

Trajectórias sociais e relações familiares Empresários de PME*

Maria das Dores Guerreiro **

Resumo: Neste artigo, que se centra sobre as famílias empresárias de PME, analisa-se a problemática da escolha do cônjuge e das estratégias matrimoniais neste segmento social, em articulação com a sua actividade empresarial, e salienta-se a importância de se tomar em consideração as trajectórias sociais destas famílias e dos seus membros, para melhor se compreender as relações entre a família e a empresa. São ainda abordadas as várias formas que a presença da família pode assumir na estrutura da organização, com particular relevo para o papel da mulher do empresário, e avançam-se alguns dos tipos que a relação família-empresa pode apresentar.

1. Introdução

A figura social que os pequenos e médios empresários representam na sociedade portuguesa parece ser bastante peculiar, comparativamente com a generalidade dos restantes grupos sociais.

a) Por um lado, distinguem-se das largas camadas de assalariados, nas quais, apesar das possíveis influências e condicionamentos entre trabalho e família¹, há uma clara dissociação entre a esfera da instituição empresarial e a esfera da vida familiar dos empregados².

b) Por outro, distinguem-se da burguesia capitalista porque, diferentemente desta, não são detentores de grandes capitais nem de um status social elevado³.

c) Serão mais próximos dos camponeses e artesãos, porque a unidade familiar tende a ser em grande parte, também aqui, uma unidade de produção⁴. Mas distinguem-se destes grupos porque, contrariamente ao que sucede com eles, os pequenos ou médios empresários gerem uma unidade económica que:

- contrata assalariados no mercado de trabalho;
- possui uma estrutura organizacional mais complexa e diferenciada, funcional e hierarquicamente;

* A recolha de dados empíricos que estão na base desta pesquisa foi feita com a colaboração do Projecto Gestão Estratégica das PME, do ISCTE, e com o apoio financeiro da JNICT

** Departamento de Sociologia do ISCTE e investigadora no CIES

- tem um estatuto jurídico que oficialmente a autonomiza da esfera familiar e que implica um conjunto de responsabilidades fiscais, contratuais e sociais⁵.

Empresa e família são, pois, domínios que aparecem muito ligados no universo dos pequenos empresários portugueses. Mas não são só as inserções profissionais das pessoas que se reflectem nas respectivas vidas familiares. É bastante mais do que isso. Nas pequenas empresas familiares há geralmente uma forte sobreposição entre a vida da empresa e a vida familiar, em todo um conjunto de aspectos relacionados quer com o quotidiano quer com os momentos mais singulares e marcantes, tanto da vida da empresa como da vida da família⁶.

2. A escolha do cônjuge

Quando se analisa este conjunto de formas particulares de sobreposição entre família e empresa, um dos domínios que se impõe investigar é o das relações entre a esfera empresarial e a esfera da conjugalidade, entre empresa e casamento. E, desde logo, surge o tema da escolha do cônjuge: quem casa com quem no universo dos pequenos empresários?

O tema da escolha do cônjuge é um dos temas clássicos da sociologia da família e um dos seus mais importantes pontos de articulação com a sociologia das classes sociais. Grande parte dos estudos realizados neste domínio aponta, no plano teórico e no plano empírico, para a forte persistência do casamento homogâmico⁷. Neste sentido, quando se trata de famílias empresárias, parece plausível a hipótese de que um homem empresário ou filho de empresários tenda a casar com uma mulher também ela originária do mesmo tipo de famílias (e vice-versa). Está-se perante casos envolvendo propriedade de capitais económicos, logo, daqueles em que seria de esperar maior preocupação com o fechamento social homogâmico.

Mas partindo para o terreno munidos com esta hipótese, rapidamente nos confrontamos com um conjunto de problemas.

Vejamos, por exemplo, o caso de um jovem empresário, filho de uma família de antigos artesãos de calçado numa região rural, que desde há cerca de vinte anos se instalaram como industriais. Têm duas fábricas próximas, onde trabalham cerca de sessenta trabalhadores. Actualmente exportam toda a sua produção.

Este jovem trabalha na empresa dos pais, onde, conjuntamente com estes e com um dos irmãos, exerce funções dirigentes. A mulher é filha de uma família de comerciantes locais, relativamente abastados, que faz parte de uma antiga pequena elite local, cuja notabilidade na terra é hoje disputada pelos novos industriais da região que entretanto prosperaram.

Este parece ser um caso típico que permite ilustrar a tese da homogenia. Trata-se do casamento de dois jovens com idades aproximadas, de localidades vizinhas, ambos com habilitações escolares ao nível do ensino secundário. Um e

outro são filhos de proprietários de capitais, embora à escala da pequena empresa. Tudo indica tratar-se de um casamento entre herdeiros.

No entanto não são herdeiros de famílias em situação homóloga. Uns são detentores mais antigos de capital e status mas estão num certo declínio relativo no contexto social local. Os outros, mais recentemente chegados a uma certa pujança económica, procuram ainda algum reconhecimento social.

Deixemos este caso por agora, para o retomarmos um pouco mais adiante, e vejamos um segundo exemplo que nos dá conta de outros problemas que se colocam a propósito do casamento homogâmico.

