

# Desenvolvimento local, mercado de trabalho e reprodução social: resultados de um inquérito em Castelo Branco<sup>1</sup>

Luís Melo Campos

*Resumo:* Perante uma política de desenvolvimento local centrada na promoção do crescimento industrial com privilégio ao investimento de capital transnacional, e atendendo às razões que geralmente presidem e caracterizam a alocação espacial de unidades produtivas daquele capital (procura de mão-de-obra relativamente barata para utilização intensiva de trabalho não qualificado), este estudo questiona o modo como tais realizações são incorporadas e apreciadas pelas populações. Privilegiando a análise de relações entre mercado local de trabalho e reprodução social, a aplicação de um inquérito por questionário a trabalhadores na zona industrial de Castelo Branco (materialização daquela política) permitiu auscultar estratégias de reprodução social, inserções profissionais e territoriais, merecendo destaque a existência de estratégias alargadas (transdomésticas) de reprodução familiar.

## Introdução

Este estudo debruça-se sobre o processo de transformação que a cidade de Castelo Branco conheceu a partir de meados da década de 80. Para além de uma zona industrial em acentuado crescimento, o aspecto mais visível das mudanças emergentes é a própria edificação urbana. Mais difícil de rapidamente objectivar será uma nova “cor”, associável ao desenvolvimento terciário, designadamente à explosão do ensino superior, detectável por exemplo na vivacidade do comércio, incluindo centros de consumo típicos de grandes cidades (hipermercados) e actividades ligadas à gastronomia, ao turismo e ao consumo nocturno da vida urbana.

Aparentemente, este processo nada conteria de extraordinário, já que se enquadra numa lógica globalmente característica das sociedades contemporâneas: a urbanização crescente associada ao desenvolvimento de

serviços. Sabe-se, no entanto, que uma das principais dinâmicas que tem atravessado a sociedade portuguesa nesta última metade do século XX se sintetiza numa acentuada litoralização, de populações e actividades económicas. Ora, Castelo Branco é uma cidade-concelho do interior raiano português e aquele florescimento contrasta de modo flagrante com a estagnação, senão mesmo regressão, de décadas anteriores. Mais, perante um contexto geral de diminuição do peso da população activa no sector secundário, apesar da sua interioridade e de uma escassa tradição industrial, o concelho de Castelo Branco consegue contrariar tal tendência, promovendo de modo significativo a indústria transformadora. Surge, pois, lugar para uma interrogação: será Castelo Branco singular protagonista de uma dinâmica de desenvolvimento não litoralizante no interior português?

No quadro do debate sobre desenvolvimento local, pode dizer-se que os processos de desenvolvimento local/regional se jogam numa complementaridade entre factores endógenos e exógenos (pese embora a diferença de “peso específico” que cada um daqueles factores possa conhecer em cada espaço-território), e que, tanto pela via territorialista, implicando a mobilização de recursos endógenos, como pela via funcionalista, implicando a potenciação de condições que viabilizem a localização de recursos exógenos, a procura e gestão de financiamentos é certamente “capital”, uma vez que da sua aplicação depende, simultaneamente, quer a produção de recursos materiais e a dinamização da vida económica, quer a utilização de recursos humanos e as condições de fixação e reprodução social das populações.

Relativamente ao capital de origem exógena é possível evidenciar a lógica que globalmente preside à sua mobilidade espacial. No essencial, trata-se de uma dupla estratégia: a) busca de ganhos de produtividade (pela via da inovação organizacional e tecnológica); b) busca de zonas de salários baixos (pela via da flexibilização do emprego e dos custos sociais) (Santos et al., 1986). No quadro da teoria do desenvolvimento desigual, Maria João Rodrigues refere que a nova divisão espacial do trabalho se materializa «não em termos de sectores mas em termos de segmentos mais ou menos qualificados de cada um desses sectores; esta nova divisão espacial do trabalho estaria associada a movimentos crescentes de deslocalização do capital, facilitados quer pelo reforço das infra-estruturas de transporte e comunicação, quer pelas novas possibilidades tecnológicas de segmentação dos processos produtivos». Comandada a partir das empresas e das regiões dominantes, a nova divisão espacial do trabalho é «função das qualificações da mão-de-obra disponível em cada região, e tende a consumir uma lógica de desenvolvimento desigual entre

regiões» (Rodrigues, 1991: 89). Enquanto as fases nobres (requerendo trabalho qualificado) de estudo e concepção tendem a ligar-se à regiões centrais, às periferias ou às áreas rurais caberia essencialmente a fase de execução do processo, ou seja, da produção com poucas exigências de qualificação técnica do trabalho, frequentemente de trabalho intensivo. Por seu turno, José Reis adianta que sendo a mão-de-obra diferencialmente disponível em função das regiões, o trabalho enquanto factor produtivo é espacialmente diferenciado (em qualidade como em número), e, se o capital está adoptando um modelo de relação extensiva com o espaço, então estão criadas as condições para uma localização industrial em função (não exclusiva mas certamente preponderante) do factor mão-de-obra barata e desqualificada tal como existe nos meios rurais (função de reserva de força de trabalho) mediante a (re)implementação de esquemas vincadamente *tayloristas* de organização da produção (Reis, 1985).

Os processos de industrialização decorrentes do binómio novo paradigma técnico-económico/nova divisão espacial do trabalho, designadamente em zonas de fraca industrialização ou mesmo em meios rurais não podem, porém, considerar-se homogéneos, revelando mesmo uma razoável diferenciação entre si. Embora se possa falar de uma lógica global por parte do capital exógeno, não é negligenciável a diversidade de particularismos locais, designadamente a forma como estes interagem com aquela (gerando dinâmismos ou resistências) e, portanto, potenciando diferentes combinações entre dinâmicas de funcionalidade e de territorialidade, entre abertura ao exterior e expressão da especificidade local de conteúdos culturais, relações e estruturas sociais<sup>2</sup>. É neste contexto global que as políticas de desenvolvimento local constituem formas socialmente legitimadas de interferir (implicando discriminações implícitas e explícitas) nos sistemas de produção material e de reprodução social, e que, enquanto gestor de uma dinâmica territorial, o poder local terá sempre que lidar quer com pressões endógenas e exógenas quer com o problema dos financiamentos<sup>3</sup>.

Uma análise da evolução das estruturas social e produtiva no concelho de Castelo Branco ao longo das últimas décadas revela um quadro de transformação onde sobressai a centralidade da cidade, primeiro em articulação com o sector terciário da economia (1960-81), e, numa segunda fase, melhor sucedida em termos de fixação de populações, em articulação com a actividade industrial (1981-91). Esta segunda fase encadeia-se já com uma política de desenvolvimento local, implementada pela Câmara municipal, essencialmente centrada na promoção do crescimento industrial através da captação de capitais externos e na dinamização de capitais locais, que se materializou no (re)lançamento de uma zona indus-

trial onde se instalaram cerca de sete dezenas de empresas que empregam cerca de duas mil e quinhentas pessoas (1994). Visando contribuir para o debate sobre o desenvolvimento local de regiões interiores, este estudo questiona aquela política; mais concretamente, privilegiando a análise de relações entre mercado local de trabalho e reprodução social, este estudo propõe-se auscultar estratégias de inserção profissional e territorial por parte das populações.

Na medida em que entrecruza importantes factores de mudança — implementação de políticas de desenvolvimento local, estratégias empresariais de nível local, nacional e transnacional, e, por parte das populações, estratégias de emprego e inserção profissional —, considerou-se que a zona industrial podia funcionar como plataforma de observação sobre as dinâmicas de transformação social e produtiva que têm atravessado o concelho de Castelo Branco. Mais focalizado sobre o pólo do trabalho, o objecto central do estudo construiu-se sobre o conjunto de trabalhadores que ali se emprega, e pode sintetizar-se no seguinte questionamento: donde vêm e para onde vão estes trabalhadores? Não se tratou apenas de restituir datas e lugares, mas de restituir aquelas inserções profissionais no contexto de ancoragens espaciais, sociais e familiares dos respectivos percursos biográficos. Como se verá, a aplicação de um inquérito por questionário<sup>4</sup> permitiu ir ao encontro de diferentes planos de informação, designadamente: a) caracterização sociográfica dos inquiridos e respectivos agregados familiares, recobrando aspectos sócio-biológicos, percurso escolar, mobilidades espaciais, situações e trajetórias profissionais, e ainda aspectos relativos à organização da economia doméstica (divisão sexual e etária do trabalho doméstico e não doméstico); b) um segundo nível de inquirição direccionou-se para o campo das representações sociais<sup>5</sup>, escrutinando valores, opiniões, apreciações e atitudes relativamente à família, ao território, ao trabalho e ao mercado de trabalho, visando colectar um conjunto de indicadores sobre a vivência subjectiva daquelas inserções sociais; c) finalmente, pretendeu-se aferir eventuais efeitos discriminantes sobre situações, práticas e representações escrutinadas em a) e b) associáveis a diferentes tipos de capital recrutadores de trabalho (exógeno-transnacional; endógeno-local).

### **A zona industrial de Castelo Branco: resultados de um inquérito por questionário<sup>6</sup>**

Os trabalhadores da zona industrial de Castelo Branco constituem uma população relativamente jovem (42% entre 15-24 anos, 51% entre 25-44

anos e apenas 6,7% com mais de 45 anos) que apresenta razoáveis níveis de formação escolar. A fracção feminina demarca-se ligeiramente da fracção masculina quer por ser mais jovem como por deter uma presença proporcionalmente mais forte em ambos os níveis extremos de escolaridade (ensino primário e 11º/12º anos/ensino superior): enquanto as mulheres mais velhas se ficavam por níveis escolares inferiores, as mais novas não só progridem até níveis mais elevados de escolaridade como o fazem em maior proporção que os homens (cf. Quadro 1). Em conformidade com as alterações nos padrões de frequência escolar registadas nas últimas décadas a nível nacional, também em Castelo Branco se regista um aumento generalizado da frequência escolar, que se faz sentir mais fortemente entre as mulheres, assistindo-se à sua presença crescente e mesmo dominante nos níveis superiores de ensino.

