de esperar, a consequente passagem para uma categoria de nível superior e, como se pode deduzir, as mudanças que resultaram de reclassificações profissionais foram bastantes inferiores (16,9%), valor que não deixa de ser significativo do peso de eventuais processos de reconversão/flexibilização organizacional ocorridos, o que não abona muito em favor da segurança no trabalho, podendo mesmo implicar maior incerteza. Embora de forma pouco significativa, foram os homens (85,8% das ocorrências) mais do que as mulheres que mudaram para categorias superiores (80% das ocorrências), replicando esta diferença percentual mais uma ligeira expressão de tratamento discriminatório.

2.5. A progressão profissional e suas implicações

Em regra, a mudança de categoria profissional implicou um conjunto de alterações que podemos classificar de principais e secundárias. A mudança de primeira ordem considerada fundamental foi o acréscimo de responsabilidades atribuídas e/ou sentidas pelos/as inquiridos/as, seguindo-se, com nível de importância de segunda ordem, a melhoria salarial, o aumento de capacidade decisora e uma maior variedade na realização do próprio trabalho (diminuição das rotinas/tarefas rotineiras), tal como se pode ver pelo quadro 74.

Quadro 74: Ordenação dos factores que ocorreram com as mudanças de categoria profissional

Ordem	Factores	Índice (pontos)
1º	Maiores responsabilidades	794
2º	Melhoria salarial	311
3º	Execução de maior variedade de tarefas	284
4º	Maior capacidade de tomada de decisão	283
5º	Execução de tarefas menos rotineiras	124
6º	Melhoria das condições de trabalho	118
7º	Melhoria das possibilidades de promoção	80
8º	Menor esforço físico	63
9º	Diminuição do ritmo de trabalho	30
10º	Redução do controlo hierárquico	29

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Por contraste outras mudanças esperadas revelaram-se secundárias por terem sido pouco sentidas pelos/as inquiridos/as. Desse ponto de vista, pode afirmar-se que o ritmo de trabalho, o esforço físico e o controlo hierárquico pelo menos não abrandaram nem tão pouco melhoraram as possibilidades de promoção dos/as trabalhadores/as que viram as suas categorias profissionais alteradas por motivos de subida na hierarquia das organizações.

Procurando ordenar os factores ocorridos com as mudanças de categoria profissional, segundo o sexo dos/as trabalhadores/as, o quadro 75 oferece-nos os seguintes resultados:

Quadro 75: Ordenação dos factores ocorridos com mudanças de categoria profissional por sexo

Factores	Ordem	
	H	M
Maiores responsabilidades	1º	1º
Melhoria salarial	2º	4º
Execução de maior variedade de tarefas	4º	2º
Maior capacidade de tomada de decisão	3º	3º
Execução de tarefas menos rotineiras	6º	5º
Melhoria das condições de trabalho	5º	6º
Melhoria das possibilidades de promoção	7º	7º
Menor esforço físico	7º	8º
Diminuição do ritmo de trabalho	10º	9º
Redução do controlo hierárquico	9º	10º

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Deste quadro se infere que, apesar de algumas variações na ordem de importância dos factores em função do sexo dos/as trabalhadores/as, numa perspectiva de estrutura não se pode considerar existir uma diferenciação entre homens e mulheres quanto aos impactes das mudanças de categoria profissional, salvo no caso da melhoria

salarial e na execução de maior variedade de tarefas, cuja ordenação parece indicar que, no caso das mulheres, comparativamente aos homens, a maior variedade de tarefas não terá correspondido a uma melhoria salarial.

2.6. A discriminação profissional e os seus motivos

Confrontados/as com a hipótese de terem sido prejudicados/as profissionalmente num dado momento da sua vida profissional por algum motivo, responderam de acordo com os seguintes dados:

Quadro 76: Ordenação dos motivos que provocaram prejuízos na vida profissional (%)

Ordem	Motivos	H/M	H	M
1 ^º	Estado de Saúde	28,5	15,2	13,3
2 ^º	Escolaridade	26,6	11,8	14,8
3 ^º	Responsabilidades familiares	25,4	9,8	15,6
4 ^º	Idade	20,4	8,7	11,7
5 ^º	Situação de maternidade	14,8	-	14,8
6 ^º	Sexo	15,2	1,1	14,1
7 ^º	Estado civil	4,7	-	4,7
8 ^º	Situação de paternidade	2,6	1,6	1,0

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Dos motivos de prejuízo apontados pelos/as inquiridos/as, 15,2% consideraram ter sido prejudicados em função do sexo, uma taxa menos elevada que o estado de saúde ou a escolaridade e maior que outras como o estado civil e a paternidade, por exemplo. À partida poderíamos dizer que o prejuízo na actividade profissional em função do sexo constitui um valor que podemos reputar como revelador da existência de situações de discriminação. É certo que se trata de um índice que não se destaca de forma relevante, em termos percentuais, de outros valores, o que não significa que deva subestimar-se e, muito menos, seja despidendo no quadro social e legal do princípio da não discriminação profissional em razão do sexo, sendo neste caso flagrante que tal atinge e de longe muito mais as mulheres (14,1%) que os homens (1,1%). Mais ainda, se articulamos este dado com o prejuízo derivado de situações de maternidade, o valor dos prejuízos sobe consideravelmente em razão do sexo. Por fim, tendo em conta o *item* do prejuízo em função das responsabilidades familiares, o quadro mostra que tal ocorre mais em detrimento das mulheres (15,6%) que dos homens (9,8%). A algumas formas de discriminação se referem particularmente as trabalhadoras entrevistadas:

“Influencia o facto de ser mulher, o patrão não gosta muito, não é uma questão de não gostar de empregar mulheres, mas é muito complicado. Agora atribuir tarefas, funções não.” (Mulher, costureira, microempresa)

“Nós fazemos muitas horas, por isso não compensamos, raramente compensamos. Eu fico a perder, [no caso de precisar de levar a filha ao médico, em termos de salário, sinto a diferença], claro. Como não fazemos muitas horas extra, é difícil nós termos horas para compensar o tempo que perco.” (Mulher, 29, anos, técnica superior, pequena empresa)

“O facto de casar. Eu achava que não tinha de ser prejudicada pelo facto de casar. Muitas das vezes as pessoas é que fazem com que as coisas aconteçam e acabam por acontecer. Já tive problemas, quando tive o meu filho tive muitos problemas, quer dizer... queriam me obrigar a trazer o meu filho para o local de trabalho, queriam-me obrigar a andar com o meu filho atrás de mim, mas não pode. Além de que eu própria sugeri, me ofereci que passado um mês e meio viria trabalhar, viria trabalhar antes do tempo. Não quiseram nessa altura, criaram muitos problemas, inclusive posso dizer que nessa altura queriam-me despedir. Passei uma fase terrível, mas aguentei (...) No casamento. Eu acho que eles sentiram que eu já não ia ser a mesma, por não ter o tempo disponível suficiente, se calhar pensaram assim e está errado.” (Mulher, 33, anos, secretaria administrativa-chefia, microempresa)

As formas que assumiram os prejuízos invocados foram múltiplas e variadas e consubstanciam, na maioria dos casos, atitudes consideradas discriminatórias na definição dos conteúdos funcionais, nos salários ou na deficiente gestão das relações comunicacionais e sociais no interior das organizações e derivam fundamentalmente de: mau ambiente de trabalho devido a atitudes negativas dos/as colegas e dos/as patrões/oas; questões remuneratórias não resolvidas; não progressão na carreira; desvalorização da qualidade e quantidade do trabalho realizado; limitações decorrentes do sexo e da idade; dificuldades de conciliação da vida profissional e familiar.

3. Processos e critérios de ascensão: chefias e trabalhadores/as

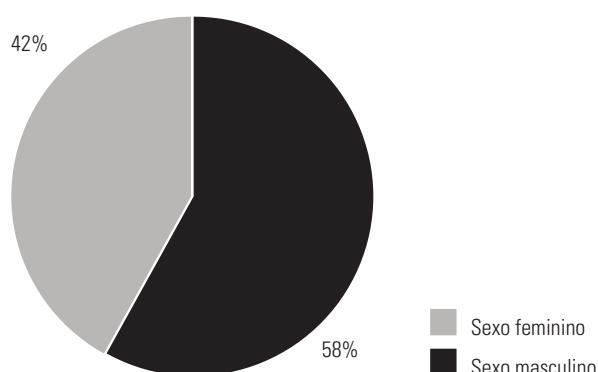
Uma dimensão certamente relevante e reveladora em relação à problemática tratada neste relatório diz respeito aos processos e critérios de ascensão na categoria e, em particular, no acesso e no exercício da liderança, tendo como pano de fundo a relação entre chefias e trabalhadores/as.

3.1. Um breve perfil das chefias

Pode considerar-se que os níveis de relativa autonomia na realização do trabalho, sem subordinação hierárquica directa e que parecem abranger mais de um terço dos/as trabalhadores/as, são bastante significativos, pois 34,6% dos/as inquiridos/as revelam não ser controlados/as directamente pela hierarquia das organizações. Os/as restantes – que aliás, convém não esquecer, são a grande maioria com 65,4% – exercem o seu trabalho sob supervisão de responsáveis directos/as.

Quanto ao sexo dos/as responsáveis directos/as, o gráfico 9 dá-nos uma imagem da distribuição das chefias por sexo.

Gráfico 9: Sexo do/a responsável directo/a



Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Assim, maioritariamente, as posições de chefia estão ocupadas por pessoas do sexo masculino (58%), se bem que o sexo feminino também esteja bastante representado (42%). Em todo o caso, ressalta o facto de, não obstante as mulheres serem maioritárias em muitas das empresas, sobretudo no sector têxtil e vestuário, essa relação não tem tradução directa e proporcional nas percentagens, em termos de chefia. Mesmo que a diferença percentual em favor dos homens não seja demasiado acentuada, ela existe e tem por certo a sua explicação no critério adscritivo na base sexual, agora transplantado na esfera empresarial.

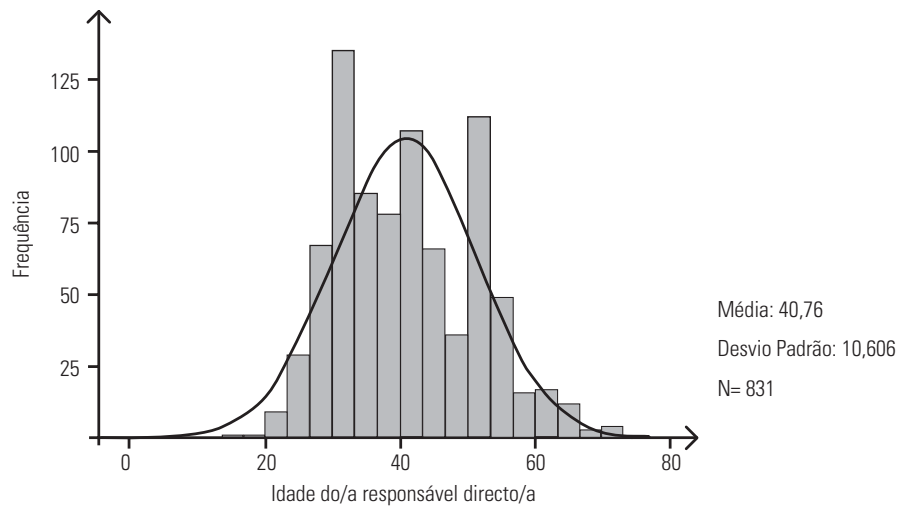
Quanto ao estado civil dos/as responsáveis, o quadro 77 dá-nos conta da sua distribuição:

Quadro 77: Estado civil do/a responsável directo/a (%)

Estado civil	H/M	H	M
1. Solteiro/a	11,1	7,3	16,4
2. Casado/a	0,7	0,8	0,3
3. Em união de facto	85,7	89,3	80,9
4. Divorciado/a	2,0	2,1	1,9
5. Separado/a	-	-	-
6. Viúvo/a	0,5	0,6	0,5
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Também neste aspecto se reproduz o padrão dominante e vigente na sociedade envolvente, destacando-se, de longe, nas chefias o estatuto de casado/a (85,7%), seguido do de solteiro/a. Neste particular, a percentagem de mulheres solteiras que ocupam as posições de chefia é claramente superior à dos homens na mesma situação. Certamente representará os constrangimentos que as mulheres sentem para não assumirem responsabilidades familiares, na eventualidade de pretenderem ascender profissionalmente a lugares de chefia, que, de certa maneira, lhes estão vedados por uma sociedade que, tradicionalmente, lhes reserva os lugares subalternos e menos qualificados.

Gráfico 10: Idade do/a responsável directo/a

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Como se pode ver, as pessoas que ocupam lugares de responsabilidade ou chefia são indivíduos que, em regra, possuem idades superiores a 30 anos, são casados/as, sendo a idade média dos homens que chefiam (42 anos) superior à das mulheres em idênticas posições (40 anos).

Por fim, um outro indicador interessante de análise é o que se prende com as habilitações literárias do/a responsável directo/a.

Quadro 78: Habilitações literárias do/a responsável directo/a

Habilitações literárias	Chefias		
	H/M	H	M
Não sabe ler nem escrever	-	-	-
Ensino Primário (4ª classe)	21,3	24,6	16,7
Ensino Preparatório (6º ano)	24,6	21,3	29,5
Ensino Básico (9º ano)	12,7	15,0	9,7
Ensino Secundário (12º ano)	14,9	15,8	13,9
Ensino Profissional	1,0	1,8	-
Curso Médio	2,6	2,5	2,8
Curso superior	21,9	18,5	25,7
Pós-graduação ou Mestrado	1,0	0,5	1,7
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Em regra, os níveis de escolaridade das chefias não ultrapassam o ensino secundário, notando-se uma tendência para um maior nível de escolarização das mulheres, nomeadamente acima do 12º ano de escolaridade (mulheres=30,2% e homens=23,3%).

