

Tese de Doutoramento

O Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã



**Universidad de Salamanca
Departamento de Sociología y
Comunicación**

2010/2011

Orientadora:

Soledad Murillo De La Vega

João Carlos Pereira Mira Leitão

Agradecimentos:

À professora Soledad Murillo De La Vega, pela forma como sempre me entusiasvou em levar por diante e a bom termo todo este proceso de investigação. Aos trabalhadores do Grupo de Empresas Paulo Oliveira, sobre os quais esta investigação decorreu. Espero a todos retribuir, com esta cingela admiração.

- STSTBB - Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa
 - Sr. Aurélio Madeira
 - Sr. João Ricardo
 - Sr. José Fernandes
 - Sr. Luís Garra
 - Sr. Ramiro Venâncio

- CITEVE- Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal
 - Dr.^a Ana Mendes
 - Sr. António Luís Carmona

- ANIL – Associação Nacional da Indústria dos Lanifícios
 - Secretário-geral da ANIL – Associação Nacional da Indústria dos Lanifícios, Sr. Alfredo Fonseca

- OVIBEIRA – Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira
 - Eng.º João Serrano

- IPCB – Instituto Politécnico de Castelo Branco ESA – Escola Superior Agrária
 - Eng.º Joaquim Carvalho

Abreviaturas Utilizadas

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa - STSTBB
- Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal – CITEVE
- Associação Nacional da Indústria dos Lanifícios – ANIL
- Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira – OVIBEIRA
- Centro de Formação Profissional para a Indústria dos Lanifícios - CILAN
- European Technology Platform for the Future of Textiles and Clothing - Euratex
- Fileira da Indústria do Têxtil, Vestuário e Confecções - ITV
- Desenho Assistido por Computador - CAD
- Produção Assistida por Computador – CAM
- Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP
- Centro de Estudos Têxteis Aplicados – CENESTAP

Índice

INTRODUÇÃO	10
1. BREVE RETRATO DOS DESAFIOS DA SOCIEDADE PORTUGUESA.....	13
I. A EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE PORTUGUESA E DOS DIREITOS SOCIAIS	13
II. PORTUGAL UM PAÍS COM 10 MILHÕES DE HABITANTES.....	19
III. O DESAFIO DA QUALIFICAÇÃO	23
IV. CUIDADOS DE SAÚDE (QUASE) UNIVERSAIS.....	28
2. NOVOS MODELOS DE PRODUÇÃO NA INDÚSTRIA TÊXTIL?	32
2.1. CARACTERIZAÇÃO DAS HIPÓTESES DE TRABALHO	35
3. DESAJUSTE DAS QUALIFICAÇÕES DOS RECURSOS HUMANOS VERSUS INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	36
3.1. AS MUDANÇAS.....	38
4. O TRABALHO DAS MULHERES: UM ENQUADRAMENTO ABRANGENTE..	41
5. TRABALHO NÃO REMUNERADO <i>VERSUS</i> TRABALHO REMUNERADO....	49
6. MULHERES E MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL.....	52
7. O GÉNERO COMO FACTOR ESTRUTURANTE DA REALIDADE SOCIAL....	59
7.1. O STATUS SOCIAL DAS MULHERES	61
7.2. A FORMAÇÃO UMA OPORTUNIDADE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	62
8. CONTRIBUTOS PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	67
8.1. OS NOVOS PERFIS.....	69
9. DO PASSADO PARA O PRESENTE - A HISTÓRIA DO TÊXTIL NA COVILHÃ..	75
10.1. A FILEIRA DA INDÚSTRIA DO TÊXTIL, VESTUÁRIO E CONFECÇÕES (ITV)	105
11. A MONOPRODUÇÃO EM TORNO DA FILEIRA TÊXTIL	107
11.1. A INDÚSTRIA DO TÊXTIL	108
11.2. A FORMAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES	109
11.3. A INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL, NO TECIDO EMPRESARIAL DA SUB- REGIÃO.....	110
12. .METODOLOGIA E TÉCNICAS DE INVESTIGAÇÃO	112
13. TRATAMENTO DOS DADOS EMPÍRICOS	122
13.1. TRATAMENTO DAS ENTREVISTAS	123
13.2. TRATAMENTO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS NOS INQUÉRITOS POR QUESTIONÁRIO AOS TRABALHADORES DO GRUPO PAULO OLIVEIRA	131
15. CONCLUSÃO	157
16. BIBLIOGRAFIA.....	160