**Quadro 1:** Escolaridade por idade e por género

Escolaridade	Idade Género	15 - 24 anos			25 - 44 anos			+ de 45 anos		
		masc.	fem.	total	masc.	fem.	total	masc.	fem.	total
ensino primário		40,0	60,0	5,3	34,5	65,5	25,2	81,8	18,2	73,3
6ª classe ou equivalente		70,3	29,7	39,4	55,0	45,0	34,8	100,0	—	6,7
9º ano ou equivalente		41,9	58,1	33,0	71,4	28,6	18,3	100,0	—	20,0
12º ano ou equivalente		43,8	56,3	17,0	55,0	45,0	17,4	—	—	—
ensino médio e superior		—	100,0	5,3	80,0	20,0	4,3	—	—	—
Total		51,1	48,9	100,0	53,9	46,1	100,0	86,7	13,3	100,0

A maior proporção de mulheres com níveis superiores de ensino não tem, no entanto, qualquer tradução nos lugares ocupados no sistema produtivo: as mulheres não estão representadas nem na pequena burguesia independente e proprietária (PBIP) nem na pequena burguesia intelectual e científica (PBIC); surgem em menor proporção na pequena burguesia técnica de enquadramento intermédio (PBTEI); mas já a pequena burguesia de execução (PBE) é maioritariamente feminina (70%). Esta distribuição é sintomática do espaço menos privilegiado que genericamente o sexo feminino ocupa no mercado de trabalho, e que se manifesta também no menor acesso à formação profissional e no tipo de contrato de trabalho, verificando-se que 63% dos contratos estáveis de trabalho são redigidos no masculino (cf. Quadro 2). É certo que, nos tempos que correm, a entrada no mercado de trabalho é quase sempre mediada por contratos a termo certo, e acontece que importante quota da população inquirida é jovem e encontra-se, justamente, em início de actividade profissional (cerca

de 40%) — na zona industrial de Castelo Branco, a ligação entre trabalhadores e empresas através de modalidades contratuais instáveis<sup>7</sup> atinge quase metade (48%) dos inquiridos e é significativa a existência de segundo e terceiro contratos.

**Quadro 2:** Género por classe social e por tipo de contrato de trabalho

Género	Classe social					Contrato de trabalho	
	PBIC	PBTEI	PBE	PBIP	OI	Estável	Prazo ou Rec. Verde
Masculino	2,4	7,3	7,3	7,3	75,6	62,6	37,4
Feminino	—	6,9	20,8	—	72,3	40,6	59,4

A maioria dos inquiridos não se encontra porém em início de carreira e as suas trajectórias profissionais constituíram natural objecto de escrutínio. Atendendo ao recente acréscimo de postos de trabalho na indústria e ao continuado processo de libertação de força de trabalho nos campos, uma interrogação recaía sobre eventuais transferências de trabalho do sector agrícola para a indústria. Tais suspeitas revelaram-se bastante infundadas, sendo apenas de 7,4% a quota de transferências de operariado agrícola para operariado industrial; significativo mostrou ser o trajecto que tem início em profissões terciárias e se converte em profissões operárias (46%); importante é também a proporção daqueles que sendo actualmente operários já o eram em exercícios profissionais anteriores (39%); por seu turno, a pequena burguesia de execução apresenta um elevado grau de auto-recrutamento (86%), correspondendo os restantes 14% a anteriores exercícios profissionais na indústria (operariado industrial) (Quadro 3). Deste conjunto de trajectórias profissionais ressalta sobretudo a grande circulação entre postos de trabalho de escassa qualificação profissional que caracteriza quer a grande maioria do trabalho manual de execução no sector terciário, quer uma boa parte do trabalho manual nas indústrias instaladas na região (têxtil, confecções, alimentar e, mais recentemente, cablagens eléctricas); é um vaivém entre empresa mãe e subcontratada, ou, entre cablagens eléctricas e o têxtil, por vezes alternando com comércio alimentar (reposição de produtos no hipermercado). Trata-se, afinal, de uma circulação por postos de trabalho que se situam sempre no plano mais raso da hierarquia de relações sociais implicadas na divisão social do trabalho.

**Quadro 3:** Trajectórias sócio-profissionais (%)

Situação sócio-profissional Anterior	PBTEI	PBE	PBIP	C.	OI	OA
Actual						
PBE	—	85,7	—	—	14,3	—
OI	2,1	46,3	3,2	2,1	38,9	7,4

Adicionalmente, saliente-se a relativa escassez de situações declaradas de duplo exercício profissional — quer por parte dos inquiridos (6%) como por parte dos membros dos respectivos agregados familiares (por exemplo, apenas 5% dos cônjuges). Nos casos em que existe, a actividade profissional complementar é predominantemente masculina (75%) e constitui-se, no essencial, por exercícios das respectivas profissões principais em regime de trabalho independente (vulgo “biscato”) em especialidades como electricista, mecânico-auto, serralheiro, etc. É caso para relembrar o episódio bíblico da multiplicação dos talentos (efeito São Mateus de que fala Robert K. Merton), uma vez que são os homens, sexo que já detém lugar privilegiado no mercado de trabalho, e, mais ainda, os trabalhadores de ofícios qualificados, ou seja, inserções também já por si privilegiadas, a beneficiar do adicional de capitais social e económico que decorre de exercícios profissionais complementares.

Entretanto, observada através do instrumento conceptual classes sociais, a população inquirida distribui-se assim: operariado industrial (74,1%); pequena burguesia de execução (13,4%); pequena burguesia técnica de enquadramento (8,4%); burguesia empresarial e proprietária + pequena burguesia independente e proprietária (4%)<sup>8</sup>. Tomando como unidade de análise não o indivíduo mas o seu agregado doméstico, ou seja, já não a actividade e situação profissionais dos indivíduos directamente inquiridos, mas uma conjunção de actividades e situações profissionais dos membros do respectivo agregado familiar, aquela distribuição conhece significativas alterações, designadamente:

- a) acentuado decréscimo de operariado industrial (que constituía a base de inquirição), embora remanesça um contingente importante de famílias exclusivamente operárias (49,6%). Este valor encontra-se, aliás, bastante empolado devido à nuclearização de agregados domésticos, ou melhor, em virtude da autonomia residencial de jovens casais que, por isso mesmo, não vêem implicado nenhum dos seus ascendentes na determinação da respectiva classe social familiar, o que acontece a cerca de metade daqueles 49,6%;

- b) a proporção de situações familiares de classe que resultam de uma conjugação de distintas situações individuais de classe é de cerca de 27% (operariado industrial pluriactivo + pequena burguesia de execução pluriactiva 12,5%; pequena burguesia agrícola pluriactiva + pequena burguesia proprietária e assalariada 14,3%), o que significa um acréscimo proporcionalmente grande por relação à geração anterior (os pais dos inquiridos) onde tais situações de classe abrangiam apenas 17%.

Globalmente, as alterações na composição social da população vão no sentido de uma maior interpenetração entre classes e fracções de classe, correspondendo aliás a certas dinâmicas que tem atravessado a sociedade portuguesa ao longo das últimas décadas e, naturalmente, também o concelho de Castelo Branco. É, por exemplo, o acentuado decréscimo de mão-de-obra ligada à agricultura. É o crescimento do sector terciário da economia e o correspondente aumento de empregos requerendo níveis médios e superiores de qualificação escolar. É ainda o cruzamento daqueles factores entre si no seio dos agregados domésticos, correlato com mobilidades ascendentes e descendentes que entrecruzam todas as classes sociais (Almeida et al., 1994: 328).

Na diferenciada rede de trajectórias sociais que caracteriza a composição social da população inquirida em termos de agregados domésticos, há inclusivamente lugar para fracções de classe ligadas a formas não estritamente capitalistas de inserção na divisão social do trabalho. Com efeito, cerca de 17% dos agregados familiares compreendem de alguma forma a pequena burguesia independente e proprietária (PBIP), ou seja, alguma forma de actividade agrícola, comercial ou industrial de capital familiar. A este conjunto de situações declaradas em termos de exercício profissional importa acrescentar 54% de inquiridos que afirmam existir alguma modalidade de actividade agrícola no âmbito do seu agregado familiar (designadamente: hortas, pequenos pomares, pecuárias domésticas, etc.). Regra geral (94% dos casos), trata-se de actividades agrícolas em propriedades próprias, cuja produção se destina predominantemente a auto-consumo (82%)<sup>9</sup>, e cumprindo maioritariamente (68%) aos pais/sogros assegurar a actividade agrícola. Parece estar-se em presença do que Francisco Cordovil designa por muito pequena agricultura, que se caracteriza por reduzido património e por uma relativamente reduzida rendibilidade económica, e que, em estreita articulação com as condições familiares de reprodução social, funciona essencialmente accionando força de trabalho não utilizável doutro modo, ou seja, accionando o trabalho possível daqueles membros do agregado familiar cuja força de trabalho não encontra escoamento no mercado (Cordovil, 1991: 357).