Os/as inquiridos/as atribuem, por muitas e variadas razões, à maioria das chefias directas – que em muitos casos são os/as próprios/as patrões/oas – uma razoável capacidade para autonomamente tomarem decisões e níveis de desempenho bons ou muito bons, justificando-os com recurso aos seus variados atributos pessoais e profissionais. Estes atributos são reconhecíveis nos testemunhos directos de alguns dos/as trabalhadores/as entrevistados/as:

“Apesar de ter um sócio, tem autonomia toda (...) Magnífico, desde que não falhe, se falhar, às vezes, é um bocado desregulado, mas é passageiro (...) Há não aquela barreira entre patrão – trabalhador. Nós somos uma família e prova disso é que ao sábado vamos todos almoçar juntos, não há patrão e empregado há quando é preciso definir normas.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

“É boa, ela é uma pessoa...entre nós todas era a pessoa melhor para ocupar aquele lugar, é calma, não é mentirosa, é justa e, por exemplo, se me atingir com alguma coisa ou se me ralhar numa altura de nervos, e depois nota que errou, vem e pede desculpa, individualmente. É muito humana. No caso da gente precisar nunca diz que não, só se não puder. Quem a tentar trair, ela, como qualquer outra pessoa, leva a mal. Ela faz bem a qualquer um...” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

“Tem alguma autonomia, há certas questões que são decididas em conselho de direcção, mas normalmente todas as decisões passam também por ele. Acho que como coordenador é razoável. A satisfação em relação ao coordenador é razoável. Acho que acredita nos funcionários.” (Mulher, 29, anos, técnica superior, pequena empresa)

Estas opiniões deveriam levar-nos mais uma vez a reflectir sobre a aceitação razoável dos/as patrões/oas, das chefias e um considerável grau de presença de relações sociais não conflituais e até, em inúmeros casos, de coexistência pacífica e bom entendimento, o que nos obrigaria a introduzir na análise os processos de recrutamento e dependência inicial e subsequente num quadro comunitário de feições paternalistas.

Na sua maioria, os trabalhadores masculinos têm como responsáveis directos indivíduos do mesmo sexo (85,3%), o mesmo acontecendo com a maioria das trabalhadoras, as quais também são chefiadas por pessoas do mesmo sexo (60,6%), uma diferença que, não sendo percentualmente muito elevada, dá conta duma discrepância por sexo e, como tal, da existência de chefes masculinos mesmo no seio duma unidade predominantemente feminina. Por isso, a par de ser relevante o facto de os/as trabalhadores/as serem, na generalidade, chefiados/as por pessoas do mesmo sexo – o que terá a ver com as altas taxas de masculinização ou de feminização das empresas – importa não esquecer a já referida discrepância, a qual, essa sim, é denotativa duma certa discriminação sexual nas chefias em relação ao conjunto das mulheres activas.

Refiram-se, por fim, dois últimos aspectos: a autonomia do/a responsável directo/a e a avaliação de desempenho do/a mesmo/a. Quanto ao primeiro, atente-se no quadro 79.

Quadro 79: Autonomia atribuída ao/à responsável directo/a (%)

Nível de autonomia	Chefias		
	H/M	M	M
Muita	68,3	74,3	64,0
Alguma	26,7	21,6	30,8
Pouca	3,2	3,2	2,8
Nenhuma	0,7	0,6	0,8
Sem opinião	1,0	0,4	1,6
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Das respostas expressas no quadro 79 é possível inferir que há, ainda que em termos relativos, um nível de autonomia bastante considerável traduzido na resposta de muita autonomia (68,3%), a qual, mesmo que contraposta aos casos em que há alguma ou pouca (no total 29,9%), é sobejamente manifesta a percepção de terem elevada autonomia, o que pode ser lido em vários sentidos ora positivo ora negativo por parte dos/as subordinados/as directos/as.

Ainda assim, os/as trabalhadores/as inquiridos/as conferem um maior grau de autonomia relativa às chefias do sexo masculino, ou seja, consideram que quando os seus responsáveis directos são homens, o grau de legitimidade da tomada de decisão é maior. Segundo uma ordem de importância, as razões principais parecem relacionar-se directamente com a posição hierárquica formalmente ocupada (gerente, responsável) e pela proximidade social e afectiva à entidade patronal (amigo, familiar), em primeira instância, e com razões relacionadas com as capacidades e competências pessoais e profissionais (sentido de responsabilidade, conhecimentos, experiência, autonomia), em segunda instância.

Quanto à avaliação de desempenho, o quadro 80 é, também, revelador das percepções altamente positivas a este respeito.

Quadro 80: Avaliação do desempenho do(a) responsável directo(a)

Nível de desempenho	Chefias		
	H/M	H	M
Muito bom	38,6	38,5	41,0
Bom	41,1	42,1	39,2
Razoável	18,4	17,1	18,4
Mau	1,3	2,0	0,5
Muito mau	0,5	0,2	0,8
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Somando as percepções de “muito bom” e “bom” sobre o desempenho, verifica-se um *score* elevado de percepções (muito) positivas na avaliação de desempenho. Neste caso, as diferenças entre chefias masculinas e femininas não se apresenta significativa, avaliando os/as trabalhadores/as inquiridos/as de modo seme-

lhante ambas as categorias. No entanto, as razões com que percebem o desempenho positivo dos/as responsáveis directos/as estão essencialmente relacionados com as suas competências pessoais e profissionais, nomeadamente capacidade de relacionamento interpessoal, sentido de responsabilidade, conhecimentos, saberes e experiência profissional, em contraste com a menor atribuição que é conferida à posição hierárquica ocupada na estrutura das organizações. Já no que toca às percepções negativas, estas são atribuídas a razões relacionadas com a incompetência profissional e com o mau relacionamento das chefias com os/as seus/suas subordinados/as.

3.2. Ascensão a cargos de chefia: critérios e debilidades

Questionados/as os/as inquiridos/as sobre quais as razões que conduziram à promoção do/a responsável directo/a e a sua ordenação por ordem de importância, obtivemos os resultados constantes no quadro 81.

No topo das razões que, na opinião dos/as inquiridos/as, foram determinantes para os/as seus/suas superiores ocuparem os cargos estão as competências profissionais. No segundo patamar podem colocar-se razões ligadas directamente com a fidelidade às organizações como são o empenho, a dedicação e o tempo ao serviço das mesmas. A estas razões, e por ordem da importância atribuída pelos/as inquiridos/as, seguem-se as competências académicas e a confiança pessoal dos/as empregadores/as em quem escolheram para ocupar essas funções de chefia.

Quadro 81: Ordenação das razões que levaram à promoção do/a responsável directo/a

Ordem	Razões	Índice		
		H/M (pontos)	H (pontos)	M (pontos)
1º	Competências profissionais	2272	1295	977
2º	Empenho/dedicação à organização	1181	582	599
3º	Anos de serviço na organização	905	502	403
4º	Confiança	677	362	315
5º	Habilitações académicas	527	224	303
6º	Relações de amizade	368	154	214
7º	Sexo	88	55	33
8º	Idade	88	46	42
9º	Destreza física	73	29	44
10º	Filhos a cargo	35	18	17
11º	Estado civil	25	11	14

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Num segundo relance é de notar que factores de ordem sócio-biográfica como a idade, o sexo, a destreza física, o estado civil ou os encargos com filhos são razões que, segundo os/as inquiridos/as, parecem contribuir muito pouco para os/as empregadores/as atribuírem cargos de chefia, pelo que não se assumem como importantes factores de favorecimento ou discriminação pelo trabalho.

Com algumas variantes o mesmo se passa no que diz respeito aos factores contributivos para a promoção dos/as próprios/as trabalhadores/as, o que nos é dado no quadro 82. Na opinião dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, sejam homens ou mulheres, existem dois factores de primeira ordem que contribuem favoravelmente para as promoções: as competências profissionais e o sentido de dedicação à organização. Estes dois factores referidos por 73,2% e 61,5% dos/as inquiridos/as suplantam os factores de segunda ordem pela grandeza das escolhas efectuadas: a confiança (39,1%) e as habilitações académicas (27%); e o tempo de serviço na organização (22,4%).

Quadro 82: Ordenação dos factores que contribuem favoravelmente para as promoções (%)

Ordem	Factores	H/M	H	M
1º	Competências profissionais	73,2	72,2	73,1
2º	Empenho/dedicação à organização	61,5	58,1	63,2
3º	Confiança	39,1	36,3	40,5
4º	Habilitações académicas	27,0	25,3	27,9
5º	Anos de serviço na organização	22,4	23,0	21,6
6º	Relações de amizade	9,6	9,8	9,4
7º	Destreza física	7,1	5,9	7,7
8º	Idade	7,0	5,9	7,4
9º	Sexo	3,1	2,3	3,6
10º	Estado civil	1,1	0,9	1,2
11º	Filhos a cargo	1,0	0,8	1,1

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Considerando especificamente o sexo no quadro da ordenação das razões de promoção ou não, o sexo não surge como uma variável destacada, pois tanto os trabalhadores como as trabalhadoras colocam as competências profissionais, o empenho/dedicação à organização, a antiguidade, a confiança e as habilitações literárias no topo do *ranking* das razões de promoção. Os restantes factores colocados como opção no inquérito são referidos pelo conjunto dos/as trabalhadores/as inquiridos/as como menos ou até pouco importantes, podendo ser comparativamente considerados pouco relevantes como contribuintes para as promoções dos trabalhadores/as. Neste sentido pode concluir-se que os/as trabalhadores/as do concelho de Barcelos estão convictos ou manifestam a opinião que os/as patrões/oas usam como critérios a competência profissional e o sentido de pertença mais do que quaisquer outros factores de mérito, relação ou posição social, uma matéria que, como dissemos, teria de ser aprofundada com mais entrevistas aprofundadas a trabalhadores/as. Confrontados/as com a questão sobre o eventual nível de desempenho esperado num cargo de chefia, as respostas distribuíram-se da forma que se vê de seguida.

Quadro 83: Níveis de desempenho esperados de um cargo de chefia (%)

Desempenho	H/M	H	M
Muito bem	17,0	18,2	15,9
Bem	42,6	46,9	39,2
Razoável	33,4	28,8	37,0
Mal	5,8	4,9	6,6
Muito mal	1,2	1,3	1,3
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Na generalidade os/as inquiridos/as consideram estar em condições de o fazer de forma positiva (93%), embora em níveis diferenciados desde o “muito bem” (17%), passando pelo “bem” (42,6%) até ao enigmático “razoável” (33,4%). Donde, pela distribuição das respostas dadas é legítimo considerar que para a maioria não existe uma convicção profunda dum óptimo cumprimento das funções de chefia, sem levar em linha de conta a eventual dissonância entre o esperado e o realmente realizado. Os/as inquiridos/as consideram, na generalidade, que estão em condições de o fazer de forma positiva (93%), embora pela distribuição das respostas dadas seja legítimo considerar que não existe uma certeza de cumprimento irrepreensível das funções de chefia, salvo para 17% dos/as inquiridos/as que admitem estar em condições de ter um desempenho muito elevado. Numa leitura integrada dos dados poder-se-á considerar que existe um desejo especialmente significativo de alcançar uma posição de chefia que se mistura com o reconhecimento de que algumas debilidades pessoais e profissionais não garantem o nível de desempenho que se espera da almejada função de chefia:

“Não. É um papel complicado.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“Seria. O negócio dele é em função da compra, se comprou bem vai negociar bem.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

“Eu tinha competência. Às vezes ele não está ali e sou eu que digo.” (Homem, 25 anos, abate de gado, médiaempresa)

“Depende. Quando a gente está apertado ou não tem liberdade para exercer, mais vale não exercer.” (Homem, 49 anos, empregado de balcão, microempresa)

“Pouco a pouco sim. Agora entregar-me tudo e não explicar nada, acho que era difícil, não ia conseguir (...) Depois deste curso acho que já fico com umas ideias na cabeça. Agora, nesta altura, se me entregasse assim, acho que era uma confusão total e não conseguia, mas a todo o tempo era capaz.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

“Passei por uma experiência há pouco tempo, a minha patroa esteve internada, e havia ali dentro uma pessoa que tinha de chefiar. Neste caso fui eu. Tentei fazer o melhor possível, mas digo-lhe, é muito complicado. Em tudo: a responsabilidade é muita, eu tenho pouca experiência e talvez isso torne mais complicado.” (Mulher, costureira, microempresa)

Esta reserva e até interiorização, por parte de algumas mulheres, de uma maior dificuldade ou incapacidade de gerir e ocupar um lugar de chefia, não poderá ser desintegrada dos padrões de socialização dominantes, em várias fases da vida, a começar pelos processos de aprendizagem dos papéis masculinos e femininos, mormente nas gerações com mais de 35 anos. A este aspecto, importa ter em conta a tendência de as mulheres não serem incomodadas com lugares que assumem à partida como consumidores de tempo e energia, como é o de gerir pessoas, quando, na prática, têm outros encargos que se sobrepõem aos da empresa – os da casa, nomeadamente dos filhos, relegando para segundo plano as preocupações que eventualmente a gestão num cargo de chefia lhe poderia trazer. Ou seja, a actividade na empresa é vista, na óptica de algumas mulheres, como um local de complemento do salário do marido.

4. Representações da situação face ao trabalho

Uma outra rubrica prende-se com as representações da situação face ao trabalho, uma questão importante nos tempos em que certas correntes pós-modernas vêm secundarizando o papel e a relevância do trabalho.

4.1. Caracterização geral do trabalho realizado

Do conjunto de respostas dos/as trabalhadores/as inquiridos/as construiu-se um índice relativo às características atribuídas à actividade profissional realizada, cujos resultados estão patentes no quadro 84.