É o caso de um outro empresário, de quarenta anos, filho de camponeses, que começou a trabalhar como operário metalúrgico desde os catorze anos e tem o curso industrial incompleto. A mulher, também filha de camponeses, é operária têxtil e tem o ensino básico. São naturais da mesma região. Quando casaram decidiram trabalhar esforçadamente para virem a ter uma vida desafogada e se reformarem ainda novos. Abriam uma pequena oficina onde ambos trabalhavam após os seus horários de assalariados.

A actividade rapidamente prosperou. Entretanto o marido desempregou-se e criou uma empresa metalúrgica, sociedade anónima, de que é um dos sócios principais e onde entrou com todo o capital acumulado na anterior empresa do casal. Dificuldades económicas, devidas aos grandes investimentos a que foram obrigados com a nova empresa, levaram a mulher a manter o seu emprego de operária.

Também aqui existiu homogamia mas, diferentemente do exemplo anterior, tratou-se de um casamento entre duas pessoas de classes trabalhadoras.

Neste segundo caso temos uma situação em que o casamento homogâmico precedeu a constituição da empresa, em contraste com o caso anterior em que a empresa já existia antes do casamento.

Se no primeiro exemplo tínhamos um casamento entre herdeiros, neste segundo caso a empresa surge como o que se pode designar por *empreendimento conjugal*.

Também este é um dos tipos de relação família-empresa dos mais relevantes no universo das PME: a fundação da empresa decorre de um projecto conjugal e, pelo menos durante um período significativo do ciclo de vida familiar, o casamento é vivido muito centrado na empresa, na qual marido e mulher trabalham.

Este casal passou por um processo de mobilidade social ascendente, limitada embora pelas condicionantes estruturais que para eles são as respectivas origens sociais, as escolaridades baixas, o percurso profissional operário, a escassez de capitais económicos.

A pergunta que aqui se coloca é a seguinte: agora que o marido já é director geral de uma sociedade anónima e a mulher continua a trabalhar como operária, em que sentido se poderá ainda falar de um casamento homogâmico?

Há pelo menos dois aspectos que, a este respeito, precisam de ser aprofundados:

- os efeitos da temporalidade nas situações de classe dos cônjuges⁸;

- as interferências entre história da empresa e história da família⁹.

Eles reforçam, aliás, a exigência que as características deste objecto de estudo colocam de o observar à luz de um espectro suficientemente fino de dimensões e de trabalhar com categorias sociais não excessivamente agregadas.

3. Estratégias matrimoniais e estratégias empresariais

Uma das maneiras de proceder a esse aprofundamento é através do estudo da relação entre estratégias matrimoniais e estratégias empresariais.

A problemática das estratégias matrimoniais está associada à ideia de que fazem parte de estratégias de reprodução social e, mais especificamente, que são também estratégias patrimoniais, estando normalmente em jogo várias espécies de capitais (económicos, culturais, relacionais, entre outros)¹⁰.

A maioria das pesquisas neste domínio tem realçado, por um lado, a lógica dos capitais económicos (burguesia capitalista) ou da terra como capital (camponeses) e, por outro lado, a dos capitais escolares e da sua conversão profissional e matrimonial - neste caso tomando como objecto de estudo as classes assalariadas.

Um dos objectivos da pesquisa é, precisamente, procurar identificar que estratégias e que espécies de capitais estão presentes no caso dos pequenos empresários.

Limitando-nos a algumas breves ilustrações, o primeiro exemplo mencionado dá conta de uma aliança matrimonial que, apesar de classificável como homogâmica, une famílias diferentes do ponto de vista do prestígio social e do capital económico - passando as respectivas trajectórias a convergir, pelo menos em parte.

Para além disto importa referir que este empresário de calçado tem vários irmãos, com iguais direitos à herança da empresa de seus pais, e manifesta-se já uma certa tendência para começarem a disputar, com os pais e entre eles, o comando da empresa. Não está mesmo fora de causa a fragmentação da empresa ou o afastamento dela de algum dos filhos.

Por outro lado, verifica-se que os pais têm relutância em transmitir a direcção da empresa aos filhos, travando assim estratégias de mudança da empresa por eles delineadas.

Aliás, na família confrontam-se diversas estratégias para a gestão da empresa, nomeadamente por parte dos vários potenciais sucessores. Ao delineamento dessas estratégias não são estranhos factores que têm a ver quer com os seus próprios núcleos conjugais constituídos, com os seus projectos de vida específicos, quer com a experiência de trabalho dentro da empresa e com a formação técnica que adquiriram.

Todos estes aspectos são reveladores da necessidade de, nestas famílias, se analisar/estudar de uma maneira articulada estratégias familiares e estratégias empresariais.

O mesmo se passa no outro exemplo, da empresa de metalurgia, em que o casal apostou no seu capital profissional (uma vez que não possuíam capital económico) e no desenvolvimento de um projecto conjugal de empresa como estratégia de mobilidade social - situação, aliás, bastante frequente em famílias de empresários de PME.

Mas nem sempre os resultados destas estratégias familiares e empresariais conjuntas são os esperados por ambos os cônjuges. Pode acontecer, como neste caso, que uma das partes veja goradas as suas expectativas, pelo menos nalguns aspectos.

Ao observarmos trajetórias deste tipo constatamos que os dois cônjuges podem não seguir o mesmo percurso ascensional, ou não o fazer à mesma velocidade.

