

O espaço social da formação: uma tentativa de avaliação na área têxtil

Cristina Parente
Luísa Veloso

APRESENTAÇÃO

A perspectiva de abordagem da problemática da formação profissional e seus reflexos no mundo do trabalho, surge-nos num momento em que a actual reforma do sistema de ensino-formação dá um enfoque privilegiado a este tipo de programas ao mesmo tempo que a arquitectura industrial portuguesa se depara com a necessidade urgente de qualificação e requalificação do potencial dos recursos humanos.

A importância do sector têxtil na indústria transformadora e o papel que este desenvolve na economia do país, particularmente na região Norte, dado o seu peso significativo no volume de exportações e na sua capacidade de absorção da mão-de-obra, conduziu-nos a centrar a análise da formação profissional neste sector.

Num clima de abertura da economia portuguesa ao espaço europeu, a competitividade do sector têxtil parece ter que caminhar no sentido da qualidade total, isto é, torna-se imprescindível o desenvolvimento dos subsistemas técnico e económico, mas fundamentalmente do sistema sociocultural ¹ em que a formação geral e profissional dos recursos humanos tem um papel crucial.

Dada a importância da qualidade dos recursos humanos no sucesso empresarial, reconhece-se actualmente que a formação profissional é uma das maiores armas ao dispor das empresas, na definição e na implementação de estratégias. Nesta perspectiva, a formação profissional pode assumir, na realidade portuguesa, um carácter negativo

¹ RUIVO, Manuel Seca, "A Qualidade Total na Redefinição da Empresa», *Revista Organizações e Trabalho*. APSIOT, Lisboa, n.º 2, Janeiro-Abril, 1990. pp. 99-123.

porque, sendo orientada por objectivos imediatistas e funcionais, despreza a necessidade paralela de uma reforma profunda do sistema de ensino-formação e da própria estrutura organizacional empresarial.

Este estudo pretende ser uma análise crítica à abordagem tradicional da formação profissional como produtora de indivíduos unicamente direccionados para o desempenho laboral, procurando simultaneamente avaliar as repercussões da formação nas trajectórias profissionais de indivíduos integrados num sector de actividade caracterizado pela precaridade de emprego.

Optamos deste modo por iniciar a investigação num Centro de Formação Profissional, realizando um estudo exploratório da população que veio a constituir objecto de análise, assim como uma abordagem do conteúdo da formação ministrada e respectiva estrutura funcional.

O passo seguinte foi o contacto, por via de um inquérito por questionário, com a população constituinte do objecto de estudo (eventualmente activa), de modo a avaliar o impacto do título profissional adquirido no Centro de Formação Profissional no mercado de trabalho. Pretendia-se ultrapassar a instituição ministrante da formação e avaliar o seu papel na vida activa dos indivíduos.

Este objectivo consubstancia-se na hipótese da adequação versus inadequação da formação profissional adquirida às diferentes trajectórias e respectivas situações profissionais vividas pelos indivíduos.

Por conseguinte, a proposta de avaliação da formação apresentada constitui uma tentativa de abordagem de um terreno de investigação a explorar.

I FUNÇÃO SOCIAL DA EDUCAÇÃO

1. VISÃO PANORÂMICA DA EVOLUÇÃO DO SISTEMA ENSINO/FORMAÇÃO

A EDUCAÇÃO INDICA SOCIALIZAÇÃO E PREPARAÇÃO PARA A VIDA ACTIVA:

NÃO VISA APENAS A PREPARAÇÃO PRÁTICA E/OU TEÓRICA DO INDIVÍDUO, MAS A REALIZAÇÃO DE TODAS AS SUAS POTENCIALIDADES E INTEGRAÇÃO NA SOCIEDADE.

A intensificação da procura da educação a partir dos anos 50, teve na sua base a aceleração da difusão das aspirações sociais, como consequência do crescimento económico, o crescente assalariamento da população, que tornou dependente a melhoria ou conservação de posições sociais dos níveis de instrução, bem como do aumento da oferta escolar estatal.

A reforma do ensino técnico em 1948 e a expansão das escolas técnicas nos anos 50-60, resultou da crença governamental no seu papel económico para a aceleração do crescimento industrial, destinando-se a formar agentes para ocupar posições de execução e subalternas na divisão social do trabalho. Paralelamente, o ensino liceal destinava-se a camadas da população mais favorecidas com possibilidade de acesso ao ensino superior², reflectindo deste modo um carácter nobre e elitista.

Após o 25 de Abril, mais concretamente em 1976, suprimem-se as escolas técnicas, sendo substituídas por estabelecimentos de ensino polivalentes. O objectivo era a democratização do ensino que garantiria a igualdade de oportunidades e sua extensão aos estratos sociais mais desfavorecidos.

Acaba-se com a separação entre o ensino geral e ensino técnico, resultando na unificação do secundário que prevê dois sistemas: um que prepara o acesso ao ensino superior e outro que orienta para a vida activa e ensino politécnico superior. No entanto, esta mudança acaba por assumir uma orientação muito licealizante.

Nesta estrutura dualista do ensino transparece a existência de objectivos diferenciados acolhendo grupos socialmente distintos, acabando por marcar negativamente o sistema de ensino: os alunos que, de outro modo frequentariam o ensino técnico, são canalizados para o liceu, abandonando a escola a formação dos futuros operários, o que conduziu à desvalorização e repulsa pelo trabalho de execução.

A generalização do ensino, o seu cunho licealizante e o crescimento do desemprego vão levar a uma certa desvalorização dos diplomas, até porque o sistema escolar se tomou relativamente autónomo da conjuntura económica, instaurando-se uma crise permanente.

Por outro lado, a licealização do ensino secundário técnico reforçou o desenvolvimento das aspirações. Os adolescentes que frequentam a escola secundária durante um período longo, vivem uma contradição entre as expectativas induzidas por esta frequência e as possibilidades da sua realização.

Deste modo, o número de candidatos à Universidade é enorme, e para reforçar estas expectativas criam-se vários sistemas de bloqueio à evolução das trajectórias dos indivíduos, sendo o mais recente o 12.º ano, com os «números clausus», baseado no jogo da oferta e da procura de mão-de-obra.

² GRÁCIO, Sérgio, «Diplomes Scolaires et Postes de Travail: L'Elaboration de la Structure Sociale», GONÇALVES, A. Custódio et al orgs., *La Sociologie et les Nouveaux Défis de la Modernisation*, Association Internationale des Sociologues de Langue Française, Porto, 1988, pp. 95-104.

Temos assim um sistema escolar incongruente, que permite aos indivíduos uma longa permanência no sistema de ensino, desenvolvendo-lhes aspirações de prosseguimento dos estudos, mas colocando-os numa posição de expectativa mantida até ao momento em que são divulgados os resultados das candidaturas. Este processo acaba, para a grande maioria, com a decepção do não ingresso no ensino superior, deixando-os desprovidos de qualquer qualificação «útil» no mercado de trabalho.

De facto, acentua-se a ineficiência da formação vocacional e a incapacidade de preparação para o mundo do trabalho. Acaba por haver um descontentamento face ao investimento realizado na educação dado este não ter contrapartidas directas no mercado de trabalho.

Esta solução de «sequencialidade», ao contrário do que se pretendia inicialmente com a democratização, é profundamente conservadora da estrutura social, e irrealista numa sociedade onde o trabalho constitui um vector-chave da vida do homem, beneficiando, no fundo, aqueles que podem prosseguir no sistema de ensino. Os que ficam pelo caminho, não tem uma formação válida que lhes permita a entrada na vida activa, e a transição ao trabalho apresenta-se como uma realidade cada vez mais longínqua.

Do lado do sistema produtivo, as associações patronais e sindicais proclamam a falta de mão-de-obra qualificada, com competências adequadas. Começa-se a acusar o sistema de ensino de promover o desemprego juvenil, na medida em que este fornece qualificações profissionais, muitas vezes já ultrapassadas.

É neste clima que surge a reforma educativa de 1983, cujo objectivo primordial foi o de encaminhar parte dos estudantes para destinos mais realistas.

São criados os cursos técnico-profissionais (com duração de 3 anos e uma formação em três áreas: geral, específica e técnico-profissional), destinados a formar profissionais qualificados de nível intermédio, e os cursos profissionais (com a duração de 1 ano e 6 meses de estágio profissional em empresas) com apenas uma área de formação profissional).

Os alunos de ambos os cursos têm acesso ao ensino superior, o que constitui uma possibilidade muito limitada, quer para os primeiros que, embora tendo na sua formação disciplinas de carácter geral, têm um tempo de formação nestas disciplinas menor relativamente aos outros concorrentes do ensino unificado, quer para os segundos, porque necessitam de mais 3 anos de escolaridade para ingressarem no ensino superior.

Globalmente, à medida que este tipo de ensino se implanta, há uma escassez na sua procura por parte dos jovens, o que pode ser explicado por várias razões: por um lado, ao longo dos 9 anos de escolaridade desenvolve-se uma formação onde a dimensão do trabalho operário está ausente, logo, a tendência natural é a procura do ensino superior; por outro lado verifica-se que aquilo que os estudantes querem não é apenas uma qualificação para o mercado de trabalho, mas também um «status» social e prestígio profissional.

Há ainda a acrescentar o facto de as empresas se encontrarem fechadas aos indivíduos que saem do ensino profissionalizante, tal como acontece para os que saem do ensino unificado e complementar (ainda que em menor grau), tendendo o desemprego a constituir-se como um fenómeno social permanente.

Deste modo, encontramos-nos actualmente numa fase de reforma do sistema de ensino, assente numa crescente preocupação na preparação para a vida activa, onde a «criação de sistemas de cooperação entre instituições de ensino, as empresas e os sindicatos, é uma proposta que permitirá melhorar o ajustamento da procura da oferta educativa num contexto de modernização do sistema produtivo»³.

Na nossa perspectiva, uma reforma do sistema educativo que efective, quer uma formação específica, quer global, permitindo uma polivalência e rápida adaptação à mudança, implica grandes investimentos com efeitos concretos apenas a longo prazo.

Ora, encontrando-nos nós numa fase de crise económica, este investimento tem sido escasso face às reais necessidades, optando-se pelo fortalecimento do sistema de formação profissional. Este surge como uma via para colmatar algumas das exigências do mercado de trabalho, a curto e médio prazo.

Neste âmbito, apreende-se facilmente a tentativa dos detentores do poder económico para controlar as directrizes da formação profissional, estando esta directamente vocacionada para a transmissão de conhecimentos específicos e apenas os estritamente necessários ao desempenho eficaz das tarefas nos diferentes postos de trabalho disponíveis. A formação profissional está a ser encarada numa lógica conjuntural e não de uma forma estrutural, ou seja, não é enquadrada numa óptica de desenvolvimento da empresa, enquanto apelo a uma nova filosofia de gestão.

³ GRILO, Eduardo Marçal et al *Desenvolvimento dos Recursos Humanos em Portugal. Cenários até 2005.*, Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação e Cultura, Lisboa, Março, 1987.

Demonstrativo desta posição é o programa IJOVIP (Inserção dos Jovens na Vida Profissional) que, entre outros programas de formação em alternância, aprendizagem e integração de jovens quadros, foi definido como prioritário para os próximos anos.

O seu grande objectivo é «aliar a validade da riqueza pedagógica ao rigor da sua execução e à eficácia, medida pela melhor conjugação possível entre a formação profissional e a geração de emprego»⁴ Por outro lado, este programa propõe-se também a permitir um rejuvenescimento e modernização dos quadros de pessoal das empresas.

No entanto, a longo prazo, o ajustamento possível entre a oferta e a procura de trabalho deverá ser alimentado pela difusão, no sistema de ensino-formação, de uma cultura tecnológica e a presença da inovação técnica e organizacional no seio das empresas.

A empresa não pode mais ser encarada como um sistema entrópico, dado que não é compatível com a actual conjuntura económica: impõe-se uma nova concepção de empresa como sistema aberto, sendo a formação profissional o «veículo actualizador do potencial de mudança dos indivíduos pela conjugação da formação de base com a experiência profissional, a formação contínua (aperfeiçoamento profissional e reciclagem)»⁵ e a formação psico-social.

O processo educativo acompanha assim o desenvolvimento da organização social, corresponde à divisão social do trabalho, reflecte o estágio de desenvolvimento das forças produtivas, satisfaz necessidades pontualmente sentidas, tendendo a adequar-se continuamente às novas situações.

2. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

2.1. Génesis e evolução da formação profissional

Por definição, a formação profissional deve articular-se com o sistema educativo, de modo a fornecer o conhecimento específico inexistente neste último, que se encontra orientado para uma formação geral de base.

Partindo da Lei de Bases do Sistema Educativo (artigo 3.º, alínea e)), cabe ao sistema educativo desenvolver estes dois ângulos da formação, proporcionando ao indivíduo «com base numa sólida formação

⁴ Expresso/Emprego «Aposta nos Jovens é Fundamental», 15 de Dezembro, 1989.

⁵ Expresso/Emprego. «Formação Profissional é Decisiva», 6 de Janeiro, 1990.

geral, uma formação específica, para a ocupação de um justo lugar na vida activa»⁶. Ainda nesta perspectiva, a formação profissional é considerada uma «modalidade específica de educação escolar que se destina aos que não conseguiram preparação para a vida activa pela via regular»⁷, funcionando também como um complemento à preparação adquirida na via formal.

Esta articulação torna-se fundamental no nosso país, já que presenciamos uma população activa carenciada, quer em termos de habilitações escolares, quer em termos de qualificações profissionais.

A formação profissional extra-escolar nasce em 1964, tendo tido, nessa altura, como objectivo a formação de adultos. Neste âmbito, é criado o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA), funcionando na dependência da Direcção-Geral do Trabalho (DGT), por recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), baseando-se no modelo de «formação de adultos» francês.

A preocupação com a formação de adultos devia-se ao facto de a escolaridade obrigatória ser, na altura, reduzida (4.^a classe), tendo as pessoas uma formação muito insuficiente. Era, deste modo, uma formação intensa e rápida com dois objectivos primordiais: valorizar social e economicamente a mão-de-obra nacional e reorganizar, modernizando, a indústria.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é criado em 1979, constituindo uma reestruturação da Organização dos Serviços de Formação Profissional. Destina-se a responder às necessidades de descentralização da formação, tendo como objectivo prioritário a qualificação dos trabalhadores mas também o aperfeiçoamento e reconversão profissional.

O Instituto estabelece-se com uma orgânica própria em 1982, tendo por base quatro linhas de evolução: «diversificação e maleabilidade das acções a realizar e sua descentralização; formação profissional na empresa e inter-empresas; investigação técnico-pedagógica de métodos e programas e, por último, formação de formadores»⁸. O IEFP promove assim a Formação Profissional e o Emprego, respectivamente, através dos Centros de Formação Profissional e os Centros de Emprego.

⁶ CAMPOS, Bártolo Paiva, «Política de Formação Profissional na Lei de Bases do Sistema Educativo» in *Sistema Educativo e Formação Profissional*, Lisboa, Ministério da Educação, 1987. pp. 11-25.

⁷ Ibid.

⁸ CEDEFOP, *Descrição do Sistema de Formação Profissional*, Luxemburgo, CEDEFOP, 1986.

Em sentido mais estrito, a formação profissional agrega dois ramos-base:

- O Sistema de Aprendizagem, lançado em 1980, e que resultou da cooperação entre o Ministério do Trabalho, através do IEFP, o Ministério da Educação e um conjunto de empresas. Confere uma qualificação profissional e também um grau de equivalência escolar, englobando por isso uma formação geral e uma formação específica;
- A Formação em Cooperação, que se inicia em 1981. É neste tipo de formação que se enquadram os Centros de Formação Protocolares, os quais resultam de um protocolo assinado entre o Ministério do Trabalho, através do IEFP e Associações Industriais, ou, em alguns casos Associações Sindicais (numa óptica sectorial), englobando, quer a qualificação inicial de jovens, quer acções de reciclagem. Estes Centros de Formação Protocolar são financiados na sua totalidade pelo IEFP, relativamente a despesas de capital, e em 95% em despesas de funcionamento. As associações que assinam o protocolo, participam na elaboração dos conteúdos da formação de modo a estes últimos corresponderem tacitamente ao volume e tipo de empregos disponíveis no respectivo sector.
Dos 24 protocolos assinados, dois enquadram-se no Sector Têxtil e de Vestuário: O Centro de Formação Profissional de Vestuário (CFPIV) sediado em Lisboa, e o Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil (CITEX) sediado no Porto.

Os Centros de Formação Protocolares são criados com o objectivo de fazer face a uma lacuna existente no sistema do ensino formal em termos de formação objectivamente dirigida para a prática e para o desempenho de uma profissão, funcionando assim como um complemento daquele.

Na opinião do director do CITEX, o ideal era que o ensino formal contemplasse uma educação/formação que permitisse aos jovens sair da escola com uma categoria profissional reconhecida no mercado de trabalho, passando os Centros de Formação Profissional (CFP) a ministrar a formação contínua de activos, ou seja, dirigida para a reciclagem da mão-de-obra. Como isso não se verifica, a criação dos CFP torna-se uma necessidade evidente, não só para efectuar a reciclagem de activos, mas também para fornecer uma formação e respectiva qualificação aos jovens que procuram o primeiro emprego e/ou aqueles que não prosseguiram os estudos no ensino formal.

2.2. Perspectivando a formação

É a partir de 1982, com a criação plena do IEFP, que se dá uma intensificação da formação profissional paralela ao sistema de ensino, o qual deve garantir uma preparação base polivalente, enquanto à formação profissional cabe complementar com uma qualificação específica para a profissão.

O «boom» da formação profissional parece estar ligado ao facto de, a partir de 1986, o nosso país ter beneficiado pela primeira vez de apoios financeiros do Fundo Social Europeu (FSE). No entanto, várias razões de fundo explicam esta expansão, tais como a debilidade da qualificação escolar e profissional da nossa população activa, a inadequação do sistema de ensino face às necessidades da actividade económica e ainda o desemprego, pois, apesar da nossa taxa de desemprego não ser superior à europeia, é preocupante quando analisada nos seus aspectos estruturais.

Senão vejamos os dados relativos a 1986: por um lado, há que considerar que mais de 45% e 55% dos desempregados são, respectivamente, inactivos de longa duração e jovens entre os 15 e os 25 anos de idade; por outro lado, não podemos esquecer que grande número de emigrantes em idade activa regressam a Portugal devido à crise económica dos países europeus industrializados, e que 70% da nossa força de trabalho se encontra nas Pequenas e Médias Empresas, que estão mal preparadas para fazer face ao desafio Europeu⁹.

Este sistema de ensino não formal funciona como elemento de política económica, na medida em que se posiciona como capaz de ultrapassar as mudanças que afectam os sectores de produção nos seus objectivos de aperfeiçoamento, reciclagem, especialização (qualificação) e preparação para o primeiro ou novo emprego, permitindo assegurar a adaptação da mão-de-obra ao avanço tecnológico e favorecendo a consequente necessidade de mobilidade profissional.

Assim sendo, funciona como arma política importante, quer pela sua flexibilidade, quer pela sua adaptabilidade, assegurando uma certa fluidez ao mercado de trabalho e cobrindo deficiências do sistema de ensino formal.

Dado o seu carácter selectivo e rapidez das suas intervenções (pontuais ou não), atinge clientelas heterogéneas com custos financeiros menores, quando comparados com os do sistema de ensino formal, podendo contribuir para atenuar as desigualdades e assimetrias regionais nos níveis de participação escolar.

⁹ CEDEFOP, *Novos Impulsos para a Formação Profissional na Europa*, Grécia, Espanha e Portugal, CEDEFOP. n.º 1, 1986.

Como sistema flexível, apela a múltiplas instituições públicas e privadas, podendo obter diversos financiamentos e intervir selectivamente em acções de curta duração aos níveis nacional, regional e local.