Índice de quadros, ilustrações, figuras e tabelas

Quadros

Quadro nº 1 - Produtividade por hora de trabalho.....	15
Quadro nº 2 - Indicadores de envelhecimento segundo os Censos em %	17
Quadro nº 3 - Taxa bruta de mortalidade e taxa de mortalidade infantil	17
Quadro nº 4 - Despesa por rubrica do orçamento de estado	18
Quadro nº 5 - Alunos matriculados: total e por nível de ensino.....	24
Quadro nº 6 Número de Beneficiários da ADSE	28
Quadro nº 7 - Cobertura da população em função das diversas noções de cuidados primários de saúde	29
Quadro nº 8 - Taxa de incidência da tuberculose por 100 000 habitantes ano 2000.....	30
Quadro nº 11 Grau de parentesco dos trabalhadores com familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira	44
Quadro nº 4 População Empregada segundo NUTS II por Situação na Profissão e Sexo 2001 ..	52
Quadro nº 5 Taxa de empregabilidade por género %	54
Quadro nº 6 Pop. Empregada segundo NUTS II por Sector, Ramo de Acti. Principal e Sexo 2001	54
Quadro nº 7 População Desempregada segundo NUTS II por Grupos Etários e Sexo 2001.....	58
Quadro nº 8 Tipo de trabalho rotineiro e repetitivo	65
Quadro nº 9 Caracterização do posto de trabalho	66
Quadro nº 10 Síntese de caracterização do sistema organizacional das empresas.....	68
Quadro nº 11 Perfis formativos e profissionais no processo fabril	70
Quadro nº 12 Principais problemas na área do emprego e formação.....	73
Quadro nº 1 Novas Fibras	98
Quadro nº 2 Consumo final de têxteis técnicos por área de aplicação e por volume, 1995 - 2010	101
Quadro nº 13 Síntese das entrevistas.....	126
Quadro nº 14 Dispersão etária dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira	132
Quadro nº 15 Género	132
Quadro nº 16 Habilitações académicas	133
Quadro nº 17 Nº de pessoas que compõem o agregado familiar.....	133
Quadro nº 18 Estado Civil.....	133
Quadro nº 19 Número de filhos.....	134
Quadro nº 20 Guarda dos filhos menores durante o período de trabalho.....	134
Quadro nº 21 Outros familiares a cargo do inquirido	135
Quadro nº 22 Nº de pessoas que se confrontaram com situação de desemprego.....	135
Quadro 23 Cruzamento da variável género e desemprego.....	136
Quadro nº 24 Cruzamento da variável género e período de desemprego	136
Quadro nº 25 Cruzamento da variável género e nº de episódios de desemprego.....	136
Quadro nº 26 Habilitações Académicas	137
Quadro nº 27 Qual a importância da formação para o seu posto de trabalho	137
Quadro nº 28 Grau de autonomia no trabalho em função do Género	137
Quadro nº 29 Apreciam a qualidade do seu trabalho	138
Quadro nº 30 Apreciam a qualidade do seu trabalho	138
Quadro nº 31 Qualidade do trabalho versus classe etária	139
Quadro nº 32 Percepção pelo trabalhador da qualidade do trabalho quando avaliado pelo Chefe	139

Quadro nº 33 Percepção pelo trabalhador da qualidade do trabalho quando avaliado por um colega.....	140
Quadro nº 34 Reconhecimento pelo trabalho executado.....	140
Quadro nº 35 Familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira	141
Quadro nº 36 Grau de parentesco dos trabalhadores com familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira	141
Quadro nº 37 Tempo de permanência no posto de trabalho.....	141
Quadro nº 38 Trabalho realizado desempenho versus nº de tarefas realizadas.....	142
Quadro nº 39 Nº de trabalhadores que elabora uma peça de raiz no processo produtivo	143
Quadro nº 40 Complexidade das tarefas e nº de vezes realizadas.....	143
Quadro nº 41 Utilização de iniciativa própria na realização das tarefas no Posto de Trabalho	143
Quadro nº 42 Sente oportunidade aplicar as suas ideias no trabalho que executa	144
Quadro nº 43 Como pode mudar o seu posto de trabalho	145
Quadro nº 44 Caracterização do Posto de Trabalho.....	145
Quadro nº 45 Tomada de decisões no seu posto de trabalho	146
Quadro nº 46 Rigoroso cumprimento dos deveres.....	147
Quadro nº 47 Percepção da responsabilidade pelo trabalho que executa.....	147
Quadro nº 48 Considera o seu posto de trabalho como local de aprendizagem.....	148
Quadro nº 49 Desempenha as tarefas da forma mais correcta	148
Quadro nº 50 Exteriorizar ideias e valores	148
Quadro nº 51 Cooperação com outros colegas.....	149
Quadro nº 52 Cronologia do desenvolvimento da organização	151

Ilustrações

Ilustração nº 3 Ciclo regressivo de desajuste tecnológico/qualificacional.....	37
Ilustração nº 4 Ciclo virtuoso de ajuste qualificacional/tecnológico	38
Ilustração nº 1 Real Fábrica dos Panos	78
Ilustração nº 2 Lançadeira Volante	79
Ilustração nº 5 Península Ibérica	149
Ilustração nº 6.....	150
Ilustração nº 7.....	151
Ilustração nº 8.....	152
Ilustração nº 9.....	152
Ilustração nº 10.....	153
Ilustração nº 11	153
Ilustração nº 12.....	154
Ilustração nº 13.....	155
Ilustração nº 14.....	156
Ilustração nº 15.....	156

Figuras

Figura nº 1 Importações para a União Europeia de Têxteis.....	88
Figura nº 2 Cadeia produtiva e de fornecimento do Têxtil	92
Figura nº 3 Emprego no Têxtil (milhares).....	93
Figura nº 4 Empregabilidade no Sector Têxtil e Vestuário (1994 – 2004)	93
Figura nº 5 Empregabilidade no Sector Têxtil e Vestuário – projecção (1994 – 2010).....	94
Figura nº 6 Peso das Exportações.....	95