No entanto, também se verificam situações opostas. Num outro caso estudado, o de uma família proprietária de uma indústria alimentar da zona Centro Interior, o casal, hoje com perto de sessenta anos, trabalhou em conjunto durante os primeiros anos de vida da empresa. A actividade entretanto cresceu e a mulher pôde finalmente passar à situação de doméstica, ponto de chegada de uma estratégia, na opinião dela, bem sucedida.

Pode-se ainda perguntar se a mulher se retirou completamente da actividade empresarial ou se nela participa a certos níveis. É uma questão importante que retomaremos mais à frente.

Mas, para já, comparando as duas famílias, é possível discutir a seguinte questão. Na óptica das análises que relacionam expectativas com resultados, uma das mulheres parece ter sido bem sucedida na sua estratégia de mobilidade, na medida em que lhe foi possível deixar de ter uma ocupação profissional; ao passo que a outra, continuando empregada, não alcançou as metas sociais a que aspirava. Mas, na perspectiva das análises sobre as desvantagens sociais das mulheres que não exercem ou deixem de exercer actividade profissional, não será a primeira destas mulheres quem fica a perder?

Ou a questão não se pode pôr desta forma no caso das famílias de pequenos empresários? Efectivamente parece não ser possível transpôr directamente para estes casos teorias construídas que tomam como referência as classes assalariadas. Trata-se de modelos analíticos que, basicamente, comparam mulheres e homens quanto às diferentes possibilidades de colocação dos seus capitais (em particular, dos capitais escolares) no mercado matrimonial e no mercado de trabalho, e quanto aos diferentes rendimentos que conseguem obter desses mesmos capitais nestes dois mercados¹¹.

Ora, precisamente, na pequena empresa familiar a relação dos membros da família com a empresa não é basicamente uma relação de mercado de trabalho mas de propriedade e gestão. Aliás, em muitos casos estudados ao longo desta pesquisa, aqueles que se tornaram empresários tomaram essa decisão como estratégia de fuga ao trabalho assalariado e à sua lógica. É preciso aqui ter em conta o aspecto da co-propriedade do capital económico e, ainda, o envolvimento de ambos os

cônjuges nas decisões estratégicas da empresa e no seu funcionamento corrente, mesmo quando a mulher não tem nela um cargo formal¹².

Isto não quer dizer, evidentemente, que não vigorem em geral nestas famílias concepções tradicionais de divisão de papéis conjugais nem que não se verifiquem nelas assimetrias entre homens e mulheres.

Noutro tipo de situações os casamentos são, à partida, claramente assimétricos. Um exemplo é o de um outro jovem empresário, emigrante durante alguns anos, que casa com a filha de um industrial de confecções do Centro Interior, ela própria estilista de confecções e chefe da secção de produção de roupas na empresa. Os pais não vêem no filho mais novo um dos possíveis sucessores na direcção do empreendimento. Apostam principalmente no genro. Temos aqui a figura típica do homem que, como se costuma dizer, casa com a filha do patrão.

Outro caso de aliança assimétrica é o do proprietário de uma torrefacção de cafés, que fez o seu segundo casamento com uma sua empregada, cerca de vinte anos mais nova. Após o casamento a mulher continuou a trabalhar na empresa, onde passou a chefiar um dos departamentos. Esta é outra figura típica: a da empregada que casa com o patrão.

Em qualquer destas situações pode-se falar em estratégias matrimoniais que resultaram em mobilidade social ascendente, tanto para o indivíduo que casa com a filha de um empresário, como para a empregada que casa com o próprio patrão. Mas quanto aos respectivos cônjuges e suas famílias, em que sentido se pode ainda falar de estratégias matrimoniais? Situações como a primeira têm sido objecto de análises em termos de estratégias de reprodução que passam pela inclusão na família de um herdeiro por aliança, para dar continuidade à gestão do património empresarial. Mas, é claro que, ainda assim, muito fica por explicar. No segundo exemplo é uma hipótese a considerar que a empregada com quem o empresário se casou tenha capitais profissionais ou relacionais importantes para a empresa. Por outro lado, situações de recasamento do empresário com uma mulher muito mais nova, empregada na empresa, podem vir na sequência de um primeiro casamento em que a mulher não acompanhou, em estilo de vida e capacidade relacional, uma trajectória social ascendente do marido paralela a um relativo sucesso empresarial. O segundo casamento do empresário pode assim traduzir uma estratégia matrimonial funcional para novo conjunto de exigências da estratégia empresarial. Mas também se pode perguntar se não terá sido o sucesso empresarial que possibilitou ao empresário apresentar-se uma segunda vez no mercado matrimonial para aí realizar um casamento com uma mulher mais dotada em termos de "capital estético".

4. Genealogias sociais e sucessão empresarial

Na análise das relações entre história da família e história da empresa ganham particular interesse, enquanto objecto de estudo, situações em que as principais

fases de transformação da empresa (no seu sistema organizacional e na sua estratégia) acompanham a chegada aos cargos mais importantes de direcção de membros da família de novas gerações.

A problemática da *sucessão* é uma das mais importantes para a vida da empresa, e uma daquelas em que mais claramente se interligam estratégia da empresa, trajectórias familiares e projectos de vida dos seus membros.