É esta rapidez e flexibilidade que possibilita um maior impacto directo sobre as necessidades de formação pois permite encurtar o tempo necessário que decorre entre a expressão das necessidades e a sua satisfação.

No entanto, tal como afirma Luís Imaginário ¹⁰, a formação profissional ainda tem, no nosso país, uma situação caótica: são múltiplas e diversas as instituições e organizações que oferecem formação e entre elas é difícil discernir qualquer medida comum; existe simultaneamente um excesso e insuficiente oferta de formação, o que tem como consequência a dispersão dos recursos e desvalorização social da formação.

Por um lado, é absolutamente necessário um sistema de ensino formal alargado que permita o acesso da população a este tipo de formação; por outro lado, torna-se necessário uma uniformização que imponha que se leccione uma formação geral alargada, a par da formação profissional orientada para a prática, para aqueles indivíduos cujos graus de escolaridade não satisfaçam o mínimo indispensável. Estes últimos ficam assim dotados de instrumentos de protecção face às incertezas e de uma capacidade de adaptabilidade, quer na formação pré-trabalho, quer no trabalho, materializados numa polivalência e mobilidade profissionais.

É nesta perspectiva que Ilona Kovács ¹¹ afirma que o sistema de ensino-formação português contém problemas de base que são um entrave ao que actualmente se considera como estritamente necessário ao desenvolvimento económico e social do país.

Em primeiro lugar a formação escolar obrigatória é reduzida e, simultaneamente, há elevados índices de repetência e abandono escolar. Estes factos agravam-se quando pensamos que, em 1985, 9% da população activa era analfabeta e 85,5% tinham, no máximo, a escolaridade obrigatória o que não parece ter-se alterado substancialmente, pois a formação nestas áreas não tem sido intensa ou, pelo menos, não tem tido grande adesão.

¹⁰ IMAGINÁRIO, Luís. «Lei de Bases do Sistema Educativo: Que Perspectivas?», *Revista Emprego e Formação*, IEF, Lisboa, n.º 6, Setembro, 1988, pp. 15-24.

¹¹ KOVÁCS, Ilona, «Novas Tecnologias e Gestão Participativa», *Revista Organizações e Trabalho*, APSIOT, Lisboa, n.º 1, Novembro, 1989.

Em segundo lugar são poucos os institutos de investigação orientados para acções de intervenção e formação, o que se traduz na ausência de estudos concernentes aos problemas de formação e das novas formas de organização do trabalho.

Verifica-se também uma falha de coordenação de acções e dos recursos financeiros disponíveis para o ensino e formação profissional, nomeadamente os que provêm do FSE. Esta descoordenação está particularmente patente no vector da informação e divulgação das acções de formação, nomeadamente, por parte das associações estatais, patronais e sindicatos.

Os próprios centros de formação deparam-se com dificuldades. A formação profissional é cara e, é extremamente difícil encontrar formadores que reúnam simultaneamente conhecimentos pedagógicos e experiência profissional. Os organismos públicos responsáveis pela formação não têm ministrado em quantidade suficiente acções de formação para formadores, dando-se pouco relevo à qualidade dos formadores e formação que ministram. A questão dos equipamentos constitui um outro problema, dado que os centros utilizam frequentemente equipamentos, quer ultrapassados, quer avançados relativamente à realidade industrial, na qual a introdução das novas tecnologias, para além de ser relativamente lenta, coexiste com máquinas convencionais.

No que diz respeito aos formandos verifica-se que, por um lado, há uma falta de programas específicos para a formação e reconversão de alguns segmentos do mercado de trabalho ameaçados pelo desemprego, como é o caso das mulheres e trabalhadores pouco ou não qualificados, e, por outro lado, presencia-se um «gap» entre as aspirações dos jovens e as possibilidades reais de emprego, já que a socialização na escola incute-lhes o desejo de prosseguimento dos estudos até à licenciatura universitária.

Por último, a própria estrutura industrial portuguesa não favorece a promoção de acções de formação inicial e contínua no interior das empresas, quer devido à sua pequena dimensão, quer a sua ténue ligação com a universidade e outras instituições de ensino e investigação.

Os critérios que têm presidido à criação de cursos de formação profissional têm sido frequentemente as representações que os responsáveis pelos cursos têm do mercado de trabalho, o prestígio social de certas profissões e a vontade de rentabilizar os formadores e/ou o equipamento disponível, o que nem sempre contribui para facilitar ou promover uma inserção profissional. Torna-se pertinente levar a cabo uma planificação da formação profissional apoiada numa prospecção das necessidades quantitativas e qualitativas do mercado de trabalho.

A elaboração de estudos previsionais acerca das necessidades do mercado de trabalho em mão-de-obra qualificada deve fazer parte de uma política de emprego e ser base da política de formação profissional, uma vez que este tipo de ensino não formal, pelas suas características, permite colmatar o desfazamento inerente à elaboração dos conteúdos e efectivação da formação, bem como a saída para o mercado de trabalho dos formandos.

Deste modo, a necessidade de um desenvolvimento planeado, a longo prazo, do sistema de ensino e formação profissional, é um elemento essencial da política económica e social nacional, tendo em conta as particularidades locais onde o comportamento das empresas e dos indivíduos tem um papel essencial no equilíbrio do emprego.

Para além da necessidade deste cunho previsionais, as instituições de formação devem adaptar contínua e constantemente os seus programas e recursos técnicos às flutuações constantes das condições de emprego.

No entanto, a incerteza das previsões, também motivada pela existência de constantes alterações económicas e industriais e a consequente dificuldade de prognosticar as necessidades exactas das profissões, faz com que uma formação profissional, no sentido de preparação específica para o trabalho, seja desastrosa. Basta pensarmos na análise que Matéo Alaluf ¹² faz da relação entre o nível de qualificação e o nível da formação, onde constata que um número importante de pessoas ocupa uma função precisa nas estruturas de emprego, sem que detenham o título escolar correspondente à respectiva qualificação do emprego.

Por isso, há que apostar numa formação de indivíduos com elevado potencial de mobilidade e substituição, o que permitirá uma adaptabilidade mútua entre as competências e perfis profissionais.

A lógica empresarial parece ir ao encontro desta necessidade de adaptação dos indivíduos às exigências da mudança técnica e competitividade internacional ¹³.

No entanto é marcada por um forte pragmatismo e conjuntura, já que, considerando as despesas em educação como um investimento rentável, tanto para a empresa como para o trabalhador, segue os pressupostos da Teoria do Capital Humano, tornando-se um elemento activo da gestão racional dos recursos humanos.

¹² ALALUF, Matéo, *Le Temps du Labeur, Formation, Emploi et Qualification en Sociologie du Travail*, Bruxelles, Editions de L'Université de Bruxelles, 1986.

¹³ DUBAR, Claude, *La Formation Professionnelle Continue*, Paris, La Découverte, 1984.

Nesta linha, a lógica dominante pretende permitir a cada assalariado o crescimento individual do seu capital humano para que se adapte às evoluções técnicas, surgindo a formação como uma consequência e não um elemento determinante da escolha da técnica, uma vez que tem na sua base uma lógica de rentabilidade financeira.

Assim, a formação profissional não reduz, mas muitas vezes amplifica e reproduz a segmentação existente, em que uma minoria disfruta de uma formação longa, capacitando-os de uma certa margem de manobra sobre o seu trabalho, o dos outros e dos equipamentos, e uma maioria, que apenas tem acesso a uma formação curta, essencialmente com um carácter normativo, ou apenas destinada à sensibilização e desmistificação da técnica.

A formação profissional não deve apenas ser encarada como um investimento mas essencialmente como uma necessidade vital para o desenvolvimento económico e social das empresas, potencializando a dinamização dos recursos humanos.

II O CITEX COMO CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. A DINÂMICA DO CITEX

O CITEX, sob a figura jurídica de Centro Protocolar, constituiu-se a partir de um protocolo celebrado a 6 de Julho de 1981 entre o IEFP e três Associações Industriais: a Associação Portuguesa de Indústria de Malha (APIM), a Associação Nacional de Vestuário e Confecção (ANIVEC) e a Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras (ANITAF).

O Centro arranca apenas com uma secção de formação de costureiras nas instalações de um CFP de metalomecânica, já com o actual director. É só em 1983 que o CITEX é transferido para as suas actuais instalações, que se encontram neste momento em ampliação.

Com a adesão de Portugal à CEE, e concedendo esta última fundos para a formação profissional, passa então a participar com 65% do orçamento das várias acções levadas a cabo pelo Centro, e o IEFP com os restantes 35%. Com este impulso surge a necessidade de adaptar os cursos aos requisitos exigidos pela Comunidade.

O CITEX tem como objectivo fundamental a formação nas vertentes de profissionalização, sensibilização dos jovens, reciclagem de mão-de-obra activa, nomeadamente, gestores de empresas e chefias directas, e também seminários de curta duração, em áreas como Qualidade na Indústria Têxtil e Tecnologia das Matérias-Primas.

Para além da formação, o Centro desenvolve também a área da prestação de serviço à indústria, onde se destaca a execução de moldes, a confecção de amostras e planos de corte e trabalho a feito, tais como fatos de treino e fatos-macaco, produzidos pelos estagiários durante a formação.

O CITEX é um CFP eminentemente voltado para a prática e para as necessidades reais das empresas, as quais são captadas pelos «feedbacks» das experiências dos estagiários, pela experiência profissional dos seus coordenadores e monitores, pelos representantes dos outorgantes do protocolo e ainda pela experiência e conhecimento do director do Centro.

E é com base nestas diferentes «fontes» e mesmo numa «sensibilidade própria», como nos diz o próprio director do Centro, que são elaborados os programas dos diferentes cursos e o plano anual de objectivos.

1.1. A descentralização do CITEX

Em 1985 o CITEX inicia uma política de descentralização da formação, tendo como objectivo principal ir ao encontro de uma mão-de-obra feminina, caracterizada por uma mobilidade geográfica muitas vezes reduzida, predominante na indústria têxtil.

Deste modo, foram criadas quatro delegações — Barcelos, Guimarães, Lousada e Seia — sob orientação e coordenação do CITEX-Porto.

A primeira delegação a ser criada foi Lousada, em 1985. É fruto de um acordo de cooperação entre o CITEX e a Câmara Municipal de Lousada, o qual referencia Lousada como uma «zona de forte implantação de empresas do sector têxtil», na qual predomina a produção de «anorakes», constituindo um dos vértices do triângulo de desenvolvimento industrial do Vale do Sousa (Lousada, Penafiel e Paredes). No entanto, é só em 1987 que arranca o primeiro curso de Costura Industrial de Tecido, tendo, até hoje, sido apenas ministrados cursos nesta modalidade.

A delegação de Barcelos é criada em finais de 1986 por um acordo de cooperação entre a Câmara Municipal de Barcelos, o CITEX e a empresa «Malhas Comax, Lda.», no qual se destaca a valorização do sector malhe iro (tecelagem e confecção), promovendo o desenvolvimento dos recursos humanos do respectivo concelho e uma maior rentabilização dos factores produtivos.

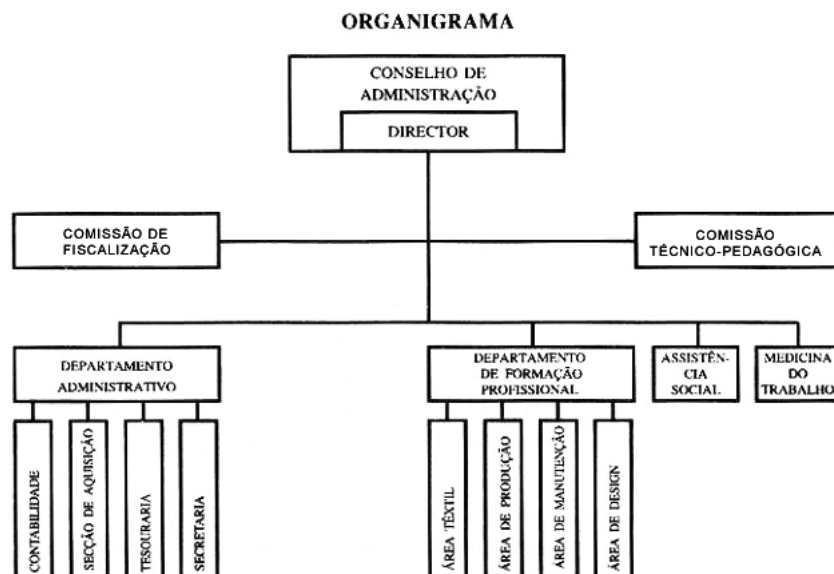
Esta é a delegação que mais se tem desenvolvido, ministrando actualmente os cursos de Costura Industrial de Malha, Modelação, Métodos e Tempos de Trabalho e de Técnicos Afinadores de Máquinas de Costura.

A delegação de Guimarães não conheceu grande expansão desde a sua criação em 1987. Contudo, Guimarães constitui um dos vértices do triângulo do Vale do Ave (Guimarães, Santo Tirso e Vila Nova de Famalicão), no qual predomina a indústria têxtil pesada de tecidos (fiacção, tecelagem e acabamentos). O único curso ministrado é o de Costura Industrial de Tecido.

Finalmente temos a delegação de Seia, cujo objectivo inicial de criação difere do das outras delegações, até porque a própria cidade apresenta um baixo nível de desenvolvimento industrial e a zona onde se enquadra não tem qualquer tradição no sector têxtil. Esta delegação foi criada em 1987 para aproveitar (ocupando) as instalações de um CFP, que estavam desocupadas, encontrando-se actualmente em funcionamento os cursos de Costura Industrial de Tecido, Modelação e Métodos e Tempos de Trabalho.

Para além destas quatro delegações há ainda um projecto de criação de uma quinta delegação, localizada em Minde, região onde predomina a indústria de confecção de malha exterior.

1.2. A orgânica do CITEX



estrutura orgânica o CITEX é constituído por:

- Conselho de Administração: órgão soberano do Centro, onde se encontra um representante de cada um dos outorgantes do protocolo. É neste órgão que são tomadas as principais decisões no que respeita a projectos de formação, suas necessidades e demais assuntos respeitantes ao Centro. Neste órgão cabe ao director pôr em prática as decisões tomadas;
- Comissão de Fiscalização: constituída por um elemento de cada um dos assinantes do protocolo; aprova o orçamento anual correspondente ao plano de actividades e fiscaliza as contas anuais do Centro;
- Comissão Técnico-Pedagógica: dá o seu parecer relativamente aos programas introduzindo as alterações necessárias;
- Departamento Administrativo-Financeiro: fornece todo o apoio necessário à formação profissional; subdivide-se em quatro secções: Contabilidade, Secção de Aquisição, Tesouraria e Secretaria;
- Serviços de Apoio aos formandos:
 - Assistência Social
 - Medicina do Trabalho;
- Departamento de Formação Profissional: subdivide-se em quatro grandes áreas — Têxtil, Produção, Manutenção e Design, sendo ministrada em instalações especificamente criadas e equipadas para os diferentes cursos.

Área Têxtil

É a área de formação do Centro que se encontra menos desenvolvida, embora tenha sofrido este ano um incremento pois, para além do curso de Tinturaria Têxtil, que já existe desde 1985, começaram a funcionar os cursos de Técnico Afinador de Teares Convencionais, Operador de Máquinas Têxteis e Estamparia Têxtil. Perspectiva-se ainda a criação dos cursos de Técnico Afinador e de Operador de Máquinas de Fiação.

Para a efectivação deste tipo de formação, o Centro contempla salas de aula, onde se encontram diferentes tipos de equipamentos mecânicos e electrónicos e um laboratório químico.

Área de Produção

Esta área contempla a formação de indivíduos directamente implicados no processo de produção, mais concretamente, os cursos de Costura Industrial de Tecido e Malha e Operador de Corte, cuja formação é ministrada numa fábrica-modelo, organizada sob a forma de linha de montagem e em salas equipadas com diferentes modelos de máquinas de costura e equipamentos de corte. No que concerne aos cursos de Chefe de Linha, Técnico de Confecção, Controlador de Qualidade e Agente de Métodos e Tempos de Trabalho, a formação realiza-se sobretudo em salas de aula, equipadas com meios audiovisuais e informáticos.

Temos ainda o curso de Modelação que contempla uma vertente teórico-prática, combinando a formação teórica ministrada em salas de aula, com formação que abrange, quer as operações de execução de base, quer as de concepção, nas quais se destaca a utilização das chamadas tecnologias de ponta, no sector têxtil.

Área de Manutenção

Sendo uma área que pretende formar os técnicos responsáveis pela manutenção da maquinaria, encontra as suas instalações equipadas com diferentes tipos de teares e máquinas têxteis de modo a possibilitar aos formandos a obtenção de uma capacidade técnica de intervenção prática, conjuntamente com uma formação teórica ministrada em sala de aula. Contempla, deste modo, os cursos de Técnico Afinador de Máquinas de Costura e Máquinas de Peúgas e Meias e de Teares Circulares e projecta-se a criação do curso de Técnico Afinador de Teares Rectos.

Área de Design

Os cursos de Design de Moda e Design Têxtil fornecem uma formação mais prolongada e aprofundada que conjuga uma formação polivalente, abarcando um conhecimento global das diferentes fases da fabricação têxtil a par de uma formação especializada em design.

1.3. Quem ministra e coordena a formação

Cada uma das áreas de formação que o Centro agrega é orientada por um coordenador que tem a seu cargo o conjunto dos cursos da respectiva área, à excepção da área têxtil, a qual, por abarcar cursos de índole diversificada, enquadra três coordenadores.

Os coordenadores são indivíduos cujo grau de escolaridade é, na generalidade, ou uma licenciatura, ou a frequência do ensino superior, bem como especializações correspondentes, nomeadamente, o responsável pela área de produção que detém uma especialização em Análise de Trabalho, e o coordenador da área de manutenção que frequentou vários cursos concernentes à manutenção dos diferentes tipos de máquinas. Outro aspecto comum a todos os coordenadores é a experiência profissional, quer em sectores de actividade diferentes do têxtil, quer no sector têxtil.

Relativamente aos monitores, encontramos uma grande variedade de situações, principalmente a nível dos graus de escolaridade, onde encontramos indivíduos, quer com a escolaridade mínima obrigatória, que foram admitidos pela sua qualificação e experiência profissional, quer indivíduos com cursos superiores, o que depende essencialmente das disciplinas que ministram e das exigências em conhecimentos técnicos. É de salientar a experiência profissional como característica comum a todos os monitores.

A partir de 1987 o Centro optou também por admitir como monitores ex-alunos, cuja preparação profissional para o ensino passa, quer por um estágio na indústria, ou no próprio Centro, quer por uma preparação pedagógica, tendo a vantagem, na opinião de um dos coordenadores, de estes indivíduos ainda não terem adquirido os «vícios do trabalho».

1.4. Condições gerais de acesso à formação

- Os cursos do CITEX dirigem-se a pessoas sem qualquer prática profissional, candidatos ao primeiro emprego e indigitados para o curso pelas empresas associadas e também a indivíduos que estejam a exercer uma actividade profissional na indústria.
- Os indivíduos podem inscrever-se individualmente no CITEX, por intermédio de uma empresa ou ainda através dos Centros de Emprego, nos quais os indivíduos são sujeitos a um exame psicotécnico e a um exame médico.

Os indivíduos que irão frequentar os cursos de Design de Moda e Design Têxtil são, posteriormente, chamados ao CITEX para serem submetidos a uma entrevista, tendo também de apresentar um Portfólio que consta, nomeadamente, de desenhos, moldes, cróquis, entre outros elementos, demonstrando a sua vocação para os respectivos cursos.

1.5. Garantias paralelas à formação

- Os estagiários recebem uma bolsa de formação que era, em 1989, de Esc. 500\$00/dia, mas que em 1990 passa a ser uma bolsa mensal variável, consoante as pessoas residam a mais ou menos de 50 km de distância do Centro, tenham ou não encargos familiares e a sua idade seja superior ou inferior a 18 anos, tendo como montante mínimo, Esc. 18 400\$00 e máximo Esc. 35 000\$00.