Embora a informação disponível não permita falar em operariado parcial (uma vez que não são declarados exercícios profissionais complementares ligados à agricultura) e seja escasso o contributo de classes e fracções de classe ligadas à agricultura na composição social da população inquirida, nem por isso a existência deste tipo de explorações deixa de constituir um complemento na economia familiar, parte integrante do que Friedman designa por *total household consumption*, que compreende qualquer tipo de recurso material susceptível de ser accionado no quadro do processo de reprodução social (Friedman, 1984). Como diversos autores têm sublinhado (p.exp.: Rodrigues, 1988; Almeida, 1986; Cordovil, 1991 e Reis, 1992), a pequena agricultura complementar, que não exclui a mercantilização total ou parcial da produção, constitui essencialmente uma actividade que se destina a estruturar, no interior da família, as condições de reprodução da força de trabalho, e que torna as economias familiares mais autónomas nas suas estratégias, já que, mesmo nas famílias em que a totalidade dos membros são assalariados, existe uma quota não vinculada à relação salarial. Complementarmente, ao nível das funções que a agricultura não capitalista desempenha no contexto global da sociedade portuguesa, realça-se que os processos de industrialização que ocorrem em tal contexto não aceleram a dissolução dos laços com a terra, antes visando o acesso a uma mão-de-obra capaz de aceitar salários mais baixos, justamente, porque detém na agricultura um recurso complementar, capaz de funcionar como “política de emprego, de rendimentos e segurança social”, que protege das flutuações do mercado de trabalho, num processo que, justamente, retro-alimenta indústrias cujo desempenho depende deste tipo de gestão de mão-de-obra (cf. Rodrigues, 1988: 163).

No caso em estudo importa sublinhar que, ou por situações e exercícios profissionais de algum familiar, ou pela existência de actividade agrícola (alternativa predominante), o conjunto de agregados familiares que conhece alguma forma de propriedade (agrícola, comercial ou industrial) atinge 62% da população inquirida. A existência de propriedade, designadamente de terra e/ou de instrumentos e meios de produção, e, em certos casos, a comercialização de produções, constituem factores que, quer no plano simbólico como pelas relações sociais aí implicadas, não favorecem a formação de uma “consciência” operária, antes contribuindo, até pelo complemento económico que representam, para maior benevolência face à instabilidade do mercado de trabalho e ao baixo valor (relativo) das remunerações ali praticadas.

Por outro lado, importa sublinhar o carácter transdoméstico das explorações agrícolas enquanto manifestação de uma economia familiar alargada, na medida em que se equaciona e organiza para além dos limites da

co-residência. Como seguidamente se verá, o carácter transdoméstico das relações e estratégias familiares emerge também noutros planos como é o caso do governo e realização de tarefas domésticas; universo tradicionalmente feminino, em particular no que toca a preparar refeições, cuidar da casa e tratar da roupa, a população inquirida em Castelo Branco não foge à regra; dependendo das tarefas, situa-se entre 69% a 86% a proporção de inquiridas casadas que assumem a responsabilidade exclusiva dos respectivos desempenhos; estes valores elevam-se mais ainda quando as respostas são dadas por inquiridos homens casados — entre 79% a 94% das respectivas esposas —, desfasamento que muito provavelmente resulta da existência de inquiridos casados com mulheres exclusivamente domésticas, não se verificando o inverso. A gestão financeira da economia doméstica constitui a única dimensão face à qual os inquiridos se mostraram maioritariamente co-responsáveis (53% afirma ser competência de ambos os cônjuges)<sup>10</sup>. No que toca a ir às compras e cuidar dos filhos os inquiridos declaram também alguma equidade na repartição pelo género, embora com ligeiríssimo predomínio do feminino, designadamente através de remissões para mães e sogras.

Particularmente interessante é a importância relativa que mãe e/ou sogra detêm no desempenho das tarefas domésticas; por exemplo, no caso das refeições, 24% em regime de exclusividade, a que importa acrescentar cerca de 14% em regimes de colaboração (colaboração cuja dimensão se ignora). Como é socialmente previsível, pai e/ou sogro só excepcionalmente são mencionados (2 casos). É, com efeito, às mulheres (na condição de esposas, filhas ou mães), que é requerida uma disponibilidade mais permanente para o trabalho doméstico que, em muitos casos, não se reduz ao espaço doméstico da família nuclear, mas se multiplica por diferentes espaços residenciais. Alguns autores falam em circulação do trabalho doméstico que se opera quer, principalmente, nas relações entre mãe/filha ou mãe/nora, mas também, por exemplo, na relação irmã/cunhada, e sublinha-se que ao assegurar parte do trabalho doméstico as mães favorecem a permanência das filhas em actividade profissional (p.ex., Pitrou et al., 1984). Parece estar-se também aqui em presença de estratégias alargadas (transdomésticas) de reprodução familiar, uma vez que, mais do que um extenso agregado doméstico em co-habitação, trata-se de uma família alargada não co-residente, mas com flexibilidade e extensividade na inter-relação económica dos distintos agregados domésticos<sup>11</sup>.

Para além de informação sobre trajectórias e inserções objectivas no mercado de trabalho e no território, o questionário recolheu também elementos relativos à subjectividade das biografias que, ali inscritas, veicu-

lam pareceres sobre o território e o mercado de trabalho, apreciam a evolução passada e virtual das respectivas economias familiares, refletem expectativas e projectos de continuidade ou ruptura com aquelas inserções profissionais, sociais e territoriais.

Começando pelas expectativas de mobilidade espacial (medidas através da hipótese de alterar residência), elas surgem em duas situações muito distintas. Por um lado, fracção maioritária, trata-se essencialmente de jovens solteiros/as que co-habitam com os pais e que prevêem autonomizar residência normalmente em estreita relação com projectos conjugais. A esta situação correspondem, aliás, mudanças de residência de reduzida amplitude espacial. Por outro lado, surgem intenções de mudança de residência para além dos limites da freguesia (noutro concelho 6,3% e noutro país 3,1%), tratando-se maioritariamente (mais de 80%) de inquiridos com fraco enraizamento na região, já que a sua deslocação para o concelho de Castelo Branco ocorreu há menos de 14 anos em clara articulação com o crescimento de emprego na zona industrial. Tomada no seu conjunto, porém, a larga maioria da população inquirida (87%) apresenta-se estável, sem quaisquer perspectivas de alterar residência no futuro próximo. Apesar de existir (em certos casos) uma recente migração de zonas rurais do concelho para a cidade de Castelo Branco, na medida em que se trata de uma região marcada por fortes processos emigratórios ao longo das últimas décadas, esta população denota fraca apetência relativa para processos de mobilidade geográfica, sendo verosímil pensar *que os trabalhadores da zona industrial correspondem, nas gerações mais velhas, àqueles que se abstiveram de emigrar, e, nas gerações mais novas, àqueles que se vão deixando ficar*<sup>12</sup>.

O predomínio de perspectivas de continuidade faz-se, inclusive, apesar das dúvidas que rodeiam o plano profissional. Com efeito, o escrutínio de expectativas relativas a eventuais mudanças de actividade profissional evidenciou razoáveis níveis de incerteza entre os inquiridos, com 50% a responder “não sei; depende”. No entanto, a incerteza quanto ao futuro profissional revela-se mais forte entre as mulheres (64%) do que entre os homens (38%), o que poderá decorrer quer da maior instabilidade contratual nas relações entre as empresas e a mão-de-obra feminina, quer da maior precaridade dos laços que as mulheres estabelecem com o mercado de trabalho, ou seja, de uma relação menos marcada pelas obrigações decorrentes do estatuto de “ganha pão” (que se associa aos homens), e mais marcada por ciclos e parâmetros da vida familiar (o casamento, os filhos, a situação do cônjuge, etc.). Todavia, deve salientar-se que nenhuma das mulheres inquiridas referiu a possibilidade de abandonar a actividade profissional em função da vida familiar, embora

seja verosímil pensar que esse é um dos contextos subjacentes às respostas de tipo “não sei; depende”<sup>13</sup>.

Apesar dos níveis de incerteza que revestem as expectativas profissionais, uma quota maioritária de inquiridos sente confiança relativamente ao futuro do concelho (53%) e cerca de um terço dos inquiridos declara-se mesmo mais confiante no futuro do concelho de Castelo Branco do que no futuro do País. Esta afirmação de confiança no futuro do concelho transparece também a propósito da questão: “O que pensa ser melhor para os jovens em altura de iniciar uma actividade profissional?”. A distribuição de respostas é a seguinte: “desenvolverem a sua vida em Castelo Branco” (71%); “irem para Lisboa” (15%); “emigrarem para outro País” (13%). Verifica-se neste caso uma forte relação com situações de anterior emigração e/ou de exercícios profissionais fora do concelho de Castelo Branco, sendo a opção “desenvolverem a sua vida em Castelo Branco” seleccionada por 75% dos inquiridos que nunca trabalharam fora do concelho de Castelo Branco e por apenas 57% dos que já o fizeram (Quadro 4).

**Quadro 4:** Relação entre existência de experiências profissionais fora de Castelo Branco e resposta à pergunta: “o que pensa ser melhor para os jovens?” (%)

	Ficar em Castelo Branco	Irem para Lisboa	Emigrarem
Nunca trabalhou fora de Castelo Branco	75,1	12,1	12,7
Já trabalhou fora de Castelo Branco	57,1	26,5	16,3

É também maioritariamente positiva a auto-avaliação relativa à evolução da situação económica do agregado familiar durante os últimos anos (58% afirmam que melhorou), também aqui com elementos de continuidade, uma vez que este optimismo se projecta de modo ainda mais significativo no futuro (62% afirmam que vai melhorar). Apesar das “desvantagens comparativas” que afectam a inserção do género feminino no mercado de trabalho (cf. supra), as mulheres mostram-se ligeiramente mais positivas do que os homens na avaliação da evolução passada e virtual da situação económica do agregado familiar. Este optimismo só diminui à medida que aumentam os anos de trabalho, e correlativamente com os próprios escalões etários: o escalão etário mais elevado (45 anos ou mais) mostra-se claramente menos positivo que os restantes, sendo

importante a quota dos que afirmam que a situação económica da sua família piorou (33%) e, para o futuro, continuará a piorar (13%) ou irá ficar sensivelmente na mesma (67%) (Quadro 5).