Uma nova geração à frente dos destinos de uma empresa significa muitas vezes uma reorientação da estratégia empresarial e da configuração organizacional. Além disso, o processo de sucessão (que pode ser mais ou menos preparado) põe normalmente em jogo uma pluralidade de interesses e concepções entre pais e filhos, entre irmãos e cunhados, etc.; suscita alianças e conflitos; passa por momentos fortes de discussão e explicitação de valores e estratégias.

As características do *cônjuge do sucessor* são frequentemente factor com bastante influência. Em casos como o que atrás se referiu, de casamento entre herdeiros de duas famílias locais, o facto da mulher do jovem empresário descender de uma outra família com certa importância na terra não é de molde a facilitar a integração dela na vida da empresa familiar do marido, que até agora se configura como uma *empresa linhagem*.

As análises de genealogias de famílias empresárias revelam-se particularmente esclarecedoras de todo um conjunto de aspectos que têm a ver com as relações entre família e empresa¹³.

Um dos casos que se tem vindo a acompanhar ao longo desta pesquisa é o de uma empresa de construção civil situada na margem sul do Tejo, criada há perto de 40 anos. Os actuais proprietários são filhos do seu fundador, já falecido, o qual iniciou a actividade empresarial como comerciante, tornando-se mais tarde camionista por conta própria, após o que se dedicou à exploração de pedreiras.

Actualmente a empresa dedica-se à actividade de construção civil e obras públicas. Filhos, filhas, genros, noras e até já um neto aí trabalham. A Figura 1 representa alguns dos elementos fundamentais da genealogia social desta família, onde nomeadamente se pode ver o conjunto dos seus membros que trabalham na empresa.

O filho mais velho do empresário fundador é o principal dirigente. A sucessão veio de par com uma fase de relançamento e de expansão do empreendimento. É também uma fase de prolongamento e alargamento do projecto que o fundador tinha, de integrar a geração seguinte na vida da empresa. É importante realçar o crescente número de membros da família que nela trabalham, com tendência a aumentar ainda mais nos próximos anos, uma vez que a terceira geração está a fazer a sua formação nesta área de actividades.

Um aspecto marcante das empresas familiares de pequena e média dimensão é que, para além de constituírem património transmissível familiarmente¹⁴, funcionam com frequência como fornecedoras de emprego a familiares mais directos e, mesmo, a elementos de uma rede mais alargada de laços de parentesco¹⁵. A ocupação de cargos de chefia e a preocupação em proporcionar emprego a membros da família, influem significativamente, embora nem sempre de maneira

