

VIRGÍNIA FERREIRA

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
Centro de Estudos Sociais

Informatização e Feminização dos Escritórios em Portugal *

213

Algumas informações a priori pareciam indicar que a informatização dos escritórios, ao contrário do que acontece em países mais avançados, estava a travar o processo de feminização deste sector de emprego, em Portugal.

No presente texto, são equacionadas as relações entre o processo de feminização e o de informatização dos escritórios, através de uma análise estatística baseada na consulta dos Quadros de Pessoal e num tele-in-

quérito às empresas do Distrito de Coimbra e de uma análise qualitativa baseada em entrevistas a profissionais da área de informática.

Chegou-se, assim, à conclusão de que algumas das particularidades do emprego nos escritórios em Portugal passam pelo facto de, no nosso país, a informatização tradicional não ter registado uma grande difusão e não ter dado lugar à criação de muitos postos de trabalho tipificados como femininos.

PARA a compreensão da dinâmica do emprego feminino em Portugal, como na totalidade dos países mais desenvolvidos, torna-se fundamental o estudo do emprego no sector dos escritórios, o símbolo por excelência da realidade laboral actual. No nosso país, a sua importância deriva do facto de os escritórios serem o sector de emprego que, ao longo das quatro últimas décadas, mais tem absorvido o crescimento da mão-de-obra feminina e de, desde 1981, serem o segundo mais numeroso dos sectores de emprego feminino (1).

1. Introdução

(*) Para a realização do projecto de investigação, cujos resultados preliminares apresento nesta comunicação, beneficiei do apoio financeiro do Instituto Nacional de Investigação Científica e da Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica.

(1) Em 1940, os empregados de escritório representavam 1,83% da população activa e em quarenta anos atingiram os 13,14%. Também do ponto de vista da composição sexual dos empregados de escritório se registaram mudanças. Em 1940, o emprego feminino nos escritórios era 12,42% do total do sector e 0,99% do total da população activa feminina. Em 1981, estes valores tinham passado para 43,4% e 16,82%, respectivamente.

Entre 1970 e 1981, dentre os grupos profissionais que mais mão-de-obra feminina absorviam, o das empregadas de escritório foi o segundo em termos de ritmo de crescimento, mais que duplicando os seus efectivos entre 1970 e 1981, logo atrás do grupo de pessoal docente.

A expansão das funções do Estado e o desenvolvimento das funções administrativas, inerentes à maximização das condições do exercício da actividade económica (actividade administrativa e contabilística, análise de mercados, controlo de gestão e planificação), são acompanhados pela procura da racionalização dos escritórios que os torne cada vez mais eficientes. As novas tecnologias de tratamento da informação conferem maior eficácia aos processos administrativos, ao eliminarem a repetição de grande número de operações correntes e ao facilitarem a realização das mais complexas. Em consequência deste processo, espera-se que o sector dos escritórios venha a sofrer profundas mudanças, tanto ao nível das funções, dos métodos e processos de trabalho como dos equipamentos e das qualificações dos trabalhadores. Por isso, a generalização da introdução das novas tecnologias de informação nos escritórios, em Portugal, não pode deixar de suscitar algumas interrogações em torno do lugar dos escritórios na estruturação futura do emprego feminino. Uma das mais imediatas é a de saber se e até que ponto a informatização irá contrariar a tendência para o acentuar da feminização dos escritórios que já se vinha verificando no nosso país desde os anos cinquenta ⁽²⁾. Vários autores têm associado a feminização à modernização tecnológica que os escritórios dos países mais avançados têm vindo a evidenciar desde os começos dos anos sessenta.

Os raros indicadores disponíveis no começo desta pesquisa sobre o que se passa em Portugal contrariavam ostensivamente a existência de uma tal relação de causalidade entre feminização e informatização dos escritórios. Ao

⁽²⁾ A informatização dos escritórios inclui-se no processo geral da informatização. Trata-se de um conjunto de técnicas e de instrumentos para automatizar as actividades do escritório, principalmente no que respeita ao tratamento e comunicação da palavra, da escrita e da imagem (Mandon, 1988: 30). É necessário ter alguma cautela com as expressões utilizadas e com os erros de interpretação a que elas podem dar lugar. Os ingleses usam "office automation", o que nos induz imediatamente a associar à execução controlada pelo computador de tarefas altamente estruturadas e rotinizadas. Ora, muito embora algumas das tarefas num escritório possam ser dessa natureza, e os primeiros computadores tenham sido aplicados desse modo, a verdade é que não é a única característica fundamental das tecnologias de hoje. Se algo não tivesse mudado, dificilmente a sua utilização teria alcançado os níveis de difusão de que hoje usufruem. Falar de computadorização do escritório, do inglês "office computerization", não será também muito correcto, uma vez que a informatização utiliza outros instrumentos para além dos computadores. Para evitar essa confusão com a automatização ou a computadorização, os franceses passaram, a partir de 1977, a usar o termo "bureautique". Convinhamos que não fará grande sentido para nós falar de burótica, uma vez que não temos "bureaux". Mas temos informação e, embora traduzindo do francês "informatique" (que não tem equivalente em inglês), parece que a expressão mais correcta em português será "informatização dos escritórios".

mesmo tempo que as informações sobre vendas reveladas pelas empresas de equipamento apontavam para um forte ritmo do processo de informatização, os dados do último recenseamento apontavam para uma perda de importância da mão-de-obra feminina em algumas das ocupações mais feminizadas e hipoteticamente mais tocadas pela informatização.

Entre 1970 e 1981, registou-se de facto um ligeiro aumento da presença da mão-de-obra masculina nas ocupações do escritório que ou eram tradicionalmente mais feminizadas ou mais directamente ligadas à operação de máquinas. Assim, a taxa de feminização baixou, no grupo dos "esténógrafos, dactilógrafos e afins", de 86,3% para 79% e no dos "operadores de máquinas de tratamento de informação", de 46,5% para 42,9%. São estes os únicos grupos profissionais do escritório em que se verifica a diminuição relativa do emprego feminino.

Estas pequenas diferenças evidenciadas pelos indicadores estatísticos ganharam relevância à luz da observação, avançada em entrevista por um dirigente sindical do sector, segundo a qual constituía fonte de preocupação para o sindicato o facto de se estar a assistir ao recrutamento de jovens rapazes destinados ao trabalho com os computadores nos escritórios⁽³⁾.

A confirmar-se esta tendência de masculinização dos escritórios de forma consistente, sem dúvida que a sociedade portuguesa estaria a evidenciar um comportamento muito especial, e tanto mais quanto tivermos em conta que estamos em presença de uma situação caracterizada por uma taxa média de feminização que não atinge sequer os 50%⁽⁴⁾. Ora, salvo raras excepções, nos países mais desenvolvidos, onde se observa o reforço mútuo entre feminização e informatização, as taxas de feminização do emprego nos escritórios variam entre 60 a 80%⁽⁵⁾. A questão que se impõe é, pois, a de saber se a introdução das novas tecnologias provoca

(3) Especifique-se que a preocupação dizia respeito ao facto de estes jovens serem contratados como estagiários, o que corresponderia, na opinião do sindicato, a um não reconhecimento das novas qualificações e responsabilidades destes trabalhadores.

(4) A taxa de feminização de qualquer profissão ou sector de emprego dá-nos a medida da proporção de mão-de-obra feminina no total da população ocupada nessa profissão ou nesse sector. Uma profissão pode considerar-se feminizada quando a sua taxa de feminização é superior à da população activa total.

(5) Na República Federal da Alemanha e na Holanda encontramos taxas de feminização que também rondam os 50% (Littek, 1988; Fransen e Seegers, 1985).

em Portugal a inversão do processo de feminização do emprego nos escritórios.

Como procurarei demonstrar, estes não são os termos mais correctos para equacionar o problema, devido essencialmente às diferenças existentes entre as sucessivas gerações tecnológicas que têm vindo a sustentar o processo de informatização, que nos países mais avançados já leva mais de trinta anos. O modo como o problema é inicial e comumente formulado não leva em conta essas diferenças, que se revelam determinantes quanto às múltiplas possibilidades de organização de trabalho abertas por cada tipo de tecnologia.

Através de uma análise estatística, que toma como base os Quadros de Pessoal e um tele-inquérito às empresas do Distrito de Coimbra, veremos que o processo de masculinização dos escritórios ocorre apenas num ramo de actividade. Ora, a análise das suas características e entrevistas feitas com profissionais de informática desse ramo de actividade levam-nos a perceber esse processo e o modo como ele se liga ao contexto social em que decorre a informatização e ao tipo de tecnologia que é utilizado.

Veremos, então, em primeiro lugar, de que forma é que feminização e informatização dos escritórios se articulam e qual o quadro de hipóteses usado nesta pesquisa. Depois analisaremos os resultados obtidos pela análise empírica e procederemos à sua discussão tentando uma leitura que compagine os resultados das técnicas quantitativas e das qualitativas.