Figura nº 7 Percentagem das despesas familiares por lar em vestuário96
Figura nº 8 Consumo de Têxteis por aplicação técnica.....99
Figura nº 9 As dez maiores empresas em termos de volume de negócios104

Gráficos

Gráfico nº1– Taxa de crescimento (%) do PIB e PIB per capita a preços constantes (base=2006) (R).....14
Gráfico nº 2 – Despesa da Segurança Social em % do PIB (R).....16
Gráfico nº 3 - Pirâmides etárias 1991 - 200122
Gráfico nº 4 – Taxa de analfabetismo por sexo.....25
Gráfico nº 5 – Alunos matriculados no ensino superior, total e por sexo26
Gráfico nº 6– Relação de feminilidade no ensino superior por NUTS II – alunos inscritos – ano lectivo 2009 - 201027
Gráfico nº6 Número de trabalhadores por profissão40
Gráfico nº 2 Leque salarial do género feminino.....46
Gráfico nº 3 Leque salarial do género masculino.....46
Gráfico nº 4 Pirâmide Etária dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira.....48
Gráfico nº 5 Distribuição por género na estrutura profissional do Têxtil56
Gráfico nº 1 Áreas de produtividade no Têxtil.....90

Tabelas

Tabela nº 2 Habilitações académicas dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira.....87
Tabela nº 3 Informação do Balanço Social do grupo Paulo Oliveira.....87

Índice de Anexos

Anexo nº 1 Entrevista ao CILAN – Centro Industrial dos Lanifícios – Responsável pela formação 3
Anexo nº 2 Representante de uma empresa da indústria têxtil 8
Anexo nº 3 Sr.^a Ana Mendes, Técnica Superior CITEVE – Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal 17
Anexo nº 4 Secretário-geral da ANIL – Associação Nacional da Indústria dos Lanifícios Sr. Alfredo Fonseca..... 19
Anexo nº 5 Sr. António Luís Técnico do CITEVE – Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal 23
Anexo nº 6 Sr. Luís Garra, membro da Direcção do Sindicato do Têxtil da Beira Baixa, Tecelão da empresa Sá Pessoa 28
Anexo nº 7 Sr. Aurélio Madeira Delegado Sindical da empresa Paulo Oliveira, Membro da Assembleia Geral do Sindicato do Têxtil da Beira Baixa 33
Anexo nº 8 Sr. Ramiro Venâncio, membro da direcção do Sindicato do Têxtil da Beira Baixa, Delegado Sindical da empresa Nova Penteação..... 38
Anexo nº 9 Sr. José Fernandes, Sindicato do Têxtil da Beira Baixa – membro da direcção, tecelão empresa Paulo Oliveira 42
Anexo nº 10 Eng. Agrícola Joaquim Carvalho Escola Superior Agrária de Castelo Branco .. 48
Anexo nº 11 Eng. Agrícola da OVIBEIRA - Associação dos Produtores de Ovinos do Sul da Beira..... 51
Anexo nº 12..... 55

Anexo nº 13 Questionário aos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira	57
Anexo nº 14 Entrevista exploratória realizada ao centro de formação	64
Anexo nº 15 Entrevista exploratória realizada à empresa.....	64
Anexo nº 16 Laboratório do CITEVE.....	66
Anexo nº 17 Processo de recolha da lã ao produtor pela OVIBEIRA	70
Anexo nº 18.....	75
Anexo nº 19 Quadro Anexo nº 53 Fases do processo produtivo e intervenção dos diversos profissionais.....	76

A relação entre homem, trabalho e técnica é a “auto consciência autónoma em que ambas as partes reconhecem que a si mesmas se reconhecem constitui-se por meio de uma retroacção do êxito técnico de uma emancipação pelo trabalho sobre a relação de dependência política entre o senhor e o escravo”¹

¹ Habermas; Jürgen, Técnica e Ciência como “Ideologia”, Edições 70, Lisboa, 1993, p14

Introdução

A escolha desta temática o Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã, inscreve-se por um lado pela importância do trabalho nas nossas sociedades, e por outro, no desfasamento entre o trabalho feminino e o trabalho masculino. Para além do mais, com a Revolução Industrial, para lá de toda a mudança em todo o processo produtivo do têxtil do ponto de vista técnico, fica claro depois desta investigação, que com o advento da revolução industrial torne premente toda uma reconceptualização da família, dos papéis de género e em particular do papel da mulher, enquanto cuidadora e educadora, mas também trabalhadora, numa actividade remunerada.

Sendo a Indústria Têxtil uma das indústrias precursoras da revolução Industrial, permitiu assumir uma perspectiva de transversalidade temporal possibilitando a análise da sua evolução ao longo do tempo, em particular de uma actividade que desde sempre empregou mulheres, tornando possível a compreensão da evolução do papel da mulher neste sector de actividade, mas também no exercício de uma cidadania mais ampla de equidade entre os géneros.

