

no índice:

Globalização e identidades

Artigos

Autonomia e liberdade académicas na UAN: realidade ou utopia?

Eugénio Alves da Silva

O linchamento como reivindicação e afirmação de poder em Moçambique.

Paulo Granjo

O absentismo: uma questão de género? Políticas e limites de conciliação trabalho-família.

Ana Paula Marques

Democracia e direitos humanos

Democracia e dimensão cultural de desenvolvimento. Uma reflexão sociológica sobre o caso africano.

Victor Kajibanga

Cidadania e direitos humanos na Angola contemporânea.

Paulo de Carvalho

Globalização e identidades

Continuidade, metamorfose ou fim da globalização?

Carlos Pimenta

Globalização e crise internacional. Implicações regionais.

Vicente Pinto de Andrade

A descolonização da Europa: um refluxo globalizante.

Francisco Soares

Identidade e globalização, "reconhecimento" ou "redistribuição"? O caso das comunidades negras rurais remanescentes de quilombos na Bahia.

Ubiraneia Capinan e Lídia Cardel

Falácias pós-coloniais. Manuel Figueira: de artista nacional em Cabo Verde a artista outsider em Portugal.

José Carlos Venâncio

Intervenções

O peso de algumas palavras.

Artur Pestana (Pepelela)

A África perante a crise.

Carlos Lopes

Livros

José Carlos Venâncio — Vozes incómodas. Uma leitura socioliterária do livro «Até você já não és nada...!», de Paulo de Carvalho.

Pedro Patacho — Educação científica para todos.

Muanamosi Maturmona — Fé cristã e desafios sociais em África.

Paulo de Carvalho — Mulher, feitiço com sabor a mel.

Miscelânea

Reforma do ensino superior em Angola.

Entrevista com o sociólogo Paulo de Carvalho: Ensino superior com baixa qualidade, por Luis Fernando.

O absentismo: Uma questão de género? Políticas e limites de conciliação trabalho-família.

Ana Paula Marques*

Resumo

De modo a potenciar alguns dos principais resultados obtidos num projecto de investigação intitulado "Ser Igual na (In)diferença. Diagnóstico da rede empresarial barcelense quanto à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres", realizado no concelho de Barcelos da Região Norte de Portugal, este artigo visa alargar e aprofundar o conhecimento sobre as práticas de flexibilidade de horários de trabalho e o absentismo em função do sexo dos trabalhadores. Parte-se da hipótese estruturante de que a lógica empresarial dominante, nas suas práticas e estratégias de gestão, reproduz, em grande medida, uma organização sexual assente na tradicional divisão de papéis masculinos e femininos. Por sua vez, a divisão sexual do trabalho faz-se acompanhar por representações sociais dos sexos solidamente enraizadas e persistentes, devido à eficácia de processos de validação comuns por parte das mulheres e dos homens. Esta abordagem permite realçar a perspectiva de género no sentido de ser expressão/reflexo e justificação/reprodução de uma memória colectiva, de quadros de interacção, de práticas e estilos de vida que, implicitamente, indiciam níveis de discriminação das mulheres nas actuais estruturas do mercado de trabalho e dos homens na vida familiar.

Palavras-chave

Género, absentismo, organização sexual do trabalho, conciliação trabalho-família.

Pretende-se, neste artigo, aprofundar alguns resultados obtidos num projecto de investigação intitulado "Ser Igual na (In)diferença. Diagnóstico da rede empresarial barcelense quanto à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres" [Marques *et al.* 2005]¹, realizado no concelho de Barcelos,

* Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

1. O projecto foi financiado pelo Fundo Social Europeu e pelo Estado português, no âmbito do Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POFFDS). Medida 4.4 – Promover a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Esta investigação deu

que integra a região Norte de Portugal². Procura-se responder à seguinte pergunta: qual o contributo da variável género na explicação das práticas e representações em torno da flexibilidade produtiva e laboral que caracterizam as modalidades de gestão dos recursos humanos dominantes nas empresas do concelho de Barcelos? Na interpretação e explicação das informações recolhidas, partiu-se da hipótese estruturante de que a lógica empresarial dominante, nas suas práticas e estratégias de gestão, reproduz, em grande medida, uma organização sexual assente na tradicional divisão de papéis masculinos e femininos. Por sua vez, a divisão sexual do trabalho faz-se acompanhar por representações sociais dos sexos solidamente enraizadas e persistentes devido à eficácia de processos de validação comuns por parte das mulheres e dos homens [Amâncio 1993 e 1994, Abbot & Wallace 1991, Bradley 1989].