Para além desta bolsa, a refeição do almoço e também subsidiada: os alunos contribuem com Esc. 210\$00 em duas cantinas que prestam o serviço ao CITEX, pagando este a diferença em relação ao custo real.

- O CITEX inscreve os seus alunos na Segurança Social pagando a totalidade da prestação (32%), tendo esta medida por objectivo regularizar a situação do estagiário aquando do início da sua actividade profissional.
- O regime de faltas a que estão submetidos os alunos caracteriza-se por uma forte rigidez, pois, na opinião do director do Centro, é necessário que os estagiários percam os «hábitos de estudante», criando-se para isso um «espírito de empresa», nomeadamente, com a existência de um relógio de ponto e uma pausa a meio da tarde em que o bar é aberto durante aproximadamente 30 minutos. Deste modo, a penalização das faltas injustificadas é rígida: os alunos podem dar, no máximo, 5 faltas seguidas e 8 interpoladas, até porque, como nos diz o director do Centro «a formação profissional é colectiva e tem uma metodologia e uma progressão próprias, não se compadecendo com grandes fugas». Os atrasos são também penalizados, desde um atraso inferior a 30 minutos, que injustifica uma hora, até um máximo, em que o atraso de um turno (manhã ou tarde) injustifica um dia.

- A colocação dos alunos na indústria é feita, segundo o director do Centro, quase a 100%, embora esse papel seja, teoricamente, dos Centros de Emprego. O Centro é contactado directamente pelas empresas que oferecem postos de trabalho a ocupar, havendo assim um contacto estreito entre as empresas e o CITEX na inserção profissional dos alunos.

2. BREVE CARACTERIZAÇÃO DO SEGMENTO DA POPULAÇÃO — OBJECTO DE ESTUDO

Da totalidade dos cursos ministrados pelo CITEX, que enquadram diferentes modalidades de formação, abarcando necessariamente uma população vasta e dissemelhante (particularmente no que concerne a trajectórias profissionais), debruçamo-nos unicamente sobre um dos segmentos desta população.

Esta opção, que se prende unicamente com a problemática teórica e com os objectivos da nossa análise, limitou-nos desde logo a população que constitui objecto de estudo, mais concretamente, à que frequentou os cursos de Costura Industrial de Malha e Costura Industrial de Tecido, de Técnico Afinador de Máquinas de Costura e Máquinas de Peúgas e Meias, Tinturaria Têxtil, Modelação e Design de Moda, nos períodos que compreendem os anos de 1984/85/86 e 1988/89.

Efectuamos deste modo uma abordagem analítica desta população através dos dossiers existentes para cada estagiário, onde encontramos informação de cariz sócio-demográfica. Com base nos indicadores — sexo, estado civil, idade e grau de escolaridade — elaboramos uma «radiografia» deste segmento da população agrupando-a em três sub-universos.

Esta categorização justifica-se pela homogeneidade de características que estes sub-universos apresentam entre si, e à diversidade que evidenciam na análise comparativa dos diferentes tipos de curso, nos vários indicadores disponíveis.

2.1. Cursos de costura industrial de malha e de tecido

A população que frequentou estes cursos é maioritariamente do sexo feminino, o que reproduz uma situação já tradicional nesta profissão. No entanto, é de salientar o facto de encontrarmos nas delegações de Lousada, e sobretudo Barcelos, indivíduos do sexo masculino.

Cristina Parente e Luísa Veloso

TABELA 1 — Sexo

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX	PORTO		BARCELOS		GUIMARÃES		LOUSADA		SEIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SEXO												
FFMININO	327	59.13	70	12.66	40	7.23	47	8.5	57	10.31	541	97.83
MASCULINO	0	0	9	1.63	0	0	3	0.54	0	0	12	2.17
TOTAL	327	59.13	79	14.29	40	7.23	50	9.04	57	10.31	553	100

Estamos perante uma população que, na sua generalidade, é solteira, o que se relaciona com o facto de ser uma população jovem, na qual 83% dos indivíduos se situa no escalão etário entre os 14 e os 19 anos de idade.

Esta correlação apresenta-se de uma forma particularmente nítida nos concelhos do Porto e Seia, onde se encontra a maior percentagem de indivíduos inseridos no escalão etário entre os 20 e os 24 anos de idade e, simultaneamente, a maior percentagem de indivíduos casados.

TABELA 2 — Estado Civil

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX	PORTO		BARCELOS		GUIMARÃES		LOUSADA		SEIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ESTADO CIVIL												
SOLTEIRO	298	53.89	78	14.10	40	7.23	50	9.01	48	8.68	314	92.94
CASADO	28	5.06	1	0.18	0	0	0	0	9	1.63	38	6.87
DIVORCIADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SEM INFORMAÇÃO	1	0.18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.18
TOTAL	327	59.13	79	14.28	40	7.23	50	9.04	57	10.31	553	100

TABELA 3 — Idade

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX	PORTO		BARCELOS		GUIMARÃES		LOUSADA		SEIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ESTADO CIVIL												
12-13	1	0.18	0	0	1	0.18	3	0.54	0	0	5	0.9
14-19	263	47.56	78	14.1	37	6.69	44	7.96	39	7.05	461	83.36
20-24	50	9.01	0	0	2	0.36	3	0.54	17	3.07	72	13.02
25-29	10	1.81	0	0	0	0	0	0	1	0.18	11	1.99
MAIS DE 30	3	0.54	1	0.18	0	0	0	0	0	0	4	0.72
SEM INFORMAÇÃO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	327	59.13	79	14.28	40	7.23	50	9.04	57	10.3	553	100

O espaço social da formação

Dado que a frequência destes cursos tem como condição de acesso o grau de escolaridade mínimo correspondente ao ensino básico, verifica-se que, excluindo a população para a qual não pudemos obter informação em relação a esta variável, o grosso da população detém o ciclo preparatório.

É de salientar que nas delegações do CITEX se encontra um número de indivíduos que, embora não muito significativo, detém um nível de escolaridade inferior ao mínimo exigido.

TABELA 4 — Grau de Escolaridade

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX E DO CURSO GRAU DE ESCOLARIDADE	PORTO		BARCELOS		GUIMARAES		LOUSADA		SEIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ESCOLARIDADE PRIMÁRIA	0	0	2	36	4	0,72	1	0,18	4	0,72	11	1,98
CICLO PREPARATÓRIO OU EQUIVALENTE	78	14,1	64	11,57	32	5,79	42	7,59	35	6,33	251	45,38
7.º, 8.º e 9.º ANOS DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	13	2,35	13	2,35	4	0,72	6	1,08	6	1,08	42	7,58
10.º e 11.º ANOS DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	1	0,18	0	0	0	0	0	0	1	0,18	2	0,36
12.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SEM INFORMAÇÃO	235	42,5	0	0	0	0	1	0,18	11	1,99	247	44,67
TOTAL	327	59,13	79	14,28	40	7,23	50	9,03	57	10,3	553	100

2.2. Curso de técnico afinador de máquinas de costura e de máquinas de peúgas e meias e de tinturaria têxtil

O grosso da população que frequenta estes cursos é do sexo masculino.

TABELA 5 — Sexo

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX E DO CURSO SEXO	PORTO				BARCELOS		TOTAL	
	TÉCNICOS AFINADORES DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PEÚGAS E MEIAS		TINTURA TÊXTEL		TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
FEMININO	0	0	3	6,67	0	0	3	6,67
MASCULINO	27	60	9	20	6	13,33	42	93,33
TOTAL	27	60	12	26,67	6	13,33	45	100

No entanto, o curso de Tinturaria Têxtil é também frequentado, ainda que minoritariamente, por indivíduos do sexo feminino. É uma população maioritariamente solteira, enquadrando-se no escalão etário compreendido entre os 18 e os 25 anos de idade, explicando-se este último factor pelas condições de acesso aos cursos que diz respeito às idades mínima (18 anos) e máxima (25 anos) exigidas para a frequência dos mesmos.

TABELA 6 — Estado Civil

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX E DO CURSO ESTADO CIVIL	PORTO				BARCELOS		TOTAL	
	TÉCNICOS AFINADORES DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PEÚGAS E MEIAS		TINTURA TÊXTIL		TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SOLTEIRO	25	55,56	12	26,67	6	13,33	43	95,56
CASADO	1	2,22	0	0	0	0	1	2,22
DIVORCIADO	1	2,22	0	0	0	0	1	2,22
SEM INFORMAÇÃO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	27	60	12	26,67	6	13,33	45	100

TABELA 7 — Idade

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX E DO CURSO ESCALÃO ETÁRIO	PORTO				BARCELOS		TOTAL	
	TÉCNICOS AFINADORES DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PEÚGAS E MEIAS		TINTURA TÊXTIL		TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
16-17	3	8,89	0	0	0	0	3	6,67
18-25	23	51,11	12	26,66	6	13,33	41	91,11
26-29	1	2,22	0	0	0	0	1	2,22
MAIS DE 30	0	0	0	0	0	0	0	0
SEM INFORMAÇÃO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	27	60	12	26,66	6	13,33	45	100

No entanto verifica-se a existência de indivíduos que, no CITEX-Porto, não obedecem a estas condições, verificando-se a mesma situação relativamente ao grau de escolaridade, apesar de a maioria da população deter um grau de escolaridade igual ou superior ao 9.º ano.

O espaço social da formação

TABELA 8 — Grau de

Escolaridade

GRAU DE ESCOLARIEDADE	PORTO				BARCELOS		TOTAL	
	TÉCNICOS AFINADORES DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PEÇAS E MEIAS		TINTURARIA TÊXTIL		TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CICLO PREPARATORIO OU EQUIVALENTE	1	2,22	0	0	0	0	1	2,22
7º E 8º ANOS DE ESCOLARIEDADE OU EQUIVALENTE	3	6,66	0	0	0	0	3	6,67
9º ANO DE ESCOLARIEDADE OU EQUIVALENTE	12	26,67	2	4,44	2	4,44	16	35,56
10º E 11º ANO DE ESCOLARIEDADE OU EQUIVALENTE	8	17,78	8	17,78	3	6,67	19	42,22
12º ANO DE ESCOLARIEDADE OU EQUIVALENTE	1	2,22	2	4,44	0	0	3	6,66
SEM INFORMAÇÃO	2	4,44	0	0	1	2,22	3	6,66
TOTAL	27	60	12	26,66	6	13,33	45	100

2.3. Cursos de modelação e design de moda

Encontramos nos frequentadores destes cursos um predomínio de indivíduos do sexo feminino e solteiros, apesar de, se compararmos esta população com as anteriormente apresentadas, constatarmos a existência de um número mais elevado de indivíduos casados.

TABELA 9 — Sexo

SEXO	PORTO		BARCELOS		SEIA		TOTAL			
	DESIGN DE MODA	MODELAÇÃO	MODELAÇÃO	MODELAÇÃO						
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
FEMININO	30	24,39	53	43,09	14	11,38	15	12,19	112	91,06
MASCULINO	3	2,43	7	5,69	1	0,81	0	0	11	8,94
TOTAL	33	26,83	60	48,78	15	12,19	15	12,19	123	100

TABELA 10 — Estado Civil

ESTADO CIVIL	PORTO		BARCELOS		SEIA		TOTAL			
	DESIGN DE MODA	MODELAÇÃO	MODELAÇÃO	MODELAÇÃO						
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
SOLTEIRO	29	23,58	48	39,02	14	11,38	12	9,76	103	83,74
CASADO	3	2,45	12	9,76	1	0,81	3	2,44	19	15,45
DIVORCIADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SEM INFORMAÇÃO	1	0,81	0	0	0	0	0	0	1	0,81
TOTAL	33	26,83	60	48,78	15	12,19	15	12,19	123	100

Presenciamos uma população maioritariamente integrada no escalão etário dos 20-24 anos de idade, e com graus de escolaridade compreendidos entre o 10.º e o 11.º anos de escolaridade.

TABELA 11 — Idade

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX E DO CURSO ESCALÃO ETÁRIO	PORTO				BARCELOS		SEIA		TOTAL	
	DESIGN DE MODA		MODELAÇÃO		MODELAÇÃO		MODELAÇÃO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
17-19	13	10,57	9	7,32	3	2,44	3	2,44	28	22,76
20-24	14	11,38	44	35,77	12	9,76	10	8,13	80	65,04
25-29	5	4,07	5	4,07	0	0	2	1,63	12	9,76
MAIS DE 30	1	0,81	2	1,63	0	0	0	0	3	2,44
SEM INFORMAÇÃO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	33	26,83	60	48,78	15	12,19	15	12,19	123	100

TABELA 12 — Grau de Escolaridade

ÁREA GEOGRÁFICA DO CITEX E DO CURSO GRAU DE ESCOLARIDADE	PORTO				BARCELOS		SEIA		TOTAL	
	DESIGN DE MODA		MODELAÇÃO		MODELAÇÃO		MODELAÇÃO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
9º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	2	1,63	17	13,82	8	6,5	4	3,25	31	25,2
10º e 11º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	17	13,82	33	26,83	5	4,07	8	6,5	63	51,22
12º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	6	4,88	7	5,69	1	0,81	2	1,63	16	13,01
CURSOS NO ÂMBITO DO DESIGN DA MODA	3	2,44	0	0	0	0	0	0	3	2,44
FREQUÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR	3	2,44	0	0	0	0	0	0	3	2,44
CURSO SUPERIOR	1	0,81	0	0	0	0	0	0	1	0,81
OUTROS	1	0,81	1	0,81	0	0	1	0,81	3	2,44
SEM INFORMAÇÃO	0	0	2	1,63	1	0,81	0	0	3	2,44
TOTAL	33	26,83	60	48,78	15	12,19	15	12,19	123	100

Desta descrição parcelarizada torna-se possível evidenciar diferenciações e semelhanças no seio da população:

- Estamos face a uma população, na sua grande maioria, solteira;
- Poderá dizer-se que a população que frequentou os Cursos de Design de Moda, Modelação e Costura Industrial, orientados para o desempenho de profissões tradicionalmente vinculadas ao sexo feminino, reproduz esta realidade; a mesma consideração poderá ser feita, agora de forma inversa, para os estagiários dos cursos de Tinturaria Têxtil e Técnicos Afinadores, indivíduos na sua maioria, do sexo masculino;
- Estando esta modalidade da formação profissional direccionada para jovens, encontramos uma população concentrada entre os 14 e os 25 anos de idade; os cursos de Costura Industrial, onde predomina uma população com graus de escolaridade relativamente mais baixos (ciclo preparatório), são também os frequentados pela população mais jovem, o que contrasta com os restantes cursos, nos quais as exigências a nível de grau de escolaridade mínima de acesso poderá justificar a presença de uma população jovem mas localizada em escalões etários superiores;
- Se, na globalidade, estamos face a uma população sem qualquer qualificação, é de salientar que no curso de Design de Moda se encontram indivíduos, ainda que em número escasso, com graus de escolaridade mais elevados, já orientados para o desempenho de uma profissão, nomeadamente na área contemplada pelo respectivo curso.

III PROBLEMATIZAÇÃO DO CONCEITO CENTRAL: QUALIFICAÇÃO

1. OS REFERENCIAIS TEÓRICOS

A qualificação deve ser apreendida como uma relação social, já que se insere num determinado sistema social, o qual, sendo concebido como um todo, encerra em si factores tão contingentes como os subsistemas de ensino e tecnológico, o modo de divisão do trabalho e o estado das forças produtivas.

É neste sentido que Matéo Alaluf ¹⁴ afirma que o estudo das qualificações implica inseri-las numa relação salarial característica de uma determinada formação social num dado momento, e que engloba fundamentalmente três dimensões:

- «Relação educativa», que abarca não só o processo educativo em si, mas as mobilidades educativas e profissionais que ele potencia;
- «Relação organizacional», que se refere às relações hierárquicas de poder e cooperação;
- «Relação industrial», que rege os conflitos e as relações colectivas de trabalho.

Deste modo, Matéo Alaluf afirma que a qualificação é determinada pelo espaço social onde toma forma.

Se bem que este conceito seja passível de consenso entre os vários autores, encontramos posicionamentos teóricos diferenciados na sua operacionalização.

Pierre Naville ¹⁵ considera que a duração da formação geral e profissional é indicadora da qualificação, dando, no entanto, relevo ao critério de aptidão pessoal. Nesta linha, o autor foca a confusão existente entre «especialização» e «qualificação» já que a aptidão pessoal do trabalhador permite-lhe executar uma variedade de tarefas. Porém com a especialização da máquina, a aptidão pessoal é reduzida nas suas potencialidades, passando o trabalhador a executar apenas um gesto em função daquela. Este facto vai traduzir-se numa desqualificação das tarefas e do trabalhador. A confusão surge quando se aplica a designação de «operário especializado» para se referir, quer à especialização da máquina, quer à especialização do trabalhador.

O que Pierre Naville defende é que uma tarefa muito especializada pode ser muito qualificada, desde que implique uma longa aprendizagem, ou pouco qualificada se implicar apenas uma tarefa simples e repetitiva, resultante do uso de máquinas muito especializadas.

Alain Touraine ¹⁶ postula, por sua vez, a existência de uma transferência da qualificação do trabalhador para o sistema produtivo, fruto da evolução do sistema de trabalho, afirmando, ao contrário de Pierre Naville, que a qualificação não é mais um atributo individual.

¹⁴ ALALUF, Matéo, *Le Temps du Travail. Formation, Emploi et Qualification en Sociologie du Travail*, Bruxelles, Editions de L'Université de Bruxelles, 1986.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

A organização dispõe de uma certa autonomia do ponto de vista técnico, modificando a natureza dos postos de trabalho, bem como o significado do trabalho para o trabalhador. A posição de Alain Touraine, segundo a qual a evolução do sistema de trabalho permite uma maior participação do trabalhador no processo de decisão, não deixa de ser criticável, já que o trabalhador, para além de não controlar o processo de produção, não tem também controlo sobre a sua própria qualificação, isto porque esta é determinada pelo estado de evolução das técnicas.

Por outro lado, Alain Touraine vê a qualificação como um facto social determinado, em grande parte, por um julgamento social colectivo dos diversos postos de trabalho, sendo muitas vezes a própria qualificação que determina o tempo de formação necessário ao seu desempenho, e não o inverso.

Matéo Alaluf¹⁷, criticando Alain Touraine, considera que este, para além de não analisar a qualificação em torno da relação salarial, adopta uma posição tecnicista, na medida em que define o valor da qualificação exclusivamente no quadro da empresa.

Estas duas posições diferenciadas de Pierre Naville e Alain Touraine conduzem-nos a encarar a problemática da qualificação sob o ponto de vista de R. Saiais¹⁸: distinção entre a qualificação do emprego ou do posto de trabalho e a qualificação do trabalhador.

Na nossa análise procuramos operacionalizar esta dualidade apresentada por R. Saiais na perspectiva do conceito de relação salarial de Matéo Alaluf.

2. QUALIFICAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

2.1. Relação Industrial

Tal como afirma Gonçalves Oliveira¹⁹, será mais correcto denominar a qualificação do posto de trabalho de classificação, uma vez que ela compreende a descrição das tarefas inerentes aos diferentes postos de trabalho, agregando-os em categorias homogéneas, de modo a permitir a definição de carreiras profissionais e de grelhas salariais.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ SALAIS, R., «Qualification Individuelle et Qualification de L'Emploi. Quelques Définitions et Interrogations», in *La Qualification du Travail: De Quoi Parle-t-on?*. Vcmières, M., Paris, La Documentation Française, 1978, pp. 53-66.

¹⁹ OLIVEIRA, José Gonçalves, *Qualificação, Divisão do Trabalho e Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério do Trabalho, 1985. pp. 11-35.