Sendo hoje a actividade têxtil, um sector de actividade que se modernizou como todas as outros, verifica-se nesta investigação que o lugar consagrado à mulher permanece ainda assim quase que imutável, encurralado entre as organizações profissionais e a pouca qualificação das mulheres, dificultando o acesso destas a profissões mais qualificadas e por isso melhor remuneradas no Têxtil.

Neste trabalho privilegiou-se também a proximidade com o sector de actividade, por essa razão este objectivo foi materializado com a elaboração de um estudo de caso, que obedeceu aos seguintes critérios a selecção de uma região que em Portugal se conhece historicamente pelo seu desenvolvimento estar intimamente ligado à Indústria Têxtil ao longo de séculos mais concretamente desde o século XII² até aos nossos dias, sendo que para a concretização deste estudo seleccionou-se uma das empresas mais proeminentes deste sector ao nível nacional e europeu que está sediada na Covilhã, empresa esta que serviu de estudo de caso.

Por tudo isto pode-se considerar que este é um trabalho de pesquisa, que tem na sua matriz a Sociologia da Indústria das Organizações e do Trabalho, entrecruzando-se com a Sociologia do Género mais em concreto as relações de género, no meio laboral do Têxtil e dos Lanifícios. Longe estaria de pensar que o caminho que trilhei no processo de investigação, pudesse conduzir a algo muito mais amplo, como seja uma proposta de organização da actividade produtiva baseada na qualificação dos recursos humanos, na requalificação dos postos de trabalho e não discriminatória em função do género.

Para além desta perspectiva a realidade demonstrou que apesar, do processo de industrialização, a organização da actividade Têxtil e dos Lanifícios, encontra ainda muito da sua organização baseada na estrutura dos ofícios, sobretudo na área da tecelagem, em concreto na profissão dos Tecelões, que têm grande peso neste sector de actividade.

² A importância da região neste sector de actividade é aliás reconhecida por El Rei D. Sancho I, que por foral de 1186 autoriza a laboração Têxtil nesta cidade.

A perspectiva histórica que podemos ter em torno da Indústria Têxtil, demonstra que a sua ligação outrora de grande proximidade com o mundo rural, não só era abundante como essencial, como ainda hoje se constata, sendo essa a razão pela qual uma indústria tão antiga nesta região.

Mas para lá desta questão, o projecto inicial revelou-se sempre muito profícuo, o Grupo Empresarial Paulo Oliveira, é sem dúvida um espaço de empregabilidade de forte relevância para a região, para o País e sem dúvida para a Europa, representando certamente uma das maiores empresas deste ramo na Europa. Neste contexto, era premente caracterizar este grupo empresarial e esta indústria, que tem passado por diversos contextos históricos, políticos, económicos e sociais, como darei a conhecer no decorrer deste estudo que procura caracterizar esta indústria.

Sendo que uma das grandes referências da sociologia das organizações e do trabalho, é o peso das tecnologias sobre as pessoas e a forma como as primeiras influenciam as dinâmicas diárias dos processos produtivos, este foi sem dúvida para mim também, um dos eixos em análise neste processo de investigação, que embora corrobore essa mesma constatação do peso das tecnologias no processo produtivo, demonstrou também que na indústria têxtil esta ainda não é uma variável que se tenha sobreposto às pessoas. Ainda assim, neste sector as tecnologias não têm um peso incontornável no processo produtivo, como é o caso de outras indústrias, como as da construção automóvel.

Não que a tecnologia não seja fundamental nesta indústria, onde se procura cada vez mais uma produção otimizada e assente no *just-in-time*, mas porque a organização dos trabalhadores nalgumas profissões que compõem o Têxtil, assenta ainda numa lógica de ofício sobretudo no caso dos tecelões, eixo central do processo produtivo nesta indústria, onde muito do *know-how* está depositado nesta profissão, a par de outros sectores como é o caso da tinturaria e dos montadores de teias.

Não menos importante, foi todo o percurso realizado em torno da divisão do trabalho em função do género nesta indústria, se nalgumas profissões a presença da mulher é abundante e praticamente exclusiva como é o caso do controlo de qualidade, noutras áreas é praticamente interdita ou mesmo interdita como é o caso da tecelagem, tarefa só reservada a homens, contrastando com aquilo que se passa no Norte do País, na indústria têxtil e algodoeira onde as mulheres trabalham nos teares como tecelãs, no dizer de um dos entrevistados: “lá para o Norte na Indústria algodoeira, existem mulheres que trabalham com oito e dez teares”. (Ramiro, 2010)

Resta ainda dizer, que o trabalho de campo desenvolvido em torno desta temática, fica bem marcado pelo périplo de ideias e de condicionantes, que caracterizam o mundo do Têxtil e dos lanifícios, na sua estreita ligação ao mundo rural.

Durante o trabalho de campo, foram recolhidos dados referentes a todos os trabalhadores deste Grupo Industrial (Paulo Oliveira), caracterizando desde a sua faixa etária, antiguidade na profissão, habilitações académicas, salários fixos e remunerações variáveis, género e progressão na carreira constituindo 1010 funcionários.