Quadro 84: Ordenação das características da actividade profissional

Ordem	Características	Índice Médio		
		H/M	H	M
1º	Responsabilidade	6,756	6,761	6,752
2º	Condições adequadas de trabalho	5,767	5,675	5,842
3º	Ritmo de trabalho intenso	5,430	5,382	5,456
4º	Execução de tarefas rotineiras	5,343	5,259	5,408
5º	Execução de tarefas variadas	4,979	4,894	5,035
6º	Tomada de decisões	4,797	5,014	4,636
7º	Esforço físico	4,420	4,556	4,157
8º	Incentivo salarial	4,213	4,256	4,179
9º	Controlo hierárquico	4,113	4,146	4,097
10º	Possibilidades de promoção	3,106	3,303	2,958

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Nota: Este índice varia entre 7 pontos (factor sempre presente) e 1 ponto (factor nunca presente)

Assim, de acordo com os resultados obtidos, pode considerar-se que a “responsabilidade” é a principal característica do trabalho realizado, dado que é globalmente representada como estando muito presente no

desempenho profissional. A esta característica seguem-se, por ordem de importância relativa, as “condições adequadas de trabalho”, aspecto com que as empresas procuram dotar as actividades laborais dos/as seus/suas trabalhadores/as, a “execução de tarefas rotineiras” e o “ritmo de trabalho intenso”. Estes últimos factores parecem revelar que alguns dos factores mais desagradáveis do trabalho, por geradores de fadiga e *stress*, se encontram bastante presentes no dia-a-dia de trabalho.

Outras características como a “tomada de decisões” (em menor grau no caso das trabalhadoras), o “esforço físico”, a “execução de tarefas variadas”, o “controlo hierárquico” são também características que, numa perspectiva global, estão relativamente pouco presentes.

Entre as características pouco relevantes é de notar também as relativas às “oportunidades de promoção” e aos “incentivos salariais”, algo que pode ser demonstrativo de uma certa inércia das empresas em recompensarem os/as seus/suas trabalhadores/as ou, se quisermos, da pouca importância dos incentivos que implicam melhoria no escalonamento hierárquico das empresas e nas remunerações auferidas.

4.2. Desempenho profissional e género

Confrontados/as os/as trabalhadores/as inquiridos/as com o nível de desempenho das suas funções, caso fossem realizadas por outros eventuais trabalhadores/as de ambos os sexos, pode descortinar-se uma atribuição de melhor desempenho das suas funções às mulheres, pelas mais variadas razões.

No entanto, uma leitura integrada das respostas não permite reconhecer a existência de diferenças que se possam considerar altamente significativas, existindo inclusive um número elevado de não respostas à questão, o que indicia alguma dificuldade dos/as inquiridos/as em estabelecer a comparação solicitada.

Quadro 85: Avaliação do desempenho profissional quando realizadas por um homem ou mulher (%)

Desempenho	H	M
Muito melhor	8,7	13,2
Melhor	5,7	4,3
Igual	69,0	65,0
Pior	13,8	14,2
Muito pior	2,7	3,3
Total	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Não há diferenças significativas nas respostas dadas por homens e mulheres quanto à avaliação de desempenho, se realizado por homens ou mulheres. Porém, curiosamente, em termos médios, pode considerar-se que os trabalhadores de ambos os sexos tendem a considerar as pessoas do mesmo sexo como mais competentes para desempenharem as suas próprias funções.

Quadro 86: Níveis médios de desempenho profissional atribuídos a trabalhadores do outro sexo e do próprio sexo

Homens (Índice médio)		Mulheres (Índice médio)	
Homem	5,764	Homem	4,281
Mulher	4,582	Mulher	5,994

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Estes indicadores parecem indicar que, para os/as inquiridos/as, a atribuição das funções profissionais tende a realizar-se em função de uma reconhecida e valorizada divisão sexual do trabalho, que aponta para um determinado sentimento de identidade e mesmo dignidade por parte de cada um dos géneros, sendo este o principal e mais saliente factor de identificação e valorização.

As razões que justificam a atribuição ou não das próprias funções a pessoas de outro sexo estruturam-se em torno de dois eixos. O primeiro eixo reúne as razões que se podem enquadrar numa defesa da igualdade de géneros perante o trabalho. Neste caso os/as inquiridos/as consideram que homens e mulheres têm as mesmas capacidades e devem ter os mesmos direitos, devendo depender a função desempenhada das capacidades e competências pessoais e profissionais de cada pessoa. O segundo eixo, relativamente mais partilhado pelos/as trabalhadores/as do concelho de Barcelos, congrega as razões que se podem enquadrar na ideologia tradicional e conservadora que naturaliza a desigualdade entre géneros. Os/as inquiridos/as que se situam neste eixo consideram que a natureza do trabalho, o tipo ou a qualidade do trabalho influenciam a sua realização por homens ou mulheres, em que os homens tendem a ter mais capacidades físicas que as mulheres e estas mais capacidades relacionais que os homens, denotando algum sentimento paternalista quanto às justificações que usam para atribuírem diferentes funções a homens e mulheres.

4.3. Níveis de absentismo e suas causas

De acordo com a avaliação feita pelos/as inquiridos/as, os níveis de absentismo no conjunto das organizações a que pertencem são bastante reduzidos, dado que é normal que os seus colegas falem poucas ou nenhuma vez ao trabalho.

Quadro 87: Frequência das faltas ao trabalho (%)

Frequência das faltas	H/M
Muita	2,2
Alguma	16,3
Pouca	36,6
Nenhuma	44,9
Total	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Existem, no entanto, diferenças sensíveis quanto à atribuição da maior frequência das faltas, variável

por sexo, dado que os inquiridos do sexo masculino se dividem na atribuição da maior frequência de faltas ao trabalho segundo o sexo dos/as faltosos/as, ou seja, 52,1% dos trabalhadores consideram que as mulheres faltam mais do que os homens e os restantes 47,9% acham o contrário. Porém, no caso das trabalhadoras inquiridas, a sua opinião quase unânime (85,7%) é a de que são as mulheres que faltam com mais frequência do que os homens, mas não deixam de invocar os justificados motivos das faltas por parte das mulheres, como se pode ler nos números do quadro seguinte 88.

Quadro 88: Motivos das faltas dos homens e das mulheres (%)

Motivos das faltas	H	M
Doença	71,5	45,4
Doença profissional	5,0	0,8
Acidentes de trabalho	7,7	0,4
Maternidade/paternidade	2,9	24,9
Suspensão disciplinar	0,1	0,1
Tomar conta dos filhos quando adoecem	1,3	24,5
Reuniões escolares	1,3	0,4
Faltas injustificadas	5,1	0,8
Trabalhador/a - estudante	1,9	1,5
Questões judiciais	0,6	0,1
Outro motivo	2,0	1,0
Total	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Como também se pode ler, os motivos das faltas variam, em medida considerável, por sexo. Segundo os dados obtidos, os/as trabalhadores/as que são dados como mais faltosos/as são as mulheres (70,5% *versus* 29,5%) devido a três principais razões: doença própria; maternidade; cuidados aos filhos que adoecem. As faltas dos homens são com particular relevância atribuídas a doença dos próprios ou a situações equiparadas como no caso dos acidentes de trabalho, uma constatação que, neste aspecto, converge com os resultados obtidos a partir dos dados fornecidos pelos/as empresários/as ou pelos/as responsáveis das empresas.

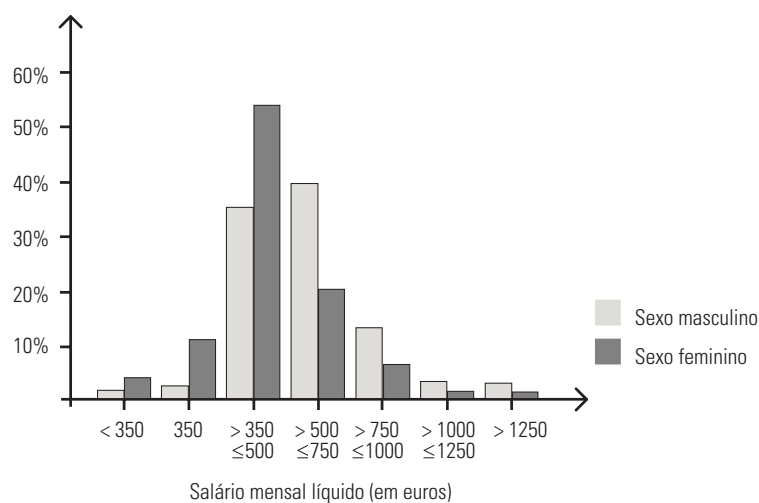
Tal como referimos, estes resultados suscitam-nos uma série de comentários. Primeiro, o facto de os homens faltarem mais ao trabalho por razões de doença própria que as mulheres poderia levar-nos a uma análise das situações e comportamentos de maior risco por parte dos homens quer em contexto laboral, quer extralaboral, denotando as mulheres um maior cuidado com os cuidados de saúde, não só dos membros da família, como delas próprias. Em segundo lugar, ressalta a desigualdade de género, quer em situações ligadas à maternidade/paternidade (24,9% nas mulheres *versus* 2,9% dos homens), quer sobretudo em relação aos cuidados com os filhos e suas doenças, um factor marcante nalgum absentismo das mulheres (24,5% por parte das mulheres *versus* 1,3% por parte dos homens). Por fim, os/as inquiridos/as reconhecem ainda que são os homens que mais tendem a faltar injustificadamente ao trabalho.

4.4. Níveis remuneratórios, satisfação e diferenciação salarial

Conforme se pode ver no histograma, a distribuição dos salários é bem denotativa das desigualdades por estrato ou categoria, sendo notório que as trabalhadoras são pior remuneradas que os trabalhadores (gráfico 11). Tal como se pode comprovar, a distribuição é ligeiramente assimétrica e positiva com mais de 50% dos/as inquiridos/as a declarar que, em termos líquidos, ganham menos de 500 euros mensais e cerca de 5% a declarar auferir salários acima dos 1000 euros mensais. Apesar da assimetria verificada, existe uma concentração elevada dos salários em redor da média que estimamos situar-se aproximadamente em 560 euros mensais. Este valor médio e o facto de 11% dos inquiridos declararem receber uma remuneração inferior a 350 euros mensais – portanto, abaixo do salário mínimo – revelam a política de baixos salários praticada pelas empresas do concelho.

O salário médio auferido pelos homens é de 619 euros, o que representa um diferencial de mais de 100 euros face ao salário médio ganho auferido pelas mulheres que se situa nos 513 euros, evidenciando que o trabalho feminino tende a ser ainda pior pago que o masculino e que as mulheres tendem a ser discriminadas salarialmente relativamente aos homens.

Gráfico 11: Distribuição dos salários mensais líquidos por sexo



Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Embora seja evidente que as qualificações escolares e profissionais detidas pela generalidade dos trabalhadores da amostra sejam relativamente baixas e mesmo considerando níveis de produtividade abaixo da média europeia, os padrões de remuneração no concelho – como aliás noutros da região – são extremamente baixos, havendo indícios de 2,5% dos/as trabalhadores/as poderem estar a receber remunerações salariais abaixo de 350 euros. Ora tais práticas não podem constituir incentivo para a produtividade e um melhor desempenho.

Tudo indica estarmos perante empresas que, na sua maioria, detêm como lema organizacional e objectivo estratégico extrair do/a trabalhador/a o máximo possível e a curto prazo, em termos de mão-de-obra intensiva,

havendo operários e sobretudo operárias que, ao longo de percursos profissionais de vinte e trinta anos, têm recebido pouco mais que o salário mínimo nacional, já ele próprio baixo. Este é, aliás, o forte argumento que ressalta, em primeira instância, para os/as próprios/as trabalhadores e trabalhadoras, relegando para segundo plano as desigualdades em termos de género e outras.

A remuneração salarial é o único rendimento de trabalho para a maioria dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, pois 60,6% declaram não receber qualquer outro prémio suplementar pelas funções desempenhadas. Os eventuais prémios passíveis de acrescer rendimentos à remuneração fixa auferida são, relativamente, pouco praticados nas empresas do concelho.

Os dados apontam para serem sobretudo pagos prémios relacionados com a assiduidade e com a produtividade, não existindo diferenças muito significativas entre homens e mulheres, mas apenas uma ligeira tendência para os trabalhadores do sexo masculino serem, comparativamente, mais recompensados pelo seu desempenho e pelos seus contributos para a produtividade das empresas.

Quadro 89: Ordenação das situações em que existem prémios para além do salário (%)

Ordem	Tipo de prémio	H/M	H	M
1º	Assiduidade	15,1	15,4	14,9
2º	Produtividade	14,9	17,1	13,3
3º	Desempenho	10,6	13,7	8,4
4º	Antiguidade	3,4	3,1	3,6
5º	Outros	5,1	5,0	5,1

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Um problema aparentemente paradoxal mas que importa equacionar, tendo em conta os baixos salários praticados, é o do grau de satisfação por parte dos inquiridos e inquiridas, bem como as razões aduzidas para o grau de (in)satisfação, como nos mostram os quadros 90 e 91.

Quadro 90: Níveis de satisfação com a actual remuneração (%)

Nível de satisfação	H/M	H	M
Muito satisfeito/a	4,2	4,3	4,1
Satisfeito/a	59,1	62,0	56,9
Pouco satisfeito/a	26,1	25,8	26,3
Insatisfeito/a	10,6	7,9	12,7
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Contrariamente ao eventualmente esperado por certos teóricos em torno da teoria da privação relativa com base nos baixos salários, a satisfação com a remuneração auferida é dominante no conjunto dos/as trabalhadores/as da amostra: 63,3% estão satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as.

No global podemos considerar todavia que se trata de um nível de satisfação moderado e que os 36,7% dos/as trabalhadores/as que se consideram insatisfeitos/as ou muito insatisfeitos/as com a actual remuneração são suficientemente importantes para dar consistência à hipótese de que os mesmos estão conscientes que os baixos salários que auferem são manifestamente insuficientes, pondo em causa as suas necessidades e qualidade de vida.

Incidindo agora a análise no grau de (in)satisfação por sexo, verifica-se um menor grau de satisfação entre as mulheres que entre os homens, o que, de certo modo, vai também de encontro à menor média salarial das trabalhadoras. De modo mais preciso, verifica-se um índice médio de satisfação ligeiramente inferior por parte das mulheres em relação aos homens (4,048 *versus* 4,254), apesar de não se poder considerar a diferença significativa do ponto de vista estatístico.