Este tipo de classificação coloca alguns limites, sendo de relevar a evolução e transformação contínua dos empregos que tornam rapidamente obsoletas as categorias que os classificam, impondo a necessidade constante de renová-las e construir categorias novas. Sendo estas, definidas no âmbito da negociação colectiva, constitui-se como um processo bastante moroso e por vezes mesmo desactualizado, resultando frequentemente na manutenção da classificação sectorial oficial quando se presencia uma alteração da qualificação do posto de trabalho.

Por sua vez, a construção das categorias vigentes no CCT tem inerentes critérios de classificação que não são de algum modo isentos, não podendo servir simultaneamente os interesses dos empregadores e dos trabalhadores. Deste modo, as empresas elaboram regulações internas em função das quais procuram ajustar as primeiras à sua própria realidade, enquanto aos trabalhadores resta apenas o ajustamento pessoal dado só ser viável uma defesa orientada pelo sindicato, sendo pouco frequentes resultados positivos em lutas internas à empresa.

Apesar da nossa análise não incidir particularmente sobre as relações estabelecidas na empresa, é necessário ter em conta que a qualificação do trabalhador tem de ser enquadrada no interior da própria empresa, já que é também resultado de acordos tácitos entre patrões e assalariados, o que conduz a situações diferenciadas entre empresas relativamente a um mesmo posto de trabalho, ao qual podem corresponder classificações e relações salariais diferentes.

A abordagem da relação industrial impôs a análise dos CCT nos dois sectores em causa: CCT do sector Têxtil e Malhas e o CCT do sector de Vestuário onde nos debruçamos sobre as questões relativas a definição de categorias profissionais e respectivas funções, de processos de aprendizagem e carreiras profissionais e grelhas salariais.

2.2. Relação organizacional

A segunda dimensão analisada na perspectiva da qualificação do posto de trabalho não assume um cariz normativo, dado que se nos afigura imprescindível não abordar apenas teoricamente o modo de organização do trabalho da indústria têxtil, mas analisar a sua realidade prática e articulá-la com alguns critérios inerentes à qualificação do trabalhador particularmente no que concerne às exigências em termos de experiência profissional e qualidades humanas.

A análise da relação organizacional tem por base um modelo categorial de classificação dos diferentes postos de trabalho ocupados pelos profissionais em estudo. O modelo inspira-se na proposta teórica

O espaço social da formação

de análise de evolução do trabalho operário de Alain Touraine ²⁰ e sua posterior operacionalização por Claude Durand ²¹.

O «número indefinido de elementos» ²² que constitui a realidade social, torna imperiosa a construção de conceitos viabilizadores da análise sociológica das questões empíricas. É nesta linha de pensamento que a elaboração de tipos-ideais surge como uma metodologia que, não tendo por objectivo abarcar toda a realidade observada, assume um cariz operatório na condensação e categorização da informação.

A operacionalização empírica do modelo constou da análise da informação recolhida através dos inquéritos, das entrevistas e da análise das funções estabelecida na regulamentação laboral, tendo assumido teoricamente os seguintes parâmetros:

TIPO DE QUALIFICAÇÃO	Indiferenciado Qualificado Altamente Qualificado
TIPO DE TRABALHO	Parcelar e Repetitivo Especializado Polivalente Supervisão Directa Criação Concepção
RESPONSABILIDADE	Grau de Responsabilidade no Trabalho
AUTONOMIA	Trabalho Dependente/Autónomo
CADÊNCIA DE TRABALHO	Imposta/Flexível Rápida Ausente
RELAÇÃO DO TRABALHADOR COM A MÁQUINA	Directa/Indirecta Dependente/Independente Ausente
APRENDIZAGEM E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	Rápida/Longa Aprendizagem no Posto de Trabalho Conhecimentos Prévios Experiência Profissional
QUALIDADES REQUERIDAS	Variáveis *

²⁰ ALAIN Touraine, «A Organização Profissional da Empresa», in *Tratado de Sociologia do Trabalho*, São Paulo, Cultrix, 1972, pp. 448-468.

²¹ DURAND, Claude. «Rationalization de L'Organization du Travail», in *Division du Travail*, Paris, Galilée, 1978.

²² GIDDENS, Anthony., *Capitalismo e Moderna Teoria Social*, 2.ª Edição, Lisboa, Editorial Presença, 1984.

* NB: A diversidade dos tipos de trabalho em análise torna impossível uma tipificação das qualidades requeridas.

2.2.1. *A organização do trabalho* *

O modo de organização da produção na indústria têxtil assenta numa aplicação intensiva da Organização Científica, cujo princípio básico reside na separação entre o trabalho de concepção, gestão e planeamento e o trabalho de execução. Esta diferenciação inerente à divisão do trabalho, quando extrapolada para grelhas de qualificação, desempenha frequentemente um papel legitimador das diferenças de salário.

2.2.1.1. Trabalho de concepção/criação

O trabalho de concepção/criação é realizado por Designers de Moda e Modelistas, os quais pelas suas próprias qualificações levam a cabo um trabalho altamente qualificado. A sua formação é indicativa do tipo de competências que lhes são exigidas, o que, no entanto, não exclui o papel fundamental da experiência profissional neste tipo de trabalho. O accionamento de capacidades intelectuais de elevado nível — criatividade, imaginação, raciocínio lógico e abstracção — combina-se com grande responsabilidade, autonomia e controlo sobre o seu próprio trabalho.

Estes dois tipos de qualificações podem estar reunidos num só profissional (como sucede no sector Têxtil e Malhas), dado que, pela própria natureza das tarefas, constituem-se como trabalhos sequenciais e complementares, impondo uma necessidade de coordenação. No entanto, constituíram-se recentemente em Portugal como profissões distintas, passando, deste modo, o Designer de Moda a realizar o trabalho de criação e idealização de modelos enquanto ao Modelista cabe a concepção prática da actividade criadora.

A materialização do modelo criado pelo Designer de Moda passa em primeiro lugar pela elaboração e rectificação de um protótipo, seguido do seu escalonamento, tarefa esta que actualmente já vai sendo, em alguns casos, apoiada por tecnologias computadorizadas. Toma-se assim evidente, a precisão e rigor que este tipo de trabalho exige, aliado a um elevado grau de responsabilidade na tarefa de reprodução mais ou menos fiel do trabalho de criação e na viabilização do modelo em termos de fabricação. Neste sentido, o contacto privilegiado com o Designer de Moda é um dos pontos chave da sua tarefa,

* NB: É importante que a leitura da exposição que se segue seja acompanhada da visualização da Tabela 13, pp. 218-219.

O espaço social da formação

TABELA 13 —Dimensão da qualificação

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		TRABALHO DE EXECUÇÃO			
CATEGORIA DO TRABALHO		TRANSPORTADOR/ /DISTRIBUIDOR DE TRABALHO EMBALADOR REVISTADOR ACABADOR/ /REMATADOR	COSTUREIRA MAQUINISTA DE VESTUÁRIO	COSTUREIRA ESPECIALIZADA	MAQUINISTA AJUDANTE DE MAQUINISTA (*)
DIMENSÃO DA QUALIFICAÇÃO: RELAÇÃO ORGANIZACIONAL					
Tipo de qualificação		Trabalho indiferenciado	Trabalho semi-qualificado	Trabalho qualificado e polivalente	Trabalho qualificado
Tipo de trabalho		Trabalho repetitivo e parcelar	Trabalho especializado em tarefas parcelares e simples	Trabalho especializado. Tarefas parcelares, por vezes diversificadas, de maior grau de dificuldade	Trabalho especializado em tarefas parcelares
Autonomia e responsabilidade no trabalho		Trabalho dependente com baixo grau de responsabilidade	Trabalho dependente com baixo grau de responsabilidade	Trabalho dependente com grau de responsabilidade mediana	Trabalho dependente com grau de responsabilidade mediana
Cadência de trabalho		Imposta	Rápida Imposta	Rápida Imposta	Rápida Imposta
Relação do trabalhador com a máquina		Ausente	Directa Dependente	Directa Dependente	Directa Dependente
Aprendizagem e experiência profissional		Aprendizagem muito rápida no posto de trabalho	Aprendizagem rápida e mecanizada no posto de trabalho	Aprendizagem longa baseada em conhecimentos prévios e/ou experiência profissional	Aprendizagem longa baseada em conhecimentos prévios e/ou experiência profissional
Qualidades requeridas		Atenção perceptiva e destreza manual	Destreza manual	Habilidade manual e perfeição	Habilidade manual e atenção

(*) A definição das tarefas dos trabalhadores integrados na categoria profissional de ajudante e a carreira profissional respectiva justificam.

Cristina Parente e Luísa Veloso

Relação organizacional

		TRABALHO DE MANUTENÇÃO	TRABALHO DE CHEFIA DIRECTA	TRABALHO DE CRIAÇÃO E CONCEPÇÃO	
CORTADOR/MANUAL /CORTADOR MECÂNICO BRUNIDOR/ /ENGOMADOR	COSTUREIRA QUALIFICADA TINTUREIRO AJUDANTE DE TINTUREIRO	AFINADOR AJUDANTE DE AFINADOR (*)	CHEFE DE SECÇÃO OU ENCARREGADO CHEFE DE LINHA OU GRUPO CONTROLADOR/ /REGISTADOR DE PRODUÇÃO	MODELISTA ADJUNTO DE MODELISTA	DESIGNER DE MODA
Trabalho qualificado	Trabalho altamente qualificado	Trabalho altamente qualificado	Trabalho altamente qualificado	Trabalho altamente qualificado	Trabalho altamente qualificado
Trabalho especializado	Trabalho especializado e polivalente	Trabalho especializado e polivalente	Trabalho de supervisão directa e orientação	Trabalho de concepção e operacionalização	Trabalho de criação
Trabalho autónomo	Trabalho autónomo	Trabalho autónomo	Trabalho autónomo	Trabalho autónomo	Trabalho autónomo
com grau de responsabilidade mediana	com grau de responsabilidade elevada	com grau de responsabilidade elevada	com grau de responsabilidade elevada	com grau de responsabilidade elevada	com grau de responsabilidade elevada
Imposta	Flexível	Aumente	Flexível	Ausente	Ausente
Directa	Directa	Indirecta	Directa	Ausente	Ausente
Dependente	Dependente		Independente		
Aprendizagem longa	Aprendizagem longa	Aprendizagem longa	Aprendizagem longa	Aprendizagem longa	Aprendizagem longa
baseada em conhe- cimentos prévios c/OU experiência profissional	baseada em conhe- cimentos prévios e experiência profissional	baseada em conhe- cimentos técnicos profundos e/ou experiência profissional	e experiência profissional (antiguidade)	baseada em conhe- cimentos prévios e/ou experiência profissional	baseada em conhe- cimentos prévios e/ou experiência profissional
Habilidade manual e perfeição	Rigor e perfeição	Exactidão e precisão	Dinamismo e capacidade de impor disciplina	Rigor, abstracção e precisão	Imaginação e criatividade

a opção teórica de tratamento desta categoria profissional paralelamente ao titular da mesma.

assim como, com os níveis mais baixos da hierarquia das qualificações, particularmente com as Costureiras Qualificadas que executam a peça original e dão o seu aval acerca da exequibilidade, do tipo de modelo, pelos operários de execução.

2.2.1.2. Trabalho de execução

O processo de produção propriamente dito abarca uma pluralidade de trabalhadores com diferentes qualificações que executam, no seu conjunto, a totalidade de tarefas que a produção de uma peça de vestuário exige.

Nas tarefas terminais do processo produtivo tais como embalagem (Embalador), detecção perceptiva de defeitos (Revistador) e acabamentos (Rematador/Acabador) e, ainda nas tarefas de alimentação do trabalho da linha de produção (Transportador/Distribuidor de Trabalho), encontramos trabalhadores indiferenciados. Não se lhes impõe quaisquer exigências de formação já que a aprendizagem no posto de trabalho é um processo muito rápido, não exigindo sequer aquisição de conhecimentos especializados, na medida em que vão executar um trabalho repetitivo e pouco exigente, sobre o qual o trabalhador não exerce qualquer controlo, pois trata-se de um trabalho dependente e chefiado.

Na fase final do processo de produção encontramos ainda o Brunidor/Engomador cujo tipo de trabalho é completamente distinto dos trabalhadores acabados de citar. Executa um trabalho qualificado que, se por um lado é repetitivo, por outro varia consoante o tipo de modelos produzidos. Deste modo, o seu trabalho exige uma elevada intervenção manual, logo um tipo de habilidade obtida sobretudo por intermédio da experiência profissional. O seu desempenho é relativamente autónomo na medida em que dispõe de uma certa liberdade de acção indispensável à resolução de determinados defeitos que detectem na produção e que se espera que colmatem.

O trabalho de confecção é realizado por Costureiras e Costureiras Especializadas que executam tarefas parcelares e repetitivas devidamente padronizadas em termos de tempos, movimentos e modos operatórios, num tipo de produção organizado em linha com uma cadência de trabalho rápida.

A formação profissional das Costureiras é curta e de conteúdo restrito, estando concebida de modo a formar rapidamente indivíduos capazes de executar tarefas que apenas exigem destreza manual, rapidez e coordenação de movimentos.

O trabalho que executam, estando previamente determinado, não lhes permite desenvolver as suas faculdades intelectuais, já que se encontram dependentes do tipo de máquina especializada em que trabalham. É sobretudo neste factor que reside a diferenciação no interior deste tipo de qualificação, isto é, na necessidade de maior ou menor habilidade manual e perfeição na orientação do trabalho que executam na máquina.

Como já foi referido, no sector do Vestuário esta distinção assume uma forma legal. A designação de Costureira (e também a de Maquinista do sector de Vestuário), encontra-se associada a uma primeira fase da carreira profissional, em que se executam as tarefas vulgarmente conotadas de mais simples e fáceis, tais como «coser bainhas» ou «unir duas partes de uma peça de vestuário» e «executar trabalhos em máquinas de casear», «pregar molas e botões». Em contrapartida, às Costureiras Especializadas, embora executando também um trabalho dependente da máquina, exige-se-lhes uma maior habilidade manual na realização de um trabalho qualificado. Tal como a sua categoria profissional indica, especializam-se em tarefas mais complexas, tais como «pregar mangas ou bolsos em máquinas de ponto corrido», ou na confecção de determinados componentes das peças de vestuário, como executar «golas ou cintos», o que lhes exige uma maior perfeição.

O seu trabalho especializado combina-se, no entanto, com características de polivalência, dado que, pelos seus conhecimentos práticos e experiência profissional, são capazes de se adaptar a diferentes tipos de máquinas e, conseqüentemente, a diferentes tipos de tarefas. Este traço é frequente no seio da indústria têxtil, onde a rotatividade de tarefas, ainda que dentro do mesmo tipo de trabalho, assume grande importância, quer motivada pelas exigências de mercado, quer pelo absentismo e direitos sociais inerentes à mão-de-obra feminina. Paralelamente, encontramos outro tipo de rotatividade vinculada a trabalhos indiferenciados, em que os trabalhadores, sempre que necessário, garantem a sua substituição recíproca*.

Equiparados à categoria profissional de Costureira Especializada, os Maquinistas do sector Têxtil e Malhas executam tarefas especializadas que consistem na condução de determinado tipo de máquinas, tendo o trabalhador de estar alertado para qualquer funcionamento

* O significado dos termos de rotatividade entre postos de trabalho e polivalência do trabalhador não devem ser entendidos enquanto metodologias das novas formas de organização do trabalho, as quais têm por princípio a aplicabilidade dos mesmos a tarefas diferenciadas entre si.

que possa ocorrer e para a introdução ou substituição de linhas e agulhas. A percepção imediata da necessidade de intervenção manual sobre a máquina decorre, não só da aquisição prévia de conhecimentos, mas também da experiência profissional, factores estes que permitem a intervenção directa e rápida sobre a máquina.

Ainda a este nível encontramos trabalhos qualificados.

O Cortador executa um trabalho especializado previamente definido e orientado pelo departamento de concepção. As tarefas que realiza exigem-lhe conhecimentos prévios e aprendizagem profissional de modo a atingirem a exactidão necessária ao manuseamento dos instrumentos de corte, o que contudo varia segundo o tipo de técnica utilizada.

A sua cadência de trabalho, embora não seja definida com base num movimento, assenta num mínimo de produção diária ou semanal, o que, permitindo um maior grau de autonomia, se alia à responsabilidade de execução correcta da sua tarefa.

Tal como o Cortador, a Costureira qualificada enquanto ligada à produção de protótipos está em contacto com a Modelista. O seu trabalho sucede o daquela, abarcando a execução de uma pluralidade de tarefas, as quais, numa produção diária da fábrica, são distribuídas entre as Costureiras exigindo por isso do trabalhador uma longa experiência profissional de modo a garantir a execução perfeita da peça desde a fase inicial até à sua conclusão. Note-se que, o acesso a esta categoria profissional por não ser automática, pressupõe sempre um trabalhador detentor de uma longa trajectória profissional no sector.

No entanto, a produção de um protótipo é uma situação pontual no quotidiano da produção têxtil portuguesa, onde estes profissionais se dedicam a tarefas normalmente atribuídas às Costureiras Especializadas ou ocupam cargos de chefia (Chefes de Secção ou Encarregados, Chefes de Linha ou Grupo).

Também o Tintureiro, trabalhador altamente qualificado, ocupa, em muitos casos, cargos de chefia na sua própria secção, o que se compreende pela grande responsabilidade que o seu trabalho acarreta e pelas exigências de coordenação e orientação de todo um processo complexo de tingidura manual ou mecânico que não é compatível com qualquer tipo de erros, sendo por isso, a exactidão das suas tarefas uma característica contingencial do resultado do seu trabalho. Esta última característica encontra-se frequentemente associada à experiência profissional e conhecimentos prévios em áreas de branqueamento, testes de solidez e acabamentos.

O trabalho destes profissionais é realizado numa secção relativamente autónoma da produção propriamente dita, na qual o ritmo de

trabalho é particular e mais flexível, e onde se integram os auxiliares directos do Tintureiro — ajudante de tintureiro — que executam as tarefas dirigidas pelo detentor da categoria profissional.

2.2.1.3. Trabalhos de manutenção

O sector de produção exige um trabalho de apoio à reparação e conservação do seu capital fixo. tarefas estas desenvolvidas pelos Afiadores de Máquinas.

A sua especialização técnica, se esse for o caso, abrange toda uma série de conhecimentos nas áreas de mecânica, electricidade e electrónica, permitindo-lhes um desempenho polivalente. No entanto, muitos técnicos exercem a sua profissão com base num núcleo mais restrito de conhecimentos.

Em qualquer dos casos o desempenho desta profissão pressupõe uma aprendizagem longa e experiência profissional.

A sua intervenção directa sobre os equipamentos é uma constante da qual depende o bom funcionamento das máquinas e, conseqüentemente, a qualidade e quantidade da produção. Assim sendo, compreende-se o seu relacionamento privilegiado com o topo da hierarquia das áreas de produção e manutenção.

Trata-se, portanto, de um trabalhador com elevado nível de responsabilidade, onde a especialização garante a autonomia e controlo na execução do seu trabalho, geralmente auxiliado por ajudantes — ajudantes de afinador — que ao contrário dos ajudantes de tintureiro não são tanto indivíduos dirigidos pelo profissional, mas mais ajudantes na verdadeira acepção da palavra.

2.2.1.4. Trabalho de chefia

A supervisão do desenrolar do processo de fabrico é garantida pelo Chefe de Secção, Encarregado (Mestre), Chefe(s) de Linha ou Grupo, e Controlador ou Registador de Produção, entre outros.

Estes profissionais estão em contacto directo com os níveis superiores da hierarquia das áreas de produção e de concepção e com os trabalhadores de execução directa, particularmente com as Costureiras, sobre as quais exercem um controlo disciplinar, nomeadamente, em termos dos seus modos operatórios de modo a cumprir-se os mínimos de produção estabelecidos, sendo eles próprios os responsáveis pelos resultados do trabalho de execução.