Foi realizado, também um Inquérito por Questionário, a 206 indivíduos funcionários do mesmo grupo empresarial, onde se procurou averiguar as condições de trabalho, o peso da tecnologia, as relações de género, bem como a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

No âmbito deste trabalho, procurei ainda caracterizar tanto quanto possível, por intermédio dos Inquéritos por Entrevista, os saberes de outros actores em torno desta temática. Desta forma foram ouvidos diversos actores chave neste sector, desde os representantes dos trabalhadores (delegados sindicais do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa), representantes da indústria (Associação Nacional dos Lanifícios), sectores de apoio e desenvolvimento da indústria (Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal) bem como agentes privilegiados do mundo rural como sejam os representantes de uma associação de criadores de gado (Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira) e um técnico de produção animal (investigador na Esc. Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco).

Resta-me simplesmente convidar, os leitores deste trabalho a melhor conhecerem esta indústria nas suas particularidades e a compreenderem o peso deste sector de actividade, numa sub-região onde a mono-indústria do têxtil, tem um peso incontornável na economia diária das famílias e nas suas redes sociais que se estabeleceram quer para o recrutamento de mão-de-obra dentro da família, quer nas relações extra-familiares.

1. Breve retrato dos desafios da sociedade Portuguesa

I. A evolução da sociedade portuguesa e dos direitos sociais

Neste olhar que se propõe para Portugal nas últimas cinco décadas, procuramos dar a conhecer para além dos números, realizando um esforço de interpretação da informação estatística. Como roteiro dos últimos cinquenta anos, teremos como ponto de referência para o início do nosso percurso o Estado Novo, do qual se vislumbrou alguma abertura para a redução das assimetrias sociais gritantes em Portugal, passando pelo 25 de Abril de 1974, como um período de grande conturbação social e económica, que desembocou numa melhoria efectiva das condições sociais e económicas e que se repercutiu directamente na vida de cada um dos cidadãos, nos seus direitos sociais.

Na caminhada deste percurso até aos nossos dias, é fundamental para a caracterização da nossa sociedade, para lá dos marcos já referenciados, acrescentar mais um marco fundamental neste processo que foi a integração de Portugal conjuntamente com Espanha, na então Comunidade Económica Europeia em 1986, mais uma vez o país conheceu um reforço da generalidade dos seus serviços de função social, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos. Chegados ao final do nosso roteiro, ficará certamente a ideia de que muito foi feito, mas que a manutenção do Estado Social necessita de ser reafirmado todos os dias por todos e cada um de nós, de resto uma organização social que se baseia na solidariedade entre as suas gentes, com vista à redução de assimetrias sociais não será uma tarefa geracional mas sim intergeracional.

A história económica de Portugal demonstra que o período de maior crescimento da nossa economia aconteceu no final do regime autoritário português, Estado Novo, na transição para a democracia. Na compreensão deste processo, teremos que ter em linha de conta a crise internacional, que na década de 1970, provocou graves crises para além de económicas também sociais, em grande parte esta crise desencadeia-se com o choque petrolífero em 1973.

A braços com uma crise internacional, o mundo e Portugal muito em particular juntava a esta um período de profunda conturbação e de mudança interna em 1975 com a chamada Revolução dos Cravos, que permitiu a transição de Portugal para um regime democrático.

Se a situação já era complexa, mais complexa ficaria com a profunda mudança na sociedade portuguesa, que promoveu profundas reformas nas instituições e conseqüentemente numa nova constituição que veio a consagrar alguns dos direitos que hoje estão muito sedimentados na nossa sociedade.

Contudo a alteração subsequente à revolução com a alteração da propriedade dos meios privados, para bens públicos, através dos processos de nacionalização, tendo-se mantido estas empresas na posse do estado até 1989.

Em contraponto, com estas profundas modificações na forma como a nossa economia estava organizada, os direitos sociais também eles se modificavam e permitiam aos cidadãos aceder a um conjunto de coberturas, até agora nunca experimentado na nossa, sociedade.

Assim se por um lado a um momento económico, de desenvolvimento no fim do Estado Novo, se sucedeu uma grande contracção económica fruto da instabilidade económica internacional, ocorrida com o choque petrolífero, somando-se a esta, a alteração da propriedade industrial,

agrícola e nalguns casos imobiliária para a esfera pública, por outro, havia na nossa sociedade a explosão de direitos de cidadania até agora nunca vividos, em que se destaca com grande visibilidade, a abertura salarial que se deu em 1975.