Com efeito, apesar da variabilidade das suas formas no tempo e no espaço, a persistência das relações sociais de género tem sido abordada a partir de estudos históricos, sociológicos e antropológicos, numa problemática de exclusão patriarcal ou de dominação masculina e da distribuição desigual de poder e dos recursos [Bourdieu 1999, León 1994, Witz 1992, Duby & Perrot 1991, Godelier 1982]. Esta persistência é tão mais visível sempre que nos defrontamos com fases de expansão económica ou de crise, de introdução de novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho, de modalidades de emprego que rompem com a convencional representação do “trabalhador-homem-com-um-emprego-estável-a-tempo-inteiro”. Não pretendendo fazer uma espécie de sociografia das mulheres como de uma categoria de mão-de-obra à parte — prática essa fortemente criticada por algumas autoras [cf. Hirata & Kergoat 1998] — visa-se alargar esta temática³ que se foi consolidando com inúmeras investigações sobre o trabalho doméstico e profissional das mulheres.

Frequentemente, as noções sexo, categoria sexual e género são assumidas sensivelmente como equivalentes. O sexo constitui uma determinação aplicada às pessoas individuais, classificando-as como mulheres ou homens, em função de critérios biológicos convencionais. Porém, a pertença a uma categoria sexual não se esgota apenas no sexo, já que também se pressupõe a manifestação de comportamentos que, num dado contexto social e cultural, atestam a pertença a uma ou a outra categoria. O género, por sua vez, enquadra os comportamentos e atitudes esperados à luz de concepções normativas e valorativas inscritas na categoria sexual. Somente um pensamento relacional

poderá opor-se a uma perspectiva essencialista (biológica ou psicanalítica) da diferença entre os sexos [Marques *et al.* 2006, Silva 2003] já que a integra num processo socialmente construído de diferença entre os géneros.

A eternização do “mito feminino” ou “mito masculino”, inscrita na “ordem natural” das coisas, implica “uma análise materialista da economia dos bens simbólicos” que combine parâmetros de referência “materialistas” e “simbólicos” [Bourdieu 1999: 2]. Realmente, a reprodução da normalidade, da ordem social, 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 de 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 impostos. A criança experimenta já uma divisão sexual do trabalho, aprendendo a “somar” e a “subtrair” os códigos éticos de conduta diferenciados por sexo. Por sua vez, o contributo de Foucault [1994] torna-se crucial para perceber as relações de dominação de géneros, em particular, sobre as técnicas de disciplina em contexto laboral. Estas podem assumir formas locais, latentes e instáveis e invisíveis de poder, para além do jurídico, sendo extremamente relevantes para a análise da ciência e das técnicas do poder disciplinar em torno do controlo da mulher e suas expressões corporais e mentais [Marques *et al.* 2006:33].

Assim, o conceito de divisão sexual do trabalho permite analisar os mecanismos de poder e os seus discursos de legitimação. Esta abordagem permite realçar a perspectiva de género no sentido de ser expressão/reflexo e justificação/reprodução de uma memória colectiva, de quadros de interacção, de práticas e estilos de vida que, implicitamente, indiciam níveis de discriminação das mulheres nas actuais estruturas do mercado de trabalho e dos homens na vida familiar/privada.

Em termos metodológicos, privilegiou-se o cruzamento de diferentes instrumentos de recolha e tratamento de informação, a par de um constante trabalho de revisitação e comparação de obras e estudos nacionais e internacionais sobre esta temática. O plano metodológico foi concebido de modo a recolher informação de cariz quantitativo e extensivo, mas também de cariz qualitativo e aprofundado. Para isso foram realizados dois inquéritos com base em duas amostras representativas: uma das empresas da região (N= 384) e outra dos trabalhadores afectos às empresas (N= 1.598 inquiridos: 660 ao sexo masculino e 902 ao sexo feminino). Em seguida, das empresas inquiridas, naquelas que se mostraram disponíveis para um contacto posterior, realizaram-se entrevistas aprofundadas (21 entrevistas a empresários/chefias das empresas). O mesmo procedimento foi executado para as entrevistas aos trabalhadores disponíveis (9 entrevistas)⁴.

No âmbito dos objectivos deste artigo, iremos privilegiar apenas a óptica dos empresários sobre a temática da flexibilidade e do absentismo, pelo que serão utilizadas as informações recolhidas pelo questionário e pela entrevista aplicada aos mesmos.

Assim, a investigação realizada permitiu-nos não só corroborar as principais tendências no que diz respeito à temática da igualdade de oportunidades de um modo geral [Cardoso 2005, CIDM 2002

4. No que concerne às entrevistas a trabalhadores, temos a noção de que o seu número deveria ter sido numericamente mais significativo. Porém, devido

2. Trata-se de um concelho que, segundo os dados oficiais (INE 2001), tem uma população superior a 122 mil habitantes, e constitui um dos municípios mais populosos a Norte da Área Metropolitana do Porto. Neste plano, é também o 3.º concelho com maior índice de jovens residentes com idade inferior a 18 anos e apresenta uma das taxas de crescimento populacional mais altas do Vale do Cávado e do Norte de Portugal. O seu crescimento tem vindo a ser assimétrico e vulnerável [Silva & Cardoso 2003]. Por sua vez, a 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” [Silva 1998].