**Quadro 5:** Género e idade por avaliação sobre a situação económica do agregado familiar passada e futura (%)

		Evolução passada			Evolução previsível		
		melhorou	ficou ± na mesma	piorou	vai melhorar	vai ficar ± na mesma	vai piorar
<b>Género</b>	masc.	54,5	33,3	12,2	59,3	30,1	10,6
	fem.	62,4	32,7	5,0	65,0	28,0	7,0
<b>Idade</b>	15-24	55,3	39,4	5,3	68,1	27,7	4,3
	25-44	62,6	28,7	8,7	62,3	25,4	12,3
	> 45	40,0	26,7	33,3	20,0	66,7	13,3

Outro indicador utilizado neste escrutínio de avaliações foi uma escala de prestígio social construída pelos próprios inquiridos sobre um conjunto pré-definido de actividades profissionais. Concretamente, pedia-se que atribussem uma nota que avaliasse o prestígio social de cada uma das profissões propostas, tendo-se obtido a seguinte hierarquização: 1º engenheiro; 2º gestor; 3º empresário industrial; 4º forças de segurança; 5º operário qualificado; 6º empregado de escritório; 7º vendedor e comerciante; 9º agricultor; 10º empregado de balcão. A ventilação desta hierarquia com outras variáveis (sexo, idade, classe social, etc.) revelou-se pouco discriminante, embora se verifiquem ligeiras alterações de ordem: engenheiro, gestor e empresário industrial surgem sempre entre as três mais valorizadas, sendo engenheiro a actividade que mais vezes lidera a hierarquia; operário qualificado surge quase sempre na quarta posição, alternando por vezes com forças de segurança, comerciante, vendedor ou mesmo com empregado de escritório; empregado de balcão e agricultor surgem como as profissões menos prestigiadas, ocupando quase sempre uma das três últimas posições.

Esta hierarquia (e a sua razoável invariância) revela que as actividades profissionais mais tradicionais na região (designadamente o agricultor e as profissões de execução não qualificada ligadas ao terciário) surgem claramente desvalorizadas, enquanto as actividades profissionais mais directamente relacionadas com o recente processo de crescimento económico de Castelo Branco e com a própria zona industrial, se encontram valorizadas (engenheiro, gestor e empresário industrial). Não se trata porém

de mera desvalorização do que é tradicional e de mera valorização do que é moderno. Acontece que as actividades profissionais mais valorizadas recrutam-se entre aquelas que, implicando uma licenciatura (engenharia e gestão), se associam ao capital escolar/cultural e, por outro lado a que mais directamente se associa ao capital económico (empresário industrial); em qualquer dos casos, trata-se de exercícios profissionais associados a lugares de topo nas hierarquias de poder no seio das empresas/organizações. De resto, na sociedade portuguesa contemporânea, estes dois eixos (escolaridade e capital económico) parecem corresponder a duas lógicas sociais muito distintas na constituição dos grupos sociais que usufruem em geral de mais recursos accionáveis na vida pessoal e quotidiana e que dispõem habitualmente de maiores poderes para influenciar o curso da vida colectiva e, finalmente, que acabam por gozar de maior prestígio social (cf. Almeida et.al., 1994: 324).

A distinção entre valores intrínsecos e extrínsecos proposta por Frederick Herzberg (Herzberg et al., 1959) foi também utilizada no escrutínio de orientações valorativas face ao trabalho/emprego. Concretamente, os aspectos que os inquiridos mais valorizam no emprego hierarquizam-se assim: 1º segurança e estabilidade (18,1%); 2º camaradagem e bom ambiente humano (16,4%); 3º salário/remuneração (16,3%); 4º aperfeiçoamento/ progresso profissional (10,7%); 5º realização de uma actividade que agrada (10,5%); 6º ser perto de casa (10,5%); 7º sentir-se útil à sociedade (9,2%); 8º estar fora de casa e fazer algo diferente (4,4%); 9º prestígio e boa imagem social (3,9%). Globalmente, verifica-se uma coexistência de ambos os tipos de valores com predominância do tipo extrínseco-instrumental. A coexistência entre valores intrínsecos e extrínsecos já foi assinalada como «elemento estruturante das configurações culturais com tendência a perdurar na próximas décadas» (Almeida, 1990: 86). Por outro lado, aquela hierarquia apresenta ligeiras flutuações quando cruzada com outras variáveis, salientando-se que: entre as mulheres, camaradagem e bom ambiente humano constitui primeira prioridade, e só depois surgem salário/remuneração e segurança e estabilidade; entre os homens surge primeiro segurança e estabilidade, seguindo-se salário/remuneração e só depois camaradagem e bom ambiente humano. A mesma inversão de prioridades verifica-se ao comparar solteiros com casados e, ao nível dos grupos etários, o escalão mais jovem (15-24 anos) igualmente inverte com os escalões menos jovens (escalões 25-44 anos e + de 45 anos) (cf. Quadro 6). Dir-se-ia que a prioridade que camaradagem e bom ambiente humano conhece nas categorias mulheres, solteiros e escalão etário mais jovem, ao contrário do que acontece com homens, casados e grupos etários menos jovens, onde se valoriza mais a segurança e es-

tabilidade do emprego e o salário/remuneração, é consonante com a divisão sexual (e etária) de papéis e estatutos sociais, de responsabilidades e tarefas socialmente exigidas a uns e a outros.

**Quadro 6:** Género, idade e situação conjugal por hierarquia de aspectos mais valorizados no emprego

Hierarquia de aspectos mais valorizados no emprego		segurança e estabilidade	salário/ remuneração	camaradagem/bom ambiente humano
<b>Género</b>	masculino	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>
	feminino	3 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>
<b>Idade</b>	15-24 anos	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>
	25-44 anos	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>
	+ de 45 anos	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>
<b>Situação conjugal</b>	casado/a	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>
	solteiro/a	3 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>

Seguindo a teoria desenvolvida por Frederick Herzberg relativamente aos factores de motivação no trabalho, os aspectos extrínsecos do exercício profissional (salário, ambiente de trabalho, etc.) associam-se à insatisfação e à desmotivação, nomeadamente quando são sentidos como deficitários, enquanto os aspectos intrínsecos (gosto pelo que se faz, desenvolvimento das aptidões pessoais, etc.) se associam à satisfação e à motivação; porém, atingidos certos patamares, os aspectos extrínsecos limitam-se a garantir ausência de insatisfação, sendo necessário a presença de factores positivos de natureza intrínseca para verdadeiramente gerar satisfação/motivação. Neste quadro, o que parece verificar-se na população inquirida é mais um estado de ausência de insatisfação do que propriamente de satisfação já que os aspectos intrínsecos são relativamente pouco referidos. Para esta ausência de insatisfação deverão também contribuir os referenciais de comparabilidade disponíveis (o passado recente e as regiões limítrofes — ambos caracterizados pela escassez de emprego), já que são estes que acabam por funcionar como situações e grupos de referência e será com base neles que se equaciona o binómio privação/recompensa relativa (Merton, 1970: cap.X).

O questionário contemplou também valores e práticas de âmbito sindical e político, tendo-se detectado fracos níveis de envolvimento, quer em termos de comportamento eleitoral e sindical, quer pela ausência de orientações que valorizam a participação política dos cidadãos. No plano sindical, por exemplo, é de apenas 17% a proporção de inquiridos sindi-

calizados, o que comparativamente com os valores médios no país constitui uma taxa de sindicalização francamente baixa<sup>14</sup>. Vale a pena abrir aqui um parêntese e salientar que o problema do sindicalismo constitui um universo em boa medida desconhecido por parte de alguns trabalhadores. De facto, a aplicação do questionário evidenciou, particularmente no seio de operárias do sector têxtil, a não familiaridade com a opção sindical, ignorando-se por exemplo que pertencer ao sindicato implica uma inscrição e o pagamento de uma quota. Por outro lado, em certas empresas da zona industrial de Castelo Branco já se detectaram obstáculos ao exercício de direitos associativos e sindicais, incluindo uma atitude globalmente hostil e aspectos mais pragmáticos como a recusa em proceder aos respectivos descontos (Neves et al., 1992: 62-63), sendo verosímil admitir que se verifiquem também práticas de obstrução à informação por parte de alguns empresários<sup>15</sup>. Com igual razoabilidade, é admissível a existência de resistências à sindicalização por parte dos próprios trabalhadores fundamentadas na instabilidade contratual.

Deixando tais conjecturas sobre comportamentos associativos e sindicais, os trabalhadores inquiridos revelaram-se igualmente pouco activos em termos de participação nos últimos actos eleitorais autárquicos (1989 e 1993). Negligenciando os 13% que não acederam a pronunciar-se sobre o sentido do voto, pode dizer-se que, para além de uma elevada fidelidade partidária (95% dos que votaram validamente mantiveram o sentido do seu voto de 89 para 93), trata-se de uma população com elevado abstencionismo (44% não exerceu o direito de voto nas eleições autárquicas de 1993)<sup>16</sup>. A propósito do eixo exclusão/integração sociais, João Ferreira de Almeida adianta que «a evidência empírica parece ir no sentido de que a maioria dos que se abstêm pertence, justamente, a categorias sociais com menor capital económico, cultural e escolar, são os menos bem inseridos nas suas comunidades locais, estão, em suma, entre os que acumulam diferentes tipos de desvantagens sociais. As eleições, as escolhas políticas, não são com eles, como não é com eles nenhum protagonismo social significativo. A delegação em quem governa não corresponde a conformismo satisfeito, é antes alheamento e impotência, ou seja, é sintoma de uma forma de exclusão e auto-exclusão» (Almeida, 1993).