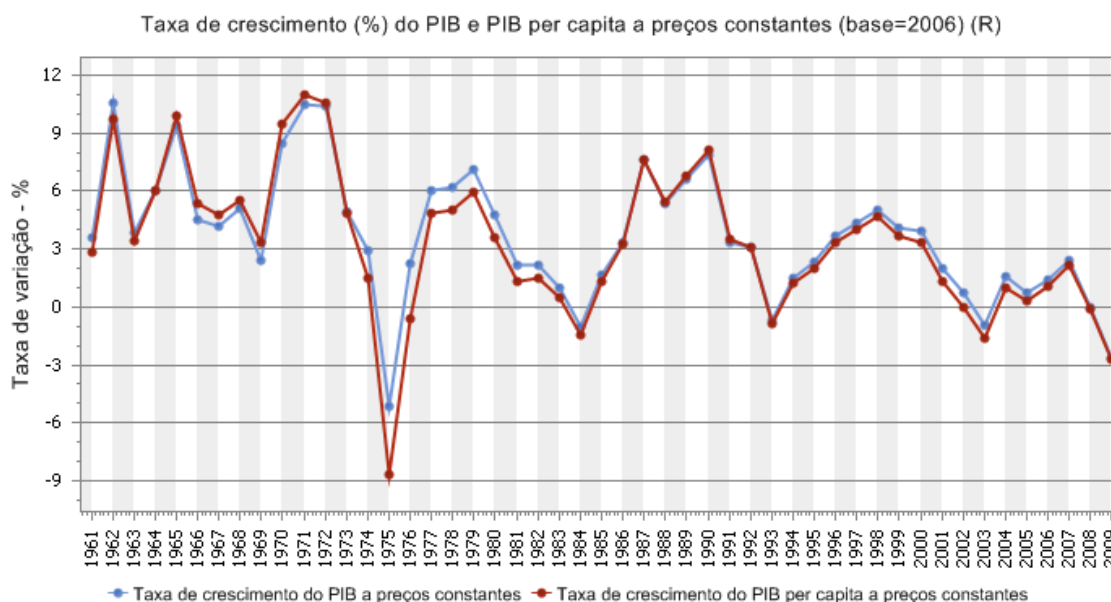
Contudo a situação económica e financeira que hoje se vive em Portugal, em que parece eminente a entrada do Fundo Monetário Internacional, parece ter algum carácter cíclico, já que no período entre 1978 – 1979 bem como entre 1983 – 1984, este mesmo organismo, esteve presente no nosso País como o mesmo objectivo estabilizar económica e financeiramente a nossa economia.

Ultrapassado este mau momento passado da nossa economia, vislumbrava-se a nossa entrada na Comunidade Económica Europeia, entre expectativas e euforias a adesão consumou-se. Estávamos perante um novo período de crescimento económico, período que se manifestou essencialmente entre 1986 e 1992, seguiram-se períodos de quebra e de crescimento alternados.

De meados da década de 90 até ao seu final assiste-se a um novo crescimento da economia portuguesa, ainda que o seu crescimento tenha sido muito mais lento que em momentos anteriores já referidos. Em parte este ritmo de crescimento mais moderado, assentava numa procura interna.

Parte deste crescimento da procura interna sustenta-se num aumento da despesas do Estado em despesas sociais, de resto uma justa reivindicação de sempre do país numa consciencialização global das assimetrias sociais e económicas ainda hoje visíveis na nossa sociedade e a tenderem a agravar-se. Estava-se perante a ideia e a implementação do Estado-Providência, com todas as justas e inerentes despesas que tal desiderato exige.

Gráfico nº1– Taxa de crescimento (%) do PIB e PIB per capita a preços constantes (base=2006) (R)



(Pordata, Taxa de crescimento (%) do PIB e do PIB per capita a preços constantes (base=2006) (R), 2011)

Analisando este período de 1961 a 2009, será importante destacar que as oscilações quer do Produto Interno Bruto, quer do Produto Interno Bruto – *per capita*³ registaram sempre no período em análise fortes oscilações, em função dos momentos sociais, económicos e políticos, pelos quais o nosso País passava.

Exemplo da relação entre desenvolvimento e as conturbações sociais, económicas e políticas foi o período entre “o século XIX e a primeira metade do século XX, na qual o comportamento da economia portuguesa foi medíocre (o que deu origem a um persistente e crescente atraso relativamente às economias mais desenvolvidas), verificou-se uma clara mudança entre o fim da II Guerra Mundial e 1973. Esse foi o período de mais forte crescimento económico registado em toda a História de Portugal, quase 30 anos de expansão ininterrupta, em que a economia não se limitou a acompanhar as mais desenvolvidas mas encurtou muito a distância em relação a elas” (Amaral, 2010, p. 23)

Assim num primeiro momento de forte crescimento do pós-guerra (Segunda Guerra Mundial), ambos os indicadores entre 1970 e fins de 1972 registaram um significativo aumento, coincidindo como já se referiu com a implementação do Estado Novo, que logo viria a cair a pique, com um dos mais momentos mais recentes momentos de transformação da sociedade portuguesa que foi o 25 de Abril, dadas as profundas mudanças institucionais mas que também se fizeram sentir na economia portuguesa.

O momento seguinte de crescimento económico português, coincidia precisamente com a nossa entrada na então Comunidade Económica Europeia, a 1 de Janeiro de 1986 conjuntamente com Espanha, seguiu-se como de resto se verifica pelo gráfico, de 1986 a 1989 um forte crescimento económico.

De 1989 até 2009, sendo de resto a tendência de 2010 e 2011, o que se tem verificado é um forte abrandamento, da economia e a conseqüente queda dos dois PIB, conseqüência em parte do aumento das despesas do Estado, mas também fruto de uma demografia mais envelhecida, da incapacidade de se gerar emprego e de aumentos de produtividade, como de resto esta última fica visível no quadro infra, onde de 2008 a 2010 a produtividade cai para valores negativos, 0,3 em 2010.