3. Considerando a evolução recente dos temas de investigação sobre a divisão sexual do trabalho em estreita relação com a evolução da conjuntura económica e social, para além da importância das comparações internacionais, podemos apontar as seguintes preocupações temáticas: i) investigações sobre a partilha do trabalho, sobre os empregos ditos de “proximidade” ou de serviço, sobre o trabalho a tempo parcial que retomam, numa interrogação nova, a questão da remuneração e, mais precisamente, a “monetização” do trabalho doméstico e seu reconhecimento social; ii) no campo das análises do trabalho doméstico (sem relação ao contexto económico) reflecte-se sobre as tecnologias domésticas com novos métodos e instrumentos conceptuais; iii) certas investigações interdisciplinares têm-se debruçado sobre o emprego e o trabalho profissional, colocando como questões centrais

e 2004, OCDE 2004, CITE 2005], como sobretudo realçar as especificidades e os constrangimentos relativos aos sectores produtivos dominantes naquele concelho [Ribeiro et al. 2000]: predomínio de micro/pequenas empresas do sector têxtil, cerâmica e de construção civil, centradas na utilização intensiva de mão-de-obra. Estes sectores são caracterizados por uma forte segregação da estrutura ocupacional, por baixos níveis de escolaridade da população e por uma forte taxa de actividade feminina, acompanhada de horários de trabalho a tempo inteiro. Por conseguinte, foi-nos possível: *i)* identificar e caracterizar as formas desiguais de actuação que persistem nos contextos sociais em função do sexo, 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)* criticar o alcance das políticas de conciliação da vida familiar e profissional no quadro da flexibilidade, individualização e fragmentação das relações de trabalho nas sociedades contemporâneas.

1. Feminização e precarização do mercado de trabalho

Após trinta anos de transformações nos domínios político, económico, legislativo, social e cultural, a sociedade portuguesa caracteriza-se simultaneamente por rupturas e permanências. As rupturas mais significativas verificam-se, em grande medida, ao nível do enquadramento jurídico que caracteriza a sociedade portuguesa, em especial o carácter progressista da *Constituição de 1976* e parte substantiva da legislação no Direito da Família e no próprio Direito do Trabalho [Marques et al. 2006: 33]. Igualmente, estas rupturas são visíveis ao nível da “feminização” nas últimas duas décadas do sistema educativo, muito em particular do ensino superior e do mercado de trabalho [Marques 2006a].

Porém, como veremos, as mentalidades patriarcais e as condições sociais em que estas se enraízam não se mudam por decreto ou lei. Muitas das práticas sociais de género permanecem discriminatórias em várias empresas e instituições públicas e, sobretudo, privadas. Na verdade, a feminização do mercado de trabalho tem assumido, de um modo geral, a lógica masculina dominante [Bourdieu 1999]. Como referimos atrás, tanto o emprego dos homens como o das mulheres tem na sua base premissas de uma divisão sexual do trabalho doméstico, com desvantagem para a mulher.

Será sobretudo a partir dos anos setenta do século XX que várias abordagens de cariz sociológico visaram restituir à temática do mercado de trabalho toda a complexidade e variabilidades culturais e sociais, deixando esta de ser arena exclusiva dos economistas [Swedberg 1987]⁵. Com o contributo de algumas das principais teorias como, por exemplo, a da segmentação da regulação e do sistema de emprego, a análise do mercado de trabalho deixa de se fazer em termos de relação entre custos e benefícios, abrindo-se a outras dimensões, designadamente sociais, políticas e simbólicas. Neste contexto, pode-se dizer que, antes de mais, o mercado de trabalho não constitui um espaço “neutro” ou

vazio; pelo contrário, (re)produz relações sociais desiguais a vários níveis (e.g. classes sociais, género, etnia) [Marques 2008].

Assim, reportando-nos aos dados estatísticos disponíveis, podemos apontar alguns indicadores sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Em 2005, a taxa de actividade feminina portuguesa continuava a ser uma das mais elevadas da Europa – 61,7%, só ultrapassada pela dos países Nórdicos e do Reino Unido [Eurostat 2006]. Segundo fontes oficiais, o desemprego feminino em Portugal tende a permanecer superior relativamente ao desemprego masculino (8,9% contra 6,2%, respectivamente), apesar de a situação de países como Espanha, Itália, Grécia, França, Bélgica ser muito mais gravosa porque apresentam, comparativamente, percentagens de desemprego feminino muito mais elevadas [INE 2006]. A maior parte dos empregos das mulheres localiza-se, sobretudo, no sector terciário: 54,7%, sendo que 30,6% trabalham no sector secundário [INE 2006]. Por sua vez, é de referir que apenas 15,9% das mulheres se encontram em regime de tempo parcial, valor este muito inferior à média europeia dos 25 Estados membros (32,9%) [Eurostat 2006].