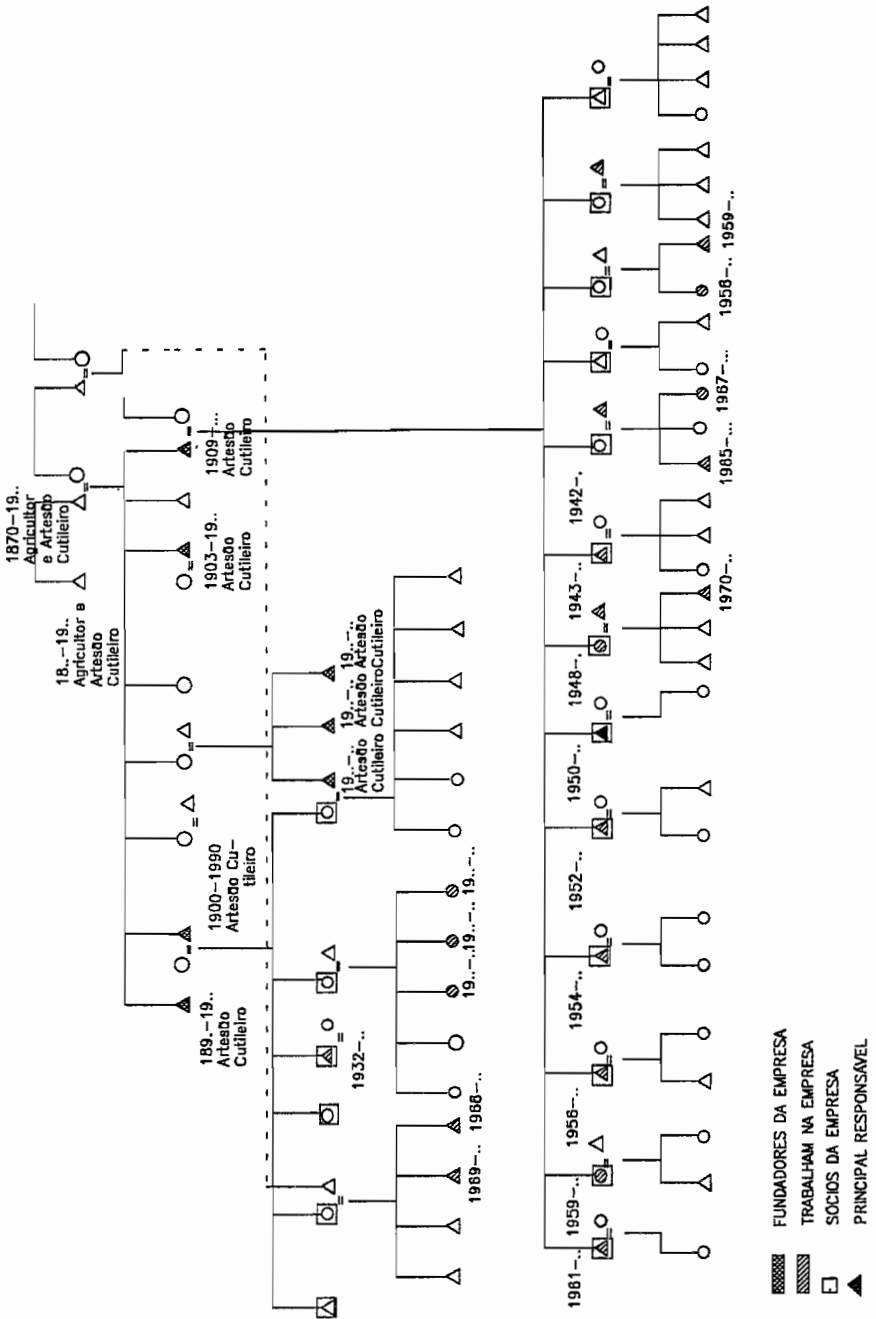


Figura 1

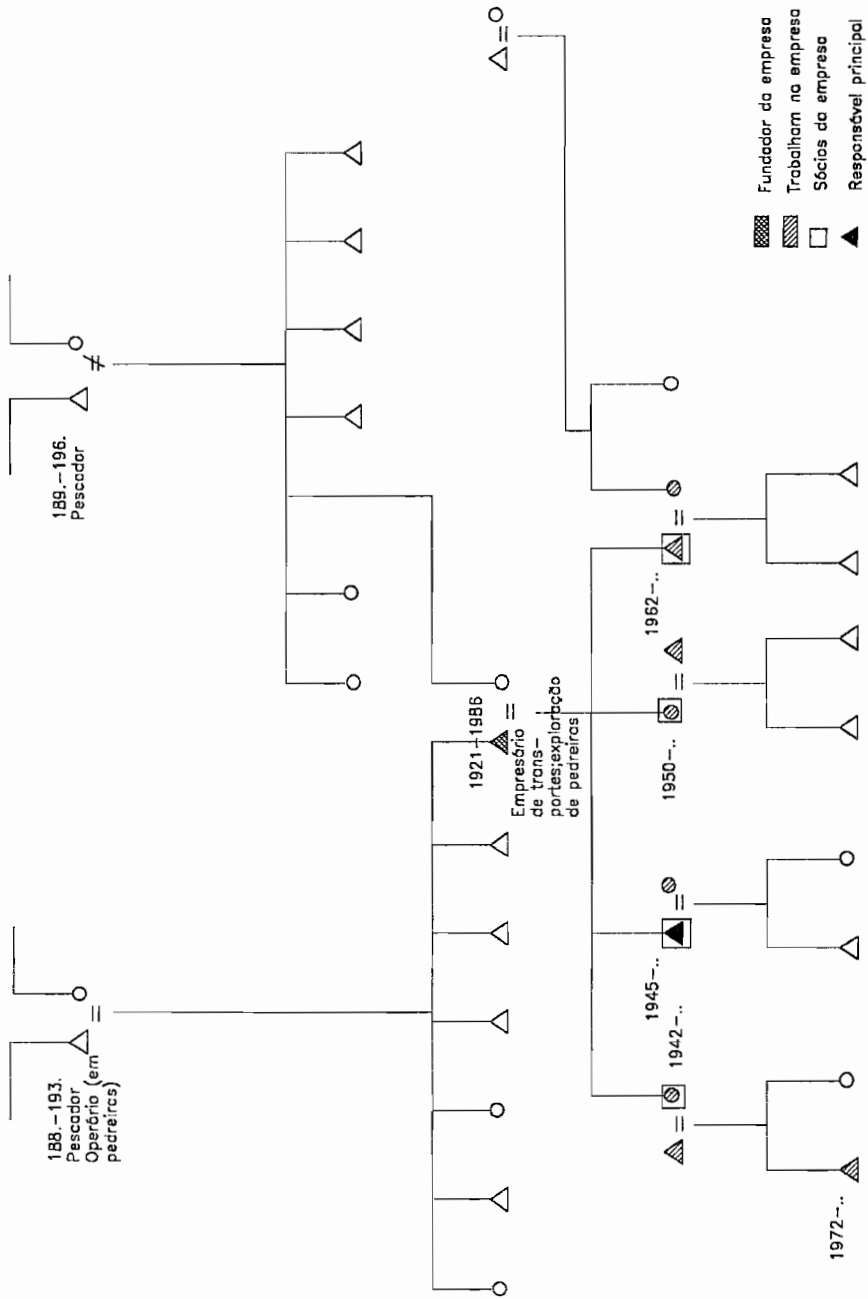


Figura 2

perfeitamente explícita, em opções estratégicas importantes para a empresa, nomeadamente quanto ao seu ritmo de crescimento, quanto ao grau de profissionalização da gestão e quanto às políticas de recursos humanos. Além disso, introduzem na morfologia estrutural e no sistema relacional da empresa aspectos e problemas específicos bastante característicos destas organizações.