2. Plano analítico e metodológico

2.1. Questões iniciais

O carácter semiperiférico da sociedade portuguesa torna-a numa sociedade complexa. Não podemos, portanto, pensar que, para a compreender, nos basta extrapolar a partir das teorias elaboradas para explicar a condição, ou dos países centrais, ou dos periféricos. Por exemplo, quer-me parecer que a problemática da desqualificação, sempre presente na análise dos efeitos da mecanização ou da automatização nos países centrais, não pode ser pura e simplesmente transposta nos mesmos termos para a sociedade portuguesa, onde a organização do processo produtivo está longe dos níveis de racionalização próprios desses países. Por outro lado, também não podemos seguir as análises, feitas para os países periféricos, que fazem ressaltar sobretudo a falta de qualificação profissional e de cultura técnica da sua mão-de-obra, porque a industrialização

em Portugal, sendo absolutamente insuficiente, não está propriamente na sua infância.

À partida deparamos com bastantes dados vagos e contraditórios, que nos dificultam o enquadramento desta questão. Por um lado, os imperativos de modernização e rentabilização das nossas empresas espelham-se nos discursos sobre a necessidade de investir na formação profissional, na reestruturação das políticas de emprego e na promoção de acções positivas a favor das mulheres enquanto trabalhadoras e cidadãs. Estas preocupações são constantemente veiculadas nos apelos, feitos por diversas entidades, governamentais ou não, à formação profissional das mulheres em novas tecnologias. As novas tecnologias foram incorporadas no senso comum como exigindo um aumento de qualificações e significando a grande oportunidade para as mulheres melhorarem as suas posições no mercado de trabalho (6). Por outro lado, como já vimos, existem indicações de que se regista um aumento da presença da mão-de-obra masculina em certas ocupações do escritório tradicionalmente femininas ou mais directamente tocadas pela informatização.

Numa sociedade com um certo défice de cultura técnica, na qual o emprego no escritório não é muito feminizado e goza de um certo reconhecimento enquanto trabalho qualificado, os homens podem não oferecer as resistências à utilização do teclado de que fala Collin Gill (1985) nem deixar às mulheres, como acontece nas sociedades mais desenvolvidas, a operação dessas máquinas (Cockburn, 1985).

Começamos por fazer uma breve revista das razões mais frequentemente apontadas para a feminização dos escritórios (Davies, 1982; Cohn, 1985; Lowe, 1987; Glenn e Feldberg, 1977; Rotella, 1981): 1 — *A expansão e intensificação das*

2.2. Factores de feminização e de informatização

(6) Não foi só em Portugal que tal ocorreu. Expressão disso é, por exemplo, o inquérito, encomendado pela Comissão das Comunidades Europeias, em 1983, às mulheres assalariadas dos 10 países que então a integravam, com o objectivo de apurar o seu nível de preparação para uma boa adaptação às novas tecnologias (CEC, 1984a). Refira-se ainda a análise feita em França, Suécia e na Bélgica, também a solicitação da CCE, da formação para as novas tecnologias de informação das assalariadas, enquanto grupo particularmente vulnerável e com maiores dificuldades de emprego (CEC, 1984b). Em Portugal, as iniciativas não têm, contudo, abrangido a investigação, limitando-se a alguns programas pontuais de formação profissional apoiados pelo Fundo Social Europeu, de que são exemplo os dois cursos sobre utilização de microcomputadores, organizados durante 1988 pelo Departamento de Ciências da Educação da Faculdade de Ciências de Lisboa e pela Comissão da Condição Feminina.

tarefas administrativas tornou os custos salariais incomportáveis e obrigou ao recrutamento de mão-de-obra mais barata; 2 — *a desqualificação das tarefas do escritório* possibilitou a utilização de uma mão-de-obra mais desqualificada, pois a rotinização e tipificação impostas pela mecanização simplificaram as tarefas; 3 — *a escassez de mão-de-obra masculina* e a dificuldade em encontrar outras fontes de mão-de-obra barata com a instrução necessária; 4 — *o aumento da oferta de mão-de-obra feminina instruída*; 5 — *a liberalização das normas sociais* que tendem a dificultar o emprego das mulheres; 6 — *a segmentação da mão-de-obra* procurada pelas entidades patronais para pressionar os salários masculinos.

Estes argumentos, à excepção do referente ao aumento da oferta de mulheres instruídas, assentam no princípio de que a mão-de-obra feminina resulta de uma segunda escolha e é discriminada — quer dizer, basicamente que recebe salários inferiores para executar as mesmas tarefas — adoptam o ponto de vista da procura de mão-de-obra e limitam o papel da iniciativa do lado da oferta. Não é, contudo, este o lugar indicado para encetarmos uma discussão em torno de uma eventual hierarquização destes diversos factores, nem esse caminho parece ser actualmente o mais adequado. Os esforços teóricos mais fecundos centram-se hoje no esboço de argumentos que considerem a acção tanto da procura como da oferta de mão-de-obra.

Alguns autores têm vindo, efectivamente, a tentar superar a tradicional dicotomia analítica entre oferta e procura no estudo do emprego procurando explicar o fenómeno da exclusão e da discriminação de que a mão-de-obra feminina é objecto através da análise, quer das características da oferta na sua associação com as da procura, ou vice-versa (Bridges, 1980; 1982), quer dos “processos de interligação” (*matching processes*) entre ambas (Granovetter, 1981).

Samuel Cohn, na sua articulação destas preocupações, propõe-nos um regresso à lógica económica dos custos e benefícios. Esta operação permitirá, na sua opinião, dado que a mão-de-obra feminina é mais barata do que a masculina, compreender a não contratação de mão-de-obra feminina em função dos custos que ela acarreta para o empregador e identificar os empregadores que os poderão suportar. O autor defende que a exclusão das mulheres do emprego é menos provável numa empresa trabalho-intensiva e, permanecendo iguais as restantes condições, é menos tolerada em ocupa-

ções que constituem a base da força de trabalho de uma empresa. Assim, as empresas que são mais intensivas em trabalho de escritório, pertencentes essencialmente ao sector terciário, tendem a empregar mais mulheres e a ser menos discriminatórias. Através do seu estudo de duas grandes empresas públicas inglesas (os Correios e os Caminhos de Ferro), o autor rejeitou sucessivamente a tese da desqualificação, a do capital humano, a da acção discriminatória dos sindicatos masculinos e a da segmentação do mercado, enquanto explicativas do fenómeno de exclusão e discriminação das mulheres no emprego nos escritórios (Cohn, 1985).

O quadro analítico de Cohn não é, todavia, estritamente economicista, pois não deixa de considerar a influência, nos padrões do emprego feminino, das normas sociais tributárias da ideologia sexista, da legislação e da cristalização nas empresas de comportamentos económicos que impede, às vezes por mera inércia, que estes se transformem a partir do momento em que desaparecem as condições que começaram por os justificar (7).

Na sua análise sobre a exclusão das mulheres dos postos de trabalho na indústria, Bridges (1980; 1982), por seu turno, concluiu que esta será tanto mais intensa quanto, numa dada empresa ou ramo, maior for a intensidade do capital, a proporção de homens com idades entre os 25 e os 54 anos, a média das idades das mulheres e o oligopolismo das empresas. Ao contrário, ela tende a diminuir quanto mais elevados forem os níveis de sindicalização e a *ratio* entre o número de colarinhos brancos e o de colarinhos azuis.

Transpondo estes preditores da exclusão das mulheres para a análise do processo de remasculinização dos escritórios das empresas portuguesas, poderemos então esperar que o aumento da contratação de homens ocorra nas empresas que exibam as características com forte efeito positivo sobre essa exclusão. Ou seja, nas empresas capital-intensivas, a laborar no sector primário ou secundário, com uma posição oligopólica no mercado e cujos produtos ou serviços não dependam predominantemente da actividade do escritório (o que conseqüentemente se traduz numa *ratio*

(7) Hichs sugere que tal acontece, por exemplo, em empresas em expansão. Em fases iniciais ou de relançamento, as empresas colocam os salários a um nível bastante alto para atrair mão-de-obra. Depois de desaparecerem as condições iniciais, este tipo de prática tende frequentemente a fossilizar e a tornar-se incompreensível à luz dos critérios de eficácia económica (citado em Granovetter, 1981: 36).

entre o número de colarinhos brancos e o de azuis a tender para zero).

Para além dos factores que ditam os níveis de feminização do emprego no escritório, devemos ainda ter em conta os que influenciam a informatização e averiguar as possíveis combinações entre eles.

Vários estudos têm vindo a mostrar que a tão prematuramente proclamada revolução do "paperless office" está longe de se tornar realidade e que a adopção das novas tecnologias de informação está associada a certas características das empresas⁽⁸⁾. Por exemplo, um inquérito promovido pelo National Computing Centre em Inglaterra revelou que a informatização é maior no sector privado e nas empresas com uma *ratio* entre o número de colarinhos brancos e de colarinhos azuis a tender para valores que se aproximam da unidade, que não estejam integradas num grupo e que tenham maior participação de capital estrangeiro. O ramo de actividade também é relevante, aparecendo como mais informatizados os serviços financeiros, o comércio retalhista e o grossista, com a hotelaria e a restauração a surgirem em último lugar (McLoughlin e Clark, 1988: 23-26).