O espaço social da formação

São geralmente indivíduos com uma trajectória profissional longa e cuja progressão na carreira decorre da acumulação de conhecimentos por experiência profissional muitas vezes aliada à antiguidade no sector ou no interior de uma mesma empresa.

3. QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

3.1. Relação educativa

A qualificação do trabalhador associa-se, segundo alguns autores, ao seu potencial individual, ou seja, ao conjunto de conhecimentos e capacidades que podem ser utilizadas no desempenho da sua actividade profissional. Assim sendo, a qualificação do trabalhador incluirá três vertentes: as características físicas e intelectuais correspondentes a todo o trabalho humano (tais como habilidade, destreza, rapidez, reflexos, atenção), a experiência profissional e a formação geral e profissional.

Encontrando-se já abordadas as duas primeiras vertentes, em paralelo com a qualificação do posto de trabalho, a operacionalização desta dimensão da relação salarial contempla apenas a formação educacional propriamente dita, quer com base no grau de escolaridade obtido no sistema de ensino formal, quer no curso de formação profissional. A análise desta última contemplará os seguintes parâmetros: conteúdo, tempo de duração e carácter*.

TABELA 14 — Dimensão da qualificação: Relação educativa

CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	COSTURA INDUSTRIAL DE TECIDO E DE MALHA	TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PEÇAS E DE MEIAS	TINTURA TÊXTIL	MODELAÇÃO	DESIGN DE MODA
DIMENSÃO DA QUALIFICAÇÃO: RELAÇÃO EDUCATIVA					
I ESCOLARIDADE FORMAL NÍVEL DE ESCOLARIDADE MÍNIMO PARA ACESSO AO CURSO	CICLO PREPARATÓRIO	9º ANO DE ESCOLARIDADE	9º ANO DE ESCOLARIDADE	9º ANO DE ESCOLARIDADE	9º ANO DE ESCOLARIDADE + PORTFÓLIO E ENTREVISTAS
II FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURAÇÃO	3/6 MESES	4 A 6 MESES 12 MESES	6 MESES	4 A 6 MESES 12 MESES	3 ANOS
CARÁCTER	PRÁTICO	TEÓRICO-PRÁTICO	TEÓRICO-PRÁTICO	TEÓRICO-PRÁTICO	TEÓRICO-PRÁTICO
CURRÍCULUM DISCIPLINAR E CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	ESPECIALIZADO E RESTRITO	ESPECIALIZADO E POLIVALENTE	ESPECIALIZADO E POLIVALENTE	ESPECIALIZADO E POLIVALENTE	POLIVALENTE

* NB: É importante que a leitura da exposição que se segue seja acompanhada da visualização da Tabela 14.

3.1.1. *Formação profissional e escolar dos(as) costureiros(as)
(tecido e malha)*

A formação ministrada nestes cursos assume um cariz eminentemente prático e efectivador de uma qualificação especializada: os estagiários aprendem as operações a executar para um tipo de produção específico — têxtil ou malha —, assente numa organização de trabalho em série.

Deste modo, os estagiários recebem uma formação que consta de duas partes. A primeira constitui a formação básica onde, no momento inicial, os formandos estabelecem um contacto prévio com a máquina de costura (máquina de ponto corrido), conhecendo as peças que a constituem e a base do seu funcionamento, bem como princípios de ergonomia, de modo a garantir a adaptação do trabalhador à máquina e um posicionamento correcto face à mesma. Ainda neste primeiro momento, os indivíduos executam exercícios de costura no papel, os quais vão aumentando gradualmente de dificuldade. O segundo momento desta formação básica implica já um «domínio» sobre a máquina e um trabalho sobre o tecido. É também de uma forma gradual que os indivíduos atravessam este segundo momento da aprendizagem, iniciando-a com exercícios simples, nomeadamente com a junção de duas partes de tecido com uma costura, que depois se vão complexificando com a execução de componentes de uma peça de vestuário (Exs.: gola, punho, colarinho, bolso), até à produção da mesma na sua totalidade.

Posteriormente, os indivíduos vão, numa segunda parte, especializar-se na produção de peças de vestuário em malha ou tecido, utilizando as máquinas e as matérias-primas adequadas.

O objectivo deste tipo de formação é a inserção gradual e rápida dos estagiários no processo de trabalho. Tem por isso uma duração que, inicialmente, era de 3 meses, tendo sido progressivamente alargada para um período de 6 meses. Compreende-se deste modo que as exigências no que concerne ao grau de escolaridade mínimo — ciclo preparatório — vá exactamente ao encontro de uma formação que, por ser especializada, não exige dos formandos, nem conhecimentos de base, nem capacidade lógica de raciocínio e abstracção, mas tão-só destreza manual e concentração no trabalho que está a executar.

3.1.2. *Formação profissional e escolar dos técnicos afinadores
(máquinas de costura e máquinas de peúgas e meias)*

São cursos vocacionados para a formação de indivíduos que irão ter a seu cargo a manutenção das máquinas têxteis.

Traia-se igualmente de uma formação especializada e rápida, se tivermos em conta o profissional que está a ser formado. Num período que, inicialmente variava entre os 4 e 6 meses, e que actualmente é de 1 ano, é ministrada uma formação teórico-prática, contemplando o estudo teórico do produto a ser confeccionado e dos diferentes modelos de máquinas. É um estudo que implica um conhecimento de todos os componentes das máquinas, bem como do seu funcionamento, o que passa pela sua montagem, desmontagem, afinação e reparação das avarias. Esta última parte da formação denominada de Tecnologia das Máquinas de Costura ou das Máquinas de Peúgas e Meias (consoante o curso em causa), sendo a que assume um cariz mais prático, é também a que contempla o período mais alargado de tempo.

O curso contempla também uma análise teórica de tempos e métodos de trabalho (Estudo do Trabalho).

Sendo um tipo de formação exigente em termos de assimilação de conhecimentos, é desde logo compreensível que se estabeleça o 9.º ano como grau de escolaridade mínimo para a sua frequência, pois implica o accionamento de conhecimentos obtidos no sistema de ensino formal, nomeadamente nas disciplinas de matemática, físico-química e trabalhos officinais (área de electrotecnia), bem como das outras disciplinas, as quais, quando encaradas como um todo, fornecem aos indivíduos uma amplitude de conhecimentos prévios e o desenvolvimento de capacidades genéricas de raciocínio, que surgem como condição necessária à obtenção de uma formação técnica.

3.1.3. *Formação profissional e escolar dos tintureiros*

Tal como para os cursos de Técnico Afinador, também este curso exige como grau de escolaridade mínimo de acesso o 9.º ano, encontrando as mesmas razões de fundamentação. A formação ministrada assume um carácter teórico-prático, contemplada em duas partes. Uma primeira, com 1 mês de duração, na qual os indivíduos tomam conhecimento dos diferentes tipos de fibras a tingir (tais como algodão, acrílico, linho), de tratamentos pré-tinturais (exs.: chamuscagem, branqueamento) e tratamento de águas. Ainda nesta primeira parte os indivíduos assimilam conhecimentos de colorimetria, ou seja, do tingimento correcto das fibras anteriormente estudadas.

A segunda parte da formação contempla o período mais longo da mesma (cerca de 5 meses), durante a qual são fornecidos conhecimentos de controlo de qualidade do próprio trabalho, de tinturaria, (nomea-

damente o fingimento das fibras com diferentes tipos de corantes e testes de solidez dos mesmos), de reprodução de cores e ainda alguns tipos de acabamentos.

3.1.4. *Formação profissional e escolar dos modelistas*

O curso de Modelação constitui-se como uma formação que, pelo conjunto de conhecimentos que fornece, assume um carácter teórico-prático, transmitido num período de tempo que, era inicialmente de 4 meses, e foi sendo progressivamente alargado até 1 ano.

As primeiras quatro semanas são preenchidas com a aprendizagem de confecção de peças de vestuário, tendo por objectivo dar a conhecer aos formandos como se processará a materialização do que irá ser a sua especialização: a concepção dos moldes.

Na disciplina-base do curso — Modelação — os formandos aprendem a elaborar escalas a partir de um molde-base, bem como a criar um modelo na sua totalidade, enquanto conjunto de moldes que correspondem às diferentes partes constitutivas de uma peça de vestuário. Esta formação essencial é acompanhada por disciplinas que fornecem conhecimentos concernentes à viabilização dos modelos, nomeadamente o Cróqui Técnico (isto é, representação gráfica do modelo) e Desenho de Figura (isto é, princípios de ergonomia aos quais o modelo tem de obedecer), disciplinas com carácter mais técnico, como Tecnologia da Confecção, cujo programa é constituído pela aprendizagem dos diferentes tipos de pontos, agulhas e acessórios existentes, e disciplinas com um conteúdo de cariz mais teórico, sendo este contemplado no Estudo do Trabalho, ou seja, no estudo do tempo de cada operação.

Daqui, se depreende uma formação que, embora estando canalizada para uma especialização, implica a aquisição de todo um conjunto de conhecimentos necessários à concepção dos moldes, apenas apreensíveis a partir da existência de uma formação de base contemplada nos 9 anos de escolaridade mínima obrigatória para a sua frequência.

3.1.5. *Formação profissional e escolar dos(as) designers de moda*

Sendo o curso de duração mais longa (3 anos), o curso de Design de Moda é também aquele cujo acesso exigia, para além do 9.º ano de escolaridade (actualmente exige o 11.º ano), a apresentação

de um Portfólio composto por cróquis, desenhos, fotografias, moldes e também um conjunto de entrevistas com o futuro estagiário, de modo a garantir a vocação deste para a área de Moda.

A existência de todo este processo torna-se compreensível, se considerarmos os elevados custos que esta formação acarreta para o Centro, não só em termos de materiais necessários, mas também de pessoal docente.

O curso integra uma formação bastante complexa já que, está direccionado para indivíduos que necessitarão de uma «bagagem» teórica que lhes potencie o desempenho do trabalho de criação que irão ler a seu cargo. Esta é acompanhada por princípios básicos de confecção (isto é, conhecimentos dos diferentes pontos, costuras, consumo de linha, agulhas, máquinas de costura e análise do produto) e de modelação (exs.: corte de moldes e concepção de escaias). O objectivo destas disciplinas é dotar os indivíduos de uma capacidade prática de execução da sua criação.

O grande grosso da formação concentra-se em duas áreas intimamente relacionadas. Em primeiro lugar o Design, que incorpora inicialmente os estudos dos elementos básicos do mesmo (exs.: linha, forma, textura, cor), sofrendo progressivamente uma complexificação, com a criação de uma mini-linha de vestuário, um guarda-roupa para um só indivíduo (Design de Moda Criativo) e, numa fase final, a preparação de uma colecção (Desenvolvimento de Colecção), o estudo de fundamentos básicos de desenho (Desenho Básico e Médio) e do desenho de modelo (Desenho de Figura para Moda), e o estudo dos produtos têxteis, bem como a estampagem dos mesmos (Design Têxtil). A moda propriamente dita constitui uma segunda área de formação, contemplando um estudo da História do Vestuário no mundo Ocidental (História da Moda), a preparação de um show de moda, a Fotografia da Moda, assim como a análise e definição de estratégias de mercado (Marketing).

Paralelamente a esta formação de base, são ministradas algumas disciplinas com características de complementaridade, como é o caso de Psicologia, que compreende o estudo de diferentes facetas inerentes ao comportamento do Homem e alguns Estudos canalizados para diferentes especializações no Design de Moda.

Constitui-se assim como uma formação complexa e polivalente estando canalizada para a formação de indivíduos que irão ocupar posições intermédias ou superiores na estrutura hierárquica da fábrica.

Estamos pois face a uma diversidade de tipos de formação, contendo cada um deles características que lhe são próprias, ao serem canalizados para estratos populacionais socialmente diferenciados.

4. PROBLEMÁTICA CRÍTICA EM ANÁLISE

4.1. A dialética das qualificações

A dualidade presente no conceito de qualificação, apesar de encerrar em si duas realidades que se encontram necessariamente interligadas, não justifica a sua assimilação, já que obedecem a lógicas diferentes que são orientadas por agentes sociais diferentemente posicionados no mercado de trabalho: o trabalhador, que oferece o seu trabalho, pretende que a sua qualificação individual seja reconhecida, particularmente no que diz respeito à remuneração; o empregador, que necessitando preencher os postos de trabalho do processo produtivo, toma a qualificação em função deste.

A questão que se coloca é a de nem sempre haver um ajustamento entre a qualificação do trabalhador e as tarefas inerentes a um determinado posto de trabalho, o que se pode traduzir, quer numa subutilização da qualificação do trabalhador, já que os seus conhecimentos ou experiência profissional não são utilizados na sua totalidade, quer numa sobrequalificação do posto de trabalho, na medida em que o trabalhador não tem muitas vezes a qualificação total necessária ao desempenho da sua tarefa.

Estamos assim em presença de dois subsistemas indissociáveis, pois toda e qualquer formação social necessita de repartir os indivíduos de acordo com a divisão de trabalho existente, o que nem sempre é concordante com as qualificações individuais disponíveis, dado que estas se posicionam na intercepção do sistema de ensino e do sistema produtivo. Esta necessidade torna-se ainda mais evidente em períodos de recessão, em que o mercado de emprego se debate com um número de qualificações idênticas que ultrapassam o conjunto de lugares que ele tem disponíveis, em particular para os indivíduos que procuram o primeiro emprego. Há assim uma tendência para manter estes indivíduos o maior período de tempo possível no sistema de ensino ou «ocupá-los» com formas alternativas de formação. Por outro lado, como esta implica grandes investimentos, opta-se por adequá-la tanto quanto possível ao conteúdo das tarefas que o indivíduo irá desempenhar.

No entanto, há que colocar duas objecções a esta posição: por um lado, o posto de trabalho pode exigir uma formação mais lata e geral daquela que é adquirida numa aprendizagem especializada, para além, desta última, poder funcionar como um «handicap» à mobilidade profissional, impedindo inclusivé, uma reconversão profissional do trabalhador. É importante não esquecer que a formação geral e a for-

mação profissional devem formar um todo sempre presente na qualificação; por outro lado, há quem defenda que a escola não tem necessariamente de formar indivíduos, para a sua entrada no mercado de trabalho, já que o ensino e a estrutura produtiva constituem dois sistemas sociais com ritmos e objectivos diferentes, tendo assim uma relativa autonomia.

Apesar das objecções apresentadas, a formação profissional directamente voltada para as necessidades da estrutura produtiva é uma realidade no nosso país, esperando-se desta as qualificações necessárias à divisão do trabalho imperante. Esta expectativa é directamente visível nos conteúdos e duração dos cursos em causa, os quais são controlados, directa ou indirectamente, por agentes «naturalmente» inseridos na dinâmica produtiva, como é o caso das associações empresariais que outorgam a criação e estão presentes na gestão do CFP.

Não se trata apenas de pôr em causa a sua premência na actual conjuntura económica e social portuguesa, mas também de advogar uma formação dos recursos humanos que possibilite aos indivíduos a realização e o desenvolvimento das suas próprias capacidades, ultrapassando a simples especialização para um posto de trabalho determinado.

Parece-nos que, no momento actual, a introdução das novas tecnologias é uma realidade que, a não ser acompanhada por uma evolução adequada do sistema de formação profissional, pode traduzir-se numa desqualificação do trabalhador, já que estas podem ser utilizadas como um meio de precarização do emprego, reduzindo o indivíduo a um mero vigilante da nova máquina automatizada.

Todavia, também se verifica o inverso, ou seja, a introdução das novas tecnologias pode potenciar uma requalificação do trabalhador, pois há necessidade de novos e crescentes conhecimentos, somente assimiláveis por trabalhadores com uma sólida formação de base, que lhes permita reciclar as suas qualificações.

Todo este processo deverá conduzir a novas formas de organização do trabalho, nomeadamente ao nível da participação, já que, com a difusão das novas tecnologias, torna-se imprescindível uma maior qualificação técnica, acompanhada por uma formação polivalente, contínua e complementar, que capacite os trabalhadores de uma faculdade de adaptação às necessidades particulares da empresa. Por seu turno, a empresa tem de se organizar de uma forma diferente daquela que era protagonizada por Taylor e seus seguidores. A crise da Organização Científica do Trabalho surge como uma consequência das próprias deficiências deste tipo de organização, sendo de salientar a ausência de flexibilidade para se adaptar às novas condições económicas acompanhada pelas resistências dos próprios trabalhadores.

E nesta linha que Ilona Kovács²³ defende a necessidade de criar infraestruturas de formação flexíveis, que não são no entanto suficientes, devendo por isso, ser acompanhadas por uma reforma da empresa, a qual deve articular as dimensões técnica, económica, organizacional e social. Esta reforma tem como objectivo valorizar o factor humano e não só adaptá-lo à inovação.

Seguindo esta perspectiva crítica, o nosso trabalho testa a adequação da qualificação do trabalhador, centrada no tipo de formação profissional adquirida, à sua situação de emprego e trajectória profissional.

4.2. A (des)qualificação dos jovens

A actual categoria polémica de «juventude» surge num contexto específico, constituindo, para Paulo Pedroso²⁴, não um novo grupo social, mas sim um novo lugar estrutural ocupado por aqueles que se vêem face a uma subordinação e dependência económica e social não ultrapassável, mas que é vivida de maneira diferente pelos jovens pertencentes aos diferentes grupos sociais.

A identidade cultural e social dos jovens configura-se em relação aos sistemas familiar, escolar e de emprego. É no sistema familiar, que os jovens iniciam a construção da sua identidade social, mesmo em relação às escolhas vocacionais, pois, embora se advogue um regime de igualdade de oportunidades face à educação não deixa de existir uma reprodução da condição social de origem. Tal como alguns dados estatísticos o demonstram, o sucesso ou insucesso dos alunos, a motivação para prosseguir estudos e a orientação escolar e vocacional do estudo tradicional, acentua as discriminações de meios socialmente diferenciadas.

Apesar do carácter reprodutor do sistema de ensino, não se pode negar o seu papel de veículo possível, mas nunca exclusivo, de mobilidade social ascendente.

Daí depararmo-nos nas sociedades contemporâneas com uma procura crescente de escolarização em sentido lato, a qual, acrescida do alargamento da escolaridade obrigatória, funciona como um mecanismo de retardamento da transição dos jovens para a vida activa, que os

²³ KOVÁCS, Ilona, «Novas Tecnologias na Indústria», *Revista Emprego e Formação*, IIEP, Lisboa, n.º 5, Maio, 1988.

²⁴ PEDROSO, Paulo, «Juventude em Portugal: Condição Social e Inserção na Vida Activa», *Novos Desafios*, ISEFOC, Lisboa, n.º 2 Maio-Agosto, 1988.

conduz a dispender mais tempo no ensino formal. Esta permanência alongada dos jovens na escola, permite-lhes construir redes de sociabilidade que lhes proporcionam a formação de uma identidade social comum caracterizada por um conjunto de aspirações e expectativas face ao seu futuro profissional, o que por sua vez os canaliza para o desejo de acesso à caixeira universitária. A esta carreira apenas acede uma minoria, permanecendo os outros indivíduos numa situação marcada pela incerteza na transição ao mundo do trabalho.

Esta visão do trabalho onde são projectados valores expressivos muito elevados, repele o jovem a aceitar trabalhos manuais, os únicos que lhe restam, dada não necessitarem de uma qualificação específica e serem facilmente executáveis por qualquer indivíduo.

Ora, também estas aspirações vão ter como custo o desemprego, em períodos mais ou menos longos de procura de um emprego razoável, o que, por sua vez, varia com a pressão das necessidades económicas.