Quadro 91: Razão de satisfação com a remuneração *versus* satisfação com a actual remuneração por sexo (%)

Razão de satisfação	Satisfação com a actual remuneração								
	Muito satisfeito		Satisfeito		Pouco satisfeito		Insatisfeito		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H/M
Bem pago em relação a trabalhadores/as da organização	42,3	24,2	6,5	7,1	2,5	1,5	2,1	1,0	6,0
Bem pago em relação a trabalhadores/as de outras organizações	15,4	24,2	21,6	23,5	4,4	2,4	-	1,0	15,2
Mal pago em relação a trabalhadores/as da organização	-	-	2,6	0,9	32,9	26,7	27,1	31,1	11,9
Mal pago em relação a trabalhadores/as de outras organizações	-	-	2,3	2,4	40,5	46,1	54,2	57,3	18,7
Considera a sua situação satisfatória	34,6	45,5	66,2	64,2	11,4	9,2	-	1,0	42,9
Outra razão	17,7	6,1	0,8	1,9	9,8	8,3	16,6	8,6	5,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

É de notar que os/as trabalhadores/as da amostra, tendem a considerar que a sua satisfação ou insatisfação com o salário recebido está relacionada com o facto de serem melhor ou pior pagos do que os/as trabalhadores/as das outras organizações, mais do que com outros/as trabalhadores/as das suas próprias organizações. Sem que tal invalide que sejam também sensíveis a estas diferenças intra-organizacionais, as diferenças encontradas, mesmo quando não sejam muito elevadas, permitem concluir que os/as inquiridos/as percebem ou valorizam mais a existência de diferenciações salariais injustas ou injustificadas entre as organizações que conhecem do que dentro das organizações a que pertencem. Convém entretanto sublinhar que, da análise das entrevistas, pode retirar-se a conclusão de que o desconhecimento da política salarial das empresas é quase total, visto que a maioria dos/as entrevistados/as revela, de forma surpreendente, que não sabe de forma precisa ou não sabe em absoluto o salário dos colegas de trabalho. A acreditar nos testemunhos, o valor do salário de cada é um tema tabu ou, pelo menos, um segredo intimamente partilhado entre cada trabalhador/a e a respectiva entidade patronal:

“O delas não sei, nunca me dei ao trabalho de saber, eu tenho o meu, elas tem o delas, mas deve andar à volta dos 600 euros.”
(Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“Nós, vendedores, em média, ganhamos 1000, 1250 euros, já com as comissões porque o salário base é a volta de 700 euros. Na oficina o salário é fixo, ronda os 750 euros.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

“É difícil porque ali há uma rivalidade que é uma loucura, ninguém sabe o ordenado de ninguém.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

Esta emulação ou mesmo rivalidade interna no seio dos/as trabalhadores/as é alimentada pelo/a próprio/a empresário/a ou pela administração, porque vantajosa. Não só não há tabelas fixas nem os/as próprios/as trabalhadores/as têm conhecimento das tabelas salariais, simplesmente porque não são publicitadas:

“Não faço a mínima ideia, mas penso que deve andar entre os 600 euros. Nós não sabemos o ordenado dos outros, mas penso que deve andar por aí. Embora haja pessoas que ganham 400 euros, mas penso que a média deve andar nos 600 euros.” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

“As tabelas salariais, eu sinceramente estou fora. Já estou à espera de uma tabela salarial há quatro anos, que é a dos administrativos, não sei o que é que o Estado anda a fazer com essa a tabela salarial, que não sai. Posso dizer que não há muita diferença.” (Mulher, 33, anos, secretaria administrativa-chefia, microempresa)

Para os/as inquiridos/as os critérios a ter em conta, em primeira instância, deveriam ser o empenho/dedicação à organização e o mérito individual, factores que estão em relativa concordância com os que consideram ser utilizados pelos/as empregadores/as nas promoções a lugares de chefia.

Quadro 92: Ordenação das razões que devem levar à diferenciação salarial

Ordem	Razões	Índice (pontos)
1º	Empenho/dedicação à organização	4343
2º	Mérito individual	3979
3º	Confiança	1849
4º	Anos de serviço na organização	1224
5º	Habilitações académicas	1138
6º	Destreza física	405
7º	Idade	175
8º	Outra razão	87
9º	Sexo	61
10º	Relações de amizade	47
11º	Estado civil	32
12º	Filhos a cargo	23

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Os resultados são significativos do processo de identificação por parte dos/as trabalhadores/as com a sorte e o destino da empresa e é, nesta base, que os/as trabalhadores/as defendem carreiras profissionais, independentemente da maior ou menor percepção de que com este sentimento de identificação os interesses organizacionais acabam por se sobrepor aos interesses dos/as próprios/as trabalhadores/as. Nem sempre, porém, o mérito de cada um é devidamente valorizado quer por via das estratégias patronais de diferenciações e discriminações, quer pelas estratégias familistas ou individualistas dos/as próprios/as trabalhadores/as, sobretudo por parte daqueles e daquelas que, mantendo o “segredo salarial” ou de prémios, consideram ter alguma vantagem em relação aos demais, pior pagos.

A estes dois principais critérios segue-se o critério da confiança dos/as empregadores/as como um valor relativamente importante a considerar. Com ainda alguma relevância surgem critérios como a antiguidade e as habilitações literárias, dois critérios que, de certo modo, se contrapõem aos dois principais critérios e que não dependem directamente da forma como se exercem as funções profissionais. Os restantes critérios como a destreza física, as relações de amizade (muito importantes no recrutamento inicial) e os de ordem biográfica, como a idade, o sexo, o estado civil ou os encargos com filhos não têm expressão significativa, sendo, por assim dizer, minimizados ou mesmo anulados, na percepção dos inquiridos/as, como critérios de diferenciação salarial.

Se considerarmos o sexo dos/as trabalhadores/as podemos verificar que, basicamente, ambos/as avaliam de forma similar as razões que justificam a diferenciação salarial, embora a ordem das razões sofra algumas oscilações.

Quadro 93: Ordenação das principais razões de diferenciação salarial por sexo

Razões	Ordenação	
	H	M
Empenho/dedicação à organização	2º	1º
Mérito individual	1º	2º
Confiança	3º	3º
Anos de serviço na organização	4º	5º
Habilitações académicas	5º	4º
Destreza física	6º	6º

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Do quadro se evidencia que, enquanto os trabalhadores masculinos tendem a valorizar mais o mérito individual, colocando este na primeira posição, na ordenação feita pelas trabalhadoras é valorizado mais o empenho/dedicação à organização, colocando esta razão em primeira posição, trocando assim de posicionamento em função do sexo dos inquiridos. Aparentemente, as mulheres consideram que a demonstração da dedicação ao colectivo das organizações deve prevalecer sobre as capacidades e competências demonstradas pelos sujeitos individuais, o que poderia levar-nos a uma hipótese de trabalho – a ser posteriormente aprofundada – no sentido de as mulheres terem uma atitude mais colaborante e menos individualista num quadro laboral competitivo.

A existência de discriminação salarial, seja em relação ao exercício de funções semelhantes pagas

diferenciadamente, seja por via do sexo dos/as trabalhadores/as é muito mais reconhecida no primeiro caso (65,8%) do que no segundo caso (26,2%). Portanto, apesar da discriminação com base no sexo poder ser considerada como relevante do ponto de vista social e estar bem presente no tecido empresarial de Barcelos, a discriminação salarial tende a atingir os/as trabalhadores/as sem obedecer a uma distinção especialmente praticada.

Quadro 94: Opiniões sobre a discriminação salarial (%)

Opiniões	H/M	H	M
Acham normal	24,7	30,4	21,3
Não se preocupam	14,7	21,1	10,8
Consideram uma injustiça	55,3	45,3	61,4
Consideram inconstitucional/ilegal	3,7	1,9	4,9
Outras opiniões	1,6	1,2	1,6
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

As discriminações existentes não são entendidas como violadoras das normas constitucionais, salvo para 3,7% dos inquiridos, mas antes como uma injustiça social com correlações de ordem psico-social na medida em que traduz um sentimento que é maioritariamente partilhado por 55,3% dos/as outros/as inquiridos/as. Todavia, as discriminações não deixam de ser reconhecidas como um facto normal por 24,7% dos/as inquiridos/as, havendo mesmo 14,7% que nem sequer se preocupam com a sua ocorrência. No entanto, a posição das mulheres varia de forma significativa relativamente aos homens, denotando que entre as trabalhadoras os sentimentos de preocupação, sentido de justiça e de não-aceitação das discriminações existentes é superior ao que existe entre os homens. Alguns dos testemunhos dão conta do reconhecimento das discriminações sofridas pelas mulheres, quer em termos das remunerações auferidas, que em termos das profissões a que podem aceder:

“Acho que há muita discriminação sobre isso, acho que deve ser igual tanto para o homem como para a mulher, a nível de ordenados, a nível de tudo. Acho que ainda há, a nível de ordenados, as mulheres ainda continuam a ser mal pagas, devia ser o ordenado igual ao do homem. Eu acho que não tem lógica nenhuma as mulheres ganharem menos que os homens, praticamente trabalham os mesmos trabalhos, as mesmas horas que os homens e deviam ganhar os mesmos ordenados que ganham eles. (...) Nesse campo, eu acho que é mais fácil a mulher na parte da costura, na parte das limpezas, essas coisas têm mais procura na parte das mulheres que dos homens, porque há sempre anúncios nos jornais de limpezas para casas particulares, passar a ferro ou trabalhar na costura. Os homens essas coisas não fazem.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“As mulheres ainda são um bocado vítimas de preconceitos do mercado de trabalho, é verdade. As mulheres ganham menos, são capazes de trabalhar mais, é preconceito do mercado de trabalho. É característica do país, é geral. Acho que tudo depende da mentalidade das pessoas, não é por decreto que vai mudar. Tem que se investir na educação, tem que se pôr as crianças nas escolas, é uma maneira de ver a sociedade evoluir.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

Em suma, embora se possa considerar a existência de uma interiorização da aceitação de certos papéis e funções segregadas por sexo, na questão da discriminação salarial há uma consciência de injustiça social que é compartilhada por ambos os sexos e, de modo mais acentuado, pelas próprias mulheres.

5. Tempos de trabalho e vida privada: participação e dificuldades de articulação

Um tema hoje cada vez mais em debate, sobretudo suscitado por parte das feministas, académicas e não só, é o que se relaciona com os tempos de conciliação entre trabalho extradoméstico e trabalho em contexto doméstico, que tem dado lugar a dicotomias entre o público e privado, sintomáticas, também, em grande medida, de um problema de género.

Por último, mas não menos importante *item* a focar do ponto de vista dos/as próprios/as trabalhadores/as, é o relativo à Igualdade de Oportunidades no tocante à participação no trabalho e na vida da empresa.

5.1. O peso das actividades extralaborais

A conciliação da vida profissional com a vida familiar e social obriga a estender o tempo de actividade diária para além do tempo de trabalho. Com base nos dados obtidos julgamos que existe uma tendência para exagerar o tempo dedicado às diversas actividades. Segundo os cálculos efectuados, o número médio diário de tempo dedicado às actividades laborais e extralaborais seria superior, em bastantes casos, a 20 horas.

A fim de precisar os tempos ou distribuição do número médio de horas diárias dedicadas a actividades extralaborais, convém fixar-nos nos resultados do inquérito, tal como podemos ver nos quadros 95 e 96.

Quadro 95: Distribuição do n.º médio de horas diárias dedicadas a actividades extralaborais (%)

Actividades	Tarefas Domésticas	Cuidar de Filhos	Lazer	Associativas	Outras
1h – 3h	9,5	20,6	13,5	29,3	8,6
4h – 5h	41,0	21,0	48,7	10,9	1,8
6h – 7h	29,3	11,8	7,6	2,2	0,3
8h e +	6,4	5,9	2,0	0,4	2,6

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Quadro 96: Distribuição do n.º médio de horas diárias dedicadas a actividades extralaborais por sexo (%)

Actividades	Tarefas domésticas		Cuidar de filhos		Lazer		Associativas	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Horas dedicadas								
Média diária	1,26	2,97	1,46	2,40	1,65	1,34	0,70	0,46

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Os dados permitem estimar a média diária de tempo dedicado a actividades extralaborais em cerca de cinco horas, com um desvio padrão também de aproximadamente cinco horas, significando que haverá muitos inquiridos a dedicarem apenas alguns minutos e outros a dedicarem 10 e mais horas diárias a essas actividades.

Tomando em consideração a repartição do tempo e a adesão dos/as inquiridos/as pelas diferentes actividades extralaborais constata-se que das tarefas domésticas se ocupam 87,9% dos/as mesmos/as (sobretudo as mulheres) com um tempo médio de dedicação superior a 2 horas diárias em média, sendo de notar que cerca de 40% destes dedicam mais de 3 horas. Essa é a principal ocupação complementar.

Seguem-se, quanto à percentagem de inquiridos/as envolvidos/as (73,3%), as actividades de lazer e, quanto ao tempo médio diário de dedicação, o “cuidar dos filhos (2 horas diárias em média). Com menor dedicação de tempo e de percentagem de inquiridos estão as actividades associativas. Neste caso, segundo os dados, dedicarão algum tempo a essas actividades 43,4% dos/as inquiridos/as, despendendo em média cerca de 1 hora diária. Existem ainda outras actividades diversas a que alguns dos/as inquiridos/as (13%) também dedicam algum do seu tempo.