O desenho do modelo para analisar o reforço da presença dos homens nos escritórios das empresas portuguesas parte do cruzamento dos factores influentes na feminização e na informatização. Dado que se trata de saber se a remasculinização se associa à aplicação das novas tecnologias de informação, perfila-se de imediato a hipótese de que ela será mais significativa nas empresas com características produtoras simultaneamente de maior exclusão da mão-de-obra feminina e de maior recurso às novas tecnologias de informação. Neste modelo a *ratio* entre efectivos de colarinhos brancos e de colarinhos azuis tem uma enorme centralidade, pois é o indicador que sintetiza algumas especificidades fundamentais para a caracterização dos escritórios e do lugar que este ocupa na actividade da empresa. Ora, verifica-se rapidamente que o modelo resultante é paradoxal. É que se, por um lado, a feminização aumenta nas empresas em que o valor da *ratio* entre o número de colarinhos brancos e de colarinhos azuis se aproxima da unidade, por outro lado também a correlação entre esta *ratio* e a informatização vai no mesmo sentido. A coerência do modelo dita, portanto, que

(8) Veja-se, por exemplo, o estudo realizado em Inglaterra, França, Alemanha e Itália (Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et du Travail, 1984).

a maior informatização corresponda maior feminização. Seria exactamente neste ponto que ressaltaria a originalidade da sociedade portuguesa, a verificar-se que a aplicação das novas tecnologias de informação nos escritórios era acompanhada por uma remasculinização da mão-de-obra ocupada.

Em ordem à prossecução dos objectivos delineados, as variáveis em causa, feminização e informatização, foram operacionalizadas em função das características dos trabalhadores recentemente contratados para os escritórios das empresas e dos equipamentos de que dispõem os escritórios. Relativamente às primeiras, interessava sobretudo comparar a *categoria sexual e profissional* dos recentemente contratados com as do conjunto dos empregados de escritório, para confirmar se nas profissões em causa — “estenógrafos, dactilógrafos e afins” e “operadores de máquinas de tratamento de informação” — se confirmava um reforço do peso da mão-de-obra masculina. Esta *remasculinização*, por seu turno, foi medida através da comparação das taxas de feminização do total da mão-de-obra ocupada numa categoria profissional ou num sector de actividade com as da contratada durante os últimos anos para essas mesmas categorias ou sectores. O período constituído pelos cinco anos que vão de 1984 a 1989 foi seleccionado porque o inquérito relativo ao equipamento dos escritórios revelou que foi a partir de 1985 que mais de três quartos das empresas (76,6% de 385) adquiriram o seu primeiro computador. Mais difícil é operacionalizar a variável relativa à *informatização*. Dadas as dificuldades em conhecer as utilizações e as funções reservadas a um computador na actividade de escritório de outra maneira que não seja através da observação directa, impossível de concretizar durante esta fase da pesquisa, a posse de um computador, mesmo que micro, foi adoptada como o único critério a partir do qual um escritório é considerado informatizado⁽⁹⁾. Este critério pareceu-me o mais apropriado para servir um estudo baseado em técnicas quantitativas, que são afinal as mais capazes de nos esboçarem uma ideia da extensão da difusão dos equipamentos.

2.3. Operacionalização da pesquisa e fontes de informação

221

⁽⁹⁾ Há autores que consideram informatizada toda e qualquer empresa que execute serviços informáticos em equipamento próprio, compartilhado ou alheio, para a execução de uma ou mais funções (Castillo, 1990). Para a análise da interacção entre informatização e políticas de recrutamento, principal objectivo deste trabalho, parece-me, no entanto, que este critério não é o mais adequado.

Dadas as limitações de tempo e de meios, a maneira mais acessível para identificar as características dos trabalhadores foi a *consulta dos Quadros de Pessoal*, pelos quais as empresas fornecem anualmente a informação relativa ao pessoal ao seu serviço num determinado momento (Março ou Outubro) ao Ministério do Emprego e Segurança Social. Na medida em que apenas foram consultados os Quadros de Pessoal de 1989 (ou 1988, quando faltava o de 1989), estes resultados são apenas uma aproximação à informação pretendida. Para obter dados perfeitamente válidos para os objectivos da presente pesquisa, deveriam ter sido consultados os Quadros de Pessoal relativos a cada um dos anos compreendidos no período em análise (1985-1989). Para tal o número de empresas observadas deveria ser significativamente reduzido. No quadro de uma pesquisa exploratória, é contudo preferível alargar a amostra e reduzir a observação a um ano, sabendo que tal opção coarctar qualquer possibilidade de saber algo sobre os empregados que, durante os cinco anos em análise, terão entrado na empresa e saído antes de 1989⁽¹⁰⁾.

A amostra foi constituída pelo universo das empresas ou associações privadas com pelo menos dois empregados de escritório e cinco trabalhadores ao serviço, do Distrito de Coimbra⁽¹¹⁾. Foi, assim, obtida informação sobre 606 empresas e 3 227 empregados de escritório, relativa a 1989. Foram incluídas as empresas de todos os sectores de actividade, à excepção da administração pública, da banca e dos seguros⁽¹²⁾. Todos os empregados cuja designação

⁽¹⁰⁾ Nos Quadros de Pessoal existem, relativamente a cada empregado, indicações relativas à idade, data de admissão na empresa e data da última promoção.

⁽¹¹⁾ O Distrito de Coimbra não é nem o mais nem o menos desenvolvido do país. Se o analisarmos à luz de vários indicadores de desenvolvimento económico, ele ocupa posições quase sempre intermédias. O seu interesse para amostra neste estudo não decorre, evidentemente, da possibilidade de o tomarmos como a média nacional, o que seria absurdo, mas da riqueza da sua heterogeneidade de situações, que proporciona a co-localização de unidades industriais tradicionais com unidades de ponta. Na tipologia de regiões construída na base das características de emprego, proposta por Maria João Rodrigues, Coimbra é classificada como zona híbrida, a par dos distritos de Santarém, Faro e Castelo Branco (Rodrigues, 1988: 248-62). Com excepção do último, também na distribuição das profissões informáticas pelos distritos, em 1986, se pode ver que estes distritos ocupam uma posição intermédia (Duarte *et al.*, 1989: 35).

⁽¹²⁾ O quadro analítico adoptado atribui maior importância aos factores de ordem económica, por isso não foram incluídos os sectores que poderão ser mais afectados por factores de ordem institucional. A banca e os seguros foram excluídos porque, precisamente, pertencem, ou só deixaram muito recentemente de pertencer, ao sector público. Esta opção pressupõe que as práticas de emprego do sector público são distintas das do sector privado. Esta ideia parece perfeitamente corroborada pela recentemente denunciada prática de não contratar mulheres por parte de um banco privado (o BCP), quando

profissional remetia para a manipulação da informação escrita foram incluídos na amostra (13). Com o objectivo de limitar a heterogeneidade, quer de conteúdos de trabalho, quer de autonomia e de capacidade de controlo, foram excluídas as categorias, por um lado, de pessoal auxiliar como telefonistas, paquetes, operadores de telex e cobradores e, por outro, de quadros superiores.

Para conhecer os equipamentos de que os escritórios dispõem, o *inquérito pelo telefone* às empresas revelou-se um instrumento expedito e produtivo (14). Das 606 empresas do Distrito de Coimbra cujos mapas de pessoal haviam sido consultados, foram inquiridas 554. O inquérito pelo telefone foi respondido pelos chefes de escritório das empresas.

Finalmente, foram feitas *entrevistas* a pessoal de escritório ligado à informática, em especial na área da programação. Tratou-se de entrevistas semi-estruturadas centradas sobre a sua experiência profissional. Foi assim possível obter dados para a caracterização geral das empresas, dos seus trabalhadores de escritório e do respectivo equipamento (15).

Dos 1 306 trabalhadores que têm menos de 5 anos de serviço, 51,8% são do sexo feminino, o que indica que, regra geral, os escritórios estão a feminizar-se, embora muito lentamente, visto que a taxa média global de feminização do universo estudado é 48,8%.

3. Análise dos dados

3.1. Padrões de feminização e de informatização

tem sido crescente a feminização da banca pública (em 1987, rondava já os 27%). Para além disso, dada a concentração típica destes sectores, é sabido que eles são os sectores já mais informatizados.

(13) Numa recolha deste tipo é inevitável que a classificação dos trabalhadores seja simplesmente retomada das classificações oficiais adoptadas pela empresa, mas é sabido como essas classificações podem ser totalmente arbitrárias. Por exemplo, para a categoria de dactilógrafo foram encontradas as seguintes classificações: dactilógrafo de 1.º, 2.º e 3.º classe, 1.º, 2.º e 3.º dactilógrafo, dactilógrafo de 1.º, 2.º e 3.º ano e estagiário dactilógrafo de 1.ª classe!