Este “alheamento” da vida política manifesta-se também a propósito da distinção entre valores materialistas/pós-materialistas desenvolvida por Ronald Inglehart<sup>17</sup>. Relativamente às proposições que o questionário propunha, as escolhas dos inquiridos ordenam-se assim: 68,3% promoção do respeito pela lei e manutenção da ordem (M); 65,2% promoção do crescimento económico (M); 62,5% promoção da liberdade de pensamento e



expressão (Pós-M); 44,2% promoção da participação das populações na cultura e comunitária (Pós-M); 35,3% promoção da participação dos cidadãos na vida e nas decisões políticas (Pós-M); 18,3% promoção da moralização dos costumes (M). A ventilação deste escalonamento com outras variáveis introduz-lhe certamente oscilações. Contudo, o que esse procedimento evidenciou foi uma razoável estabilidade, designadamente por relação às três proposições mais escolhidas que, surgindo com diferentes valores percentuais e podendo alternar o número de ordem, são invariavelmente as mesmas e surgem claramente destacadas das restantes proposições propostas. Retendo, pois, apenas as três proposições mais cotadas, verifica-se uma predominância de valores materialistas (duas em três e as mais cotadas das três), sendo de assinalar a ausência de proposições que expressam a ideia de participação das populações. Seguindo as propostas de Ronald Inglehart, e em correlação com o estado do próprio processo de desenvolvimento sócio-territorial, a população de Castelo Branco parece não ter ainda ultrapassado os limiares de estabilidade económica que autorizam a prevalência global de valores não directamente ligados à sobrevivência material.

Em síntese, atendendo ao conjunto de indicadores utilizados neste inquérito, parece estar-se em presença de uma população algo passiva, evidenciando algum conformismo a que se associa uma avaliação maioritariamente positiva e uma atitude globalmente favorável face à evolução recente e às perspectivas futuras do processo de transformação sócio-territorial em Castelo Branco. Em dissonância com a tendência dominante estão algumas notas de menor optimismo, por vezes até algum cepticismo, que surgem sobretudo naqueles que já passaram por outros referentes territoriais — emigrantes e retornados das ex-colónias — e entre o grupo dos mais velhos (+ de 45 anos). Ao longo deste escrutínio sobre atitudes e valores, a idade revelou-se um factor particularmente discriminante. A este propósito, vale a pena lembrar que se trata, à partida, de uma população bastante homogénea ao nível de trajectos e inserções espaciais, escolares e profissionais, enfim, ao nível dos contextos onde tem lugar a produção social dos *habitus*. É, pois, num quadro de relativa homogeneidade sociográfica, que a idade se constitui “naturalmente” como factor de diferenciação. Ela revela, desde logo, diferentes contextos sócio-históricos de socialização, bem patentes, por exemplo, no facto de se verificarem razoáveis níveis de escolaridade entre os mais novos contrastando com a fraca escolarização dos mais velhos. Para além disso, os mais jovens encontram-se no princípio das respectivas actividades profissionais. A sua inserção no mercado de trabalho é recente, trata-se de uma experiência nova, o que naturalmente condiciona as suas

apreciações e expectativas. À entrada no mercado de trabalho associam-se em muitos casos projectos de conjugalidade, compreendendo uma ruptura com o anterior estágio no ciclo das relações familiares. Ontem ainda filhos/as e estudantes, hoje trabalhadores/as, amanhã poderá já ser a maternidade/paternidade, implicando acrescidos compromissos e responsabilidades de reprodução social.

### **Tipos de empresa, gestão de mão-de-obra e apreciações sobre o mercado de trabalho**

Outra importante vertente de análise remete para eventuais efeitos discriminantes associáveis a distintos modos de gestão de mão-de-obra presentes no tecido empresarial que a zona industrial suporta. Com efeito, uma ideia orientadora deste estudo presume que a origem (local ou transnacional) do capital se associa a estratégias empresariais distintas no plano da gestão de mão-de-obra, e que tais diferenças acabam por reflectir-se no jogo que as populações fazem entre as oportunidades objectivas que o mercado de trabalho oferece e os campos de apreciação e inserção nesse mercado.

No contexto problemático do desenvolvimento local faz sentido pensar uma tipologia de empresas a partir do critério origem do capital, mais precisamente, atendendo ao carácter endógeno ou exógeno do capital relativamente ao território onde é investido. Assim, procedeu-se à seguinte tipificação de empresas<sup>18</sup>: a) empresas de capital transnacional: empresas cuja relação com o espaço não conhece fronteiras, implicando segmentação espacial entre unidades directamente produtivas e instâncias de concepção e decisão; b) empresas de capital transregional nacional: transposição para o nível nacional do conceito de capital transnacional; c) empresas de capital local/regional: empresas cujo capital é espacialmente ancorado, implicando a concentração espacial de segmentos produtivos e instâncias de concepção e decisão, a que provavelmente se associa algum enraizamento sócio-territorial dos detentores do capital.

Através do questionário foi possível associar distintas modalidades de gestão de mão-de-obra àqueles três tipos de empresa. Um dos aspectos mais evidentes dessa diferenciação situa-se ao nível do próprio recrutamento de trabalhadores. Enquanto nas empresas locais/regionais o trabalho feminino é minoritário (26%), as empresas transnacionais e transregionais nacionais empregam maioritariamente mulheres (respectivamente, 57% e 55%). A natureza dos contratos de trabalho revela-se igualmente diversa se filtrada pelo tipo de empresa. Enquanto as empre-

sas locais/regionais oferecem uma maioria de contratos estáveis (65%), as empresas transnacionais e transregionais nacionais assinam predominantemente contratos instáveis (55%). Correlativamente, as empresas transnacionais caracterizam-se por uma população trabalhadora que, embora ligeiramente mais jovem, se mostra pouco estável no emprego, com apenas 27% em situação de primeiro/único emprego, e com 29% afirmando que já mudou de emprego pelo menos três vezes. Maior estabilidade de percurso profissional encontra-se nas empresas locais/regionais com metade dos trabalhadores (51%) a afirmar que nunca mudaram de emprego e apenas 15% a tê-lo feito três ou mais vezes. Finalmente, as empresas transnacionais são também as que mais recrutam trabalho nas freguesias rurais do concelho e no exterior do concelho, atingindo 47% a quota de trabalhadores não residentes na freguesia/cidade de Castelo Branco, o que acontece apenas com 29% do recrutamento de trabalho pelas empresas transregionais nacionais e 38% nas empresas locais/regionais (cf. Quadro 7).

**Quadro 7:** Tipo de empresa por género, tipo de contrato de trabalho, mudança de emprego e freguesia de residência (%)

Tipo de empresa	Género		Contrato trab.		Mudou de emprego			Residência		
	masc.	fem.	estável	prazo/r. verde	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes	Freg. C. Branco	Concelho C.Branco	outro Concelho
transnacional	43,1	56,9	45,9	54,1	26,6	44,0	29,4	53,2	39,4	7,3
transregional	45,2	54,8	45,2	54,8	45,2	45,2	9,7	71,0	25,8	3,2
local/regional	73,8	26,2	64,5	35,5	51,2	33,3	15,5	61,9	33,3	4,8

Este conjunto diferenciado de características vem afinal confirmar algumas convicções relativas ao móbil de certas deslocações de capital transnacional. Trata-se essencialmente de alocações espaciais de unidades directamente produtivas enquadráveis num processo geral de acumulação que, implicando frequente recurso a formas marcadamente *tayloristas* de produção, procura mão-de-obra não qualificada, flexível e relativamente barata. Por norma, estas mobilidades direccionam-se para zonas ricas em termos de função de reserva de força de trabalho, ou seja, zonas em que as populações complementam e/ou asseguram a sua reprodução social com base em modos não estritamente capitalistas de produção (o que, como se viu, é característico da população trabalhadora na zona industrial de Castelo Branco). Quer nas indústrias ditas tradicionalmente femininas (têxteis, confecções e alimentares), como, mais recentemente, nas indús-

trias de componentes eléctricos e electrónica, as multinacionais que se têm instalado em Portugal parecem encontrar entre as mulheres uma mão-de-obra capaz de responder às suas solicitações, e já se afirmou que as portuguesas acedem facilmente à oferta de emprego das multinacionais por se tratar de «(...) um trabalho 'limpo', 'semi-especializado' e com possibilidades ulteriores de 'formação'» (Rosa, 1991: 99). Perante a escassez de emprego que tem caracterizado o passado recente da região de Castelo Branco, dir-se-ia que a simples existência de trabalho, garantindo uma remuneração mensal fixa, seria já capaz de justificar uma adesão das populações, dado que ele constitui uma alternativa credível à emigração que igualmente tem caracterizado a região. Dito de outro modo, e sem negligenciar dimensões relativas às possibilidades de aceder a modelos de consumo e estilos de vida globalmente valorizados na sociedade portuguesa contemporânea, é verosímil pensar que a componente relativa à formação de recursos económicos mínimos constitui, neste caso, um quase imperativo na viabilização de projectos de vida que excluam a hipótese de emigrar.