De forma esquemática, a integração da perspectiva de género permite que se observe uma importante segmentação do mercado de trabalho com base num conjunto de traços que caracteriza, de um modo geral, as mulheres, tais como:

- a) taxa de desemprego mais elevada;
- b) relação mais precária do vínculo laboral;
- c) tendência para auferirem salários mais baixos para os mesmos níveis de qualificação;
- d) predomínio de uma actividade profissional a tempo inteiro;
- e) segregação ocupacional (horizontal e vertical);
- f) menor representatividade nos cargos de chefia;
- g) projecção de menores possibilidades de promoção na carreira – o efeito do “tecto de vidro” [Santos 2006].

Na verdade, se este afluxo de mulheres no mercado de trabalho exprime uma certa perspectiva de democratização e de igualdade de oportunidades (reforçada por directivas e programas estabelecidos pela União Europeia), elidindo, pelo menos no plano formal, a desigualdade inscrita no género, a inflação das recentes análises sugere-nos, pelo contrário, que as fronteiras, longe de terem sido eliminadas, persistem nos quadros quotidianos de interacção do actual modelo organizacional, social e cultural.

Com efeito, se as modalidades e as formas de emprego são diferentes de há três décadas atrás, as mulheres continuam a enfrentar dificuldades no acesso ao emprego, com reflexos quer na maior vulnerabilidade ao desemprego, quer na qualidade do emprego (e.g. indicadores disponíveis sobre a precariedade de emprego). Na verdade, a não visibilidade de processos de produção das desigualdades de género está presente nas práticas diferenciadas de salários, de tarefas, de actividades ou de profissões, de possibilidade de carreira profissional, de valorização do tempo de não-trabalho, de representações das inclinações e aptidões, em suma, de maneiras de ser e de pensar o outro e as mulheres a si próprias.

Sabe-se também que as políticas de recrutamento e de classificação na estrutura ocupacional

5. O autor apresenta uma perspectiva histórica do “re-estabelecimento” da Sociologia Económica, cuja expressão remonta aos sociólogos clássicos Weber e Durkheim, em particular a partir da década de 70. Os temas desenvolvidos vão desde o papel das mulheres na economia, às abordagens

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 muitos 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, entre outras) na relação entre a vida profissional e familiar apresentam-se, em particular para as mulheres, mais constrangedoras do ponto de vista familiar e pessoal.

Assim, perante a heterogeneidade de formas de divisão e organização do trabalho, a economia competitiva tem sustentado a recorrência da *dominação masculina*, apesar da aparente neutralidade de conceitos como “especialização flexível” ou “novos paradigmas produtivos” [Cruz 2003, Guerreiro *et al.* 2001, Kóvacs 1998, Rodrigues & Neves 1994, Rodrigues 1991]. 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 (*e.g.* “delicadeza” versus “força física”), as desigualdades salariais fruto, alegadamente, de “diferentes” tarefas, actividades ou profissões, a “indisponibilidade” de desenvolvimento de uma carreira profissional, a maior incidência da precariedade 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” (*e.g.* doméstico, lúdico). É também no espaço doméstico que se reproduz e, não raro, se 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 dos adultos dependentes e, inclusive, dos próprios homens adultos com capacidade, residentes ou a seu cargo (*e.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 e de sobretrabalho não remunerado [cf. Guerreiro *et al.* 2000, Perista 1999]. Para os homens, aquele espaço de “não-trabalho” ainda não se tem apresentado, ou raramente o tem sido, como um espaço de trabalho imposto, sendo ocupado em actividades lúdicas.

Por conseguinte, para a maioria das mulheres, tanto o espaço doméstico/familiar, como o produtivo/profissional têm-se apresentado como espaços impostos e constrangedores das suas opções e projecções socioprofissionais. Daí que os indicadores relativos ao casamento em idades mais avançadas, ao número de divórcios, à violência doméstica e à redução da taxa de fecundidade sejam ilustrativos das importantes transformações nas estruturas familiares portuguesas [Wall *et al.* 2005, Espírito-Santo & Baum 2004, Guerreiro *et al.* 2004, Almeida *et al.* 1998]. Estas transformações não podem deixar de registar, igualmente, sintomas de novas práticas de (re)acção e gestão de equilíbrios cada vez mais precários daqueles espaços.