Quadro nº 1 - Produtividade por hora de trabalho

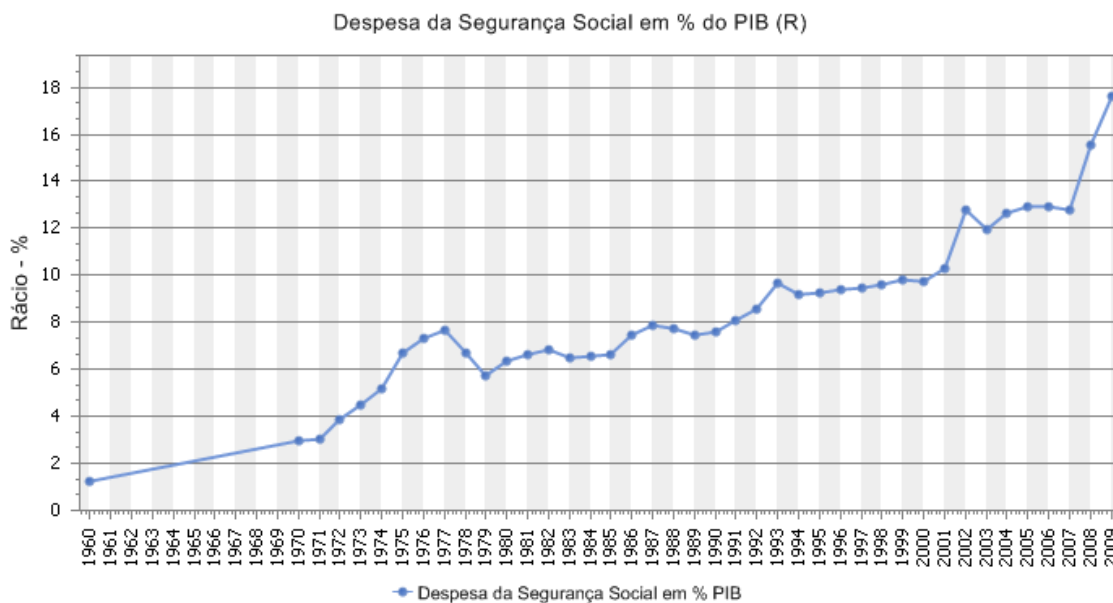
timegeo	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
European Union (27 countries)	:	:	:	:	:	:	:	1.3	2.1	1.6	2.1	3.2	1.7	1.7	1.5	1.6	1.2	1.8	1.1	-0.3	-1.1
European Union (25 countries)	:	:	:	:	:	:	:	1.4	2.1	1.5	2.1	3.1	1.6	1.7	1.4	1.5	1.1	1.7	1.1	-0.4	-1.0
European Union (15 countries)	:	:	:	:	:	:	:	1.4	2.0	1.3	1.4	2.7	1.0	1.4	1.1	1.4	1.1	1.8	1.1	-0.3	-1.1
GDR from 1991)	:	:	2.5	1.6	2.9	2.6	2.3	2.5	1.2	1.4	2.6	1.8	1.5	1.2	0.6	1.4	3.1	1.0	-0.2	-2.2	
Estonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	7.1	6.3	5.9	6.7	6.5	5.4	6.2	-3.8	2.7	
Ireland	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4.9	4.6	3.9	6.0	3.3	1.4	0.8	1.4	2.8	-0.7	2.0	
Greece	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4.0 ^(p)	1.7 ^(p)	5.0 ^(p)	2.9 ^(p)	1.3 ^(p)	-1.4 ^(p)	4.1 ^(p)	0.8 ^(p)	2.6 ^(p)		
Spain	:	:	:	:	:	:	1.0	0.3	-0.2	0.1	0.1	0.7	0.6	0.9	0.7	0.8	0.8	1.7	0.6	2.7	
France	-1.7	1.5	1.9	1.1	2.5	2.7	0.5	2.2	2.6	1.7	3.7	0.9	3.1	1.3	0.5	1.6	2.6	-0.4	-0.6	-1.3	
Italy	1.0	0.0	1.3	1.9	4.2	2.9	-0.2	2.1	-0.5	0.6	2.5	0.8	-0.6	-1.2	1.1	0.5	0.3	0.1	-1.2	-1.5	
Poland	:	:	:	:	:	:	5.0	5.6	3.8	119.8	-47.5	3.4	4.9	4.8	4.2	1.5	2.9	2.3	1.7	3.6	
Portugal	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1.1	0.6	0.0	1.3	1.1	1.4	1.7	0.5	-0.3	

:=Not available=Estimated valuep=Provisional value (Eurostat, 2010)

³ Entenda-se como sendo a quantidade de bens e serviços produzida num país, dividido pela sua população

Ao ritmo contrário da produtividade e de outros indicadores económicos, as despesas sociais sobem como já se disse, fruto em parte de um forte envelhecimento da população portuguesa, mas também da expansão do estado social, de modo a cobrir universalmente todos os cidadãos, tendo como objectivo a diminuição das assimetrias sociais. “Em Portugal, (...) os factores que geram encargos para a segurança social têm vindo a agravar-se e a provocar acréscimos de despesa muito superiores aos acréscimos regulares de receitas: o número de pensionistas cresce mais depressa que o número de beneficiários activos.” (Campos, 2000, p. 57),