(14) Para além de se mostrar uma técnica extremamente rápida e de custos mínimos, o inquérito pelo telefone para recolha de informações em áreas "pouco sensíveis" apresenta uma boa performance em termos de taxa de respostas e de qualidade dos resultados (cf., por exemplo, Lavrakas, 1987; De Leeuw, 1990).

(15) A fiabilidade dos dados só mais tarde poderá ser avaliada através das fases seguintes da pesquisa empírica. É sabido como, em Portugal, as empresas fornecem ao Estado o mínimo de informação possível distorcendo-a o mais possível. Este aspecto foi negligenciado porque, interessando sobretudo a comparação entre empregados do sexo feminino e do masculino, é legítimo pensar que tais práticas afectarão ambos os sexos de igual modo. João Ferrão comparou os dados deste tipo de fonte com os que obteve em recolha directa em três concelhos e concluiu que as empresas não declaravam todos os trabalhadores empregados. Em média, as diferenças variavam de concelho para concelho entre 21 e 6 empregados por empresa (Ferrão, 1985: 219-21). Parece-me, no entanto, plausível a hipótese segundo a qual este tipo de situação de trabalho "não declarado" não afecta particularmente os empregados de escritório. Há, apesar disso, que não esquecer que se trata aqui de uma análise das imagens oficiais das empresas.

Como se esperava, o sector terciário é o que se tem feminizado mais, sendo o ramo dos Serviços Prestados à Colectividade, Serviços Sociais e Pessoais (Grupo 9 da CAE) aquele em que o ritmo de feminização é mais forte (66,7% dos trabalhadores contratados nos últimos 4 anos, quando a feminização média do sector é 57,7%) (vide Quadro 1). O ramo das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas (sub-grupo 8.3. da CAE) é o que parece estar a sofrer uma inversão no processo de feminização, pois apenas 55,2% dos trabalhadores recrutados ao longo dos últimos quatro anos são do sexo feminino (90 em 163), valor inferior ao da sua taxa global de feminização (58,4%).

Quadro 1
Empresas do Distrito de Coimbra (1989):
taxas de feminização dos escritórios

	TODOS OS EMPREGADOS	EMPREGADOS COM MENOS DE 5 ANOS DE SERVIÇO NA EMPRESA
Todos os Sectores	48,8% (N = 3.227)	51,8% (N = 1.306)
Serviços prestados à Colectividade, Serviços Sociais e Pessoais (Grupo 9 da CAE)	57,7% (N = 473)	66,7% (N = 141)
Operações sobre Imóveis e Serviços prestados às Empresas (Subgrupo 8.3. da CAE)	58,4% (N = 226)	55,2% (N = 163)

A comparação entre as médias da idade e do tempo de serviço dos homens e das mulheres é outro indicador a que podemos recorrer (vide Quadro 2). Regra geral, nos escritórios a mão-de-obra masculina é, em média, mais velha do que a feminina. Se analisarmos o grupo dos trabalhadores com menos de 5 anos de serviço na empresa, podemos observar isso mesmo em todos os sectores de actividade. O ramo das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas, no entanto, chama mais uma vez a nossa atenção pelo facto de ser aquele em que é mais baixa a idade média de ambos os sexos e de apresentar uma diferença mais pequena entre eles (de 28,02 anos para os homens e de 27,92 anos para as mulheres).

Quadro 2

Empresas do Distrito de Coimbra (1989): características dos empregados com menos de 5 anos de serviço

	Taxa de Feminização	Média de Idades		Média salarial	
	Global	Homens (em anos)	Mulheres (em anos)	Homens (em escudos)	Mulheres (em escudos)
Todos os Sectores	43,3%	31,96	28,65	54 872	51 134
8.3. da CAE	68,2%	28,02	27,92	44 376	43 059

225

Por seu turno, a proporção de trabalhadores com menos de 5 anos de serviço relativamente ao total dos trabalhadores em cada sector de emprego dá-nos uma medida da intensidade da criação de novos postos de trabalho ou, então, de rotação dos trabalhadores. Neste aspecto, o ramo dos Serviços Prestados à Colectividade, Serviços Sociais e Pessoais é o menos dinâmico, pois é aquele em que os homens e as mulheres com menos de cinco anos de serviço têm menor peso (23,6% e 34,3%, respectivamente). No extremo oposto surge o das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas, no qual são mais elevadas as proporções dos trabalhadores com menos anos de serviço. Para além deste aspecto, saliente-se ainda que é o único ramo em que a proporção de homens recém contratados (77,7% – 73 em 94) é maior do que a de mulheres (68,2% – 90 em 132), o que ajuda a compreender o facto de ser também aquele em que a média de idades dos homens é mais próxima da das mulheres.

Os dados relativos a estes três indicadores levam-nos a pensar que a intensificação da contratação de mão-de-obra masculina para os escritórios adquire alguma expressão apenas no ramo das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas. O mais interessante é que este é também o ramo em que a feminização é maior (58,4%), em que a *ratio* dos empregados de escritório relativamente ao total dos trabalhadores ao serviço da empresa é maior (0,61), em que a organização do escritório é mais complexa e hierarquizada e as profissões informáticas mais frequentes (existem em quase metade das empresas), que está mais extensivamente informatizado (87,8% das empresas estão equipadas com computadores), e mais intensivamente

informatizado (cerca de 30% das empresas têm mini e microcomputadores, largamente distanciado do sector que vem em segundo lugar — Comércio Grossista e Retailista — 7,2%), e também o ramo que informatizou há mais tempo (idade média da informatização — 4,9 anos, enquanto a média geral é 2,9 anos) (*Vide* Anexo sobre características gerais da amostra).

Em suma, o comportamento de todos estes indicadores faz do ramo das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas o modelo por excelência da actividade económica mais feminizada e mais informatizada.

Trata-se de um ramo de actividade económica que atravessa uma fase de grande expansão. Várias reformas em curso, decorrentes da modernização dos sistemas administrativo, contabilístico e fiscal, em parte relacionadas com a adesão de Portugal ao Mercado Comum Europeu, provocaram um grande acréscimo da procura deste tipo de serviços no universo das numerosas micro e pequenas empresas que constituem o tecido empresarial português, na generalidade desprovidas de quadros técnicos adequados. Esta tendência, sendo embora muito recente, é bastante marcada, tendo a taxa de variação do emprego global entre 1981 e 1989 sido de 41,4% ⁽¹⁶⁾. No final de 1989, 28 das 32 empresas incluídas na amostra tinham iniciado a sua actividade há menos de 6 anos.

A esta luz, poder-se-ia compreender a contratação de mão-de-obra masculina como sendo um dos casos em que as empresas optem por pagar salários mais altos, procurando atrair mão-de-obra (a explicação, já referida, que foi avançada por Hichs). A comparação dos salários médios pagos por este ramo com os dos restantes não corrobora, porém, esta expectativa, validando antes a hipótese de que paga salários mais baixos, porque exactamente se trata de um sector intensivo em trabalho cujo *output* é fortemente dependente da actividade do escritório. De facto, o seu salário médio (43 616\$) contrasta francamente com a média geral (53 675\$) e mais ainda com o da indústria não-tradicional, o sector com salários médios mais elevados (60 503\$) (*Vide* ainda Quadro 2).

⁽¹⁶⁾ Em 1981, os trabalhadores do grupo 8 da CAE eram 101 126 e em 1989 cerca de 143 000. Sabendo-se que nos sectores bancário e segurador, que fazem parte deste grupo, o emprego praticamente estagnou desde 1982, o aumento verificado é quase totalmente imputável ao subgrupo 8.3 - Operações sobre Imóveis e Serviços prestados às Empresas (INE, 1989; Kovács *et al.*, 1989: 19).

Debrucemo-nos com maior atenção sobre o que se passa ao nível dos salários. Na análise dos efeitos da categoria sexual no salário, em que se mantiveram constantes o tempo de serviço, as habilitações literárias e o nível de qualificação, confirmou-se a existência de uma diferença altamente significativa entre os salários dos homens e os das mulheres. O salário médio, depois de ajustado, é de 54 872\$ para os primeiros e de 51 134\$ para as segundas [F (1, 1979) = 30665; $p < 0,0001$] (*ratio* entre salários femininos e masculinos é 0,932) (17).

A análise de regressão múltipla separada por sexos para as variáveis individuais dos trabalhadores com efeitos sobre os salários (as habilitações literárias, a idade, a sindicalização, o nível de qualificação e o tempo de serviço) revelou que o primeiro preditor é para ambas as categorias o nível de qualificação (valores estandardizados de 0,48 e 0,41, respectivamente). Os segundos preditores, no entanto, não coincidem. No caso dos homens são as habilitações literárias (valor estandardizado é 0,2) e no caso das mulheres é o tempo de serviço (valor estandardizado é 0,242).