É o que se passa numa empresa metalomecânica do Centro Litoral, fundada há cerca de cinquenta anos por quatro irmãos e três sobrinhos. Hoje tem dezanove proprietários (segunda geração), descendentes directos de dois dos irmãos que a compraram aos outros familiares. Nela trabalham nove dos sócios e os maridos de quatro das sócias. Da terceira geração também já aí trabalham perto de uma dezena de indivíduos, em diversos níveis da estrutura organizacional (Figura 2).

A empresa funciona, a exemplo de muitas outras, como referência decisiva para a maioria dos membros da família. Mesmo para quem, em determinada altura da sua trajectória pessoal, se afasta, continua a exercer influência importante nas suas actividades profissionais. Num caso por exemplo, um membro da família deixa de trabalhar na empresa e vai instalar uma indústria concorrente do mesmo ramo e na mesma zona geográfica (continuando, no entanto, a ser proprietário de uma quota na primeira empresa). Noutro caso, outro familiar monta uma empresa complementar, de armazenistas que distribuem para diferentes pontos do país.

A rede de empresas e actividades a que esta organização está ligada por via das relações de parentesco, e a referida preocupação em proporcionar um modo de vida no seu interior ou em actividades de algum modo com ela relacionadas a um vasto círculo de familiares, configura-a como uma *empresa clã*, um dos tipos que assumem as relações entre família e empresa no universo das PME portuguesas.

Seria talvez escusado relembrar que a análise de genealogias sociais como as apresentadas, a investigação das articulações entre trajectórias das famílias de empresários e as fases da história das respectivas empresas, deve ser enquadrada nos processos de mudança da estrutura social em que se inserem e que, por sua vez, ajudam a conhecer.

A relação da família com a empresa é, nos empresários de PME, elemento central da articulação entre os processos externos e internos que produzem as trajectórias individuais e familiares.

5. Formas de interacção na família e na empresa

Até agora temos vindo a analisar as relações entre família e empresa para o caso dos pequenos empresários - na perspectiva das estratégias e das trajectórias sociais. Mas é igualmente importante examinar tais relações no plano da diferenciação de papéis e, mais em geral, das formas de interacção. A questão que se pretende ilustrar é a da grande interligação e das zonas de sobreposição que, nas famílias de pequenos empresários, tendem a ocorrer entre papéis e interacções na família e papéis e interacções na empresa.

No plano das representações a respeito da divisão de papéis, existe normalmente, nos casos que temos estudado, uma concepção que hoje em dia se pode considerar bastante tradicionalista, e que define para a mulher as tarefas domésticas e para o homem a gestão da empresa. Segundo estes discursos de homens e de mulheres, são elas quem se ocupa da casa, normalmente com a ajuda de uma empregada doméstica, e dos principais cuidados com os filhos porque o marido normalmente está muito ocupado com a actividade empresarial, na qual, aparentemente, as mulheres pouco interferem.

As práticas, porém, quando observadas de perto, revelam algo mais ou algo de diferente. Conforme se pode inferir de casos como os atrás referidos, uma parte significativa das mulheres destes empresários trabalha nas respectivas empresas juntamente com os maridos, podendo ocupar diferentes posições na estrutura organizacional.

Utilizando uma conceptualização da teoria das organizações¹⁶ a mulher tanto pode trabalhar no *centro operacional*, como na *linha hierárquica* de enquadramento dos operadores, como pode ainda ter a seu cargo funções como a contabilidade, a definição de critérios de remunerações e de regras de trabalho e de horários, ocupando assim um lugar na *tecno-estrutura*, ou trabalhar em *funções de suporte logístico* (secretariado, recepção, caixa, relações públicas, refeitório), situação, aliás, das mais frequentes. E, por vezes, principalmente quando se trata de sociedades constituídas pelo casal, está também no *topo estratégico*, tal como o marido (Figura 3).

Em todos estes casos referimo-nos a uma participação na actividade da empresa de carácter regular, com funções definidas de forma explícita.

Há, porém, todo um conjunto de situações em que a mulher formalmente não é considerada como estando a trabalhar na empresa, mas, no entanto, encarrega-se informalmente de todo um conjunto de tarefas mais ou menos permanentes, nomeadamente de suporte logístico.

Mas onde a mulher tem mais generalizadamente intervenção, embora menos reconhecida de forma explícita, é no nível estratégico. Ao espaço familiar em que informalmente se tomam decisões e se definem estratégias para a empresa - em forte articulação, como se viu atrás, com as estratégias familiares - chamámos *halo estratégico*. Por aqui passam decisões como a de construção de novas instalações para a empresa com parte de capital familiar, em muitos casos a partir da venda de propriedade herdadas por um ou por outro dos cônjuges, a de expansão do empreendimento para mais tarde nele haver um futuro profissional garantido para os filhos, ou, inversamente, a de retirada da empresa de capitais destinados a despesas da família, por exemplo para compra de casa, para compra de carro para a mulher ou para os filhos, para custear as despesas com o casamento dos filhos, etc.. Nestas situações, como em muitas outras, a mulher tem parte activa nas decisões.

Estes casais de empresários podem, pois, considerar-se mais próximos de uma "carreira a dois", mais formal ou mais informal, do que das formas típicas de "dupla carreira" ou de "mulher doméstica"¹⁷.