O mundo do trabalho não pode ser entendido como o conjunto de empregos e lugares da sua efectivação, mas essencialmente como um sistema complexo de relações pessoais e sociais, ao qual não se acede de facto unicamente pela obtenção de um posto de trabalho. Neste sentido, não se pode falar em «inserção na vida activa», dado que cada vez existe menos um espaço social disponível a ser ocupado pelos jovens, mas sim em «transição ao trabalho»²⁵ caracterizada pela incerteza, motivada pela desadequação e ineficácia do sistema de ensino relativamente à actividade profissional futura, pela situação de desemprego estrutural e ainda pela crise do padrão tradicional de obtenção de um emprego estável.

Esta situação conduz a uma «condição social de desempregado»²⁶, que resulta de um prolongamento da impossibilidade de uma inserção profissional equilibrada. Verifica-se que, muitos daqueles que conseguem arranjar um emprego, continuam a estar privados de instrumentos de inserção crítica, característica dos desempregados, ou seja, «empregados — desempregáveis»²⁷.

Trata-se de uma realidade que se nos afigura patente no grupo social das mulheres, que ocupam um segmento do mercado de trabalho

²⁵ ESTEVES, António J., «Transition au Travail: Elements d'Analyse et Perspectives», in Gonçalves, A. Custódio, et al. orgs.. *La Sociologie et Les Nouveaux Défis de la Modernisation*, Association International des Sociologues de Langue Française, Porto, 1988. pp. 19-28.

²⁶ LIMA, Luísa e SILVA, Porfirio, "Os Jovens, o Trabalho e a Escola», *Desenvolvimento*, número especial, Maio, 1986.

²⁷ Ibid.

caracterizado por empregos mal remunerados, precaridade de contratos e instabilidade profissional, frequentemente em indústrias de mão-de-obra intensiva, o que demonstra o fosso existente entre homens e mulheres relativamente a estes factores, correspondendo a diferenças da estrutura do emprego e a segmentos distintos do mercado de trabalho.

Do mesmo modo existe uma heterogeneidade da condição de jovem, a qual inclui, não só os estudantes, os desempregados e os que procuram o primeiro emprego, mas também os aprendizes/estagiários e trabalhadores de estatuto precário, caracterizados por níveis de remuneração baixos, contratos a prazo e ausência de autonomia de trabalho.

O prolongamento da situação de jovem, caracterizada pelo adiamento da entrada efectiva no mundo do trabalho, tem sido acentuado pela própria intervenção estatal, nomeadamente pela política de formação profissional.

A prática da formação profissional é justificada socialmente por um princípio de ajuda aos mais desfavorecidos profissionalmente, já que os seus projectos relevam do princípio igualitário do direito de cada um ter um emprego, perspectivando-se como uma tentativa de organizar o período da vida que separa a saída da escola e a integração mais ou menos durável no mercado de trabalho. Constitui-se assim como um tipo de gestão pública designada por alguns de «adolescência económica» e por outros de «transição profissional»²⁸.

Só que, na prática, o limiar crítico da transição acaba por se deslocar do final da escola para o final do curso de formação profissional. O que por vezes sucede, é o facto de os jovens passarem de um curso para outro sem conseguirem emprego, tendo como resultado a acumulação de cursos. Os indivíduos acabam por não tirar benefícios dos cursos para o seu futuro profissional, dado que a formação profissional não lhes forneceu instrumentos de inserção, quer em termos de saberes técnicos, quer em termos de desenvolvimento da sua capacidade crítica, não fazendo por isso carreira profissional nos domínios em que receberam a formação.

Face à situação vivida pela juventude, o nosso estudo versa os primeiros anos de «transição ao trabalho» e encontrando-se o nosso objecto de análise localizado no sector de actividade têxtil, tradicionalmente caracterizado pelo predomínio da mão-de-obra feminina, analisamos em particular a situação deste segmento do mercado de trabalho face ao emprego.

²⁸ DURAR, Claude, *La Formation Professionnelle Continue*, Paris, La Découverte, 1984.

QUE ESPAÇO SOCIAL PARA A FORMAÇÃO? *

1. ENTRE A FORMAÇÃO E O EMPREGO: A REPRODUÇÃO SOCIAL DAS DESIGUALDADES

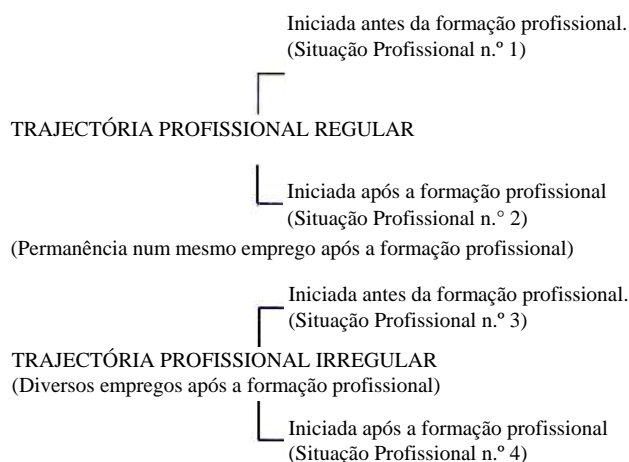
O que o trabalhador oferece no mercado de trabalho não é só o diploma que o habilita ao desempenho de uma profissão, mas todo o capital sociocultural, desde a educação familiar e informal às próprias representações e aspirações que vão sendo reproduzidas e reconstruídas geracionalmente no interior do estrato social no qual os indivíduos se inserem.

As relações de classe existentes, para além de serem reproduzidas pelo sistema de ensino são transportadas para o sistema produtivo. As diferentes trajectórias profissionais reflectem claramente uma reprodução ao nível profissional, das desigualdades de oportunidades face ao sistema de ensino.

No período que medeia a saída do sistema de ensino formal e a entrada no mundo do trabalho, encontra-se patente, nas características sociais dos indivíduos, as suas diferentes identidades socioculturais.

* A leitura deste ponto exige a apresentação de dois tipos de esclarecimentos:

1. — A designação de profissional qualificado corresponde à qualificação de Costureira, enquanto a designação de profissional altamente qualificado corresponde às qualificações de Técnico Afinador, Tintureiro, Designer de Moda e Modelista.
2. — As trajectórias profissionais dos indivíduos encontram-se tipificados da seguinte forma:



A esta tipologia há que acrescentar as trajectórias profissionais de indivíduos que actualmente não se encontram inseridos no sector têxtil. Estes foram agrupados nas situações profissionais n.º 5 e 6, respectivamente indivíduos que detiveram uma situação profissional no sector têxtil e indivíduos que nunca tiveram um emprego no sector têxtil.

O curso de formação profissional, encontrando-se na intercepção entre o sistema de ensino tradicional e o sistema produtivo, é encarado de formas diferentes pelos grupos sociais em análise.

Constata-se que o período intermédio que engloba a passagem do sistema de ensino formal ao mercado de trabalho já com uma qualificação profissional é, em média, mais longo nos indivíduos com uma qualificação em Costura Industrial*.

A própria atitude assumida por estes indivíduos quando abandonam a escola, perspectiva desde logo, o desejo de início da sua trajectória profissional, dado que, aquando do início da frequência do curso de formação profissional apenas 15% dos indivíduos eram estudantes. Este período é particularmente instável para cerca de 40% dos indivíduos que procuravam o primeiro emprego e 13% que se encontravam desempregados (Fig. 1).

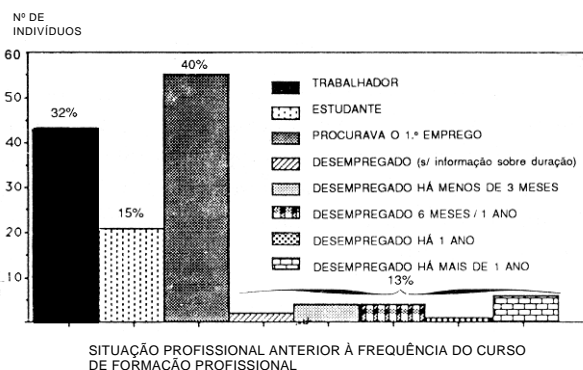


Figura 1

A análise das motivações que os orientam para a obtenção de uma qualificação corrobora esta instabilidade, quando se denota em 39% dos indivíduos testemunhos de tentativas de transição ao mercado de trabalho (Fig. 2), por contraposição aos indivíduos que frequentaram os restantes cursos de formação profissional, em particular para as qualificações em Design de Moda e Modelação.

Os indivíduos altamente qualificados tinham já uma situação de emprego no momento imediatamente anterior à frequência do curso. No entanto, as diferenciações entre os dois grupos em causa, por um

* O cálculo aproximado deste período de tempo é baseado na subtração à idade com que os indivíduos terminam o curso de formação, da idade com que abandonam o sistema de ensino formal, ponderado pelo tempo de duração do respectivo curso.

O espaço social da formação

lado Técnicos Afinadores de Máquinas de Costura e de Máquinas de Peúgas e Meias e Tintureiros e por outro Designers de Moda e Modelistas, manifestam do mesmo modo posicionamentos diferentes.

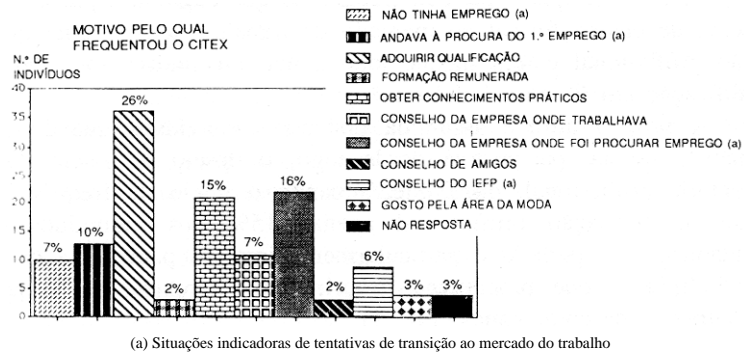


Figura 2

O período de transição apresenta características de instabilidade para os Técnicos Afinadores e Tintureiros (Fig. 3), onde a percentagem de indivíduos à procura do primeiro emprego (36%) e desempregados (14%) se contrapõe a ausência de desemprego e à permanência no sistema de ensino (39% dos indivíduos eram estudantes) dos Designers de Moda e Modelistas. (Fig. 4)

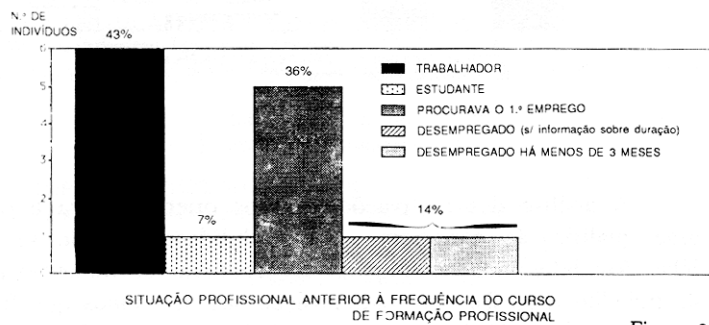


Figura 3

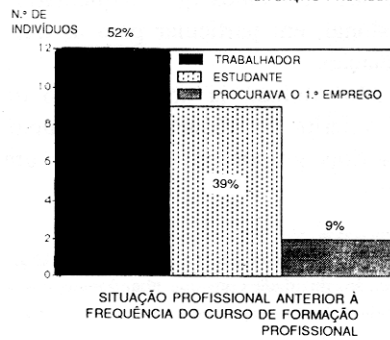


Figura 4

Fica assim patente a ocupação de posições diferenciadas na estratificação social, que se encontram directamente associadas às oportunidades face ao sistema de ensino.

É de notar que o reingresso no sistema de ensino formal é uma realidade praticamente inexistente no grupo social das Costureiras (13%). (Fig. 5)

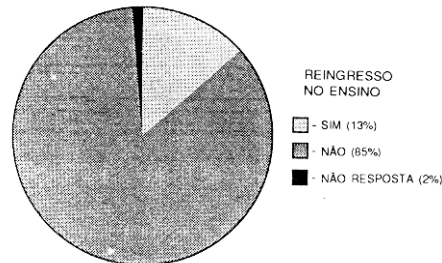


Figura 5

O retorno à escola está muito mais presente nos indivíduos com as qualificações de Design de Moda e Modelação, o qual é efectuado não apenas no ensino secundário (33%) mas, e sobretudo em cursos médios ou superiores (56%), e em menor proporção no grupo dos Técnicos Afinadores e Tintureiros.

O reingresso em cursos médios ou superiores, alguns já directamente direccionados para a área vocacional do curso de formação profissional, é compreensível, dado estarmos face a uma população que, quando abandona o sistema de ensino já completou os anos terminais do ensino secundário.

No entanto, o retorno ao ensino não é um fenómeno significativo no total da população (19%), mantendo os indivíduos, quase na sua totalidade, os graus de escolaridade que já tinham atingido aquando da frequência do curso de formação profissional.

As dificuldades económicas decorrentes do estrato social de origem das Costureiras, concretizam-se no abandono precoce da escola (em média com 13,9 anos de idade) com baixos graus de escolaridade, predominantemente o ciclo preparatório (63%).

No entanto, as pressões económicas que parecem conduzir ao abandono do sistema de ensino, reflectem-se também nos Técnicos Afinadores e Tintureiros. Este segmento da população contrapõe-se ao acima referido pela sua permanência mais alongada no sistema escolar formal, podendo assim vislumbrar-se um certo desejo de uma mobilidade social vertical ascensional por intermédio da Escola. O facto de serem estes os indivíduos que menos fazem uso da formação (35%), pode estar associado ao desprezo pela própria qualificação profissional

O espaço social da formação

que, não dando acesso a um estatuto social prestigiado, não vai ao encontro das suas expectativas sociais, resultantes nomeadamente do seu nível escolar. Claro que há, no entanto, 57% dos indivíduos que faz uso da formação e a considera adequada ao trabalho que executa (Fig. 6).

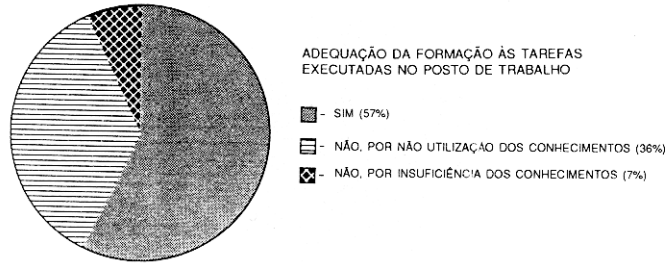


Figura 6

Por oposição, para as Costureiras, a escola tem maior probabilidade de funcionar como um canal reprodutor do estrato social de origem, porque a curta permanência no sistema de ensino nem sequer proporciona a intromissão dos indivíduos nas redes de sociabilidade existentes no espaço escolar, nas quais se cultivam aspirações sociais à prossecução dos estudos, para além das próprias redes familiares e sociais que contribuem para a criação de níveis de expectativas qualitativamente diferentes.

Ao invés, a permanência mais alongada no sistema de ensino tradicional, particularmente para os actuais Designers de Moda e Modelistas, reflecte a presença de aspirações a profissões «intelectualizantes». Aliás, é em grande parte por livre arbítrio que estes indivíduos transitam das fases finais do ensino secundário para um curso que lhes proporcione o exercício futuro de uma profissão na área da criação e concepção (Fig. 7).

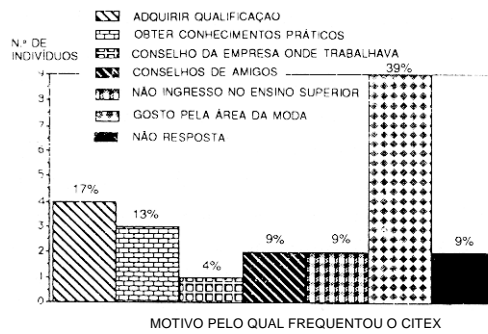


Figura 7

Daí que, a frequência do curso de formação profissional não surja como uma necessidade imperiosa de entrada no mercado de trabalho, mas sim como uma via de sequencialidade do ensino formal pela obtenção de um diploma prestigiado socialmente e/ou como alternativa à impossibilidade de ingresso no ensino superior.

Estas motivações apontam para perspectivas diferenciadas na postura adoptada face à formação profissional, na medida em que, para as Costureiras e provavelmente para grande parte dos Técnicos Afinadores e Tintureiros, a formação adia as necessidades de entrada imediata no mercado de trabalho, as quais são temporariamente remediadas pelo facto de se tratar de uma formação remunerada.

De qualquer modo, um curso de formação profissional pode constituir um instrumento que facilita e/ou impulsiona a entrada no mercado de trabalho, a qual se verifica particularmente difícil para indivíduos detentores de baixos graus de escolaridade. Este papel atribuído à formação profissional pode constituir um meio de colmatar o descontentamento pelo investimento efectuado no sistema de ensino tradicional não ter contrapartidas directas no mercado de trabalho: «uma permanência na escola que tanto lhes exige e tão pouco lhes promete»²⁹. Porém na medida em que a formação profissional reproduz uma desigualdade de oportunidades, não capacita os indivíduos mais «desprotegidos» de instrumentos de inserção crítica, constituindo estes os denominados por Luísa Lima e Porfírio Silva³⁰ de «empregados--desempregáveis».

2. O IMPACTO DE UM TÍTULO PROFISSIONAL

A análise comparativa e globalizante da evolução no emprego dos diferentes grupos sociais revelou-se de uma complexidade extrema de tal modo que apenas é possível lançar pistas conclusivas.

Contudo, uma evidência fica latente: a formação profissional não anula a precaridade do emprego jovem.

O esforço individual de progressão profissional parece ser uma via para conseguir uma situação de emprego satisfatória. Assim sendo, o padrão tradicional de emprego seguro para toda a vida, associado ao imobilismo profissional, é cada vez mais sinónimo de estagnação profissional.

²⁹ GRÁCIO, Sérgio, «Diplomes Scolaires et Postes de Travail: L'Elaboration de La Structure Sociale», Gonçalves, A. Custódio et al. orgs., *La Sociologie et Les Nouveaux Défis de La Modernisation*, Association International des Sociologues de Langue Française, Porto, 1988, pp. 95-104.

³⁰ LIMA, Luísa e SILVA, Porfírio, «Os Jovens, o Trabalho e a Escola», *Desenvolvimento*, número especial, Maio, 1986.

Na situação de emprego imediata à formação, é nas profissionais de Costura Industrial que se encontra a maior incidência da categoria profissional de estagiário/ aprendiz ou de categorias profissionais que subvalorizam a formação, ainda que estas últimas assumam uma proporção mais reduzida.

Esta mesma situação de precaridade está presente ainda, que mais tenuemente, nos Técnicos Afinadores e Tintureiros que integram legalmente, tal como as Costureiras, a categoria profissional de estagiário.

Contrastando com esta situação, surgem-nos os Designers de Moda e Modelistas que, na sua maioria, integram uma categoria profissional que reconhece desde logo a sua qualificação, não ficando submetidos ao regime de aprendizagem legal. Aliás, os regimes de aprendizagem são na generalidade mais longos e duros para os dois primeiros grupos de profissionais do que para este último onde a categoria profissional de estagiário não está inclusivamente prevista para a Modelista no sector de Vestuário.

Apesar desta diversidade na titularidade de categorias profissionais, verifica-se que, independentemente da qualificação, a maioria destes profissionais executam tarefas adequadas aos conhecimentos adquiridos por intermédio do curso de formação, o que evidencia um fenómeno de subvalorização da categoria profissional em relação ao conteúdo dos seus postos de trabalho e qualificação.

Este fenómeno de utilização dos conhecimentos adquiridos relaciona-se com o próprio tipo de formação que, apesar de se direccionar para a satisfação das necessidades do sistema produtivo, ainda não encontra repercussões favoráveis ao nível do reconhecimento da categoria profissional dos trabalhadores, principalmente no que concerne aos períodos de aprendizagem no sector do Vestuário.