2. Tempo e trabalho: flexibilidade e absentismo

Neste item, apresentamos informação substantiva relativa às práticas de flexibilização e ao absentismo em função do sexo dos trabalhadores, no contexto das empresas estudadas.

2.1. Alguns traços do sector empresarial de Barcelos

O concelho português de Barcelos assume uma localização geográfica de charneira e inter-relação com os concelhos e distritos envolventes, o que possibilita, ao nível social e económico, desempenhar uma posição do maior interesse no âmbito regional e nacional. A sua actividade económica está fortemente marcada pela presença industrial, sendo o quarto em número de empresas, entre todos aqueles que estão a Norte da Área Metropolitana do Porto. Na dimensão industrial, é de destacar a forte especialização no têxtil e vestuário, que emprega quase 40% da população activa, sendo de destacar que metade das empresas deste sector (de todo o vale do Cávado) se encontra sediada em Barcelos. Mantém-se, mesmo assim, uma forte presença agrícola e um sector terciário em constante expansão.

De forma sucinta, a maioria das empresas que integram o estudo são constituídas por micro e pequenas empresas (93,4%), com predomínio de empresas com até nove trabalhadores (73,9%). Na composição da mão-de-obra regista-se a presença do sexo feminino, dado o elevado grau de segregação ocupacional existente em muitas das actividades de prestação de serviços, para além de o sector têxtil ser considerado um sector feminino por excelência [Ferreira 1999]. Além do predomínio de idades superiores a 31 anos, 86,5% dos trabalhadores usufruem de um contrato permanente e horários de trabalho de 40 horas/semana. As novas admissões têm sido, porém, feitas na base da utilização quase exclusiva dos contratos a termo certo, sobretudo no que diz respeito aos mais jovens e às mulheres.

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%). Especificando o sector secundário, pode-se dizer que predominam as 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 importância da tradição familiar e regional da actividade empresarial por parte dos dirigentes entrevistados [Cardoso *et al.* 1993], em particular a que se prende com o sector têxtil, a indústria de cerâmica ou de produção agrícola e animal, poderá explicar, em grande medida, a relativa ausência de diversificação industrial, têxtil, contribuindo para os problemas de competitividade deste sector económico devido à conjuntura de liberalização à escala global das economias nacionais [Estanque 2005]. Com efeito, a maioria dos empresários entrevistados 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

sejam cada vez menores. É certo que a capacidade de se produzir, simultaneamente, a baixo custo e com qualidade, introduz uma complexidade crescente em termos da concorrência empresarial.

2.2. Flexibilidade e absentismo por género

Hoje nenhuma economia se encontra imune às “pressões da flexibilidade”, 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 [Castells 1996].

Associadas a estas pressões para a flexibilidade, são visíveis algumas tendências profundamente ambivalentes ou contraditórias: para certos trabalhadores, 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, conseqüentemente, uma fragmentação e (des)estabilização da condição salarial e, no limite, uma maior vulnerabilidade ao desemprego por parte de diversas classes e categorias (e.g. trabalhadores qualificados com idades avançadas, trabalhadores precários, 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 veremos nalguns excertos das entrevistas realizadas, por causa das ausências ao trabalho para cuidarem dos filhos ou por motivos de gravidez ou parto. Nesta última situação, as estas ausências ao trabalho, embora reconhecidas como direito e como tal justificadas, são contabilizadas, na lógica empresarial, como fomentadoras de não produtividade.

Reforçando a nossa linha de argumentação, importa ter em conta as características do tecido empresarial barcelense e as diversas práticas de flexibilidade adoptadas pelas organizações em causa. Para isso, atente-se às várias modalidades empresariais que visam a mesma⁶:

- a) dimensão da *flexibilidade numérica* (externa quantitativa);
- b) dimensão da *flexibilidade produtiva* (externa qualitativa);
- c) dimensão da *flexibilidade funcional* (interna qualitativa);
- d) dimensão da *flexibilidade temporal* (interna quantitativa).

2.2.1. Dimensão da flexibilidade numérica

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

“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]

Nalgumas 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 [Silva 1998, Cabral 1989]:

“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]

2.2.2. Dimensão da flexibilidade produtiva

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 acabámos. 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, micro empresa]

“É uma empresa pequena, tem seis 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, micro empresa]

6. O conceito de flexibilidade pode apresentar várias definições e, como tal, prestar-se a algumas ambigüidades, quando utilizado sem que se delimite o



2.2.3. Dimensão da flexibilidade funcional

No que diz respeito à dimensão da flexibilidade funcional, importa ter presente a significativa preocupação, por parte de certos responsáveis, em redistribuírem os trabalhadores pelas tarefas a executar, garantindo uma certa mobilidade e alargamento de funções sem que tal signifique 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 que dá para fazer com o pessoal e nenhum pessoal se chateia. . . Hoje é um pouco diferente trabalhar na cerâmica, a mentalidade é de aprender mais, do 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. Qualquer um deles está disposto a fazer como, 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]

Na óptica dos empresários e dirigentes, a aplicação dos processos de polivalência funcional no trabalho é bem-vinda e, inclusive, bem aceite pelos próprios trabalhadores, pela sua importância para a empresa em permitir a substituição de trabalhadores, quando necessária e como forma de evitar paralisações no processo de produção [Burawoy 1979]:

“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].