Em regra, os homens naturalizam a questão da repartição do tempo de trabalho doméstico e dizem “não sentir muitas dificuldades” neste domínio. Tal constatação é reveladora do modo como os homens, na sua maioria e sobretudo com padrões de vida já enraizados, encaram a distribuição dos tempos na esfera privada, não se lhes colocando amiúde sequer o problema da desigualdade neste campo. Salvo algumas excepções, os homens delegam continuamente nas esposas ou nas mães as responsabilidades familiares, cuidar da casa e dos filhos, qualquer que seja a situação da família (trabalhem as esposas ou não). Quanto muito, alguns sentem dificuldades em conciliar o tempo de trabalho com as suas participações em actividades de lazer ou associativas:

“Há homens que têm mais paciência que eu, mas eu... não tenho paciência. Trabalhei 13 anos na cozinha e agora tornar à cozinha e assim, se tiver de fazer faço, é óbvio que faço, mas fiquei saturado.” (Homem, 40 anos, distribuidor/vendedor, microempresa)

“Eu não preciso de ajudar nas tarefas de casa porque tenho a minha mulher e a minha sogra em casa as duas. Eu não preciso de cozinhar, não preciso de passar a roupa nem outras coisas, preciso de dar atenção aos putos por causa da escola (...). Não, isso é mais a minha mulher. Pôr a dormir e dar banho, às vezes faço isso, agora a escola é a mãe (...) eu passo pouco tempo em casa, o jantar e o almoço. O problema é o futebol, embora eu chegue a casa tarde do trabalho, é cedo.” (Homem, 35 anos, vendedor, microempresa)

A extensão do tempo da actividade diária é mais elevada no caso das mulheres, particularmente devido ao tempo de dedicação às tarefas domésticas e ao cuidar dos filhos (em média mais 2,5 horas diárias do que os homens). Mais, além de não contribuírem nos trabalhos domésticos ou fazerem-no em menor medida, os homens dedicam mais tempo do que as mulheres ao envolvimento em actividades de lazer e na participação em actividades associativas, embora neste caso as diferenças, em termos dos tempos médios de dedicação, sejam menores (em média cerca de 1/2 hora diária a menos do que os homens). Os testemunhos de algumas mulheres entrevistadas mostram bem as dificuldades sentidas na conciliação da vida profissional com a vida familiar, seja com as actividades domésticas, seja com outras actividades:

“Eu noto mais essa dificuldade, quando tenho curso. Se fosse, por exemplo, duas vezes na semana, era mais fácil, agora duas a quatro vezes na semana é muito puxado, depois do horário de trabalho. Não é que seja puxado para nós, que eu aguento bem, o mal é em casa. O ambiente de casa...E se fosse dois ou três meses, a gente aguentava, agora ano e meio é muito tempo. (...) ...às vezes no dia de folga, aproveito para ir ao médico, tratar de papéis, ir ao banco ou assim e, entretanto, o dia também passa, pouco tempo a gente está em casa (...). Dou catequese ao domingo de manhã. É difícil conciliar quando trabalho, mas como o trabalho não é sempre...peço a outra colega naquele domingo e ela substitui-me.” (Mulher, 28 anos, auxiliar de apoio domiciliário, microempresa)

A sobrecarga para as mulheres é de tal ordem que a tendência é a de abdicarem de qualquer tempo de lazer, destinando, quando muito, algum tempo sobranete para descansarem:

“Deixei de fazer parte da fanfarra porque não tinha tempo. Deixei de fazer parte do futebol, porque não tinha tempo. Ao fim e ao cabo acabei por não ter tempo para nada. Eu não posso combinar nada, porque nunca sei a que horas vou largar, nunca posso combinar nada para ir passear ao fim de semana.” (Mulher, 24 anos, empregada de balcão, microempresa)

“Mas muitas vezes o que eu quero é chegar a casa, fazer o jantar e sentar-me sossegada. Tentei várias vezes ter [uma actividade extra], queria ter mas...” (Mulher, 29 anos, técnica superior, pequena empresa)

5.2. Tarefas domésticas e entreaajuda familiar

Sendo as tarefas domésticas a principal actividade extralaboral realizada sobretudo pelas inquiridas e, dada a sua importância na qualidade de vida diária e harmonização entre os membros das famílias, importa perceber como esse esforço é repartido por homens e mulheres adultos e demais elementos dos respectivos grupos familiares.

Quadro 97: Categorias das pessoas que apoiam as tarefas domésticas por ordem da sua importância

Ordem	Categorias	Índice (pontos)
1º	Pais/sogros	1862
2º	Cônjuge/companheiro/a	1479
3º	Ninguém	798
4º	Filhos	469
5º	Outros familiares	329
6º	Outras	87
7º	Empregado/a doméstico/a	83

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

A análise dos dados do inquérito permite perceber que uma percentagem relevante (29%) dos/as inquiridos/as da amostra, em regra mulheres, não beneficia de qualquer tipo de ajuda na realização dessas tarefas. Em

termos relativos, a colaboração ou ajuda provém, em primeiro lugar, dos pais/sogros e, em segundo lugar, dos cônjuges ou companheiros/as. Outro tipo de recursos de apoio, como sejam a ajuda dos filhos e de outros familiares, ocupam lugares secundários e a contratação de empregadas domésticas é uma prática residual ou inexistente.

5.3. Os direitos e deveres da maternidade e paternidade

No que respeita à publicitação nos locais de trabalho da legislação dos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, de acordo com os resultados obtidos pode estimar-se que 30% das entidades empregadoras não o fazem, pelo menos por afixação em local considerado apropriado. Provavelmente essa não publicitação terá contribuído para o facto de 43,4% dos inquiridos confessarem não conhecer a Lei que garante o direito à maternidade e à paternidade, sendo esse desconhecimento muito superior no caso dos homens (50,9%) do que no caso das mulheres (39,5%). Embora seja notório que as mulheres estão mais atentas aos direitos legais existentes, provavelmente devido às questões relativas com a maternidade estarem convencionalmente, sobretudo nos padrões sociais tradicionais, atribuídas ao sexo feminino, não deixa de ser preocupante que apenas 38% dos/as inquiridos/as, de ambos os sexos, consigam exprimir, de forma mais ou menos imprecisa na maioria das vezes, quais são os direitos que essa Lei lhes assegura enquanto trabalhadores. Referem-se aos que estão previstos na lei sem especificar quais ou, então, apenas mencionam um ou outro dos direitos em concreto.

No essencial, os dados obtidos parecem apontar para que seja minoritário o subconjunto de empresas que pratica a flexibilização dos horários dos/as trabalhadores/as para que os mesmos possam realizar os seus direitos e deveres de apoio à família, quer enquanto pais e mães, quer como membros da família em condições de poderem prestar apoio a outros familiares (a percentagem de trabalhadoras que reconhecem a prática de flexibilidade pelas empresas onde trabalham por motivo de maternidade é superior à dos homens), o que nos é dado ver pelas respostas expressas no quadro.

Quadro 98: Ordenação das razões da flexibilidade de horários de trabalho

Ordem	Razões da flexibilidade de horários	(%)
1º	Sempre que o/a trabalhador/a necessite/a de dar apoio aos filhos	49,8
2º	Na assistência a familiares que adoecem	43,7
3º	Em situações de dispensas para amamentação	39,4
4º	Na assistência a filhos menores	33,2
5º	Na assistência a familiares com deficiência ou doença crónica	21,6
6º	Noutra situação	20,0

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Quanto aos posicionamentos e atitudes dos/as empregadores/as, aparentemente, são mais sensíveis a aceder às várias necessidades dos filhos dos/as trabalhadores/as do que às necessidades de assistência a outros familiares em situação de doença ou deficiência. Em concreto, verifica-se que 49,8% dos/as inquiridos/

as consideram que as suas empresas praticam a flexibilização, sempre que necessitam de dar apoio aos filhos e apenas 21,6% se referem à existência de abertura para dispensas de serviço tendo em vista a assistência a familiares com deficiência ou doença crónica.

5.4. Organização do trabalho e participação dos/as trabalhadores/as

De acordo com as respostas dadas pelos/as inquiridos/as é possível traçar um breve diagnóstico da situação organizativa do conjunto das organizações onde exercem a sua actividade profissional. O seguinte quadro permite-nos ver como as organizações definem a actividade profissional dos/as seus/suas trabalhadores/as.

Quadro 99: Factores organizativos e de gestão das organizações face aos/as trabalhadores/as (%)

Factores	(%)
Competências claramente definidas para cada trabalhador/a	54,9
Regras formalmente estabelecidas	48,3
Procedimentos estabelecidos para cada posto de trabalho	43,3
Plano estratégico formalizado com objectivos a médio e longo prazo, planeamento e missões	27,8
Avaliação de desempenho	25,6
Manual da qualidade	18,2
Tradição (familiar, regional)	16,0
Manual com as funções escritas	14,6
Outro aspecto	1,5

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Assim, uma leitura integrada das respostas permite perceber que é elevado o peso das entidades empregadoras que possuem uma organização muito simples ou mesmo rudimentar no que se refere à organização interna do trabalho e à sua própria relação com o meio externo envolvente. Neste caso a existência de um plano estratégico para orientar as actividades é referida apenas por 27,8% dos/as trabalhadores/as da amostra. Ainda assim, os aspectos da organização do trabalho dos/as colaboradores/as é mais relevante que a relação com o meio, muito provavelmente devido à reduzida dimensão das empresas. Por exemplo, segundo os dados recolhidos, a percentagem das organizações que possuem as competências de cada trabalhador/a claramente definidas soma 54,9%, mas fica-se por 43,3% a percentagem das que têm estabelecido procedimentos para cada posto de trabalho existente. O mesmo se poderá referir quanto à existência de regras formalmente escritas para conhecimento de todos. A predominância de organizações com uma estrutura organizativa rudimentar é fortemente confirmada com outros indicadores, cuja ocorrência é relativamente pouco anotada. Referimo-nos, nomeadamente, a factores como a existência (ou não) de um manual de funções escritas, de manual de qualidade ou avaliação do desempenho, podendo inferir tratar-se de procedimentos pouco adoptados pelo conjunto organizacional do concelho de Barcelos.

Incidindo, agora, o olhar sobre os níveis de participação na vida organizacional, o quadro 100 traça-nos uma ordenação dos mesmos.

Quadro 100: Índices médios dos modos de participação na organização por ordem de importância global e por sexo

Ordem	Modos de participação	Índice médio		
		H/M	H	M
1º	Organização do seu próprio trabalho	6,144	6,144	6,144
2º	Definição de objectivos do seu trabalho	5,553	5,613	5,509
3º	Desenvolvimento profissional	5,318	5,317	5,320
4º	Definição de objectivos do serviço/equipa a que pertence	5,051	5,150	4,977
5º	Definição dos principais objectivos da organização	4,108	4,105	4,111
6º	Vida social da organização (festas e acontecimentos sociais)	3,171	3,212	3,140
7º	Distribuição dos lucros da organização	1,800	1,748	1,839
8º	Comissões de trabalhadores/as e sindicais	1,784	1,790	1,779

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Nota: Este índice varia entre 7 (Muita importância) e 1 pontos (Nenhuma importância)

A participação activa e regular dos trabalhadores e das trabalhadoras na vida das organizações onde exercem a sua actividade profissional parece estruturar-se, sem diferenças significativas entre os sexos, em redor de aspectos relacionados com as actividades profissionais propriamente ditas, com destaque para a organização do seu próprio trabalho.

Outros factores de participação social na vida das organizações como sejam os que se prendem com a definição dos principais objectivos das mesmas, logo naquilo que define o que uma organização pretende ser – onde se incluem os projectos de futuro, ou o envolvimento dos trabalhadores na vida social da organização que criam e cimentam laços de pertença tais como as festas e os acontecimentos sociais que são ou podem ser realizados – parecem ter níveis de participação reduzida. Ainda assim, apresentam níveis bastante superiores relativamente a factores como a participação em comissões de trabalhadores e sindicais ou, muito menos, na distribuição dos lucros das próprias organizações. Poderá dizer-se a este propósito que os/as trabalhadores/as inquiridos/as, como aliás a maioria dos/as trabalhadores/as, “navegam” numa imanente contradição enquanto produtores de riqueza mas relativamente destituídos económica e socialmente, para o que contribuem não só factores socio-políticos como outros de cariz comunicacional e ideológico. Por um lado, não aderem, na sua grande parte, a formas associativas de classe, ao mesmo tempo que não lhes é concedida a participação na distribuição das mais-valias geradas pela sua força de trabalho nem sequer para que possam, pela via reivindicativa sindical ou associativa, assegurar uma maior parcela no produto.

5.5. Representações sobre discriminações de género no trabalho e na empresa

Colocados perante um conjunto de *itens* relacionados com as relações de trabalho em termos de salários, flexibilização e emprego, promoções e situação perante trabalho em função do sexo, as respostas dadas pelos/as inquiridos/as permitem retirar algumas importantes ilações sobre a forma como percebem alguns dos aspectos mais relevantes da situação actual do mercado de trabalho, aspectos esses cujos resultados são vertidos no quadro a seguir apresentado. Assim, no que respeita às práticas salariais parece existir uma fraca

concordância com o facto de os salários tenderem a ser atribuídos em função do mérito de cada trabalhador/a e uma alta aceitação com a diferenciação salarial em função das tarefas realizadas. Já a diferenciação salarial em função do sexo, para o desempenho de funções semelhantes é rejeitada, quer directamente, quer com o facto de existir concordância no sentido de a atribuição dos salários pelas entidades empregadoras do concelho estar indexada ao mérito dos/as trabalhadores/as e as promoções não se fazerem por razões de natureza pessoal. Esta é uma conclusão provisória assente em dados de ordem quantitativa, sendo necessária uma maior exploração, na prossecução da pesquisa, em termos qualitativos com base num maior número de entrevistas em profundidade.