A negociação colectiva pela qual passa este reconhecimento, é palco de uma divergência de interesses. É óbvio que o trabalhador após a frequência do curso de formação queira ver os seus conhecimentos reconhecidos a todos os níveis da sua situação profissional. Por seu turno, ao empregador interessa prioritariamente as competências profissionais dos trabalhadores no desempenho das tarefas, tendendo a desprezar o reconhecimento legal em termos de categoria profissional.

A necessidade de ultrapassar esta situação de precaridade profissional traduziu-se, a partir de 1975, na definição, por proposta sindical, de automatismos nas carreiras profissionais, de forma a impôr um reconhecimento da categoria profissional com o intuito particular de conquistar aumentos salariais.

Claro que estas estratégias de gestão de mão-de-obra são particularmente acentuadas para as Costureiras, desarmadas de instrumentos

de transição crítica à vida activa: são mais dificilmente postas em prática para os profissionais altamente qualificados (Técnicos Afinadores, Tintureiros, Designers de Moda e Modelistas), o que também se explica pela própria dinâmica do mercado de trabalho: a procura crescente de que são objecto estes profissionais, proporciona-lhes, face à sua relativa raridade, uma maior margem de manobra na negociação e escolha da sua situação profissional, logo após a obtenção da qualificação.

A capacidade de negociação é sobretudo patente nos Designers de Moda e Modelistas quando se verifica que são estes profissionais que entram no mercado de trabalho a auferir maioritariamente remunerações salariais adequadas e mesmo superiores à sua categoria profissional, o que parece estar associado ao próprio prestígio social que estes profissionais gozam no mundo empresarial.

O mesmo não acontece com os restantes profissionais, para os quais predominam as remunerações salariais inferiores à categoria profissional respectiva*.

A instabilidade que caracteriza os primeiros anos de vida activa dos jovens encontra eco na situação de precaridade contratual que se vulgarizou na realidade empresarial portuguesa, tornando-se «a regra ao nível das formas de recrutamento»⁵¹. Apesar das lutas sindicais intensas, a precaridade contratual, na medida em que não assume consequências nefastas imediatas sobre os trabalhadores, tem sido facilmente aceite. Os diferentes profissionais em análise não constituem excepção a esta resignação.

Na situação de emprego actual, as situações de precaridade profissional são esbatidas, o que manifesta uma progressão profissional, que se por um lado pode ser explicada como consequência da formação profissional, por outro é certamente resultado de imposições legais previstas no CCT.

Porém, a situação de emprego inicial parece indicar uma semelhança de situações profissionais entre as Costureiras, Técnicos Afinadores e Tintureiros que apresentam, na generalidade, maiores características de precaridade profissional. Esta similitude parece não ser reproduzida na situação de emprego actual, o que se explica, quer

* Esta situação está certamente associada às representações sociais dos próprios indivíduos, isto é, integrando maioritariamente a categoria profissional de estagiário/aprendiz podem considerar auferir uma remuneração salarial inferior à categoria profissional para a qual a formação os habilita, o que não tem correspondência em termos de contratação colectiva,

⁵¹ RODRIGUES, Maria João, «Sistema de Emprego e Opções Estratégicas em Portugal», *Revista Emprego e Formação*, IEFP, n.º 4, Janeiro, 1988.

pela divisão sexual do trabalho, quer pela própria segmentação do mercado de trabalho.

A escolha de uma profissão é determinada socialmente. Logo, o direccionamento dos indivíduos para determinado curso de formação não escapa a estas «imposições».

Os jovens do sexo feminino orientam-se para profissões tradicionalmente desempenhadas por mulheres. As qualidades femininas são, muitas vezes, preferidas para processos de produção taylorizados por se caracterizarem por uma mais fácil subordinação e obediência, qualidades estas que lhes foram inculcadas pela educação familiar tradicional, e ainda habilidade, destreza e minúcia, adquiridas na prática das tarefas domésticas.

Estas qualificações tácitas não lhes facultam, no entanto, uma situação de emprego mais vantajosa, nem uma remuneração mais favorável.

O papel social tradicional da mulher, como mãe e dona de casa, impõe restrições à prossecução de uma carreira profissional, funcionando também como obstáculo à formação profissional e geral.

Existem, no entanto, grupos sociais femininos que pelo seu capital sociocultural integram profissões de nível superior da hierarquia profissional, dotadas de elevados graus de autonomia, que se concretizam num status profissional prestigiante, mas que não fogem à utilização produtiva das qualificações tácitas características do sexo feminino: minúcia, perfeição, habilidade manual.

Pelo contrário, os indivíduos do sexo masculino integram profissões que exigem maior força física e determinação, revelando-se menos funcionais na ocupação de postos de trabalho que impõe elevada capacidade de obediência.

Assim sendo, jovens do sexo feminino e masculino vão constituir e concorrer a segmentos diferentes do mercado de trabalho que nem sempre entram em competição.

A segmentação sexual do mercado de trabalho está patente quando se verifica que a progressão profissional dos indivíduos do sexo feminino está associada a uma mobilidade profissional inter-empresa (o que é particularmente relevante ao nível da categoria profissional), inversamente ao que acontece com os indivíduos do sexo masculino cuja ascensão profissional é sobretudo patente para os indivíduos que apresentam uma trajectória profissional regular (principalmente as iniciadas antes da obtenção da qualificação extra-escolar).

Os maiores índices de precaridade profissional incidem na indústria têxtil sobre a mão de obra feminina, realidade esta que só parece ser ultrapassável se houver iniciativas individuais na busca de uma situação profissional mais satisfatória.

Assim se compreende que os Técnicos Afinadores e Tintureiros se mantenham maioritariamente a trabalhar na mesma empresa onde iniciaram a sua trajectória profissional após a formação (78% para as situações profissionais n.º 1 e 2), dado que esta permanência não é significado de estagnação profissional, mas, pelo contrário, de oportunidade de construir uma carreira profissional que vislumbra um futuro satisfatório. Este facto, relaciona-se com a própria lógica concorrencial inerente à sua profissão, que impõe ao empregador uma valorização de qualificação do trabalhador, porque de outro modo corre o risco de não ter profissionais que lhe assegurem este tipo de trabalho.

Todavia, também se constata no interior dos profissionais do sexo feminino uma predominância de trajectórias profissionais regulares (situações profissionais n.º 1 e 2): 70% nas Costureiras e 46% nos Designers de Moda e Modelistas. Esta diferenciação no que concerne ao imobilismo profissional encontra a sua justificação no facto das Costureiras não estarem capacitadas de instrumentos de inserção crítica: abandonam a escola com baixos graus de escolaridade e transitam ainda muito jovens para o mundo do trabalho o que, conjugado com uma formação profissional limitada à aprendizagem das tarefas produtivas necessárias à satisfação dos postos de trabalho disponíveis na indústria têxtil, as conduz a atitudes de maior inactivismo, acomodação e conformismo à situação profissional, provavelmente em troca de uma futura estabilidade contratual (o seu tempo médio de trajectória profissional após a formação está próximo dos três anos legais de contratação a termo certo).

Estas características traduzem-se numa identidade sociocultural que contrasta com a dos Designers de Moda e Modelistas, cujo capital social e cultural desencadeia níveis de expectativas mais elevados que se concretizam na própria «vocação» para um diploma valorizado socialmente, e nas suas situações de emprego.

Nesta perspectiva, conclui-se que o sistema educativo desempenha um duplo papel de formação e diferenciação. Assim sendo, é a própria formação profissional que, numa fase posterior da vida educacional dos indivíduos, reproduz a estratificação social já existente, acentuando, ao invés de atenuar, as desigualdades de oportunidades. A reprodução social das desvantagens pela formação profissional está patente quando, para as Costureiras, a qualificação profissional não lhes permite contornar totalmente a estratégia empresarial. Para estas, os fenómenos de subvalorização da categoria profissional em relação ao conteúdo do seu trabalho e formação profissional, mantem níveis mais elevados, enquanto que, para os profissionais altamente qualificados há uma dissipação deste fenómeno e acentuação da adequação ou mesmo adequação positiva.

O fenómeno de sobre valorização da categoria profissional em relação à qualificação obtida está vinculado sobretudo aos profissionais altamente qualificados e dentre estes, preponderantemente para aqueles que transitaram para o mercado de trabalho num momento anterior à obtenção da qualificação fornecida pelo sistema de ensino paralelo (situações profissionais n.º 1 e 3). Parece então, que o facto dos indivíduos terem um contacto prévio com o mercado de trabalho, associado a uma formação geral e profissional mais lata, lhes permite uma «aquisição de competência técnica mas igualmente de uma competência social» que implica «a progressiva interiorização dos valores do mundo económico [...], apreensão do estado do mercado, e logo, a melhor possibilidade de aí colher as oportunidades oferecidas»³².

É a experiência prévia de vida activa que, na situação de emprego inicial, explica também que sejam, de entre as Costureiras, estas as que auferem maioritariamente salários correspondentes à categoria profissional. A entrada precoce no sistema produtivo, decorrente de pressões económicas, determina uma visão do trabalho como meio instrumental necessário à sobrevivência diária, não sendo encarado como um fim em si mesmo, ou seja, uma vertente da realização pessoal.

Deste modo, estes indivíduos estão sobretudo alertados para as consequências imediatas e directas da sua situação profissional, desprezando as outras dimensões, situação que se reproduz e acentua na sua actual situação de emprego, uma vez que são estes os profissionais que auferem, em maior proporção, salários superiores à categoria profissional de que são titulares.

É importante notar como para os profissionais qualificados a mobilidade inter-empresa tem como consequência uma melhoria em termos de categoria profissional, sinal de que os indivíduos procuram um título profissional de que se possam valer a qualquer momento da sua trajectória profissional, enquanto a experiência profissional anterior à formação concretiza-se numa valorização da dimensão instrumental do trabalho.

Retomando o indicador base sobre o qual incide a avaliação da formação, vejamos o que acontece numa perspectiva de balanço final, o que diz respeito à adequação da qualificação profissional ao conteúdo do posto de trabalho.

O fenómeno de subvalorização da categoria profissional em relação às tarefas executadas no posto de trabalho presente para as Costureiras, diminui acentuadamente na sua actual situação do emprego. Esta

³² GRÁCIO, Sérgio, «Crise Juvenil e Invenção da Juventude. Notas para um Programa de Pesquisa». Comunicação ao *I Congresso Português de Sociologia*, Lisboa, 1988.

evolução não pode ser considerada sinónimo de progressão profissional mas de adequação à globalidade da sua situação profissional, imposta, como já foi referenciado, pelos constrangimentos dos automatismos vigentes nas carreiras profissionais.

Não se trata, então, de um indicador de ascensão, dado que, o grosso destas profissionais, desde a sua transição ao mercado de trabalho, executa tarefas adequadas à sua formação, o que é visível quando a progressão em termos de tarefas é proporcionalmente menor à progressão em termos de categoria profissional.

Tendo os Técnicos Afinadores e Tintureiros uma situação idêntica à das Costureiras no momento inicial de emprego, o fenómeno de sobrevalorização actual da categoria profissional em relação à qualificação obtida, surge como um indicador de progressão profissional inclusivé, muito mais relevante do que para as Designers de Moda e Modelistas. Esta mesma constatação é verificada ao nível das remunerações salariais.

Nesta linha, parece haver uma certa analogia entre o grupo social das Costureiras e dos Designers de Moda e Modelistas, para as quais o fenómeno da sobrevalorização da qualificação não é uma realidade relevante, o que no entanto, se explica por razões diferentes.

Para as Designers de Moda e Modelistas, a menor incidência do fenómeno de sobrevalorização da qualificação deve-se à própria predominância da adequação inicial.

Deste modo, também a evolução respeitante à categoria profissional e salário não assume tanta acuidade uma vez que estes profissionais enquadram maioritariamente situações profissionais iniciais não precárias, sendo integrados desde logo em postos de trabalho com elevado nível de responsabilidade e autonomia no exercício da sua profissão.

No caso das Costureiras, o fenómeno em causa associa-se às suas próprias competências restritas; só a experiência profissional longa associada à antiguidade propicia a ascensão para postos de trabalho, tais como os de Chefe de Secção ou Encarregado, Chefe de Linha ou Grupo e Costureira Qualificada, que exigem a execução de tarefas mais responsáveis e autónomas, susceptíveis de proporcionar uma realização profissional.

A apreciação da situação de emprego actual dos Técnicos e Tintureiros surge como paradoxal no que respeita a contratação, dado estarem ainda submetidos fundamentalmente ao regime de contratos a termo certo, o que está certamente associado ao tempo médio das suas trajectórias profissionais que se apresenta como o mais curto quando comparado com os outros profissionais, dos quais cerca de metade já se encontram numa situação contratual estável.

É nas Costureiras que a precaridade contratual assume, ainda actualmente maior relevância, se tivermos em consideração a preponderância da sua permanência no mesmo emprego e o período, já mais longo, de exercício da sua profissão.

Analisando os indivíduos que iniciaram a sua trajectória profissional antes da frequência do curso (situações profissionais n.º 1 e 3), verifica-se que eram as actuais Costureiras que apresentavam os maiores indícios de precaridade profissional. Com a obtenção da qualificação, estas profissionais vêem a sua situação de emprego beneficiada. Então, à priori, seria de concluir que a formação profissional, canalizada para um posto de trabalho específico, poderia constituir um passo importante na transição ao mercado de trabalho. No entanto, quando se compara estes profissionais com os restantes em análise, prevalece para os primeiros a maior incidência de situações de precaridade profissional após a frequência do curso de formação.

A estas constatações acresce-se o facto dos profissionais altamente qualificados, com experiência profissional anterior à formação (situações profissionais n.º 1 e 3), ocuparem situações de emprego menos precárias. Então, se por um lado a posse de um diploma proporciona uma melhor situação de emprego em termos globais, quando esta é analisada tendo por ponto de partida as diferentes qualificações em causa, constata-se a reprodução de situações de precaridade versus não precaridade que são transpostas, sem proporcionar uma mobilidade profissional ascensional por intermédio da nova qualificação adquirida.

3. ATITUDES E REPRESENTAÇÕES

As especificidades da situação socioprofissional vivida por cada um destes grupos de jovens contribuem para a formação de atitudes e representações sociais diferenciadas, resultantes dos próprios processos de sociabilidade que fornecem valores, ideologias e sistemas de categorização social que são partilhados entre os diferentes grupos sociais.

Deste modo, a construção de representações e atitudes sociais acerca da formação profissional e da actual situação de emprego emergem de contextos sociais diferenciados.

A reflexão dos indivíduos acerca da experiência de formação vivida assume um cariz mais crítico para os actuais Técnicos Afinadores e Tintureiros, Designers de Moda e Modelistas (respectivamente 13% e 14%).

A formação é conotada de deficiente com os atributos «incompleta», «curta», «retrógrada», «ausência de acompanhamento profissional depois do curso», entre outros.

Todavia, esta perspectiva crítica está predominantemente associada a manifestações favoráveis: os indivíduos consideram a formação «óptima», «muito boa», «adequada às exigências de mercado de trabalho» e simultaneamente «pouco prática», «rudimentar» e «limitada» respectivamente 43% e 35% (Figs. 8 e 9).

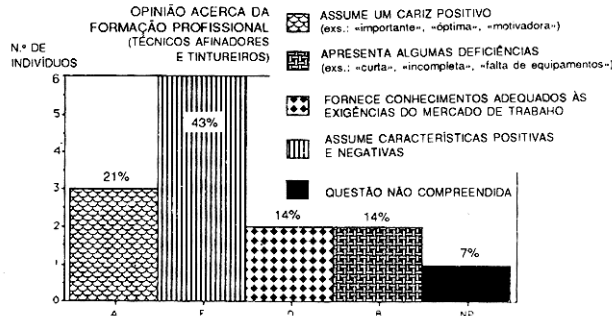


Figura 8

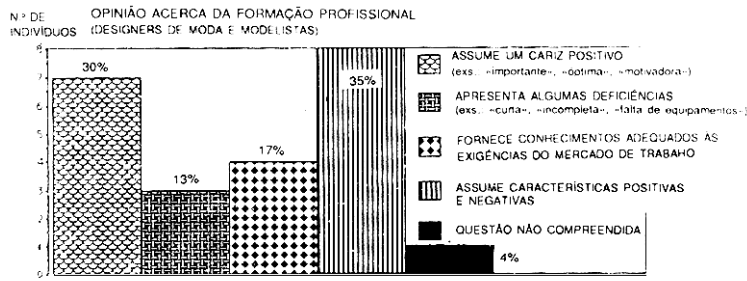


Figura 9

Ao invés, as Costureiras manifestam um maior conformismo nas suas reflexões, considerando que a formação assume um cariz positivo (35%) e, útil ao mercado de trabalho (35%), apresentando depoimentos francamente reconhecedores das oportunidades de emprego facultadas pela formação: «foi a melhor possível», é «útil», «prática», é «importante» na medida em que «ajuda a encontrar o primeiro emprego sobretudo para as pessoas que vão começar a trabalhar pela primeira vez» (Fig. 10).

A condição social das Costureiras conduz a atitudes interiorizadas que demonstram que a formação é encarada como canal propiciador de segurança no emprego (83%), dimensão esta, que

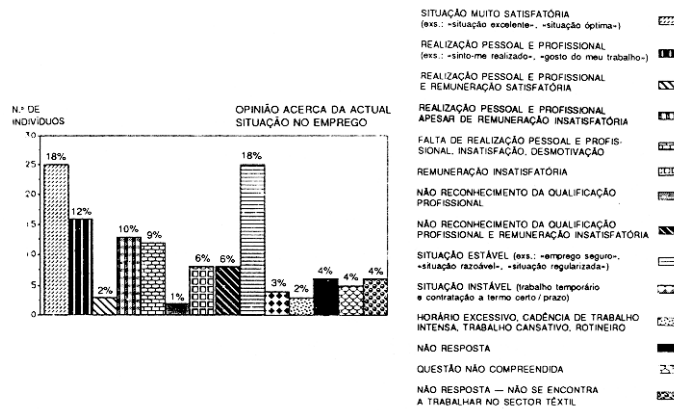


Figura 11

fissionalmente e satisfeitos com a sua actual situação de emprego, respectivamente 21% e 29% para os Técnicos Afinadores e Tintureiros e 26% e 22% para as Designers de Moda e Modelistas. (Fig. 12 e 13).



Figura 12

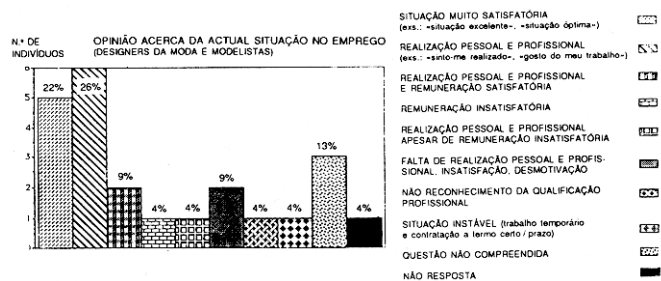


Figura 13

Desta análise, depreende-se que a vida profissional assume um significado qualitativamente diferente para cada um destes grupos sociais, reflectindo modos de estar resultantes de uma socialização escolar e familiar que logo à partida oferece oportunidades descoincidentes.

REFLEXÃO CRÍTICA DA FORMAÇÃO

«A posição dos jovens no mercado de trabalho parece ser estruturalmente desfavorecida»³³, quer pela dificuldade de iniciação da vida activa, quer pela instabilidade vivida no processo de inserção no mercado de trabalho.

A formação profissional atinge o seu objectivo de facultar uma qualificação reconhecida enquanto proporcionadora do acesso a um emprego.

Por seu turno, a ligação estreita do CITEX ao mundo empresarial vincula-lhe um papel angariador de empregos aos formandos.