2.2.4. Dimensão da flexibilidade temporal

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 à prática de flexibilidade de horários, tal como se pode ver pelo quadro 1.

Assim, as empresas permitem a flexibilidade laboral sempre que o(a) trabalhador(a) necessita de dar apoio aos filhos (87,2%) ou prestar assistência a familiares que adoecem (73,3%), entre outros aspectos.

promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto de trabalho.

Considerando que o absentismo não constitui um problema central para as empresas em estudo, é significativa, mesmo assim, a assimetria registada na resposta sobre quem mais falta ao trabalho. Para 42,5% dos responsáveis das empresas que foram inquiridos, quem mais falta ao trabalho são as mulheres; opinião contrária têm 20,8% dos mesmos, que consideram que são os homens (cf. quadro 2).

Cruzando esta informação com a frequência e motivos de faltas ao trabalho em função do sexo, obtemos os resultados expressos no quadro 3.

Quadro 1: 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)

Quadro 2: Faltas ao trabalho segundo o sexo dos trabalhadores (%)

Faltas ao trabalho	Sexo		Total
	Homens	Mulheres	
Sim	20,8	41,5	62,3
Não	9,4	28,3	37,7
Total	30,2	69,8	100,0

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

Quadro 3: Motivos de faltas segundo o sexo dos trabalhadores (% de respostas afirmativas)

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

Fonte: Inquérito Empresas Barcelenses (2005)

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 faltas injustificadas, a doenças ou acidentes profissionais.

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 [Guerreiro *et al.* 2001]. 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, micro empresa]

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 e empregado(a):

“Não são horas extras. São horas, por exemplo, se for de noite são compensadas de dia e tem segundo o código do trabalho, depois das 22h ou antes das 7h 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, micro empresa]

Há empresas que conseguem elevar a motivação dos trabalhadores, libertando horas de trabalho, compensando as costas feiras de tarde, permitindo alargar o tempo livre do fim-de-semana aos

“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].

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 quer as faltas das mulheres, quer, indirectamente, as dos maridos, que consiste no pagamento da vacina da gripe aos seus trabalhadores:

“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 familiares.” [Homem, 59 anos, confecções, 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 trabalhadores 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.

3. Conciliação e limites das políticas de igualdade de oportunidades

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” [apud Célestin 2002: 12].

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 comu-

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" [Marques *et al.* 2006].

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 (*e.g.* salariais, carreira), observa-se que, em Portugal, ainda é relativamente insignificante a utilização do trabalho a tempo parcial numa perspectiva de conciliação [Rebello 2002]. 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. A "irrelevância do trabalho a tempo parcial na actividade feminina" foi já analisado 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 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 inquiridos declararam afixar no local de trabalho a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade. Esta prática está presente de forma significativa nas organizações de média e grande dimensão por oposição às micro empresas, que apresentam informações com um nível elevado de feminização da sua mão-de-obra que

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 dirigentes, sobre esta matéria, em particular sobre o plano da igualdade de oportunidades para homens e mulheres:

"Não! Não conheço [o Plano de Igualdade de Oportunidades] . . . Nunca precisei deste 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 a maternidade e paternidade, as obrigações, temos consciência que existem esses organismos." [Mulher, 30 anos, farmacêutica, micro empresa]

Tratando-se de uma pergunta aberta, a sua codificação *a posteriori* permitiu registar, na maior parte dos casos, respostas formais e de prestígio, em que os inquiridos 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 empresas referiram o direito à maternidade e uma à paternidade.

"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, micro empresa]

Além das práticas de assegurar o transporte para os trabalhadores que residem mais distante 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

empregadas 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 toalhas 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 isso 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 "vocaçã" das mulheres como cuidadoras dos filhos e dos próprios maridos.

As referências a "áreas a descoberto" relativamente aos direitos consagrados na lei, no que diz respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores 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 trabalhadores, sempre que se tenha de fazer face à ausência de qualquer trabalhador ao serviço. Por sua vez, 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, como é por exemplo,

De resto, foram vários os entrevistados 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, micro empresa]

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 factor de inovação e competitividade estratégica das empresas.