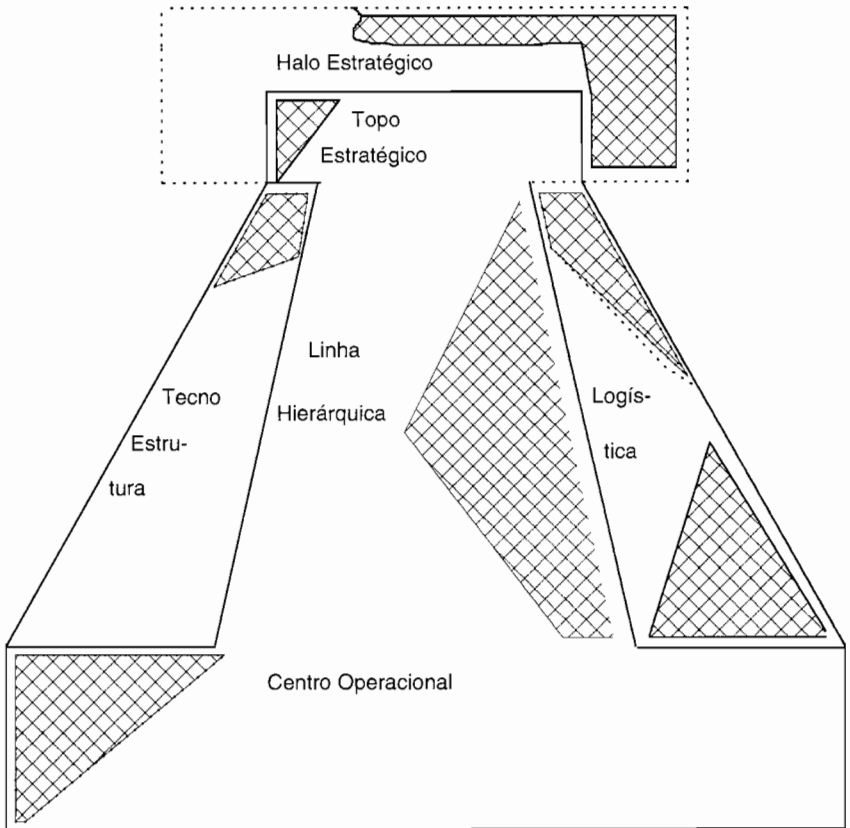


Figura 3

Há, por outro lado, mulheres que desenvolvem a sua actividade profissional fora da empresa ou que são exclusivamente donas de casa, e que normalmente não interagem com a actividade da empresa. Mas, mais frequentemente, as que trabalham profissionalmente fora da empresa ou são donas de casa, utilizam o seu capital relacional, as suas redes de relações profissionais ou de conhecimentos locais¹⁸, em benefício da empresa, angariando potenciais clientes, recrutando pessoal, facilitando a concessão de um empréstimo ou a obtenção de uma licença oficial para qualquer actividade da empresa -aspectos estes todos eles de relacionamento estratégico com a envolvente.

Sem desenvolver por agora mais o assunto, o que foi dito é talvez suficiente para enunciar a hipótese de que na família de pequenos empresários a empresa constitui-se em centro de gravidade do quotidiano familiar. Apesar das diferenciações, nomeadamente quanto à formalidade ou informalidade no exercício de determinadas funções, a partilha pelos cônjuges de um objecto tão importante de mediação das trocas conjugais, de comum implicação de natureza profissional,

patrimonial e familiar, ou mesmo de um trabalho quotidiano em equipa, tende a dar a estas famílias uma configuração dos papéis, da autoridade, das redes e das formas de interacção conjugais com especificidades significativas comparativamente com famílias com outros perfis sociais¹⁹.

Em síntese, e sob ressalva de a pesquisa estar ainda longe da conclusão, os vários ângulos de análise sob os quais se tem vindo a estudar as famílias de pequenos empresários, parecem dar crédito à hipótese de que, apesar de diversificadas, estas tendem a configurar uma situação social razoavelmente específica, um lugar identificável e delimitável no espaço social das classes.