A criação de relações estreitas entre os Centros de Formação Profissional e a Indústria parte do reconhecimento geral, pelos detentores dos meios de produção, da tendência actual, apresentada nomeadamente, por José Gonçalves Oliveira³⁴ da perda do papel central detido pela aprendizagem no posto de trabalho na definição da qualificação do trabalhador, em benefício da formação. As actuais exigências do processo de produção não se compadecem com este tipo de aprendizagem, conduzindo à valorização de uma qualificação profissional obtida fora do sistema de produção, em instituições directamente orientadas para as necessidades do sistema produtivo.

Contudo, constata-se que o Centro, enquanto canal de transição ao mercado de trabalho apenas consegue colocar cerca de 40% do total dos jovens que forma.

O fenómeno do desemprego juvenil não é uma realidade presente no final do curso de formação profissional na medida em que apenas 8% do total de indivíduos ficaram desempregados.

Embora relativizando, parece que o objectivo da formação profissional de contenção e redução do desemprego é alcançado, já que 13% do total da população antes da frequência do curso de formação profissional encontrava-se desempregada.

Este dado confirma a expectativa da opinião pública de que a formação profissional contribui para a expansão do emprego e diminuição do desemprego. Esta perspectiva não deixa de ser excessivamente simplista já que as características do mercado de trabalho demonstram que o crescimento económico é sustentado sem que haja um aumento do volume de emprego, não devendo portanto atribuir-se o desemprego e ausência de empregos satisfatórios exclusivamente à falta de forma-

³³ Ibid.

³⁴ OLIVEIRA, José Gonçalves, *Qualificação, Divisão do Trabalho e Mercado de Trabalho*, Lisboa, Ministério do Trabalho, 1985, pp. 11-35.

ção. De facto, persistem indivíduos, ainda que de forma pouco significativa, numa situação de desemprego.

Nesta linha de análise, podemos concluir que a dificuldade de entrada no mercado de trabalho nem sempre é colmatada pela qualificação profissional obtida no sistema de ensino paralelo, a qual não é um instrumento suficiente para ultrapassar os obstáculos inerentes a dinâmica do sistema de relações industriais.

Esta constatação está inclusive presente nos indivíduos cuja trajectória profissional é interceptada pela formação (situações profissionais n.º 1 e 3), que parecem praticamente reproduzir, na situação de emprego inicial, a situação precária do emprego anterior à formação.

TABELA 15 — Trajectória profissional

TIPO DE TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL		COSTURA INDUSTRIAL DE TECIDO E DE MALHA		TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PEÚGAS E MEIAS E TINTURARIA TÊXTIL		MODELAÇÃO E DESIGN DE MODA	
	SITUAÇÕES PROFISSIONAIS N.º 1 e 3		SITUAÇÕES PROFISSIONAIS N.º 1 e 3		SITUAÇÕES PROFISSIONAIS N.º 1 e 3		SITUAÇÕES PROFISSIONAIS N.º 1 e 3	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
NÃO PRECÁRIA ASCENDENTE	3	5,46	0	0	0	0	0	0
NÃO PRECÁRIA ESTÁVEL	2	3,64	0	0	1	11,11	1	11,11
PRECÁRIA ASCENDENTE	10	18,18	4	66,67	3	33,33	3	33,33
PRECÁRIA ESTAGNADA	18	32,73	0	0	5	55,56	5	55,56
RELATIVAMENTE PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	0	0	0	0	0	0
PRECÁRIA DESCENDENTE	15	27,27	2	33,33	0	0	0	0
NÃO RESPONDA	5	9,09	0	0	0	0	0	0
INCOMPREENSÃO DA QUESTÃO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	55	100	6	100	9	100	9	100

A análise por indicadores demonstra claramente a instabilidade da primeira situação de emprego após a formação, excepto no que diz respeito à aplicação do potencial de conhecimentos decorrente da qualificação dos indivíduos. Isto é, a precaridade presente nos indicadores de situações mais «protegidas» legalmente (categoria profissional, contrato e salário), não correspondem, geralmente, ao conteúdo do trabalho.

O espaço social da formação

Deste modo, seria vantajoso que, na negociação colectiva, a formação profissional fosse valorizada, permitindo o reconhecimento, a todos os níveis, da qualificação do trabalhador.

Este reconhecimento constituiria então um investimento, não só rentabilizável pelo empregador, mas também compensador, para o trabalhador, do empenho e tempo despendido na frequência do curso de formação profissional.

Assim, as políticas de formação profissional só podem ser eficazes e benéficas para o trabalhador se forem capazes de potenciar uma alteração dos modos de utilização da mão-de-obra, pugnando pela valorização dos recursos humanos no interior da empresa.

Claro que, e estando-se face a uma formação com um carácter eminentemente prático, os indivíduos são formados segundo as necessidades de curto e médio prazo do sistema produtivo. Por isso, ultrapassada a fase de estágio no interior da empresa, com todas as suas implicações legais, é compreensível que conheçam uma ascensão profissional.

Esta ascensão revela-se ser francamente positiva, já que existe um predomínio em todos os tipos de qualificação, de trajectórias profissionais não precárias.

A ascensão profissional é particularmente visível para os Técnicos Afinadores e Tintureiros, pois apresentam a percentagem mais elevada de trajectórias profissionais não precárias ascendentes.

TABELA 16 — Trajectórias profissionais comparadas

TIPO DE TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL		COSTURA INDUSTRIAL DE TECIDO E DE MALHA		TÉCNICO AFINADOR DE MÁQUINAS DE COSTURA E DE MÁQUINAS DE PELÚGAS E MEIAS E TINTURARIA TÊXTIL		MODELAÇÃO E DESIGN DE MODA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
NÃO PRECÁRIA ASCENDENTE	53	46,49	6	66,67	9	47,37		
NÃO PRECÁRIA ESTÁVEL	6	5,26	0	0	3	15,79		
PRECÁRIA ASCENDENTE	21	18,42	0	0	4	21,05		
PRECÁRIA ESTAGNADA	28	24,56	3	33,33	1	5,26		
RELATIVAMENTE PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	0	0	0	0		
PRECÁRIA DESCENDENTE	3	2,63	0	0	0	0		
NÃO RESPOSTA	1	0,88	0	0	2	10,53		
INCOMPREENSÃO DA QUESTÃO	2	1,75	0	0	0	0		
TOTAL	114	100	9	100	19	100		

No cômputo geral, as trajectórias profissionais precárias incidem particularmente sobre os profissionais com a qualificação de Costura Industrial, o que constitui um factor inerente à lei da oferta e da procura de mão-de-obra: a abundância deste tipo de mão-de-obra na indústria têxtil, contrapõe-se a uma procura crescente de mão-de-obra altamente qualificada.

A capacidade, presente nestes últimos profissionais, de fazer valer a sua qualificação, está patente na ausência de trajectórias profissionais relativamente precárias e precárias descendentes, pois, adquirindo uma formação qualitativamente diferente da das Costureiras, detêm maiores possibilidades de progressão profissional, nomeadamente através de aperfeiçoamento e obtenção de conhecimentos acrescidos, no exercício da profissão.

É nos profissionais qualificados que a ausência de instrumentos de inserção crítica decorrentes da própria formação escolar e profissional é mais nítida. A sua descendência familiar conduz a um abandono prematuro do sistema de ensino, pelo desejo de trabalhar, quer para aumentar o rendimento familiar, quer pela representação de que não é pertinente prosseguir os estudos, revelando inclusivé «aversão» aos hábitos escolares.

Enquadram-se no mundo do trabalho ainda num período de adolescência, tornando-se por isso mais expostos às estratégias de gestão de mão-de-obra veiculadas pelos empregadores, situação esta que se mantém actualmente por ser o segmento da população mais jovem.

Claro que, ao contrário dos indivíduos que se encontram actualmente desempregados, a formação proporciona-lhes a permanência no mercado de trabalho.

O fenómeno do desemprego, para além de não ter uma incidência muito significativa nesta população (7%) e de ser, predominantemente, de curta duração (inferior a 6 meses), não se relaciona directamente, nem com o tipo de qualificação profissional, nem com o grau de escolaridade adquirido no sistema de ensino formal.

O que se nota, desde logo, é que são os indivíduos que saem do sistema de ensino, principalmente, por motivos de carácter económico e também por falta de motivação, que são «empurrados» para uma situação de instabilidade face ao mercado de trabalho antes da frequência do curso de formação profissional (64%), o que se conjuga com os motivos de frequência do curso. Estes são claramente reveladores de tentativas de inserção no mercado de trabalho.

Há, no entanto, uma percentagem significativa de indivíduos que reingressa no sistema de ensino (36%), o que pode constituir um factor explicativo da procura de competências escolares acrescidas para enfrentar o mercado de trabalho (Fig.14).

O espaço social da formação

Estes indivíduos não responsabilizam a formação pela sua actual situação profissional, considerando-a maioritariamente positiva (42%) e mesmo adequada ao mercado de trabalho (29%).

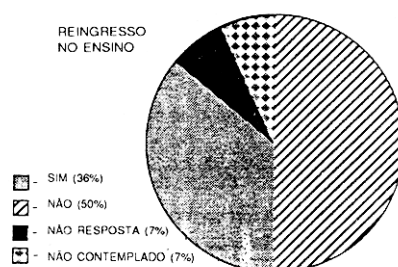


Figura 14

Esta opinião favorável acerca da formação pode estar associada à entrada imediata no mercado de trabalho após obtida a qualificação, o que está também patente no reconhecimento de a formação ter proporcionado a obtenção de conhecimentos úteis para o trabalho executado (64%).

Tal como para os indivíduos actualmente desempregados, também para os que não se encontram actualmente integrados na indústria têxtil (situações profissionais n.º 5 e 6), a formação não atingiu um dos objectivos a que se propõe: a rentabilização da qualificação profissional (23% — 44 indivíduos).

TABELA 17 — Trajectória profissional

TIPO DE TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL	SITUAÇÃO Nº5		SITUAÇÃO Nº6	
	Nº	%	Nº	%
NÃO PRECÁRIA ASCENDENTE	3	21,43	2	25
NÃO PRECÁRIA ESTÁVEL	0	0	0	0
PRECÁRIA ASCENDENTE	3	21,43	1	12,50
PRECÁRIA ESTAGNADA	4	28,57	3	37,50
RELATIVAMENTE PRECÁRIA DESCENDENTE	1	7,14	0	0
PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	2	25
NÃO RESPOSTA	3	21,43	0	0
INCOMPREENSÃO DA QUESTÃO	0	0	0	0
TOTAL	14	100	8	100

TABELA 18 — Trajectória profissional

TIPO DE TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL	SITUAÇÃO Nº5		SITUAÇÃO Nº6	
	Nº	%	Nº	%
NÃO PRECÁRIA ASCENDENTE	0	0	1	50
NÃO PRECÁRIA ESTÁVEL	0	0	0	0
PRECÁRIA ASCENDENTE	0	0	0	0
PRECÁRIA ESTAGNADA	1	50	1	50
RELATIVAMENTE PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	0	0
PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	0	0
NÃO RESPOSTA	1	50	0	0
INCOMPREENSÃO DA QUESTÃO	0	0	0	0
TOTAL	2	100	2	100

TABELA 19 — Trajectória profissional

TIPO DE TRAJECTÓRIA PROFISSIONAL	SITUAÇÃO Nº5		SITUAÇÃO Nº6	
	Nº	%	Nº	%
NÃO PRECÁRIA ASCENDENTE	1	25	-	-
NÃO PRECÁRIA ESTÁVEL	0	0	-	-
PRECÁRIA ASCENDENTE	1	25	-	-
PRECÁRIA ESTAGNADA	2	50	-	-
RELATIVAMENTE PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	-	-
PRECÁRIA DESCENDENTE	0	0	-	-
NÃO RESPOSTA	0	0	-	-
INCOMPREENSÃO DA QUESTÃO	0	0	-	-
TOTAL	4	100	-	-

No entanto, a maior partes destes indivíduos ocupam um posto de trabalho neste sector. É de relevar a situação dos Designers de Moda e dos Modelistas, para os quais não encontramos indivíduos que desprezassem desde logo a formação. Este facto pode ser explicado pelo investimento e empenhamento pessoais que esta exige.

Porém, para ambos os posicionamentos face ao curso, as trajectórias profissionais são maioritariamente precárias estagnadas.

Deste modo, mesmo a saída do sector têxtil não é sinónimo de melhoria de situação profissional.

Este facto, aliado à presença de situações de precaridade nas situações de emprego dos indivíduos que actualmente exercem actividade no sector têxtil, é indicativo, basicamente, de duas contrapartidas da formação profissional em causa.

Em primeiro lugar, é significativo o valor que indica a não aplicação de uma formação que, por princípio, deveria, de acordo com as necessidades do sistema produtivo, fornecer aos indivíduos instrumentos proporcionadores da transição ao mercado de trabalho. Ora, este objectivo acaba por não ser atingido, pois, os indivíduos ao serem frequentemente «treinados» para desempenhos muito específicos ficam sem margem de manobra no mercado de trabalho, a qual só se adquire por intermédio de uma formação global e englobante dos conhecimentos técnicos e particulares essenciais ao desempenho da profissão.

Em segundo lugar, e em relação com a primeira contrapartida apresentada, a introdução das novas tecnologias constitui uma realidade cada vez mais premente na indústria, havendo uma tendência, a médio e longo prazo, para a substituição crescente do trabalho mecânico--manual.

O «salto tecnológico» implica então, ou a reciclagem da mão-de--obra existente, ou a admissão de indivíduos para a ocupação de postos de trabalho que exigem competências muito diferentes das que a Organização Científica do Trabalho implicava.

Este segundo cenário pressupõe a redução do número de efectivos e/ou a desqualificação dos indivíduos com uma qualificação especializada restrita.

A desqualificação constitui uma realidade visualizável, a longo prazo, principalmente para a profissão de Costureira, situação agravada por ser um desempenho quase exclusivamente feminino.

Parece ser então necessário incrementar a formação da força de trabalho feminina, familiarizando-a com as tecnologias numa fase mais precoce da sua carreira escolar. Este segmento da população tem tendência para escolhas educacionais e profissionais no âmbito de uma formação mais geral ou para abandono precoce do sistema de ensino, o que, se por um lado, é determinado pela própria estrutura de oportuni-

dades, por outro lado, também as limita a uma gama estrita de carreiras profissionais.

Ora, se a formação profissional persiste em dotar os indivíduos apenas com conhecimentos restritos ao posto de trabalho que irão ocupar, as reciclagens terão de ser constantes, muitas vezes de pessoas que, pela sua longa experiência profissional e baixo grau de escolaridade, apresentam fortes resistências à compreensão lógica e sistémica de novos modos operatórios.

Por sua vez, a inexistência de planos de estudo acerca das necessidades da indústria a médio e longo prazo, priva os próprios CFP de serem instituições capazes de dotar os indivíduos de competências polivalentes e de elaborar os planos de actividades, tomando em consideração, não só o curto prazo, mas um período de tempo mais longo. Este pode representar o período de vida activo do indivíduo que está a ser formado.

A consulta de um estudo levado a cabo pelo CEDEFOP³⁵, aponta como necessidades de formação na indústria têxtil, nomeadamente, a de Técnicos Afinadores e Modelistas e a diminuição da necessidade de formar profissionais tais como as Costureiras.

As novas formas de organização do trabalho, decorrentes da introdução das novas tecnologias, apresentam exigências em novos conhecimentos técnico-científicos e atitudes potenciadoras da capacidade de iniciativa «capazes de pôr em causa modelos organizacionais limitadores das capacidades individuais e, concomitantemente, das «performances» das empresas»³⁶.

A necessidade de transformação contempla assim, quer o aparecimento de novas profissões directamente ligadas à programação dos automatismos, quer a crescente importância de profissões já existentes, que, pelo trabalho executado, enquadram uma compreensão mais global e sistémica de como e, com que meios é que vai ser concebido e fabricado um determinado produto. No entanto, esta compreensão verifica-se ser importante a todos os níveis da hierarquia.

A introdução das novas tecnologias obriga assim a uma «reaprendizagem do processo produtivo»³⁷.

Apesar de ser sempre difícil elaborar estudos previsionais (dada a multiplicidade de factores intervenientes na realidade social), não deixa

³⁵ ANDREZ, Jaime Serrão e DINIS, Mário Calabina, *Têxtil e Formação em Portugal*, Berlim, CEDEFOP, Janeiro, 1987.

³⁶ ALMEIDA, António, «Inovação Tecnológica e Estratégias do Formação Profissional», Comunicação ao *I Congresso Luso-Afro-Brasileiro*, Coimbra, 1990

³⁷ Ibid.

de ser pertinente prever-se a diminuição das necessidades de formação na qualificação onde o CITEX admite o maior número de estagiários.

Claro que o seu plano de actividade tende ir ao encontro das exigências do mercado de trabalho, inclusivé por ser um Centro outorgado, conjuntamente com IEF, por associações patronais. No entanto, continua a fornecer uma formação muito específica que, mesmo a médio prazo poderá ser desadequada e insuficiente, logo, incapaz de acompanhar o desenvolvimento técnico e organizacional.

Paralelamente, os indivíduos que recorrem aos cursos de formação profissional de duração mais curta, apresentam níveis de escolaridade baixos (ciclo preparatório) face as exigências e disposições que poderá implicar a introdução das novas tecnologias.

Uma formação profissional de curta ou mesmo média duração, não pode substituir os 9 ou 12 anos mínimos de escolaridade obrigatória.

Neste sentido, nenhum esforço do Ministério do Trabalho para fomentar a formação profissional, pode remediar as deficiências do Ministério da Educação, o qual deveria proporcionar toda uma educação elementar, um conhecimento sistémico e desenvolvimento lógico--abstracto, base de toda a formação posterior para o trabalho.

Por outro lado, parece ser um facto que, a sociedade em geral e a economia em particular, necessitam cada vez menos de diplomados e, cada vez mais de profissionais com competências (criatividade, iniciativa, responsabilidade, método e disciplina, polivalência e mobilidade) que o sistema de ensino nem sempre desenvolve.

Face a esta realidade, consideramos que a proposta de Mark Blaug³⁸, poderá ler alguma premência no nosso sistema de formação, quando advoga uma formação em alternância.

Defendemos, tal como este autor, que há conhecimentos que apenas podem ser obtidos com a prática, no interior da própria empresa; por isso, a formação em alternância poderá possibilitar uma formação dirigida às necessidades da empresa. No entanto, não poderá ser negligenciada (muito pelo contrário), a perspectiva dos CFP ministrarem uma formação geral de base, que deverá ter o mesmo peso avaliativo no sucesso ou insucesso do formando.

Nesta linha de acção, deverá haver incentivos estatais para a abertura das empresas a este tipo de formação, não só por intermédio de apoios financeiros, mas, inclusivamente, de apoios pedagógicos na elaboração de programas e preparação de formadores.

³⁸ BLAUG, Mark, *Formation et Empleo*, Madrid, 1981.

Este tipo de formação profissional baseado na interligação formação-indústria, poderá ter um papel fundamental no ajustamento entre a procura e a oferta de trabalho, dado que no mercado de trabalho se valoriza mais a qualificação obtida por via profissional do que a que é obtida num organismo de formação autónomo e desligado da fábrica.

Deste modo, a formação em alternância pode ser também um meio pedagógico de atenuação da crise do aparelho escolar, que resulta, quer da separação entre a escola e a indústria, quer da falta de saídas profissionais para os alunos que são lançados para o mercado de trabalho pela via do sistema de ensino formal. Formam-se assim profissionais mais ajustados às reais necessidades das empresas potenciais empregadoras.

Esta via implica, não só a alteração do sistema escolar mas também do trabalho: é preciso mudar o trabalho para que a escola não falhe.

Todavia, para que este tipo de formação possa ser concretizável, é necessário uma nova concepção do tempo de trabalho no interior da empresa, englobando, não só o tempo destinado à produção, mas também o tempo destinado à formação, deixando esta de ser percebida como uma «carga social», para ser concebida como um investimento integrado na estratégia da empresa.