Por outro lado, vem-se em boa medida pressupondo que as empresas de capital local/regional praticam outro tipo de gestão de mão-de-obra em virtude de, ao contrário do que sucede nas empresas de capital transnacional, a sua relação com o espaço não resultar apenas de um cálculo económico mas também de uma ancoragem sócio-territorial. Na verdade, porém, a existência de uma relação directa entre tipos de empresa e modalidades de gestão de mão-de-obra é potencialmente equívoca. De facto, ao discutir o papel do capital nos processos de desenvolvimento local, faz sentido distinguir entre investimento endógeno e desenvolvimento endógeno e já se afirmou que, em certas condições, o investimento exógeno pode ser compatível com o desenvolvimento endógeno, e, complementarmente, que a origem endógena do capital não garante, só por si, qualquer compromisso com o desenvolvimento endógeno (Ferrão/Baptista, 1989). O estudo sobre a zona industrial de Castelo Branco permite reforçar esta última proposição. Com efeito, verificou-se que algumas empresas de capital local/regional praticam uma gestão de mão-de-obra assente na flexibilidade em tudo semelhante ao praticado nas empresas de capital transnacional<sup>19</sup>, parecendo razoável afirmar que esta opção tende a ocorrer quando as empresas operam em quadros de mercado (matéria-prima e produção) sujeitos a mecanismos de concorrência internacional, ou seja, operam predominantemente fora do mercado local/regional.

O Quadro 8 ilustra justamente isso. Na construção deste Quadro, as empresas de capital local/regional que praticam uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas de capital transnacional foram

retiradas do grupo de empresas de capital local/regional; desta subtracção resultou um subgrupo que se designou por local/regional “puras”<sup>20</sup>. No plano dos indicadores relativos à gestão de mão-de-obra, estas empresas locais/regionais “puras” apresentam um comportamento que se distancia mais ainda do grupo de empresas transnacionais, ou seja, apresentam maior proporção de contratos estáveis de trabalho, menor apetência pelo trabalho feminino, menor rotatividade de emprego por parte dos trabalhadores e uma média etária mais elevada.

**Quadro 8:** Tipo de empresa por género, tipo de contrato de trabalho, mudança de emprego e freguesia de residência (%)

Tipo de empresa	Género		Contrato trab.		Mudou de emprego			Residência		
	masc.	fem.	estável	prazo/r. verde	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes	Freg. C. Branco	Concelho C.Branco	outro Concelho
transnacional	43,1	56,9	45,9	54,1	26,6	44,0	29,4	53,2	39,4	7,3
local/regional	73,8	26,2	64,5	35,5	51,2	33,3	15,5	61,9	33,3	4,8
local/regional “puras” *	84,1	15,9	76,4	23,6	63,5	25,4	11,1	61,9	33,3	4,8

\*Subtraíram-se as empresas de capital local/regional com uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas transnacionais (%)

Finalmente, importa salientar algumas consequências que as distintas modalidades de gestão de mão-de-obra mostram deter ao nível de inserções no mercado de trabalho e de avaliações veiculadas pela população trabalhadora sobre o processo de transformação sócio-territorial. Viu-se anteriormente que o género se evidencia como variável modeladora de inserções objectivas no mercado de trabalho. No entanto, para além disso, é também possível detectar uma margem de diferenciação associável ao tipo de empresa empregadora. É o que se retira da análise do Quadro 9 onde se vê que a rotatividade de emprego, sendo maior entre mulheres do que entre homens, é ainda maior quando as mulheres trabalham em empresas transnacionais do que quando trabalham em empresas locais/regionais “puras”; de igual modo, ao nível das apreciações sobre o mercado de trabalho, verifica-se que a incerteza associada às expectativas profissionais incide mais fortemente em mulheres empregadas em empresas transnacionais do que entre mulheres que trabalham em empresas locais/regionais “puras” (Quadro 9).

**Quadro 9:** Tipo de empresa, género, mudanças de emprego e expectativas profissionais (%)

Tipo de empresa	Nº de vezes que mudou de emprego						Expectativas profissionais					
	masculino			feminino			masculino			feminino		
	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes	não sabe depende	fazer o mesmo	outra activid.	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.
transnacional	12,8	46,8	40,5	37,1	41,9	21,0	42,6	29,8	27,7	67,7	24,2	8,1
local/regional	58,1	27,4	14,5	31,8	50,0	18,2	33,9	50,0	16,1	59,1	27,3	13,6
local/regional "puras" *	64,2	24,5	11,3	60,0	30,0	10,0	32,1	49,1	18,8	50,0	40,0	10,0

\*Subtraíram-se as empresas de capital local/regional com uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas transnacionais (%)

Já se viu que a população inquirida partilha de razoável optimismo veiculando apreciações globalmente positivas sobre o processo de transformação que atravessa a região, e que, nesta matéria, a variável idade se revelou particularmente eficaz na produção de diferenciações. No entanto, o cruzamento da variável tipo de empresa com quase todos os indicadores relativos às apreciações do mercado de trabalho, mostra diferenças não negligenciáveis mesmo quando filtradas pelos escalões etários<sup>21</sup>. Mais, tais diferenças apresentam uma só tendência; sistematicamente, nos diferentes grupos etários, a positividade na avaliação sócio-territorial tem os seus mínimos nas empresas transnacionais e encontra os seus máximos nas empresas locais/regionais "puras". Importa ainda sublinhar que esta tendência atravessa quase todos os indicadores considerados por relação a diferentes dimensões na apreciação do processo de transformação sócio-territorial albacastrense - embora se salientem aqui apenas os indicadores em que tal tendência detém inequívoca significância estatística, designadamente: o que pensa ser melhor para os jovens?, expectativas profissionais, evolução futura da situação económica do agregado familiar, confiança no futuro de Castelo Branco, e, no plano das inserções objectivas, quantidade de mudanças de emprego (Quadros 10, 11, 12, e 13).

Para além da significância estatística da relação sujeita a teste, este conjunto de indicadores apresenta outro aspecto comum: trata-se de indicadores com algum pendor prospectivo. Dir-se-ia que é sobretudo por relação ao futuro que os trabalhadores das empresas transnacionais emergem menos optimistas, com avaliações menos positivas. Saliente-se que apesar dos mais jovens se apresentarem globalmente mais positivos e

**Quadro 10:** Tipo de empresa por idade e por expectativas profissionais (%)

	15 - 24 anos			25 - 44 anos			+ de 45 anos		
	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.
transnacional	50,0	20,5	29,5	63,3	28,3	8,3	40,0	60,0	—
local/regional	48,6	28,6	22,9	40,5	57,1	2,4	—	42,9	57,1
local/regional “puras” *	40,0	32,0	28,0	38,7	61,3	—	—	42,9	57,1

\*Subtraíram-se as empresas de capital local/regional com uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas transnacionais (%)

**Quadro 11:** Tipo de empresa por idade e por respostas a: “o que pensa ser melhor para os jovens?” (%)

	15 - 24 anos			25 - 44 anos			+ de 45 anos		
	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.	não sabe/ depende	fazer o mesmo	outra activid.
transnacional	58,1	20,9	20,9	78,0	11,9	10,2	80,0	—	20,0
local/regional	62,9	17,1	20,0	83,3	4,8	11,9	85,7	14,3	—
local/regional “puras”*	64,0	12,0	24,0	93,5	—	6,5	85,7	14,3	—

\*Subtraíram-se as empresas de capital local/regional com uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas transnacionais (%)

**Quadro 12:** Tipo de empresa por idade e por confiança no futuro de Castelo Banco (%)

	15 - 24 anos			25 - 44 anos			+ de 45 anos		
	indiferente	descrente/ inquieto	confiante	indiferente	descrente/ inquieto	confiante	indiferente	descrente/ inquieto	confiante
transnacional	9,1	41,9	50,0	15,0	41,6	43,3	—	60,0	40,0
local/regional	5,7	28,6	65,7	4,9	34,0	61,0	—	71,5	28,6
local/regional “puras” *	4,0	24,0	72,0	3,3	31,8	64,9	—	71,5	28,6

\*Subtraíram-se as empresas de capital local/regional com uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas transnacionais (%)

**Quadro 13:** Tipo de empresa por idade e por quantidade de mudanças de emprego (%)

	15 - 24 anos			25 - 44 anos			+ de 45 anos		
	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes	nunca	1 a 2 vezes	3 ou + vezes
transnacional	45,5	34,1	20,5	15,0	50,0	35,0	—	60,0	40,0
local/regional	62,9	22,9	14,3	45,2	40,5	14,3	28,6	42,9	28,3
local/regional "puras" *	80,0	20,0	—	58,1	25,8	16,1	28,6	42,9	28,3

\*Subtraíram-se as empresas de capital local/regional com uma gestão de mão-de-obra semelhante ao praticado nas empresas transnacionais (%)

optimistas, e apesar do ambiente de trabalho nas empresas transnacionais ser mais marcadamente jovem, tal conjugação de factores revela-se insuficiente para fazer face às componentes mais objectivas de inserção na vida profissional: o carácter rotineiro do trabalho (processos *tayloristas* de organização do trabalho), a instabilidade dos contratos de trabalho, enfim a flexibilidade na gestão de mão-de-obra, enfim, a incerteza face a virtuais re-localizações do capital transnacional. Para esta relação contribui, muito provavelmente, quer o consumado encerramento de uma empresa (que embora de capital local funcionava em subcontratação por uma empresa transnacional e assegurava um contingente significativo de postos de trabalho), como também os sucessivos rumores, por vezes fundamentados, outras vezes radicando quase só na intriga política, relativos ao virtual encerramento, ou à previsível vaga de despedimentos, desta ou daquela empresa transnacional. Em qualquer caso, trata-se certamente de questões vividas com particular apreensão por aqueles cujos postos de trabalho estão ou podem vir a estar em jogo, ou seja, por aqueles que trabalham nas empresas transnacionais.

## Conclusão

Perante uma política de desenvolvimento local centrada na promoção do crescimento industrial que privilegiou os investimentos de capital transnacional, e atendendo às razões que geralmente presidem e caracterizam a alocação espacial de unidades produtivas daquele capital (procura de mão-de-obra relativamente barata para utilização intensiva de trabalho não qualificado), este estudo questionou o modo como tais realizações são incorporadas e apreciadas pelas populações.