Em síntese, dos excertos das entrevistas realizadas e dos dados quantitativos recolhidos, poder-se-á avançar com o corroborar da percepção de um quadro de desigualdades e assimetrias na situação profissional e social entre homens e mulheres. Este diagnóstico reforça o argumento da existência de práticas de flexibilização diferenciadas, com impactos diversos em função do sexo dos trabalhadores. A este nível, foi-nos possível verificar que os motivos e faltas ao trabalho, bem como as representações sobre o absentismo constituem domínios, por excelência, de ocultação dos processos de reprodução de desigualdades de género com base nas práticas e lógicas de gestão que caracterizam a cultura empresarial dominante. A manutenção das relações patriarcais organizacionais [Marques *et al.* 2006], através da réplica da divisão sexual do trabalho doméstico e da "naturalização" das medidas de igualdade de oportunidades, em particular no que diz respeito à maternidade e à licença parental, explicam as resistências estruturais, organizacionais e interactivas por parte dos actores sociais envolvidos.

Referências bibliográficas

- ABBOT, Palmela & Claire WALLACE
1991: *Gender, Power and Sexuality*, Basingstoke: MacMillan.
- ALMEIDA, A. Nunes de et al.
1998: "Relações familiares: mudança e diversidade", in: *Portugal, Que Modernidade?*, José M. Viegas e A. Firmino da Costa (org.), Oeiras: Celta Editora, pp. 45-78.
- AMÂNCIO, Lígia
1994: *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*, Porto: Afrontamento.
- 1993: "Género - representações e identidades", *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº 14, pp. 127-140.
- BOURDIEU, Pierre
1999: *A Dominação Masculina*, Oeiras: Celta Editora.
- BURAWOY, Michel

BRADLEY, H.
1989: *Men's Work, Women's Work*, Cambridge: Polity Press.

CABRAL, João Pina
1989: *Filhos de Adão, Filhas de Eva. A visão do mundo camponesa do Alto Minho*, Lisboa: D. Quixote.

CARDOSO, Carlos Cabral
2005: *Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial*, Universidade do Minho, EEG.

CARDOSO, J. L. et al.
1993: *Empresários e gestores da indústria em Portugal*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.

CASTELLS, Manuel
1996: *The rise of Network Society, The Information Age. Economy, Society and Culture*, Vol. 1, Britain: Blackwell Publishers.

CÉLESTIN, Jean-Bernard
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.
2004: *II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006: Resolução do Conselho de Ministros nº184/2003 de 25 de Novembro*, 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.), Lisboa: CITE.

CRUZ, Sofia
2003: *Entre a Casa e a Caixa. Retrato de Trabalhadoras na Grande Distribuição*, Porto: Afrontamento.

DUBY, G. & M. PERROT (ed.)
1991: *Histoire des femmes en Occident*, T. 4 e 5, Paris: Plon.

ESPÍRITO-SANTO, A & M. BAUM
2004: "A participação feminina em Portugal numa perspectiva longitudinal. Relação trabalho-família em contextos organizações de mudança", in: *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, Vº Congresso Português de Sociologia, Braga: APS (policopiado).

ESTANQUE, Elísio
2005: "Desafios e Obstáculos ao Desenvolvimento Tecnológico em Portugal: Uma abordagem sociológica das implicações sócio-organizacionais da tecnologia", in: *Inovação Tecnológica e Emprego. O caso português*, I. Salavia Lança e A. Cláudia Valente (coord.), Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, pp. 109-137.

FERREIRA, Virgínia
1999: "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, pp.199-227.

FOUCAULT, Michel
1994: *História da sexualidade. I. A vontade de saber*, Lisboa: Relógio d'Água.

GODELIER, Maurice
1982: *La production des grands hommes*, Paris: Fayard.

GOUDSWAARD, A. & M. de NANTEUIL
2000: *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven EU member states. A summary*, Bruxelles: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

GUERREIRO, M. Dores et al.
2004: "Relação trabalho-família em contextos organizações de mudança", in: *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*, V Congresso Português de Sociologia, Braga: APS (policopiado).
2001: *Relações Sócio-laborais em Micro e Pequenas Empresas*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, IIEFP.
2000: *Emprego, família e actividades comunitárias: uma relação mais equilibrada para mulheres e homens*, CIES, Lisboa:

HIRATA, Helene & Danièle KERGOAT
1998: "La division sexuelle du travail revisitée", in: *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, M. Maruani (dir.), Paris: La Découverte/Mage, pp. 93-104.

INE
2001: *Censos 2001 - XIV Recenseamento Geral da População e IV Recenseamento Geral da habitação*, Lisboa: INE.