Notas

- 1 Sobre as famílias operárias ver Ana Nunes de Almeida, *A Fábrica e a Família - Famílias Operárias no Barreiro*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Lisboa, 1990.
- 2 Anthony Giddens, *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1975 (edição original: 1973).
- 3 Maria Filomena Mónica, *Os Grandes Patrões da Indústria Portuguesa*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1990.
- 4 Dos trabalhos que em Portugal têm sido desenvolvidos sobre o assunto, destaque-se João Ferreira de Almeida, *Classes Sociais nos Campos*, Lisboa, ICS, 1986; Nelson Lourenço, *Família Rural e Indústria*, Lisboa, Editorial Fragmentos, 1991; Karin Wall, "Residência e Sucessão na Família Camponesa", *Sociologia- Problemas e Práticas*, n.º 5, 1988.
- 5 Richard Scase e Robert Goffee, *The Entrepreneurial Middle Class*, London, Croom Helm, 1982.
- 6 Maria das Dores Guerreiro, "A Família e a Empresa", *Sociologia- Problemas e Práticas*, n.º 6, 1989.
- 7 Ver a este respeito William J. Goode, *A Família*, São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1970 (edição original: 1964); Alain Girard, *Le choix du conjoint*, Paris, PUF/INED, 1981, 3.ª edição (1.ª edição: 1964); Jean Kellerhals et al, *Mariages au quotidien*, Lausanne, Editions Pierre-Marcel Favre, 1982; Michel Bozon, "Le choix du conjoint", in François de Singly (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, Paris, Ed. La Découverte, 1991.
- 8 Martine Chaudron, "Vie de famille, vie de travail", in François de Singly (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, op. cit.
- 9 Joseph Schumpeter, "Les classes sociales en milieu ethnique homogène" (1927), in *Impérialisme et classes sociales*, Paris, Minuit, 1972.
- 10 Ver Pierre Bourdieu, *La distinction*, Paris, Minuit, 1979.
- 11 François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1987.
- 12 Richard Scase e Robert Goffee, *The Real World of the Small Business Owner*, London, Croom Helm, 1987 (1.ª edição 1980).
- 13 Daniel Bertaux e Isabel Bertaux-Wiame, "Le patrimoine et sa lignée: transmissions et mobilité sociale sur cinq générations", *Life stories/Récits de vie*, n.º 4, 1988.
- 14 Anne Gotman e Anne Laferrère, "L'héritage", in F. de Singly (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, op. cit.
- 15 Jean Kellerhals e Huguette McCluskey, "Uma topografia subjectiva do parentesco", *Sociologia- Problemas e Práticas*, n.º 5, 1988.
- 16 Henry Mintzberg, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les Éditions d'organisation, 1982.
- 17 J. E. Goldthorpe, *Family Life in Western Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.
- 18 Elizabeth Bott, *Família e Rede Social*, Rio de Janeiro, Francisco Alves Editora, 1976 (edição original: 1957).
- 19 Talcott Parsons, "A Estrutura Social da Família", in R.N. Anshen (coord.), *A Família: sua função e destino*, Lisboa, Ed. Meridiano, 1971 (edição original: 1970); Jean Kellerhals et al., *Microsociologia da Família*, Lisboa, Publicações Europa América, 1989 (edição original: 1984).

Bibliografia

- ALMEIDA, Ana Nunes, *A Fábrica e a Família - Famílias Operárias no Barreiro*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Lisboa, 1990.
- ALMEIDA, João Ferreira, *Classes Sociais nos Campos*, Lisboa, ICS, 1986.
- BERTAUX, Daniel e BERTAUX-WIAME, Isabel, "Le patrimoine et sa lignée: transmissions et mobilité sociale sur cinq générations", *Life stories/Récits de vie*, n.º 4, 1988.
- BOTT, Elizabeth, *Família e Rede Social*, Rio de Janeiro, Francisco Alves Editora, 1976 (edição original: 1957).
- BOURDIEU, Pierre, *La distinction*, Paris, Minuit, 1979.

- BOZON, Michel, "Le choix du conjoint", in François de Singly (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, Paris. Ed. La Découverte, 1991.
- CHAUDRON, Martine, "Vie de famille, vie de travail", in François de Singly (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, op. cit.
- GIDDENS, Anthony, *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1975 (edição original: 1973).
- GIRARD, Alain, *Le choix du conjoint*, Paris, PUF/INED, 1981, 3ª. edição (1ª. edição: 1964).
- GOLDTHORPE, J. E., *Family Life in Western Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.
- GOODE, William J., *A Família*, São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1970 (edição original: 1964).
- GOTMAN, Anne e LAFERRÈRE, Anne, "L'héritage", in François de Singly (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, op. cit.
- GUERREIRO, Maria das Dores, "A Família e a Empresa", *Sociologia - Problemas e Práticas*, n.º. 6, 1989.
- KELLERHALS, Jean, et al. *Mariages au quotidien*, Lausanne, Editions Pierre-Marcel Favre, 1982.
- KELLERHALS, Jean et al. *Microsociologia da Família*, Lisboa, Publicações Europa América, 1989 (edição original: 1984).
- KELLERHALS, Jean e McCLUSKEY, Huguette, "Uma topografia subjectiva do parentesco", *Sociologia-Problemas e Práticas*, n.º. 5, 1988.
- LOURENÇO, Nelson, *Família Rural e Indústria*, Lisboa, Editorial Fragmentos, 1991.
- MINTZBERG, Henry, *Structure et Dynamique des Organisations*, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1982.
- MÓNICA, Maria Filomena, *Os Grandes Patrões da Indústria Portuguesa*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1990.
- PARSONS, Talcott, "A Estrutura Social da Família", in R. N. Anshen (coord.), *A Família: sua função e destino*, Lisboa, Ed. Meridiano, 1971 (edição original: 1970).
- SCASE, Richard, e GOFFEE, Robert, *The Real World of the Small Business Owner*, London, Croom Helm, 1987 (1ª. edição 1980).
- SCASE, Richard e GOFFEE, Robert, *The Entrepreneurial Middle Class*, London, Croom Helm, 1982.
- SCHUMPETER, Joseph, "Les classes sociales en milieu ethnique homogène" (1927), in *Impérialisme et classes sociales*, Paris, Minuit, 1972.
- SINGLY, François de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1987.
- SINGLY, François de (dir.), *La famille: l'état des savoirs*, Paris, Éd. La Découverte, 1991.
- WALL, Karin, "Residência e Sucessão na Família Camponesa", *Sociologia - Problemas e Práticas*, n.º.5, 1988.