Quadro 101: Índices médios dos factores de avaliação profissional e salarial por ordem de importância

Ordem	Factores	Índice médio		
		H/M	H	M
1º	Hoje aceita-se que seja uma mulher a ocupar um cargo de chefia	5,819	5,708	5,904
2º	Há funções que devem ser melhor remuneradas do que outras	5,739	5,741	5,738
3º	Os trabalhadores/as, independentemente do sexo, têm igual oportunidade de emprego	5,441	5,580	5,344
4º	O desemprego afecta mais as mulheres do que os homens	5,010	4,781	5,182
5º	Os salários são atribuídos em função do mérito de cada trabalhador/a	4,454	4,628	4,324
6º	As mulheres são as que mais faltam ao emprego	4,259	4,375	4,184
7º	As promoções fazem-se apenas por razões profissionais	4,251	4,268	4,240
8º	As dificuldades de emprego devem-se à pouca disponibilidade dos trabalhadores/as para praticarem horários flexíveis	3,885	4,062	3,761
9º	A maioria das promoções é dirigida aos homens	3,803	3,774	3,826
10º	As promoções fazem-se apenas por razões pessoais	3,292	3,398	3,209
11º	A autoridade é mais eficaz quando é exercida por um homem	3,043	3,525	2,685
12º	Para o mesmo tipo de trabalho, os salários devem ser diferentes consoante o sexo	1,932	2,195	1,733

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Nota: Este índice varia entre 7 (concordo totalmente) e 1 pontos (discordo totalmente)

No que concerne à situação dos/as trabalhadores/as face ao trabalho em função do sexo, os inquiridos tendem a concordar que não existem diferentes oportunidades de acesso ao emprego para homens e mulheres e que, actualmente, é pacífico aceitar que uma mulher ocupe um cargo de chefia. Esta percepção, de uma relativa igualdade entre os dois sexos, reforça-se com a rejeição de que o exercício da autoridade é mais eficaz, se for praticado por um homem e também pela rejeição de as promoções serem, na sua maioria, dirigidas aos homens. Ainda neste domínio parece existir uma razoável concordância com o facto de as mulheres serem mais afectadas pelo desemprego do que os homens e que, por conseguinte, estão em posição mais vulnerável

no mercado de trabalho. Os/as inquiridos/as manifestam também alguma concordância com a atribuição de níveis de absentismo superiores às mulheres, o que se compreende e justifica pelas razões acima apontadas, nomeadamente a aceitação dos padrões dominantes dos papéis masculinos e femininos.

Rejeitada, por discordância geral, é a ideia de que as dificuldades do emprego se devem ao facto de os/as trabalhadores/as não se mostrarem disponíveis para aceitar a flexibilização salarial, pelo que outros factores terão de ser chamados à colação pelas eventuais dificuldades sentidas.

Em termos estruturais, a importância dos diversos factores contemplados no inquérito não oscila em função do sexo dos trabalhadores inquiridos, apenas verificando-se que as mulheres expressam de forma mais clara que os homens o seu desacordo com a afirmação de que “a autoridade é mais eficaz quando é exercida por um homem” (índices médios de 2,685 e 3,525) e a ideia de que “para o mesmo tipo de trabalho, os salários devem ser diferentes consoante o sexo” (índices médios de valor igual a 2,685 e 1,733 para as mulheres e de valor igual a 3,525 e 2,195 para os homens), assumindo a noção de igualdade de género de modo mais expressivo.

5.6. Representações sobre o trabalho

Finalmente, e no que respeita aos significados que o trabalho tem para o conjunto dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, o quadro seguinte dá-nos conta duma diversidade de significados a esse respeito.

Quadro 102: Índices médios dos factores de avaliação do significado do trabalho por ordem de importância

Ordem	Factores	Índice médio		
		H/M	H	M
1º	Um meio de sobrevivência	5,846	5,829	5,859
2º	Realização pessoal	5,745	5,631	5,815
3º	Tornar as pessoas úteis à sociedade	5,592	5,531	5,646
4º	Um dever para todos	5,496	5,505	5,495
5º	Respeito	5,334	5,310	5,359
6º	Fonte de segurança	5,110	5,054	5,157
7º	Subir na vida	5,014	5,150	4,914
8º	Um meio de enriquecer outrem	4,069	4,295	3,895
9º	Fonte de sofrimento e opressão	2,866	3,003	2,765

Fonte: Inquérito Trabalhadores/as Barcelenses (2005)

Nota: Este índice varia entre 7 (concordo totalmente) e 1 pontos (discordo totalmente)

Do quadro exposto pode considerar-se que o principal factor extraído estabelece o trabalho como uma realização pessoal e como um meio de sobrevivência. Afinal de contas apresenta-se como expressão do valor do trabalho nas sociedades contemporâneas, o qual possui a dupla face: enquanto meio de satisfação das necessidades e enquanto espaço de afirmação e expressão da personalidade dos indivíduos que trabalham. Além desses dois aspectos, também o trabalho como fonte de dever para com a sociedade, respeito, utilidade, segurança e, eventualmente, mobilidade social ascendente são aspectos que adquirem particular significado

para os/as trabalhadores/as do concelho de Barcelos, que se dividem face à ideia de o trabalho ser uma forma de enriquecer os outros (exploração), mas que desvalorizam ou até recusam, em grau acentuado, que o trabalho seja fonte de sofrimento e de opressão, uma vertente aliás que se prende menos com o trabalho e mais com as condições de controlo, dominação e, em grande parte das situações, de exploração na esfera laboral.

Não existem diferenças significativas segundo o sexo dos trabalhadores, quando se comparam os valores indiciários no conjunto dos factores de apreciação. Apenas se faz notar uma diferença na ordem de importância de dois desses factores. Em concreto, para as mulheres o significado do trabalho, enquanto fonte de segurança, aparece numa posição superior (6ª posição) relativamente aos homens (7ª posição), por troca com o significado do trabalho como factor para “subir na vida”, que ocupa a 7ª posição no caso das mulheres e a 6ª posição no caso dos homens, mais uma vez condizente com a interiorização no homem dos valores da competição individual(ista) em várias questões anteriores, nomeadamente sobre o factor mais importante na remuneração e na avaliação de desempenho.

Considerações finais

Neste trabalho de pesquisa começamos por equacionar o problema social e sociológico em torno da igualdade de oportunidades por género, mas esta depressa se teve de ampliar para outras questões das quais, de um ponto de vista sistémico, organizacional e interactivo, não é possível prescindir. A primeira prende-se com a questão de saber se é possível falar de igualdade de oportunidades por género numa sociedade profundamente atravessada de vários tipos de desigualdade – territoriais, étnicas e sobretudo de classe –, o que nos obrigou a envolver também as desigualdades de classe e articulá-las com as de género. Não obstante a especificidade e a relativa autonomia de cada uma delas, umas e outras imbricam-se e reforçam-se mutuamente.

Num segundo momento, e ainda no plano da problematização sociológica, impunha-se questionar o próprio princípio da igualdade de oportunidades à luz de um velho e novo problema, também social e sociológico, no sentido de saber como será possível alcançar igualdade de oportunidades numa sociedade que reproduz, aos diversos níveis acima referenciados, as diversas desigualdades já expostas. Com efeito, esta questão prende-se com o debate sobre a prevalência generalizada da mobilidade social na base do mérito, ou a predominância do sistema de reprodução social que, não obstante alguns casos de mobilidade, continua a ser a tónica dominante. Face a esta dicotomia, assumimos a posição de se manter como válida esta última tese, embora abandonando o seu cariz determinista e sobretudo abrindo-nos à realidade mutável, portanto sujeita à acção modeladora e criativa das estratégias dos actores sociais. Tal abordagem permite-nos compreender os diversos fenómenos de mobilidade geossocial não só horizontais – o que constitui a regra – mas inclusive a fenómenos, ainda que limitados e circunscritos, de mobilidade social ascendente.

Por conseguinte, neste projecto de investigação parte-se de uma hipótese estruturante de síntese que, assumindo a tese da reprodução, incorpora, igualmente, importantes elementos de mobilidade social, a qual é tributária das mudanças nas estruturas produtivas, tecnológicas e no próprio mercado de trabalho no quadro

do actual processo de globalização. Porém, este processo potencia, a par da abertura de algumas janelas de oportunidades, situações de precariedade laboral que torna mais sombrio o presente e o futuro de certas empresas transformadoras como a têxtil, a cerâmica ou outras estudadas na nossa amostra, como, sobretudo, a segurança no trabalho e os direitos dos/as trabalhadores/as.

O desafio de testar estas hipóteses de trabalho obrigou-nos a caminhar em direcção ao terreno empírico para confirmá-las ou infirmá-las, replicando o problema de fundo subjacente e já enunciado. Porém, antes de testar e ir ao terreno com base na elaboração de uma amostra representativa da estrutura empresarial barcelense, impunha-se oferecer um breve panorama sócio-demográfico do concelho de Barcelos, confrontando-o com os indicadores e os dados a nível regional e nacional, a caracterizar a sociedade e a economia barcelense com suas potencialidades, estrangulamentos e vulnerabilidades, bem como as disparidades territoriais, sócio-educativas, culturais e outras em termos de género, idade e classe.

No seio do diagnóstico a nível concelhio foram destacadas *grosso modo* algumas características que viriam a ser verificadas e confirmadas, agora com base em resultados da amostra aplicada às empresas barcelenses, quer na óptica das próprias organizações, quer na dos/as trabalhadores/as, não obstante as diferenças de percepção e avaliação entre ambos os grupos. É pois neste sentido que nestas considerações finais destacaremos pontos de convergência e divergência entre resultados estatísticos e percepções veiculadas por empresários/as, gestores ou responsáveis e os extraídos e veiculados pelos/as trabalhadores/as sobre o espaço laboral e suas relações com o doméstico, os posicionamentos face a diversas questões mais relevantes. Por isso, sem pretender fazer uma réplica exaustiva dos diversos *itens*, relevaremos alguns pontos mais salientes.

Como vimos, a estrutura do tecido empresarial é esmagadoramente composta por micro e pequenas empresas, ressaltando no seio destas as da indústria, o que, à partida, torna a relação entre entidades patronais e trabalhadores mais próxima em termos espaciais e mesmo sociais. A este respeito, importa agora sublinhar que estas condicionantes são deveras importantes para perceber as lógicas subjacentes e os comportamentos quer das entidades patronais, quer dos/as trabalhadores/as. Nesta perspectiva, não sendo possível nem relevante envolver todos os aspectos tratados, cremos ser de destacar alguns pontos que, do ponto de vista da questão das (des)igualdades de oportunidades por género, poderão implicar alguma comparabilidade de resultados, em termos de comportamentos e representações por parte dos/as empresários e/ou seus/suas dirigentes das organizações face aos/às trabalhadores/as e vice-versa.

Começando pelas faltas e motivos de falta ao trabalho, designadamente por parte dos homens, infere-se uma discordância fundamental que reside no facto de as entidades patronais afirmarem tratar-se, sobretudo, de faltas injustificadas (25,6% segundo os/as empresários/as, 5,1% segundo os trabalhadores), os trabalhadores invocarem ter sido por razões de doença (71,5% segundo os trabalhadores *versus* 51,2% segundo os/as patrões/oas). O mesmo se passa, ainda que com respostas algo diferentes, quanto à justificação das faltas por parte das trabalhadoras. Com efeito, salvo a maternidade que, enquanto dado objectivo, as percentagens avançadas pelos/as empresários/as coincidem com a das trabalhadoras (25% *versus* 24,9%). Em relação a faltas por doença, a avaliação das entidades patronais supera a das trabalhadoras (58,3% *versus* 45,4%). Há, ainda, discrepâncias significativas quanto ao cuidado com os filhos (24,5% para as trabalhadoras *versus* 8,3% para os/as empresários/as), o que sugere que, pelo menos por parte das entidades patronais, haver a tendência de considerar tal justificação como um pretexto habitual e, como tal não correspondente à verdade dos factos.

Em relação aos motivos avançados para as faltas ao trabalho, quer do lado dos homens, quer do lado das mulheres, independentemente da exactidão do número de faltas justificadas e injustificadas, há, por parte das entidades patronais, certa predisposição a desconfiarem dos motivos invocados pelos/as trabalhadores/as. Por seu turno, os/as trabalhadores/as, perante a situação de não recompensa justa do seu trabalho, não raro intensivo, e face à inexistência de estímulos e, muito menos, de qualquer participação nos ganhos da empresa, retraem-se, gizam estratégias defensivas, em que, para além dos maioritários casos de doença – de resto controlados pela via médica –, não é excluída eventualmente a hipótese de casos simulados de doença, só compreensíveis numa lógica ora de ressentimento ora de resistência, escape ou alívio do *stress* laboral. Trata-se, portanto, de estratégias de resistência silenciosas ou ocultas, a que já nos referimos no corpo do texto.

No que concerne a avaliação dos níveis e das diferenças salariais, se é compreensível que as entidades patronais, na sua maioria, consideram os níveis positivos e satisfatórios e as diferenças justificadas, já surpreende que, a par de níveis de insatisfação, sobretudo por parte das mulheres, surjam níveis relativos de satisfação por parte de trabalhadores de ambos os sexos. Estes resultados podem parecer intrigantes sobretudo num quadro generalizado de prática de baixos salários. Porém, tal não surpreenderá se, como foi observada, a combinação de estratégias de pluriactividade e plurirrendimento acabar por amortecer o impacto dos baixos salários na região e no próprio concelho de Barcelos. Porém, é de relevar o facto de, quando questionados sobre as razões da saída de trabalhadores duma empresa para outra, a maioria, em particular homens, invocar as condições gerais de trabalho e a melhoria salarial e, em segundo lugar, sobretudo as mulheres, a aproximação à residência, porque tal pressupõe diminuição de custos de vária ordem.

Quanto ao uso de critérios de diferenciação salarial verifica-se um notável contraste na sua apreciação. Enquanto os/as trabalhadores/as relevam factores como a dedicação às organizações como o principal critério de diferenciação salarial, para as entidades patronais este factor nem sequer é referido, sobressaindo com esmagadora maioria de 87% o mérito individual, o qual minimiza ou anula os demais factores. Também, enquanto razão secundária aduzida, o contraste é claro. Mais uma vez, enquanto para os/as trabalhadores/as os salários são atribuídos dando destaque a factores como a dedicação à organização ou a confiança, o patronato, para além destes, adiciona ou contrapõe a antiguidade (tempo dedicado à carreira) e a destreza física (capacidade de execução das funções), sendo de questionar o alcance destas versões. Tudo indica que a variável confiança - destacado pelos/as trabalhadores/as como primeira ou segunda razão (28% no total) - é um factor de ordem informal que os trabalhadores/as detectam nas relações entre determinados trabalhadores/as e o/a empresário/a, gerente ou chefe, confiança essa que acaba por influenciar a avaliação dos trabalhadores/as pelos empresários/as, o que é por estes negado como forma de “salvar a face”, relevando a fachada de que pagam de acordo com o mérito de cada um/a.