A maior ênfase do tempo de serviço na explicação da escala salarial das mulheres é recorrente nas profissões não qualificadas dos escritórios. Assim, os aumentos salariais ganhos pela mão-de-obra feminina são mais frequentemente reflexo da recompensa devida por se atingirem certos limiares temporais de serviço do que por promoção. A esta lógica subjaz a consideração de que nestas profissões a experiência profissional acrescenta muito pouco à produtividade dos trabalhadores. Daí que os empregadores prefiram contratar trabalhadores mais novos, a quem pagam menores salários e que têm níveis de produtividade aproximados aos dos trabalhadores com mais anos de serviço (18).

Este quadro de considerandos e opções dos empregadores poderia explicar, por um lado, a notável rotação geralmente reconhecida à mão-de-obra feminina mais jovem, habitualmente entendida como resultado das escolhas das mulheres em termos de compatibilização entre vida profis-

3.2. Diferenças salariais enquanto dispositivos analisadores das práticas de recrutamento de mão-de-obra

(17) Em 1980, a *ratio* nacional não ajustada era 0,93 para o pessoal administrativo, enquanto a do total da população empregada era 0,72 (CITE, 1983: 96-97).

(18) Apesar de este fenómeno atingir especialmente as mulheres, não deixa, no entanto, de também ter influência sobre os homens. Essa influência é observável na comparação da curva de idades das profissões de escritório com a da população activa global. Em ambos os sexos se nota uma saída muito mais abrupta que só pode indiciar que o trabalho no escritório é um caminho que leva a muitos outros, como sugerem Stewart, Prandy e Blackburn (1980). Esta análise não será, no entanto, aqui desenvolvida.

sional e familiar (interrupções da actividade profissional por casamento ou nascimentos), e, por outro lado, a opção por mão-de-obra jovem que poderá ser do sexo masculino em especial numa época, caracterizada por elevadas taxas de desemprego sobretudo juvenil, como a que atravessámos no nosso país nos meados da década de oitenta.

No caso das profissões que apresentavam, no Censo de 1981, um decréscimo da feminização (Dactilógrafos e Operadores de Máquinas de Tratamento de Informação), as diferenças salariais entre homens e mulheres apresentam um comportamento afinal justificativo da preferência por mão-de-obra masculina. Controlando as habilitações, a idade e o tempo de serviço, verifica-se que os dactilógrafos ganham em média 36 160\$ e as dactilógrafas, que representam 78,3% do total dos efectivos, ganham 40 247\$ (Vide Quadro 3). O salário médio dos operadores, categoria em que os homens constituem a maioria (55% do total de efectivos), é apenas ligeiramente superior (50 666\$) ao das suas colegas (49 080\$) (*ratio* entre salários femininos e masculinos é 0,97).

Quadro 3

Empresas do Distrito de Coimbra (1989): salários de dactilógrafos e operadores de máquinas de tratamento de informação (em escudos)

	Dactilógrafos			Operadores de Máquinas		
	Homens	Mulheres	Hom/Mul	Homens	Mulheres	Hom/Mul
Todos os Sectores	36 160	40 247	39 368	50 666	49 080	49 992
8.3. da CAE	32 333	47 034	44 094	38 070	44 222	40 984

No campo da análise das especificidades dos ramos de actividade, sobressai mais uma vez o das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas, uma vez que, como já foi referido, de uma maneira geral paga salários mais baixos e além disso discrimina menos as mulheres. A sua *ratio* entre salários femininos e masculinos é 0,97, o que contrasta perfeitamente com a média geral (a *ratio* não ajustada de salários femininos e masculinos é 0,84) ou com a indústria não-tradicional que se revelou ser o ramo que paga salários mais elevados e que mais discrimina as mulheres, com uma *ratio* entre salários femininos e masculinos de 0,79.

Restringindo-nos ao grupo de dactilógrafos e operadores de computadores com menos de 30 anos e menos de 5 anos de serviço (*vide* Quadro 4), verificamos que os operadores de máquinas de tratamento de informação desse ramo de actividade ganham menos (38 553\$) do que a média geral (41 955\$) ⁽¹⁹⁾. No grupo dos dactilógrafos, no entanto, embora o salário médio seja superior (42 954\$) à média geral (36 828\$), verifica-se que essa superioridade só é imputável aos salários das mulheres (45 942\$), porque os homens dactilógrafos ganham menos (31 000\$) do que a média global (34 156\$). Quanto aos diferenciais salariais entre homens e mulheres nestas mesmas categorias, aquele ramo destaca-se como sendo o que melhor paga às mulheres (a *ratio* entre salários femininos e masculinos na categoria dos operadores é 1,16 vs 0,97 e na dos dactilógrafos é 1,45 vs 1,11).

Quadro 4

Empresas do Distrito de Coimbra (1989): salários de dactilógrafos e operadores de máquinas de tratamento de informação com menos de 30 anos e de 5 anos de serviço (em escudos)

	Dactilógrafos			Operadores de Máquinas		
	Homens	Mulheres	Hom/Mul	Homens	Mulheres	Hom/Mul
Todos os Sectores	34 156	37 846	36 828	40 513	44 445	41 955
8.3. da CAE	31 000	45 942	42 954	37 855	40 125	38 553

Pela observação estatística, encontramos, portanto, uma justificação estritamente económica para que a mão-de-obra masculina esteja a ser mais procurada pelo sector mais informatizado, que é também aquele que paga à mão-de-obra feminina comparativamente melhor do que os restantes sectores de emprego. Se pensarmos, seguindo Samuel Cohn (1985), William Bridges (1980; 1982) e Mark Granovetter (1981), que só discrimina quem pode suportar os custos de tal prática, então, a remasculinização de certas profissões no grupo das empresas das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas é perfeitamente compre-

⁽¹⁹⁾ Para efeitos de comparação mais rigorosa de salários, consideraram-se apenas as pessoas que, para além de terem menos de 5 anos de serviço, também não tinham idades superiores a 30 anos. Pretendeu-se, assim, averiguar melhor as características da mão-de-obra jovem que está a ser contratada.

sível. Além disso, tendo em conta que, entre as empresas estudadas, as do sector mais intensivo em trabalho de escritório são precisamente as deste ramo de actividade, é igualmente compreensível que sejam estas a responder mais rapidamente às alterações do mercado de trabalho. É preciso considerar ainda que a categoria dos operadores é a mais numerosa (72,3%) das profissões informáticas e, portanto, a que mais pesa nos sectores mais informatizados.

230

4. Evolução da informática e ritmos de feminização

Será, por isso, conveniente não limitarmos as nossas interrogações aos aspectos ligados à mudança tecnológica. As políticas de recrutamento de mão-de-obra são sempre afectadas por um contexto social marcado por crises de emprego. Devemos, pois, lembrar que a crise que afectou o emprego industrial durante toda a segunda metade da década de setenta poderá estar na base de um ganho de importância do emprego nos serviços, então em franco crescimento, devido nomeadamente à expansão da administração estatal e dos serviços públicos. As elevadas taxas de desemprego mantiveram-se até ao final dos anos oitenta tendo incidido especialmente sobre mão-de-obra à procura do primeiro emprego, sobretudo a feminina, que constitui em regra mais de 50% da população desempregada. Em épocas de acentuado desemprego, as políticas de recrutamento tradicionais podem ser observadas de forma imperfeita e dar origem a comutações, ainda que limitadas, das regras de divisão sexual e social do trabalho.

Por fim, fenómenos de ordem simbólica estarão, sem dúvida, implicados no aumento da contratação de mão-de-obra masculina para operar com as novas tecnologias (ligados ao aumento do prestígio social de quem domina as novas e "infernais" máquinas). Não podemos, de facto, esquecer que vários autores têm identificado a tendência para a mão-de-obra masculina ocupar os postos de trabalho cujas tarefas tenham sido mecanizadas ou automatizadas (por exemplo, Kergoat, 1981). Uma vez passada a fase inicial em que os novos processos são encarados como novidade e os horizontes abertos se afiguram imensuráveis, a dimensão rotineira desvela-se e a mão-de-obra feminina acaba por retornar.

Pode pôr-se a hipótese de que em Portugal se esteja apenas a passar por essa fase inicial, já ultrapassada nos países mais desenvolvidos. A generalidade da literatura sobre as primeiras fases da revolução tecnológica nos

escritórios ocorrida em países como os EUA não faz qualquer referência a tal fenómeno. Quer-me parecer, portanto, que este tipo de suposição não será o mais pertinente, na medida em que o processo no nosso país terá as suas especificidades. O facto de ocorrer mais tarde confere-lhe algumas particularidades, resultantes, por um lado, das diferenças evidenciadas pelas tecnologias dos anos sessenta e setenta, altura em que nos países mais avançados se iniciou o processo de informatização, ou melhor dizendo, o processo de automatização, e, por outro lado, das características do nosso tecido empresarial. Veremos de seguida alguns aspectos destas questões com um pouco mais de detalhe.