Muito sinteticamente, verificou-se que boa parte do emprego gerado pelo crescimento industrial recruta mão-de-obra anteriormente inactiva, designadamente jovens do sexo feminino normalmente de origem rural. Trata-se de uma população frequentemente em início de actividade profissional com razoáveis níveis de escolarização, mas que nem por isso ocupa postos de trabalho exigentes em termos de qualificação escolar ou profissional. Ao contrário, particularmente nas empresas que proporcionam maiores volumes de emprego, a exigência coloca-se em termos de atentividade visual, ritmo de execução das tarefas, resistência à rotina, à repetitividade gestual e à dureza relativa da postura física de execução. Entretanto, à precaridade das relações contratuais de trabalho associa-se uma razoável rotatividade de emprego que não traduz qualquer processo de mobilidade social ou profissional, tratando-se essencialmente de uma circulação por postos de trabalho de escassa qualificação profissional, característicos das indústrias instaladas na região.

Por outro lado, revelou-se a existência de práticas articuladas de reprodução social a um nível familiar alargado, designadamente em termos de circulação de trabalho doméstico, que se concretiza no auxílio que as mães prestam às filhas não co-residentes na realização de tarefas domésticas, e em termos do usufruto transdoméstico do produto de pequenas e muito pequenas explorações agrícolas. Trata-se de uma família alargada, não co-residente mas, capaz de funcionar em rede, cooperando nos planos da organização e utilização de recursos materiais de reprodução, na formação e gestão de um fundo familiar de consumo; mais do que um extenso agregado doméstico em co-habitação, trata-se de estratégias alargadas (transdomésticas) de reprodução familiar. Acrescente-se que 62% da população inquirida compreende agregados familiares implicados em formas não estritamente capitalistas de produção e actividade económica, sejam elas principais ou complementares, agrícola, comercial ou outra, mas sempre ancoradas em capital e trabalho familiares. Este tipo de investimento familiar compreende um efeito de autonomização face ao contexto dominante de assalariamento e constitui importante factor estratégico na reprodução social das famílias, funcionando também como fonte de amortecimento no conflito capital/trabalho, tanto pelo complemento económico que representa, como pelo tipo de relações sociais implicadas naquelas actividades económicas e de situações de classe que constituem os contextos de gestação e desenvolvimento dos respectivos *habitus* de classe.

Apesar de uma importante quota de incerteza relativamente às possibilidades de futuro profissional, o escrutínio das apreciações sobre o território e o mercado de trabalho revelou uma população confiante, senão

mesmo optimista, evidenciando-se uma apreciação global bastante positiva. No entanto, este optimismo deve relativizar-se, já que se revela compatível com uma atitude globalmente passiva e condescendente com os desempenhos do capital (pelo que não potencia a dialéctica capital/trabalho), nem se traduz em formas de ânimo ou de empenhamento, quer ao nível do trabalho, quer no plano da participação das populações na vida política. De facto, a apreciação positiva que os inquiridos veiculam sobre o mercado de trabalho mostra-se compatível com alguma letargia relativamente ao emprego, que é entendido sobretudo num plano instrumental; ele constitui um recurso necessário face ao qual, até ver, não há alternativa. Porventura, só mesmo uma composição social familiar heterogénea e, por outro lado, os referenciais territoriais directamente experimentados pela população (o passado e os concelhos limítrofes, ambos marcados pela escassez de emprego) evitam a presença e explicitação de insatisfação/desmotivação face ao trabalho.

No quadro do debate endógeno/exógeno, a valorização da participação das populações nos processos de desenvolvimento sócio-territorial é uma das principais características diferenciadoras do paradigma territorialista. No pressuposto de que o trabalho constitui um factor central na estruturação da vida social<sup>22</sup>, este estudo evidencia a necessidade de questionar o campo das relações entre motivação no trabalho e motivação para o desenvolvimento. Será possível promover um envolvimento participado da população em processos de desenvolvimento e construção social e política do território num contexto laboral que se mostra incapaz de promover motivação e satisfação no trabalho?

Finalmente, a análise do caso de Castelo Branco permitiu evidenciar e, simultaneamente, relativizar uma correlação entre tipos de empresa definidos em função da origem do capital e modalidades de gestão de mão-de-obra. Apesar de se comprovar a existência de uma forte relação entre modalidades de gestão de mão-de-obra que privilegiam a lógica da flexibilidade e empresas de capital transnacional, verificou-se que algumas empresas de capital local também privilegiam a flexibilidade na gestão de mão-de-obra. Assim, reforçou-se a ideia de que não basta ser local para que o capital investido se coadune com os objectivos do desenvolvimento endógeno; a este propósito, fará sentido acentuar menos a origem do capital e reforçar a análise ao nível de modalidades de gestão de mão-de-obra. Por outro lado, foi possível mostrar que uma gestão de mão-de-obra alicerçada na flexibilidade do trabalho acaba por deter efeitos ao nível das apreciações que as populações veiculam sobre as possibilidades objectivas que o mercado de trabalho oferece e a forma como nele perspectivam a sua inserção: basicamente com menor optimismo e

maior insegurança face ao futuro. Assim, sumariando, dir-se-ia que o processo de transformação sócio-territorial que Castelo Branco atravessa, em particular as dinâmicas associadas ao crescimento do emprego industrial, na medida em que têm conseguido fixar populações e contribuído para animar a economia local, constituem uma inversão positiva no rumo daquela região interior; é provável que o caminho entretanto delineado se mantenha identicamente positivo enquanto se mantiverem as condições que fazem de Castelo Branco uma região atractiva para os capitais transnacionais.

### Notas

1. Este artigo é uma adaptação de parte de uma dissertação de mestrado (ISCTE/1995) e resulta de um projecto de investigação que contou com subsídio da JNICT no quadro do Programa Estímulo no domínio das Ciências Sociais e Humanas
2. São vários os autores que equacionam a problemática do desenvolvimento local/regional em torno dos paradigmas territorialista e funcionalista; uma sistematização aprofundada pode encontrar-se em Henriques (1990), um quadro sinóptico pode ver-se em Amaro (1991) e uma perspectiva de complementaridade encontra-se em Pecqueur (1987).
3. Pese embora o desfasamento entre nível local adequado à elaboração e prossecução de políticas de desenvolvimento local/regional e o nível administrativo/institucional que o poder local conhece. Este desfasamento conduz alguns autores a defender plataformas de cooperação quer por associação de autarquias (p.ex., Mozzicafreddo et al., 1991), quer por cooperação nos planos estratégico e de planeamento entre os diferentes pólos de poder político (local/regional/central) (p.ex. Rodrigues, 1991).
4. As limitações metodológicas que caracterizam este instrumento de observação, em particular no que toca às suas limitações interlocutórias, aconselhavam também uma inquirição por entrevista que permitisse o desejável aprofundamento de certas matérias. Apesar de tais convicções sobre o accionamento complementar de distintos instrumentos de observação, contingências várias inviabilizaram a realização de entrevistas em tempo útil para este estudo, remetendo tal procedimento para próxima oportunidade.
5. A designação representações sociais emergiu no quadro da psicologia social, mas reenvia para um campo do real que tem conhecido diversas abordagens e alimentado debates problemáticos que atravessam várias ciências sociais, incluindo a sociologia. Embora genérica, subscreve-se aqui uma parametrização que se crê adequada: «representações sociais são saberes socialmente engendrados e partilhados com funcionalidades práticas diversas na interpretação e no controlo da realidade. Elas constituem referências explicativas, comunicacionais e operatórias. Elas nomeiam e classificam, produzem imagens que condensam significados, atribuem sentido, ajudam, nas suas diversidades estruturadas, a reproduzir identidades sociais e culturais. Nas representações englobam-se preferências sistemáticas a que se chama valores, os quais fornecem, a quem os adopta, elementos orientadores do comportamento.» (Almeida, 1990: 123-4)
6. O inquérito por questionário foi aplicado em Fevereiro de 1994 a uma amostra representativa de trabalhadores na zona industrial de Castelo Branco.
7. Designar por instáveis os contratos de trabalho a termo certo e outras modalidades contratuais de carácter não vinculativo, por exemplo a vulgarização do recibo verde, é potencialmente equívoco: instáveis para quem? O que constitui factor de instabilidade do ponto de vista do trabalhador pode bem ser factor de estabilidade segundo a perspectiva do empregador. Apesar de tal equívoco, manter-se-á neste estudo a designação de instável