No que diz respeito à afixação dos direitos de maternidade e paternidade no local de trabalho é surpreendente que só 30% dos/as trabalhadores/as e 20% das empresas confirmem, mostrando uma relativa “distracção” dos/as trabalhadores/as sobre estes seus direitos, enquanto 70% dos/as trabalhadores/as e 80% das empresas afirmam não estarem afixados tais direitos no local de trabalho, o que, por parte das empresas, configura uma violação da própria lei.

Relativamente às práticas de flexibilidade laboral, constata-se, por um lado, uma considerável consonância entre trabalhadores/as e entidades patronais quanto à importância relativa das modalidades de flexibilidade laboral, quando necessária para amamentação, apoio aos filhos menores, assistência a familiares,

nomeadamente a familiares com deficiência. Porém, nos diversos *itens* há discrepâncias acentuadas quanto à intensidade do uso de todas as modalidades (na ordem dos 20 a 30%), com as respostas das entidades patronais a serem “desmentidas” pelos/as trabalhadores/as que consideram a utilização das mesmas muito menos corrente do que as entidades patronais.

Quanto à avaliação das estruturas organizativas do trabalho, com ligeiras diferenças, há uma relativa convergência no tocante à organização com competências definidas, bem como com as regras e procedimentos estabelecidos – o que é compreensível na medida em que elas são convencionadas entre as partes ou, em regra, definidas hierarquicamente – assim como no referente à organização com manual de qualidade, de funções ou com base na tradição local ou regional. Porém, uma flagrante discrepância surge no que respeita à avaliação do desempenho, pois, enquanto os/as trabalhadores/as consideram que existe uma prática de avaliação de desempenho (25%), para as entidades patronais tal não é reconhecida como tal.

Um outro aspecto intrigante é o que diz respeito à elevada concordância no reconhecimento dos índices médios de participação dos trabalhadores na vida das organizações, os quais surgem elevados nos seguintes *itens*: definição de objectivos, desenvolvimento profissional, desenvolvimento de objectivos do serviço ou da equipa, embora já cada vez menos significativo na definição dos objectivos da organização e na vida social da organização, mas já bastante baixo no que concerne à distribuição dos lucros e à participação das comissões de trabalhadores e organismos sindicais.

Por fim mas não menos importante, na medida em que se trata duma questão nuclear no âmbito deste trabalho é a que se prende, primeiro, com as representações sobre igualdade de oportunidades por género e, segundo, com os índices de reconhecimento das desigualdades de género. Sobre a vertente da igualdade de oportunidades, surgem, da parte das organizações, valores de índices elevados na defesa do princípio da igualdade de salário a trabalho de valor igual, oportunidade indiscriminada de acesso à formação e promoção e, em valores mais baixos, na participação equilibrada de homens e mulheres nos órgãos de decisão, flexibilidade de horários. Já, porém, da parte dos trabalhadores e, em particular, das trabalhadoras, tal não é assim evidente, pois não só os níveis de satisfação por parte das mulheres em relação aos homens são menores como os níveis de insatisfação são maiores quanto à igualdade de oportunidades e, em especial, quanto às remunerações salariais, aos índices de reconhecimento das desigualdades de género. Visto do lado dos/as trabalhadores/as e do lado das empresas, os testes de diferenças de médias indicam semelhanças e diferenças entre trabalhadores e entidades patronais conforme os *itens*: os trabalhadores exprimem maior concordância do que as entidades patronais sobre discriminação sexual na oportunidade de emprego para as mulheres, sobre as promoções mais dirigidas aos homens – uma afirmação com a qual não concordam as entidades patronais – e, nas próprias promoções, elas são feitas mais por “razões pessoais” segundo os trabalhadores e mais por “razões de ordem profissional”, segundo os empresários. De resto, há convergência na afirmação que o desemprego afecta mais as mulheres, acentuando mais as entidades patronais que tal se deve à menor disponibilidade das mulheres para a flexibilidade no trabalho, assim como há concordância quanto à não discriminação salarial por sexo em exercício do mesmo tipo de trabalho.

Portanto, se há questões factuais em que a concordância é evidente e não problemática, outras há em que existem e persistem divergências de interpretação, visão e representação, o que não admira que assim seja, pois as condições de vida, os interesses e objectivos são bem diferentes. Para além disso, há que realçar a existência de aparentes concordâncias, sobretudo nas relações em público ou face a estranhos, pois os

dissensos permanecem silenciosos e ocultos. Ou seja, mesmo quando os actores, neste caso trabalhadores/as em contexto organizacional não agrícola (fabril, comercial ou de serviços) discordem e reservem para si e os seus próximos formas latentes de dissidência por receio de perda do posto de trabalho ou outra retaliação, tal obedece à lógica de estratégias de sobrevivência e melhoria das suas condições de vida numa perspectiva individual e, à partida, evasiva de qualquer forma de manifestação pública, cujo efeito é o da fragmentação e atomização das relações sociais.

Deste modo, a promoção da qualidade de emprego passa também por as empresas integrarem e incorporarem de facto o princípio da igualdade de oportunidades, nomeadamente de género, no quadro da sua política empresarial. A implementação de medidas deste teor deveriam ser entendidas como um factor de inovação e de competitividade estratégica na medida em que as empresas não devem tratar os/as trabalhadores/as apenas como força de trabalho, mas como pessoas merecedoras de dignidade e de igualdade de tratamento, independentemente da condição de género. Para tal, terão as empresas de assumir-se como parceiras na contratação colectiva e num contrato social em que tenham uma “co-responsabilidade social” na construção de uma sociedade menos injusta, fomentando condições para a igualdade de tratamento para homens e mulheres na esfera laboral, enquanto contributo para a cidadania.

Bibliografia

- ABBOT, P. e WALLACE, C. (1991), *Gender, Power and Sexuality*, Basingstoke: MacMillan.
- ALMEIDA, A. N. de, GUERREIRO, M. das D., LOBO, C., TORRES, A. e WALL, K. (1998), "Relações familiares: mudança e diversidade", José M. Viegas e A. Firmino da Costa (org.), *Portugal, Que Modernidade?*, Oeiras: Celta Editora, pp. 45-78.
- ALMEIDA, J.F. e PINTO, J. M. (1975), *A Investigação nas Ciências Sociais*, Lisboa: Editorial Presença.
- ALMEIDA, J. F. (1986), *Classes sociais nos campos. Camponeses parciais numa região do Noroeste*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.
- AMÂNCIO, L. (1994), *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*, Porto: Afrontamento.
- AMÂNCIO, L. (1993), "Género - representações e identidades", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 14, pp. 127-140.
- AZEVEDO, R. (2004), "As regiões do Norte de Portugal e da Galiza: enquadramento no contexto comunitário e perfis de evolução", L. Domínguez e N. Venade (org.) *As Euro-regiões e o Futuro da Europa: O Modelo da Euro-região Galiza Norte de Portugal*, Eixo Atlântico, pp. 89-113.
- BADER, V. e BENSCHOP, A. (1989), *Ongelijkheid*, Groningen: Wolters-Nordhoff.
- BALIBAR, É. e WALLERSTEIN, I. (1991), *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*, Londres.
- BARRETO, A. (org.) (1996), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995*, Vol. I, Lisboa, ICS.
- BARRETO, A. (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal, 1960-1999*, Vol. II, Lisboa, ICS.
- BELL, D. (1977), *O advento da sociedade pós-industrial. Uma tentativa de previsão social*, São Paulo: Editora Cultrix.
- BENAVENTE, A., et al (1996), *A literacia em Portugal. Resultados de uma pesquisa extensiva e monográfica*, Lisboa: Fim do Século.
- BERTING, J. (1965), "Statusincongruentie en sociale mobiliteit", *Sociologische Gids*, 12, 1, pp. 2-18.

Bibliografia

- BERTAUX, D. (1978), *Destinos pessoais e estrutura de classes*, Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- BOSERUP, E. (1970), *Woman' Role in Economic Development*, Londres: George Allen & Unwin.
- BOURDIEU, P. (1980), *Le sens pratique*, Paris: Minuit.
- BOURDIEU, P. (1999), *A Dominação Masculina*, Oeiras: Celta Editora.
- BOURDIEU, P. e PASSERON, J. C. (1977), *Reproduction in Education, Society and Culture*, Londres: Sage.
- BURAWOY, M. (1979), *Manufacturing Consent*, Chicago e Londres: University of Chicago Press.
- BRADLEY, H. (1989), *Men's Work, Women's Work*, Cambridge: Polity Press.
- BRETTEL, C. (1991), *Homens que partem, mulheres que esperam. Consequências da emigração numa freguesia minhota*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- CABRAL, J. P. (1989) *Filhos de Adão, Filhas de Eva. A visão do mundo camponesa do Alto Minho*, Lisboa: D. Quixote.
- CABRAL, M. V. (1979), *Portugal na alvorada do século XX*, Lisboa: A Regra do Jogo.
- CAMPOS, R. e CARMO, R. (2005), "A construção de estratégias de acesso ao ensino superior num contexto de massificação do sistema", M.C.Silva, A.P. Marques e R. Cabecinhas (orgs), *Desenvolvimento e assimetrias sócio-espaciais. Perspectivas teóricas e estudos de caso*, Braga: Núcleo de Estudos em Sociologia/Universidade do Minho e Inovação à Leitura, pp.249-272.
- CARDOSO, J. L., et al. (1993), *Empresários e gestores da indústria em Portugal*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- CARDOSO, F. e FALLETO, E. (1971), *Dependência e desenvolvimento em sociedades dependentes*, Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- CASTELLS, M. (1996), *The rise of Network Society, The Information Age. Economy, Society and Culture*, Vol. 1, Britain: Blackwell Publishers.
- CAVACO, C. (1980), *A agricultura a tempo parcial*, Lisboa: Centro de Estudos Geográficos.
- CÉLESTIN, J.-B. (2002), *A Qualidade de Emprego*, Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP)
- CIDM (2002), *Igualdade de Género Portugal 2002*, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- CITE (2005), *Actas da Conferência Final – Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, A. P. Salada (org.), coll.«Encontros e Seminários» Lisboa: CITE.
- CHORODOW, N. (1978), *The Reproduction of Mothering*, Berkeley: University of California Press.
- COMISSÃO EUROPEIA (1999), *Sexto relatório periódico relativo à situação sócio-económica e ao desenvolvimento das regiões na União Europeia*, Luxemburgo: Publicações oficiais das Comunidades Europeias.
- COMISSÃO EUROPEIA (2000), *A Europa dos Quinze: números-chave*, Luxemburgo: Publicações oficiais das Comunidades Europeias.
- COMISSÃO EUROPEIA (2004), *Situação Social na União Europeia*, Bruxelas, Comissão Europeia.
- COMISSÃO EUROPEIA (2002), *Para uma Europa do Conhecimento. A União Europeia e a Sociedade da Informação*, Bruxelas: Comissão Europeia, Direcção-Geral da Imprensa e Comunicação.
- CROMPTON, R. (2003), "Class and Gender beyond the 'cultural turn'", *Sociologia. Problemas e Práticas*, 42, pp. 9-24.
- CRUZ, S. (2003), *Entre a Casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*, Porto: Afrontamento.

- CUTILEIRO, J. C. (1977), *Ricos e pobres no Alentejo*, Lisboa: Sá da Costa.
- DAHRENDORF, R. (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Londres: Routledge & Kegan Paul.
- DAHRENDORF, R. (1990), "A New Social Contract", R. Dahrendorf (org) *The Modern Social Conflict – An Essay on the Politics of Liberty*, Berkeley e Los Angeles: University of California Press.
- DAVIS, K. e MOORE, W. E. [1976 (1945)], "Alguns princípios de estratificação", O. Velho *et al.* (orgs) *Estrutura de classes e estratificação social*, Rio de Janeiro: Zahar Editores, pp.115-132,
- DRAPER, P. [1975(1969)], "Kung Women: Contrast in Sexual Egalitarianism in Foraging and Sedentary Contexts", *Toward an Anthropology of Women*, Nova Iorque, Londres: Monthly Review Press, pp. 77-109.
- DUARTE, A. (2005), "Flexibilidade e precarização laboral: alguns tópicos", *Actas dos Encontros em Sociologia II*, Braga: NES/Universidade do Minho.
- DURKHEIM, É. [1977 (1893)], *A divisão social do trabalho*, Lisboa: Presença.
- ESPÍRITO-SANTO, A e BAUM, M. (2004), "A participação feminina em Portugal numa perspectiva longitudinal": "Relação trabalho-família em contextos organizações de mudança", *V Congresso Português de Sociologia. Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, Braga: APS (policopiado).
- ESTANQUE (2005), "Desafios e Obstáculos ao Desenvolvimento Tecnológico em Portugal: Uma abordagem sociológica das implicações sócio-organizacionais da tecnologia", *Inovação Tecnológica e Emprego. O caso português*, I. Salavia Lança e A. Cláudia Valente (coord.), Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, I. P. pp. 109-137.
- ESTANQUE (1999), *Entre a fábrica e a comunidade*, Porto: Afrontamento.
- ESTANQUE, E. e MENDES, J. M. (1997), *Classes e desigualdades sociais em Portugal. Um estudo comparativo*, Porto: Afrontamento.
- FERNANDES, A. J. (1994), *Impacto da Integração Europeia no Desenvolvimento do Minho*. Braga, Universidade do Minho.
- FERRÃO, J. (1985), "Recomposição social e estruturas regionais de classe (1970-1981)", *Análise Social*, vol. XXI, 87/88/89, pp. 565-604.
- FERREIRA, E. (1993), *Relatório sobre o Desenvolvimento do Vale do Ave*, Porto: Comissão de Coordenação da Região Norte (policopiado).
- FERREIRA, V. (1981), "Mulheres, família e trabalho doméstico no capitalismo", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 6:47-86.
- FERREIRA, V. (1993), "Padrões de segregação das mulheres no emprego – uma análise do caso português no quadro europeu", B. S. Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*. 231-257, Porto: Afrontamento.
- FERREIRA, V. (1999), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, pp.199-227.
- FERREIRA, V. (2001), "As mulheres portuguesas no mercado de trabalho: iguais pelas leis e discriminadas pelas práticas", *Tripeiro: As Mulheres Portuguesas e o Séc. XXI*, 7ª série, Ano XX, 5-6.
- FIGUEIREDO, E. V. S. de (1985), *O Minho - Distritos de Braga e Viana: alguns Aspectos de Definição Espacial, População, Estrutura Agrária e Produtos e Culturas Minhotas*, Braga, Universidade do Minho.
- FORTUNATO, A. (1993), "Grupos industriais e nível de desenvolvimento em Portugal", B. S. Santos (org), *Portugal: um retrato singular*, Porto: Afrontamento, pp. 201-229,
- FOUCAULT, M. (1994), *História da sexualidade. I. A vontade de saber*, Lisboa: Relógio d'Água.