231

A mudança tecnológica dos escritórios teve início durante a década de sessenta e caracterizou-se pela mecanização centralizada e isolada numa secção independente do escritório, que, aliada a uma certa aplicação da filosofia taylorista, resultou numa organização do trabalho baseada na subdivisão e simplificação das tarefas. Foi a época das grandes unidades centrais que estiveram associadas à massificação de postos de trabalho altamente especializados, rotinizados e destinados a servir, sob apertada supervisão e rigoroso controlo, os seus múltiplos terminais. As trabalhadoras que os ocupavam, pois em geral tratava-se de mão-de-obra feminina, chamavam-se perfuradoras-verificadoras e, mais tarde, operadoras de registo de dados. Surgiam também os postos de trabalho ligados à programação e à operação dos computadores, maioritariamente ocupados pela mão-de-obra masculina. Como seria de esperar, este tipo de organização de trabalho estimulou fortemente a feminização do emprego nos escritórios, uma vez que os postos criados em maior número foram ocupados por mulheres. O mesmo não terá sucedido com os postos ligados à programação e operação. As empregadas de escritório e os profissionais de informática são os únicos utilizadores deste tipo de equipamentos e fazem-no de forma intensiva. As primeiras têm um modo de utilização que lhes exige apenas destreza manual e poder de concentração e que dispensa qualquer conhecimento de informática. Os segundos, ao contrário, são os únicos a dominarem as tecnologias, uma vez que nem os operários, nem os patrões, nem os técnicos ou quadros dos restantes sectores das empresas as utilizam (Gollac, 1988).

A informática “pesada” chegou a Portugal no final dos anos sessenta através da IBM, para entrar em funcionamento

em especial nas grandes empresas industriais e alguns serviços públicos⁽²⁰⁾.

Nesta primeira fase, a informática tradicional incidia sobretudo sobre a informação quantificada necessária a operações correntes e altamente estruturadas, como a contabilidade, a gestão financeira e de stocks, e muito poucas empresas do Distrito de Coimbra aderem a ela. Entre 1981 e 1985, assistimos a uma fase de expansão, embora lenta, de computadores de grande porte e mais 63 empresas dão início ao processo de informatização. Mas é só no período que se segue, já na segunda metade dos anos 80, que se dá a difusão e intensificação da informática, com a multiplicação dos terminais e o surgimento dos microprocessadores. Das 331 empresas com os seus escritórios informatizados em 1990, 259 tinham comprado o seu primeiro computador depois de 1985⁽²¹⁾.

A particularidade do processo de informatização em Portugal não deriva propriamente desta verdadeira explosão a que assistimos nos últimos 5 anos porque encontramos registos do mesmo fenómeno em países mais avançados do que nós. Por exemplo, um inquérito levado a cabo em 1987 em França revelou que 63% das pessoas que usam um microcomputador no seu posto de trabalho declararam que o tinham começado a usar depois de 1985 (Gollac, 1988). Na Holanda, um inquérito realizado em 1983 revelou que o parque de computadores deveria quase duplicar até 1985 (Fransen e Seegers, 1985). A nossa diferença parece situar-se, antes, na limitada difusão da informática tradicional, uma

⁽²⁰⁾ Segundo apurei através de entrevistas a informáticos de longa data e pelo tele-inquérito a 554 empresas, em Coimbra, as primeiras empresas a informatizarem-se foram a Auto-Industrial e a Triunfo (em 1968), que em associação criaram a Gesteco, empresa que deveria informatizar certas funções dessas duas empresas e, ao mesmo tempo como forma de rentabilizar o equipamento, prestar também serviços a outras empresas. Terá sido por esta altura que alguns serviços públicos, os Hospitais da Universidade e os Serviços Municipalizados de Coimbra, também começaram. As restantes empresas a informatizarem-se durante a década de setenta eram da indústria (5) dos ramos de papel, alimentar, química e cerâmica, da construção civil e obras públicas (1), do comércio a retalho (1) e do comércio por grosso (1).

Em Lisboa e no Porto, a informática já estava, no entanto, mais avançada. Todas as pessoas entrevistadas que começaram então a trabalhar com os computadores referiram ter tido a sua formação na IBM, sobretudo no Porto, mas também em Lisboa.

⁽²¹⁾ Dadas as dificuldades em conhecer as utilizações e as funções reservadas a um computador na actividade de escritório através de um inquérito pelo telefone, a posse de um computador, mesmo que micro, é, como foi referido, o único indicador cuja presença considere necessária para poder classificar um escritório como informatizado. Para avaliarmos a falibilidade deste critério basta que pensemos na quantidade de empresas em que o computador é apenas usado como processador de texto ou como um impressor de facturas, para já não falar naquelas em que o computador está simplesmente parado, porque a pessoa que sabia usá-lo mudou de emprego.

vez que a mais recente geração de equipamentos informáticos é mais flexível e permite uma vasta gama de soluções para o fluxo de trabalho, sem que a sua rentabilização seja forçosamente potencializada através da grande subdivisão e simplificação de tarefas. Quer dizer, sem que o perfil dos postos de trabalho que lhe estão associados se aproxime dos comumente tipificados como femininos.

A partir da descoberta do "silicon chip" em 1971, difundiram-se os sistemas de informação com a integração do tratamento de números com o de texto, de imagem, de comunicações e de arquivo. A introdução de dados passa a fazer-se *on line*, o que significa que volta aos departamentos onde a informação é gerada e desaparecem os postos de trabalho centrados nessa tarefa (perfuradores-verificadores ou operadores de registo de dados). Surgem novos postos de trabalho que asseguram a interface entre a informática e os campos específicos da sua aplicação. Os titulares destes novos postos (gestores de sistemas ou monitores, coordenadores ou supervisores de informática) são tanto informáticos que se especializam num domínio particular de aplicações como utilizadores que desenvolveram suficientemente as suas competências para saber comunicar e colaborar com os informáticos (Mandon, 1988). No levantamento realizado a partir dos Quadros de Pessoal de 1989, já é possível encontrar designações que confirmam esta tendência para Portugal, como "Técnico de Informática", "Técnico Delegado de Informática" e "Monitor de Informática", categorias que não são consideradas nos Instrumentos de Regulamentação Colectiva, nem constam da Classificação Nacional de Profissões. Não querendo cair em nenhum tipo de determinismo tecnológico, é forçoso reconhecer que esta evolução das profissões é proporcionada pela simplificação da utilização dos sistemas.

Quanto a outras profissões informáticas, as análises sobre a sua evolução constataam que tende a diminuir o espaço da intervenção dos "programadores" nas empresas em que estão instalados os computadores, devido sobretudo à comercialização generalizada de programas altamente sofisticados que revelam grande flexibilidade na adaptação às necessidades específicas das empresas e à proliferação de empresas especializadas no desenvolvimento de *software*. Dos 14 programadores entrevistados, apenas um deles reconheceu de algum modo que este fenómeno se estava a passar, e chegou a admitir que às vezes já sente saudades

da programação “porque nós agora deixámos de ser um bocado informáticos para ajudar os outros todos, porque, ao contrário, agora todos são informáticos, todos usam os computadores desde o empregado da secção de peças ao da oficina, os terminais ou os micros estão espalhados pela empresa”. Estas saudades são certamente um resultado da necessidade de cumprir funções de interface do tipo das acima referidas.

A categoria de operadores de computadores é a mais numerosa das ligadas à informática⁽²²⁾. A evolução sofrida por esta categoria é um exemplo modelar das transformações mais globais que os equipamentos informáticos têm registado. As tarefas que lhe estão atribuídas decorrem claramente das necessidades da utilização dos computadores de grande porte. Vejamos um exemplo do conteúdo deste posto no Acordo de Empresa entre a DOCAPESCA e os Sindicatos do sector:

O operador de computador é o trabalhador do centro de informática que opera directamente sobre computador e equipamentos periféricos de recolha de dados conectados ou não a computador. É da sua competência a preparação de equipamentos, isto é, ligar, desligar e alimentar as unidades suportes de informação, tais, como discos, bandas e impressoras, e ainda a recepção e expedição de documentos ligados à actividade. É responsável pela boa execução das rotinas que estiverem a cargo do centro de informática, analisando as mensagens de erro referentes aos dados introduzidos, procedendo à sua correcção de acordo com as instruções permanentes apropriadas. (SICT-MESS, 1989: 1197)

De acordo com esta definição, as funções do operador não são confundíveis com as do operador de sistemas (que planeia, promove e controla a execução das tarefas de processamento) ou do operador de registo de dados (que apenas introduz dados). O contacto com pessoas classificadas na categoria de operador de computadores permitiu-me perceber que a esmagadora maioria não desempenha as funções em princípio atribuídas a essa categoria. Algumas delas eram mais do que operadoras e chegavam a ter funções de programação ou de gestão de sistemas, havendo mesmo quem fosse chefe da secção de informática ou

⁽²²⁾ A nível nacional existiam, em 1986, 9 347 profissionais de informática, dos quais 5 226 eram operadores de computadores, variando as restantes categorias entre os 1 069 (analistas) e os 1 526 (programadores e operadores de registo de dados (Duarte *et al.*, 1989: 13). Em 1989, no Distrito de Coimbra, verifica-se a mesma tendência — 80 operadores de computadores e 26 programadores e analistas em 161 profissionais ligados à informática.

gerente. Outras apenas introduziam dados. Se na primeira situação encontrei sobretudo homens, na segunda apenas encontrei mulheres.