- para referenciar contratos de trabalho em que é débil, provisório ou eventual o vínculo estabelecido entre as partes.
8. A conceptualização e operacionalização da variável classe social seguiu a metodologia que tem sido desenvolvida e aplicada ao caso português por João Ferreira de Almeida, António Firmino da Costa e Fernando Luís Machado, por exemplo: (Almeida, 1986) e (Almeida, Costa, Machado, 1988).
  9. Burguesia empresarial e proprietária e pequena burguesia independente e proprietária surgem aqui reunidas uma vez que os poucos casos existentes de BEP assemelham-se em diversas dimensões com os igualmente poucos casos de PBIP. Trata-se sempre de inquiridos de profissão operária (ou seja, manual e directamente produtiva), com uma trajectória profissional com origem no operariado industrial, apenas se distinguindo pela qualidade de Patrão (empregando alguns, poucos, trabalhadores) que caracteriza os primeiros.
  10. Na verdade, ao longo da aplicação do questionário, acabou por gerar-se uma quase certeza relativamente à omissão tendencial de eventuais comercializações de produtos agrícolas, assim como, a propósito de exercícios profissionais complementares, ficou a sensação de existir alguma minimização de tais práticas.
  11. Como já vai sendo normal nesta matéria, a repartição objectiva e quotidiana de tarefas domésticas contrasta com a equidade entre sexos expressa em orientações valorativas relativas ao dever ser e/ou querer parecer (ver p.ex. Pais, 1986 e Almeida e Guerreiro, 1993). Com efeito, solicitados a identificarem-se com um modelo de família 62% da população inquirida aderiu ao modelo simétrico (o questionário permitia optar entre três modelos de família, dois polares e um intermédio, distintos entre si pela relação dos cônjuges com a actividade profissional conjugada com a repartição das tarefas domésticas e o cuidar dos filhos: a) *simétrico* - na família o ideal é que tanto o homem como a mulher tenham uma actividade profissional e que ambos cuidem dos filhos e partilhem as tarefas domésticas: 62%; b) *intermédio ou simétrico atenuado* - na família o ideal é que a mulher tenha uma actividade profissional menos absorvente do que o homem de modo que possa assegurar uma grande parte dos cuidados com os filhos e o essencial das tarefas domésticas: 22%; c) *assimétrico* - na família o ideal é que só o homem exerça actividade profissional e a mulher se ocupe da casa e dos filhos: 16%.
  12. Na sua quase totalidade os agregados familiares da população inquirida são de tipo nuclear (cohabituação de pais e respectivos filhos menores); 66% dos agregados familiares tem 3/4 membros e é excepcional a coexistência de três gerações num mesmo agregado (3 casos).
  13. Como é esperável numa região atravessada por fortes correntes emigratórias nas últimas décadas, é muito significativa a existência de relações de parentesco (1º/2º graus) entre emigrantes e a população inquirida. Neste contexto, ficou por averiguar o possível carácter estratégico daquela "imobilidade" relativa, ou seja, ficou por saber em que medida (e como) se verifica uma articulação de nível familiar entre aqueles que ficam e aqueles que emigram.
  14. Esta é apenas uma das muitas circunstâncias em que o instrumento questionário se revelou, como era esperado, muito insuficiente, recomendando uma abordagem da questão que accione e potencie a continuidade interlocutória que a entrevista viabiliza.
  15. Stoleroff e Naumann estimam para os finais da década de 80 uma taxa nacional de sindicalização entre 34-40% e, no caso da indústria, entre 40-45% (Stoleroff e Naumann, 1993: 34).
  16. A existência de práticas de obstrução à acção sindical em determinadas empresas, particularmente no sector têxtil, é avaliada por diversos observadores locais (comunicação social, partidos políticos, sindicatos, etc.) contactados no âmbito deste estudo.
  17. Nestas eleições a abstenção atingiu 32% no concelho de Castelo Branco e 35% no conjunto do país. Por outro lado, o abstencionismo parece ser mais elevado na população mais jovem embora não seja possível parametrizar essa relação com o desejável rigor, já que os escalões etários utilizados pelo questionário não permitem distinguir aqueles que

- se abstiveram de votar daqueles que, por não terem a idade legal requerida, não o poderiam ter feito.
18. Segundo Inglehart verificou-se uma mudança cultural que se traduz na passagem do privilégio a valores centrados nos interesses materiais imediatos para os que privilegiam a qualidade de vida; esta inflexão cultural reflectiria os contextos de socialização dos jovens do pós-guerra, altura em que, estando genericamente adquiridas as necessidades básicas de segurança e relativo bem estar económico, haveria lugar para uma hierarquia de valores encabeçada por temas como a participação social e política, a protecção do ambiente, a importância das ideias e das relações interpessoais. Em princípio, a emergência de valores pós-materialistas só se verifica quando os problemas económicos e de segurança básicos de um grupo se encontrem minimamente superados. Neste quadro, espera-se que quanto maior for o desenvolvimento sócio-cultural de um país, maior será a prevalência de valores pós-materialistas, já que estes acompanham as mudanças aos níveis tecnológico, de terciarização, e a elevação dos níveis de instrução, assim como a importância dos meios de comunicação social (Inglehart, 1977).
  19. A construção da variável “tipo de empresa” em função da “origem do capital”, negligenciou o enriquecimento que resultaria da sua conjugação com outros critérios, em particular, o critério relativo ao regime jurídico das empresas: sociedades de direito público ou privado e, nestas últimas, sociedades anónimas, por quotas ou em nome individual. A ausência de tal conjugação decorre essencialmente de questões técnicas ligadas à necessária multiplicação da informação recolhida (através de um questionário com uma amostra limitada). Para além do regime jurídico, existem naturalmente outros critérios capazes de enriquecer a análise, nomeadamente: a quantidade de postos de trabalho (critério ponderado ao nível da construção da amostra); modalidades de organização do trabalho, e, por relação ao eixo endógeno/exógeno, a origem do empresário-gestor (que não fica necessariamente subsumida na origem do capital), a origem do saber e da tecnologia, a origem de matérias primas e o destino das produções, etc..
  20. Mais concretamente as empresas em referência são apenas duas (uma subcontratada por uma das maiores empresas transnacionais que se instalou em Castelo Branco e outra que se tem afirmado no mercado nacional e internacional), embora sejam importantes no plano do emprego (mais de cem trabalhadores cada).
  21. A opção por designar este subgrupo de empresas adjectivando-as de “puras” é em boa medida arbitrária, mas pode associar-se ao maior vínculo que este tipo de empresas detém com o território local em termos de origem de matérias primas e destino de produções.
  22. Na verdade o grupo etário mais elevado (+ de 45 anos) apresenta, por vezes um comportamento desviante; no entanto, em rigor este grupo etário não deveria ser aqui considerado, uma vez que é muito escassa a sua presença nas empresas transnacionais.
  23. Uma das opções fundamentais deste estudo consistiu em assumir o pressuposto de que a actividade profissional constitui um dos principais núcleos estruturadores da vida social, não só pelo tempo que lhe é quotidianamente dedicado, mas também pela rede de relações sociais e culturais em que envolve os actores, com destaque para as hierarquias de saber e de autoridade, e para um sistema diferencial de recompensas que, em boa medida, certamente condiciona possibilidades de consumo e estilos de vida, expectativas e aspirações, enfim, condiciona quer o equacionamento de projectos pessoais, quer o desenvolvimento de estratégias familiares de reprodução e mobilidade sociais (cf. Almeida, 1990: 75).

### Bibliografia citada:

- ALMEIDA, Ana Margarida Nunes de, GUERREIRO, Maria das Dores, “A Família”, in FRANÇA, Luís de, (org.), *Portugal, Valores Europeus - Identidade Cultural*, Lisboa, IED, 1993.

- ALMEIDA, João Ferreira de, *Classes Sociais nos Campos. Camponeses parciais numa região do noroeste*, Lisboa, ICS, 1986.
- ALMEIDA, João Ferreira de, *Valores e Representações Sociais*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1990.
- ALMEIDA, João Ferreira de, "Integração social e exclusão social: algumas questões", *Análise Social*, nº123-124, Lisboa, ICS, 1993.
- ALMEIDA, J.F., COSTA, A.F., MACHADO, F.L., "Recomposição socioprofissional e novos protagonismos", in REIS, António (org.), *Portugal: 20 anos de Democracia*, Lisboa, Círculo de Leitores, 1994.
- AMARO, Rogério Roque, "Lógicas de especialização do crescimento industrial", *Sociologia-Problemas e Práticas*, nº10, Lisboa, CIES, 1991.
- CORDOVIL, Francisco, *Estratégias Produtivas e Rendimentos Agrícolas*. Dissertação de Doutoramento, Lisboa, ISEG, (policopiado), 1991.
- FERRÃO, J., BAPTISTA, A.M., "Industrialização e desenvolvimento endógeno em Portugal", *Sociologia Problemas e Práticas*, nº7, Lisboa, Europa-América, 1989.
- FRIDMAN, K., "Households as income-pooling units in the capitalist world-economy", in *Households and World- Economy*, Sage Publications, London, 1984.
- HENRIQUES, José Manuel, *Municípios e Desenvolvimento*, Lisboa, Escher, 1990.
- HERZBERG, Frederick et al., *The Motivation to Work*, New York, John Wiley and Sons, 1959.
- INGLEHART, Ronald, *The Silent Revolution - Changing Values and Political Styles Among Western Peoples*, Princeton, Princeton University Press, 1977.
- MERTON, Robert K., *Sociologia. Teoria e Estrutura*, São Paulo, Ed. Mestre Jou, 1970.
- MOZZICAFREDDO, Juan et. al., *Gestão e Legitimidade no Sistema Político Local*, Lisboa, Escher, 1991.
- PAIS, José Machado, "Família, Sexualidade e Religião", *Análise Social*, nº86, Lisboa, ICS, 1985.
- PITROU et al., "La continuité de l'activité professionnelle: trajectoires d'employés du secteur tertiaire", *Sociologie du Travail*, nº3, 1984.
- REIS, José, "Modos de industrialização, força de trabalho e pequena agricultura - para uma análise da articulação entre a acumulação e a reprodução", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº15/16/17, Coimbra, CES, 1985.
- REIS, José, *Os Espaços da Indústria. A Regulação Económica e o Desenvolvimento Local em Portugal*, Porto, Afrontamento, 1992.
- RODRIGUES, Maria João, *O Sistema de Emprego em Portugal. Crise e Mutações*, Lisboa, Dom Quixote, 1988.
- RODRIGUES, Maria João, *Competitividade e Recursos Humanos*, Lisboa, Dom Quixote, 1991.
- ROSA, Maria Teresa Serôdio, "As mulheres e o sindicalismo", *Organizações e Trabalho*, nº5/6, Lisboa, APSIOT, 1991.
- SANTOS, Boaventura Sousa et. al., "O Estado e as transformações recentes da relação salarial: a transição para um novo modelo de regulação da economia", *O Comportamento dos Agentes Económicos e a Reorientação da Política Económica*, Lisboa, CISEP, 1986.
- STOLEROFF, Alan, NAUMANN, Reinhard, "A Sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição", *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº14, Lisboa, CIES, 1993.