- FRANK, A. G. (1961), *Desenvolvimento e subdesenvolvimento*, Rio de Janeiro: Fundo de Cultura.
- FRIEDL, E. (1967), "The Position of Women: Appearance and Reality", *Anthropological Quarterly*, 40.3, pp. 97-108.
- GERALDES, A. (1987), *Gentes de minifúndio. Produção e reprodução social numa freguesia em mudança*, Braga, Universidade do Minho (policopiado).
- GIDDENS, A. (1984), *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge: Polity Press.
- GOLDTHORPE, J. (1987), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Oxford University Press.
- GOMES, M. do C., et al. (2000), "Novas análises dos níveis de literacia em Portugal: comparações diacrónicas e internacionais", *IV Congresso Português de Sociologia*, Coimbra: APS, CD-rom.
- GOUDSWAARD, A.; NANTEUIL, M. de (2000), *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven EU member states. A summary*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- GUERREIRO, M. D. ABRANTES, P. e PEREIRA, I. (2004), "Relação trabalho-família em contextos organizações de mudança", *Vº Congresso Português de Sociologia. Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, Braga: APS (policopiado).
- GUERREIRO, M. D., et al. (coord.) (2001), *Relações Sócio-laborais em Micro e Pequenas Empresas*, Coll. «Estudos e Análises nº 34», Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, IEFP.
- GUERREIRO, M. D., et al. (coord.) (2000), *Emprego, família e actividades comunitárias: uma relação mais equilibrada para mulheres e homens*, CIES, Lisboa: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (policopiado).
- HARTMAN, H. (1982), "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex", A. Giddens e D. Held (orgs.), *Classes, Power and Conflict*, Londres: MacMillan Education Ltd, pp. 446-469.
- KOVÁCS, I. (1998), "Participação e competitividade", I. Kovács e J. J. Castillo (orgs.), *Novos Modelos de Produção*, Oeiras: Celta Editora, pp. 115-130.
- INE (2001), *Censos 2001 – XIV Recenseamento Peral da População e IV Recenseamento Geral da habitação*, Lisboa: INE.
- INE (2004), *Anuário Estatístico da Região Norte 2003*, Lisboa: INE.
- INE (2004), *Estatísticas de Emprego – Região Norte (NUTS III) 2003*, Lisboa: INE.
- INE (2004), *Sistema Educativo Português: situação e tendências 1990-2000*, Lisboa: Ministério da Educação, Direcção do Serviço de Estatística (GIASE).
- INE (2005), *Inquérito ao Emprego*, Lisboa: INE.
- LEAWITT (1972), R. B. (1972), "Women in other Cultures", V Gornick e B. K. Moran (orgs), *Woman and Sexist Society*, Nova Iorque: New American Library.
- LEVI-STRAUSS, C. (1971), "The Family", H. L. Shapiro (org.), *Man, Culture and Society*, Nova Iorque: Oxford University Press.
- LEVI-STRAUSS, C. (1977), *A família como instituição*, Porto: Rés.
- LOPES, F. F. (1991), "Caciquismo e política em Portugal", *Sociologia. Problemas e Práticas*, 9, pp.127-137.
- MACHADO, H. C. (2002), *Tribunais, género, ciência e cidadania*, Braga: Universidade do Minho.

- MARQUES, A. P. (2001), "Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da 'empregabilidade permanente'", *Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, Vol. 16 (1-2), Braga: Universidade do Minho, pp. 167-185.
- MARQUES, A. P. (2003), *Jovens engenheiros: entre o diploma e o emprego*, Braga: Universidade do Minho.
- MARQUES, A. P. (2004) "Mercados profissionais e (di)visões identitárias entre jovens engenheiros", *Sociologia*, Porto: Faculdade de Letras do Porto.
- MARQUES, A. P. (2005). "Educação e cidadania na Euro-região", Xan BOUXADA (Coord.), *Livro II. Políticas Sociais e Cidadania, Segundos Estudos Estratégicos do Eixo Atlântico, INTERREG III A – Subprograma Norte de Portugal – Galiza*, Fundo Europeu de Desenvolvimento regional.
- MARX, K. e ENGELS, F. (1976), *A ideologia Alemã*, Lisboa: Presença.
- MENDES, J. M. O. (1997), "Mobilidade social em Portugal: o papel da diferença sexual e das qualificações", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 49, pp.127-156.
- MERTON, R.(1970), *Sociologia: teoria e estrutura*, S. Paulo: Editora Mestre Jou.
- MILLET, K. (1974), *Política sexual*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- MINTZBERG, H. (1982), *Structure et Dynamique des Organisations*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- NOGUEIRA, C. (1997), *Novo olhar sobre as relações sociais de género. Perspectiva feminista crítica na Psicologia Social*, Braga: Universidade do Minho.
- OCDE (2004), *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade*, Bruxelas: OCDE
- O' NEILL, B. J. (1984), *Proprietários, lavradores e jornaleiras*, Lisboa: Dom Quixote.
- ORTNER, Sh. [1988(1972)], *Sexual Meanings: the Cultural Construction of Gender and Sexuality*, Cambridge: Cambridge University Press.
- ORTNER, Sh. (1972), "Is the Female to Male as Nature to the Culture", *Feminist Studies*, 1, 2, pp.5-31.
- PARSONS, T. (1956), "Family Structure and the Socialization of the Child", T. Parsons e R. Bales (orgs), *Family, Socialization and Interaction Process*, Londres: Routledge & Kegan Paul, pp. 35-131.
- PERISTA, H. (1999), *Os usos do tempo e o valor do trabalho. Uma questão de género*, Coll. «Estudos» - Série A «Estudos Gerais», nº 15, Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.
- PINTO, J. M. (1985), *Estruturas sociais e práticas simbólico-ideológicas nos campos. Elementos de teoria e pesquisa empírica*, Porto: Afrontamento.
- PISA (2002), *Conceitos fundamentais em jogo na avaliação de literacia matemática e competência dos alunos portugueses, Segundo Relatório Nacional*, Ministério da Educação, Gabinete de Avaliação Educacional (GAVE).
- PLANO NACIONAL DE PREVENÇÃO DO ABANDONO ESCOLAR (PNAPAE) (2004), *Eu Não desisto*, Ministério da Educação/ Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Março de 2004 (policopiado).
- REIS, J. (1987), "Os espaços da industrialização: notas sobre a regulação macro-económica e o nível local", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 22, pp. 13-31.
- REIS, J. (1994), "O desenvolvimento local é possível?", M.B. Moreira (org.), *O desenvolvimento local é possível?*, Lisboa: Sociedade Portuguesa de Estudos Rurais, pp. 3-16.
- RIBEIRO, F. B. (2005), "Iniciativa empresarial e mobilidade social na semiperiferia: o caso da industrialização em Águeda", M.C.Silva, et al (orgs.), *Desenvolvimento e assimetrias sócio-espaciais. Perspectivas teóricas e estudos de caso*, Braga: NES/Universidade do Minho e Inovação à Leitura, pp. 99-115.

- RIBEIRO, J. A. C. (1984), *Minho: Base Económica e Modelo de Desenvolvimento*, Braga, Universidade do Minho.
- RIBEIRO, J. A. C. e CRUZ, F. C. (1997), *Cooperação transfronteiriça para o desenvolvimento: o caso do Minho-Galiza*, Braga: Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- RIBEIRO, J. A. C., CABRAL, D. e SOUSA, R. (2000), *Indicadores de desempenho económico – NUT do Vale do Cávado: Análise Comparativa com as principais NUT III do Continente, o Continente e a Galiza*, Braga: Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- RIBEIRO, J. A. e CABRAL, D. (1993) (orgs.), *O plano estratégico de desenvolvimento do Vale do Cávado*, Braga: Universidade do Minho (policopiado).
- RIBEIRO, M., SILVA, M.C., RIBEIRO, F. e SACRAMENTO, O. (2005), *Prostituição abrigada em Clubes (zonas fronteiriças do Minho e Trás-os-Montes): Práticas, Riscos e Saúde*, Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- RIBEIRO, M., SILVA, M.C., SCHOUTEN, J., RIBEIRO, F. e SACRAMENTO, O. (2006), *Vidas na raia: prostituição feminina em regiões de fronteira*, Porto: Afrontamento (no prelo).
- RODRIGUES, M. J. e NEVES, A. O. das, (coord.) (1994), *Políticas de reestruturação, emprego e desenvolvimento regional*, col. «Estudos», n.º 11, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- RODRIGUES, M. J. (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego - Dilemas de Portugal na construção europeia*, Lisboa: Pub. D. Quixote.
- ROSTOW, W. [1964 (1959)], *Etapas do desenvolvimento económico*, Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- SANTOS, B. de S. (1994), *Pela Mão de Alice*, Lisboa: Edições Afrontamento.
- SANTOS, G. G. (2006), "Efeito 'tecto de vidro', mentoria, redes sociais, relação trabalho-família, gestão da diversidade", Jorge F.S. Gomes, Miguel, P. e Cunha e A. Rego (orgs.) *Comportamento organizacional e gestão*, Lisboa: Editora R.H., Lda., pp. 269-287.
- SCHUMPETER, J. A. (1991), "Economic theory and entrepreneurial history", *Essays on Entrepreneurs, Innovations, Business Cycles, and the Evolution of Capitalism*, Neu Brunswick (EUA): Transtion Publishers.
- SCOTT, J. (1976), *The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*, New Haven e Londres: Yale University Press.
- SCOTT, J. (1990), *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts*, New Haven e Londres: Yale University Press.
- SENNET, R. (2001), *A corrosão do carácter. As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa: Terramar.
- SILVA, M. C. da (2000), *Acção sindical e transformação*, Porto: Campo de Letras.
- SILVA, M. C. (1987), "Camponeses nortenhos: "conservadorismo" ou estratégias de sobrevivência, mobilidade e resistência", *Análise Social*, vol. XXIII, 97, pp. 407-445.
- SILVA, M. C. (1991), "Casa e casas em espaço rural minhoto: o poder doméstico", *Cadernos do Noroeste*, vol 4(6-7), pp. 79-99.
- SILVA, M. C. (1998), *Resistir e adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no noroeste de Portugal*, Porto: Afrontamento.
- SILVA, M. C. (1999a), "A luta pela igualdade sexual: pela articulação conceptual entre classe e género", *FORUM – A situação das mulheres no limiar do século XXI*, Lisboa: Editorial Avante, pp. 47-49.

- SILVA, M. C. (2001), "Sociedade e Estado perante as desigualdades sociais: o caso português", B.S.Santos, A. Cohn e A. Camargo (orgs.), *Brasil – Portugal entre o Passado e o Futuro. O Diálogo dos 500 anos*, Rio de Janeiro: EMC Edições.
- SILVA, M. C. (2003), *Multidimensionalidade do conceito de classe: da condição objectiva à acção colectiva*, Braga: Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho Lição de Síntese, Provas de Agregação (policopiado).
- SILVA, M. C. (2003a), *Solidariedade e exclusão social*, Braga: Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Relatório de Disciplina, Provas de Agregação (policopiado).
- SILVA, M. C. e CARDOSO, A. (2003), "Assimetrias e dependências no desenvolvimento: a Região do Minho no Noroeste Peninsular", *Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, Sociedade e Cultura, vol. XXI, (1-2), 5, pp. 189-216.
- SILVA, S. (2001), *As fronteiras das ambivalências. Controlo e poder institucionais sobre a prostituição feminina*, Braga: Universidade do Minho.
- SOBRAL, J. M. (1999), *Trajectos: passado e presente na vida de uma freguesia da Beira*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- SOBRAL, J. M. e ALMEIDA, P. T. (1982), "Caciquismo e poder político. Reflexões em torno das eleições de 1901", *Análise Social*, vol XVIII, 72-74, pp. 649-671.
- TORRES, A. C. (2001), *Sociologia do Casamento. A Família e a Questão Feminina*, Oeiras, Celta Editora.
- TUMANOV, V. (1984), *O pensamento jurídico burguês contemporâneo*, Lisboa: Editorial Caminho.
- VAN HECK, F. (1956), "Some Introductory Remarks on Social Mobility and Class Structure", *Transactions of the 3e World Congress of Sociology*, vol.3.
- VIEGAS, J. M. L. e FARIA, S. (1999), "Participação política feminina. Percursos, constrangimentos e incentivos", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 30, pp. 55-87.
- XIBERRAS, M. (1993), *As teorias da exclusão. Para uma construção do imaginário do desvio*, Lisboa: Instituto Piaget.
- WALLERSTEIN, I. (1974), *The Modern World System*, Nova Iorque: Academic Press.
- ZARETSKY, E. (1973), *Capitalism, The Family and Personal Life*, Nova Iorque.
- WALL, K. (1998), *Famílias no Baixo Minho*, Lisboa: Dom Quixote.
- WALL, K. (org.) (2005), *Famílias em Portugal*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais: Universidade de Lisboa.
- WALLERSTEIN, I. [1990(1974)], *O sistema mundial moderno*, I, Porto: Afrontamento.
- WERTHEIM, W. F. (1971), *Evolutie en Revolutie. De golfslag der emancipatie*, Amesterdão: Van Genneep.
- WEBER, M. [1978(1920)], *Economy and Society*, G. Roth e C. Wittich (eds.), Berkeley e Londres: University of California Press.