LEÓN, M. Antonia
1994: *Élites discriminadas: sobre el poder de las mujeres*, Barcelona: Editorial Anthropos.

KOVÁCS, Ilona
1998: "Participação e competitividade", in: *Novos Modelos de Produção*, I. Kovács e J. J. Castillo (eds.), Oeiras: Celta Editora, pp. 115-130.

MARQUES, Ana Paula
2008: *Trajectórias Quebradas. A Vivência do Desemprego de Longa Duração*, Porto: Profedições.
2006a: *Entre o diploma e o emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*, Porto: Ed. Afrontamento.
2006b: "Divisão do trabalho, profissão, culturas profissionais. Visibilidade de alguns eixos analíticos", in: *Educação, trabalho e Culturas Profissionais. Contributos Teóricos-Metodológicos*, A. P. Marques e Telmo H. Caria (orgs.), Actas dos Encontros em Sociologia III, Braga: Copissuaro, pp. 103-116.

MARQUES, Ana Paula et al.
2006: *Assimetrias de Género e Classe. O caso das Empresas de Barcelos*, Barcelos: Kerigma
2005: *Ser Igual na [In]Diferença. Diagnóstico da rede empresarial Barcelense quanto à igualdade de oportunidades entre Homens e Mulheres*, Relatório final, Barcelos: Kerigma (policopiado).

OCDE
2004: *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade profissional e da vida familiar*, volume 3 (Nova Zelândia, Portugal e Suíça), Lisboa: DGEFP.

PERISTA, Heloísa
1999: *Os usos do tempo e o valor do trabalho. Uma questão de género*, nº 15, Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

RATO, Helena et al.
2005: *Promoção da igualdade de género pelas organizações internacionais: Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho, União Europeia: documentos e instrumentos fundamentais para a integração e promoção da igualdade de género*, Vol. 1, Oeiras: Instituto Nacional de Administração.

REBELO, Glória
2002: *Trabalho e igualdade: mulheres teletrabalho e trabalho a tempo parcial*, Oeiras: Celta Editora.

RODRIGUES, M. João & A. Oliveira das NEVES (coord.)
1994: *Políticas de reestruturação, emprego e desenvolvimento regional*, n.º 11, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

RODRIGUES, M. João
1991: *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego — Dilemas de Portugal na construção europeia*, Lisboa: Pub. D. Quixote.

SANTOS, G. Gaió
2006: "Efeito 'tecto de vidro', mentoria, redes sociais, relação trabalho-família, gestão da diversidade", in: *Comportamento organizacional e gestão*, Jorge F.S. Gomes, Miguel, P. e Cunha e A. Rego (orgs.), Lisboa: Editora R.H., Lda., pp. 269-287.

SILVA, Manuel Carlos
1998: *Resistir e adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no noroeste de Portugal*, Porto: Afrontamento.
2003: *Solidariedade e exclusão social*, Braga: Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Relatório de Disciplina, Provas de Agregação (policopiado).

SILVA, Manuel Carlos & A. CARDOSO
2003: "Assimetrias e dependências no desenvolvimento: a Região do Minho no Noroeste Peninsular" in: *Padrões do Noroeste*

SWEDBERG, R.
1987: "Economic sociology: past and present", *Current Sociology*, vol. 35, n.º 1-3, Sage Publications.
WALL., K.(org)
2005: *Famílias em Portugal*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais: Universidade de Lisboa.
WITZ, Anne
1992: *Professions and Patriarchy*, London: Routledge.

Recepção do manuscrito: 11/Novembro/2008
Envio para apreciação: 5/Janeiro/2009
Recepção da apreciação: 21 e 22/Fevereiro/2009
Envio ao autor: 12/Março/2009
Envio para reapreciação: 6/Abril/2009
Aceite para publicação: 14/Abril/2009

Title

Absenteeism: a gender matter? Politics and limits of the work-family conciliation.

Abstract

In order to enhance some of the main results of a research project called "Being Equal in [In]difference. Diagnosis of the entrepreneurial network of Barcelos regarding equal opportunities for men and women" conducted in the municipality of Barcelos in the Northern Region of Portugal, this article aims to expand and explore the knowledge on the practices of flexibility of work schedules and absenteeism according to gender. It departs from the hypothesis that dominant entrepreneurial logics in its management practices and strategies largely reproduce a sexual organization resting on the traditional division between male and female roles. On its turn, the sexual division of work is accompanied by deeply ingrained and persistent social representations of gender due to the effectiveness of common validation processes on the part of women and men. This approach enhances gender perspectives, which view gender as an expression/ reflex and a justification/ reproduction of collective memory, interaction frames, and practices and life-styles that hint at the discrimination of women within current work market structures and of men within family life.

Key-words

Gender, absenteeism, sexual organisation of work, work-family conciliation.