Como se pode ver pela definição acima transcrita, as funções do posto de operador de computador estão pensadas para o trabalho com as grandes unidades centrais. Portanto, os operadores e os programadores deveriam, pelo menos, ser tantos quantas daquelas unidades estivessem em funcionamento. Ora, o que acontece é que, por um lado, grande parte das pessoas a trabalhar com os computadores e que possuem já alguns conhecimentos de informática, mesmo que seja na óptica do utilizador, são incluídas na categoria de operador de computador. Por outro lado, as que fazem o registo de dados já não podem ser classificadas como operadores de registo de dados, porque esta classificação seria redutora relativamente ao conteúdo do seu trabalho e porque os postos especializados na introdução de dados tendem, como já foi referido, a diminuir. Esses trabalhadores acabam, portanto, por ser classificados ou como escriturários ou dactilógrafos, ou como operadores de computador. A tendência será, porém, para permanecerem nas categorias tradicionais da carreira dos escritórios os que já aí estavam inseridos e para serem classificados operadores de computadores os que forem entretanto recrutados. Como me assegurava um responsável de escritório de uma das empresas tele-inquiridas, “aqui não há operadores, somos todos operadores, pois cada um mete a informação relativa às suas áreas de responsabilidade!” Ou, como referia um dos programadores entrevistados, “isso acabou, é tudo automático, uma pessoa está a vender e digita e nós aqui a saber já, a fazer logo estatísticas na altura, a saber a situação dos stocks, a entrar na contabilidade, etc.”. Estes comentários condensam, na verdade, o essencial das transformações permitidas pelas novas gerações de equipamento informático.

Segundo Duarte *et al.* (1989: 13), estas incongruências na aplicação da categoria de operadores de computadores ficam a dever-se ao facto de esta “ser a mais abrangente em termos de descritivo adaptável às actuais funções em áreas de sistemas de pequeno porte”. É de supor, portanto, que hoje a pessoa classificada como operadora de computador e que é utilizadora de um computador de pequeno porte ou mesmo micro, para além de cumprir as funções acima transcritas, que hoje estão bastante facilitadas, executa

muitas outras tarefas, desde a introdução dos dados à utilização dos *softwares*, aplicativos e de base, até à saída dos resultados. A mesma pessoa pode registar a informação e tratá-la⁽²³⁾. Portanto, a categoria de operador de computadores deveria diminuir e não aumentar como está a acontecer.

O mesmo tipo de desajustamento na aplicação da grelha de classificações profissionais poderá, possivelmente, estar na base do aumento da taxa de masculinização detectado no Recenseamento de 1981 relativamente às categorias de operador e de dactilógrafo. Outro dado relevante a ter em conta é que o recenseamento se baseia no princípio da auto-administração, pelo que constitui uma fonte de informação de difícil comparação com os dos Quadros de Pessoal, que são declarados pelas entidades patronais. Além disso, algumas das pessoas contactadas têm conhecimento de que a sua classificação não corresponde às funções que desempenham, mas não mostram sinais de qualquer inquietação com essa desconformidade — desde que o salário recebido corresponda às funções realmente desempenhadas. É, no entanto, de presumir que na declaração do recenseamento se responda em conformidade com a situação de facto. Pode então pesar uma certa atracção pela categoria de operador de computador, que paradoxalmente parece concretizar mais o conteúdo de trabalho e está associada a um símbolo de modernização e de progresso. Alternativamente, as pessoas podem declarar-se dactilógrafos simplesmente porque trabalham com um teclado. Esta representação negaria a existência em Portugal da resistência ao trabalho com o teclado, detectada, por exemplo, na sociedade inglesa por Colin Gill (1985). Mas não deixa de ser compreensível que assim seja, visto que no nosso país metade dos empregados

(23) Se por vezes os terminais não são tão dialogantes quanto a tecnologia o permitiria é porque as empresas estabelecem patamares de acesso à informação e definem o tipo de instruções que cada empregado pode dar ao computador "para evitar abusos porque um dia uma pessoa resolveu alterar-me os balancetes de um mês e tive um trabalho para ultrapassar a situação", ou, como refere outra das pessoas entrevistadas, "porque um dos empregados resolveu alterar o seu salário depois de ter tido acesso à informação de qual era o salário de outro colega". Estas práticas constituem, sem dúvida, um exemplo das limitações de uma visão assente no determinismo tecnológico. Apesar de o desenvolvimento dos equipamentos ter disponibilizado os sistemas de utilização aberta, os empregados de escritório podem, se essa for a decisão das chefias, continuar a trabalhar com terminais tão "estúpidos" como os das anteriores gerações de computadores. Importa de facto que nos munamos de todas as cautelas contra a tentação de aderirmos ao optimismo do discurso que toma como base o determinismo tecnológico. As tecnologias podem ter uma "best way" mas não têm uma única e serão as relações sociais que determinam os usos a dar-lhes.

de escritório é do sexo masculino e o emprego nos escritórios beneficia de um estatuto social comparativamente superior ao que detém em países mais desenvolvidos. Todos estes fenómenos são, portanto, de extrema relevância quando tentamos interpretar as linhas passadas e futuras do processo de feminização das profissões de escritório.

Em suma, algumas das particularidades do emprego nos escritórios em Portugal passam pelo facto de no nosso país a informatização tradicional não ter registado uma grande difusão e não ter dado lugar à criação de muitos postos de trabalho tipificados como femininos. As amplas repartições povoadas de dactilógrafas ou de perfuradoras-verificadoras, que passavam horas infindáveis debruçadas sobre um terminal ou uma máquina electrónica e eram austeramente controladas por uma supervisora, nunca foram uma imagem comum nos nossos escritórios. E se em algumas empresas o foram, tratava-se inequivocamente de grandes empresas, na sua maior parte com forte participação de capital estrangeiro. As pequenas e micro-empresas com escritórios de 5 ou menos empregados, que absorvem mais de 50% dos empregados de escritório do Distrito de Coimbra, não têm uma organização de trabalho baseada em tarefas tão subdivididas, parcelizadas e repetitivas que possa dar lugar ao surgimento de tais realidades. Por outro lado, o equipamento de que dispõem não facilita a adopção de uma tal filosofia de organização do trabalho. Com efeito, 42% das empresas informatizadas contam apenas com um microcomputador e mais de dois terços tem uma densidade de 3 empregados de escritório por cada terminal.

Na fase que atravessamos, esse efeito de feminização é muito mais mitigado porque a tendência é para o desaparecimento dos postos mais susceptíveis de serem intensivos em introdução de dados. Os novos instrumentos de leitura óptica (*scanner*, leitor de códigos de barras, etc.) ou a introdução dos dados feita directamente pelos trabalhadores nos vários sectores da empresa assim o determinam. As novíssimas tecnologias de informação vieram ajudar a superar as dificuldades ligadas às tarefas menos estruturadas como programar, desenhar, calcular, ensinar, tratar textos e imagens, etc.. A sua utilização é menos intensiva e limitada a menos de 3 horas por dia. O perfil do posto de trabalho daí resultante não coincide com o estereótipo do posto destinado a ser ocupado pela mão-de-obra feminina. Daí que não se possa dizer que actualmente as novas tecnologias de

informação, ao contrário do que acontecia com a informática tradicional, acentuem a feminização dos escritórios.

A preocupação fundamental deste texto foi traçar um itinerário de pesquisa que lidou com o problema de saber se o processo de feminização dos escritórios estava a sofrer, em Portugal, algum tipo de cerceamento. Chegados a este ponto, penso que estamos em condições de compreender o que se passa relativamente a este problema. Pelo que vimos, a feminização continua a aumentar na maior parte dos sectores de actividade económica. A única excepção encontrada diz respeito às empresas do ramo das Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas. Os diferenciais salariais entre a mão-de-obra feminina e a masculina encontrados nestas empresas e as transformações sofridas pelos postos de trabalho da dactilografia e da operação de computadores constituem, porventura, motivos suficientes para percebermos a preferência pelo recrutamento de uma mão-de-obra masculina jovem. Valerá a pena explorar outras pistas, algumas delas deixadas em suspenso ao longo do presente texto, mas agora o mais urgente é certamente tentar saber o que é que homens e mulheres estão a fazer com as novas tecnologias de informação nos seus postos de trabalho nos escritórios, sejam quais forem as categorias profissionais, mais ou menos convencionais, em que tenham sido classificados. ■

ANEXO

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Empresas

A maioria das 616 empresas situa-se no Concelho de Coimbra (61,9%); trata-se de Sociedades por Quotas (71,9%); de pequenas ou médias empresas (74,3%), das quais 60,9% têm menos de 20 trabalhadores ao serviço; a sua actividade pertence ao sector do Comércio, Restauração e Hotelaria (32,5%) e à Indústria Transformadora (30,8%); pertence ao capital privado nacional (86,4%); foi fundada antes de 1974 (55,1%), tem, portanto, 15 ou mais anos.

Escritórios

A maioria dos escritórios tem 2 ou 3 empregados (52,4%), sendo apenas 66 as empresas que têm escritórios com mais de 10 empregados; tem uma *ratio* de empregados de escritório relativamente ao total dos trabalhadores empregados de 0,226; não alterou o número dos seus empregados durante o ano de 1989 (73,4%); não tem qualquer hierarquização interna, com todos os

trabalhadores classificados na mesma categoria profissional — escriturários ou dactilógrafos (37,5%), ou com apenas duas categorias — escriturários ou dactilógrafos e um guarda-livros ou um tesoureiro (29,6%); não tem profissionais de informática (88,2%); tem trabalhadores de ambos os sexos (64,8%); paga salários mínimos entre 30 000\$00 e 50 000\$00 (70,9%) e máximos entre 40 000\$00 e 70 000\$00 (63,3%) (24); não subcontrata tarefas do escritório (74,8%).

Empregados de escritório

A maioria dos 3 227 empregados de escritório pertence ao sexo masculino (51,3%); tem entre 30 e 45 anos (50,5%), sendo a idade média dos trabalhadores masculinos superior (38,8 contra 33,3 anos); enquadra-se nos 2 níveis menos qualificados (72,8% - 88,3% das mulheres e 69% dos homens) (25); não tem mais do que o nível geral do ensino secundário (72,6%); trabalha em escritórios que não têm mais de 5 empregados (51,2%); tem menos de 20 anos de serviço (85%), sendo a média de tempo de serviço dos homens superior à da mulheres (11,2 contra 8,3 anos); não é sindicalizada (65,5%); não tem profissões informáticas (94,5%).

Equipamento do escritório

A maioria dos 554 escritórios está equipada com computadores (69,6%) — sendo 162 os que só têm um computador micro ou pessoal (42,1%); adquiriu o primeiro computador há 2 ou três anos (64,8%); usa o computador exclusivamente para processamento de salários e contabilidade (64,5%); tem uma densidade de terminais de 1 para cada 2 ou 3 empregados de escritório (62,8%); não tem fax (55,5%); não tem máquinas electrónicas (70,6%); planeia instalar novos equipamentos durante o ano de 1990 (50,5%) — principalmente introduzindo ou intensificando a informatização (68,1%).

(24) A variável salário analisada diz respeito exclusivamente ao salário base. Não se incluem, portanto, diuturnidades, prestações regulares ou irregulares, subsídios de férias, de 13.º mês ou outros, nem horas extraordinárias.

(25) Os níveis de qualificação utilizados foram retomados de Kovács *et al.* (1989: 61-62). Os autores procederam a uma adaptação à indústria portuguesa da categorização utilizada na CEE. Baseando-se no critério do grau de escolarização do trabalhador (para determinar o nível de formação) e nas características do posto de trabalho (execução/elaboração/concepção, grau de autonomia e responsabilidade e exigência de conhecimento teórico e técnico), propõem uma escala com 5 níveis: I — Pouco ou nada qualificados (dactilógrafo, operador de máquinas, auxiliar); II — Qualificados (dactilógrafo em língua estrangeira, escriturário, operador de máquinas de contabilidade, caixa, operador de registo de dados, operador de computador, operador mecanográfico, arquivista de informática); III — Altamente qualificados (chefe e subchefe de secção, escriturário principal, estenodactilógrafo em língua estrangeira, planificador de informática, programador mecanográfico, guarda-livros, tesoureiro, secretária, técnico administrativo); IV — Técnicos (Secretário geral, analista de sistemas, programador de informática, contabilista, correspondente em língua estrangeira, documentalista, tradutor, chefe de departamento, de divisão ou de serviço); V — Quadros (analista de funções, director de serviços). No presente trabalho apenas foram incluídas as profissões dos quatro primeiros níveis.

Referências Bibliográficas

- Bridges, William 1980 "Industry Marginality and Female Employment", *American Sociological Review*, 45, 58-75.
- Bridges, William 1982 "The Sexual Segregation of Occupations: Theories of Labor Stratification in Industry", *American Journal of Sociology*, 2, 270-95.
- Castillo, Juan José 1990 "Informatizacion, Trabajo y Empleo en las Pequeñas Empresas Españolas", *REIS*, 49, 161-89.
- CEC 1984a *Analyse des formations aux nouvelles technologies de l'information en vue de prévenir les difficultés d'emploi de certaines groupes de travailleurs particulièrement vulnérables: les travailleurs féminins*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Serie Document.
- CEC 1984b *European Women in Paid Employment — 1984 — Do they Feel Discriminated against and Vulnerable at Work? Are they Equipped to Take up the Challenge of Technology?*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Serie Document.
- CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego 1983 *Trabalho e Emprego das Mulheres em Portugal*. Lisboa: CITE — Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- Cockburn, Cynthia 1985 *Machinery of Dominance — Women, Men and Technical Know-How*. London, Pluto Press.
- Cohn, Samuel 1985 *The Process of Occupational Sex-typing — The Feminization of Clerical Labor in Great Britain*. Philadelphia, Temple University Press.
- Davies, Margery 1982 *Women's Place Is at the Typewriter*. Philadelphia, Temple University Press.
- De Leeuw, Edith 1990 *Data Quality in Mail, Telephone and Face to Face Surveys: A Mode Comparison in the Netherlands*. Amsterdam, Vrije Universiteit, Technical Report n. 4 NWO-Project 500-278-008.
- Duarte, Manuel João et al. 1989 *O Peso das Profissões Informáticas no Emprego e suas Perspectivas Futuras*. Lisboa, Ministério do Emprego e da Segurança Social, Coleção Estudos, Série A, n.º 8.
- Ferrão, João 1985 *Indústria e Valorização do Capital — Uma Análise Geográfica*. Lisboa, Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa (mimeo).
- Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et du Travail 1984 *L'Etendue de l'introduction des machines électroniques au bureau — rapport de synthèse*. Dublin, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et du Travail.

- Fransen, F. J. G.; Seegers, H.J.L. 1985 *Technological Revolution in the Office — The Netherlands*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working Papers Series.
- Gill, Collin 1985 *Work, Unemployment and The New Technology*. Cambridge, Polity Press.
- Glenn, Evelyn; Feldberg, Roslyn L. 1977 "Degraded and Deskilled: The Proletarianization of Clerical Work", *Social Problems*, 25, 52-64.
- Gollac, Michel 1988 "La micro-informatique professionnelle: une révolution?", *Travail et emploi*, 35, Mars, 71-74.
- Granovetter, Mark 1981 "Toward a Sociological Theory of Income Differences", in Ivar Berg (org.), *Sociological Perspectives on Labour Markets*. New York, Academic Press, 11-47. 241
- INE 1989 *Inquérito ao Emprego — 1.º Trimestre de 1989*. Lisboa, INE.
- Kergoat, Danièle 1981 *Technologie et travail*. Paris, GEDISST, Document de Travail, (ronéo).
- Kovács, Ilona et al. 1989 *Structure professionnelle, qualification et formation des employés de bureau dans les secteurs industriel, bancaire et d'assurance au Portugal*. (Rapport pour le CEDEFOP — Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle). Lisboa, CESO — I&D.
- Lavrakas, Paul J. 1987 *Telephone Survey Methods — Sampling, Selection and Supervision*. Newbury Park, Ca, Sage.
- Littek, Wolfgang 1986 "Rationalisation, Technical Change and Employer Reactions", in Kate Purcell et al. (orgs.), *The Changing Experience of Employment — Restructuring and Recession*. London, MacMillan and British Sociological Association, 156-72.
- Lowe, Graham 1987 *Women in the Administrative Revolution — The Feminization of Clerical Work*. Cambridge, Polity Press.
- Mandon, N. 1988 *Les nouvelles technologies de l'information et les emplois de bureau — comparaisons européennes*. Paris, CEREQ, Collection des Études n.º 37.
- McLoughlin, I.; Clark, J. 1988 *Technological Change at Work*. Milton Keynes, GB; Philadelphia, USA, Open University Press.
- Rodrigues, Maria João 1988 *O Sistema de Emprego em Portugal*. Lisboa, D. Quixote.
- Rotella, E. 1981 *From Home to Office: U.S. Women at Work*. Ann Arbor, Mich., UMI Research.
- SICT — MESS 1989 *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, vol. 56, n.º 26, de 15 de Julho, 1178-1201.
- Stewart, A.; Prandy, K.; Blackburn, R. 1980 *Social Stratification and Occupations*. Cambridge, Polity Press.