Gráfico nº 2 – Despesa da Segurança Social em % do PIB (R)



Fontes/Entidades: INE-BP, IGFSS/MTSS, PORDATA - (C) FFMS - Powered by Agile Reporting Services

O esforço de redução das assimetrias sociais é durante todo este período incessante por parte do estado, como de resto se verifica no quadro acima, sendo que este crescimento se fica a dever essencialmente a dois vectores por um lado, a uma maior inclusão dentro das participações sociais de um maior número de cidadãos e por outro pelo envelhecimento constante da nossa população, como de resto fica patentado no quadro abaixo, sobretudo no índice de dependência dos idosos e no índice de envelhecimento.

Disto mesmo dá conta Berta Nunes “O padrão de fecundidade e mortalidade infantil da aldeia alterou-se radicalmente desde meados dos anos sessenta, tendo morrido a última criança de menos de um ano de idade em 1970. A partir desta data não se registou mais nenhuma morte de criança na aldeia.

A uma taxa de fecundidade das mulheres, correspondia uma alta taxa de mortalidade infantil tendo as famílias passado de 6 ou mais filhos por casal, para 1, 2 filhos por casal, que é a média actual.” (Nunes, 1997, p. 97),

Um olhar mais atento sobre o índice de envelhecimento, demonstra um profundo agravamento do mesmo passando em 1960 de 27,3%, para não mais deixar de aumentar até aos dados do último censo de 2001, em que o mesmo índice se cifra em 102,2%. Estes dados resultantes do envelhecimento da população portuguesa, são fruto de melhores condições de vida, de avanços significativos na saúde e nos cuidados de saúde do pós 25 de Abril e da extensão da rede de

saneamento básico, medidas que juntas permitiram que Portugal se tenha afastado de um estado de subdesenvolvimento, que durante anos arredava um grande número de cidadãos de uma vida condigna.

Quadro nº 2 - Indicadores de envelhecimento segundo os Censos em %

Anos	Índice de envelhecimento	Índice de dependência total	Índice de dependência jovens	Índice de dependência idosos
1960	27,3	59,1	46,4	12,7
1970	34	61,7	46	15,6
1981	44,9	58,6	40,5	18,2
1991	68,1	50,6	30,1	20,5
2001	102,2	47,8	23,6	24,2

(Pordata, http://www.pordata.pt/azap_runtime/?n=4, 2010)

Um outro indicador social que marca bem a diferença entre estes dois períodos o antes e o pós-25 de Abril, fica também bem expresso na diminuição do número da taxa bruta de mortalidade infantil, que é 77,5 % antes do 25 de Abril, para nos últimos resultados apurados dos Censos de 2009 ser de 3,6%, tendo diminuído 13,4% entre 1980 e 1990, sendo que no ano da integração de Portugal e Espanha, na então Comunidade Económica Europeia a Taxa de Mortalidade Infantil era de 21,8 %.

A diminuição desta taxa fica a dever-se sobretudo, à criação do Serviço Nacional de Saúde⁴, muito em particular de uma política de saúde pré-natal, em que a todas as mães são acompanhadas por profissionais de saúde durante todo o período de gestação, bem como depois do nascimento, nos primeiros anos de idade todas as crianças são acompanhadas por profissionais de saúde, destacando-se neste trabalho a criação e a consolidação do Serviço Nacional de Saúde e do Programa Nacional de Vacinação, criado em 1965 e que tem por objectivo cobrir a população portuguesa desde o nascimento.

Quadro nº 3 - Taxa bruta de mortalidade e taxa de mortalidade infantil

Anos	Taxa bruta de mortalidade	Taxa de mortalidade infantil
1960	10,7	77,5
1970	10,7	55,5
1980	9,7*	24,3*
1990	10,3	10,9
2000	10,3	5,5
2009	9,8	3,6

Legenda: * quebra de série

(Pordata, www.pordata.pt, 2011)

⁴ O Serviço Nacional de Saúde, foi criado à luz do artigo 64º da Constituição da República Portuguesa, que consagra o direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover, foi com a publicação da Lei nº 56/79, aprovada a 28 de Junho e publicada no Diário da República de 15 de Setembro de 1979, pela mão do então Ministro dos Assuntos Sociais, Saúde e Segurança Social, Dr. António Arnaut.

Portugal tem vindo assim, a redireccionar cada vez mais o seu orçamento de estado, para funções sociais em detrimento das funções de soberania, sendo que a maior parcela do orçamento se estado é destinado para três áreas sociais: Educação, Saúde e Segurança Social, correspondendo a 16,4% do PNB em 2008. Mas nem sempre foi assim, na década de 1970 e sobretudo até 1972 as guerras coloniais exigiam da parte dos orçamentos de estado um grande esforço, representando só a despesa com a Defesa Nacional 4,3% do PNB.

Quadro n° 4 - Despesa por rubrica do orçamento de estado

Anos	Defesa nacional	Educação	Saúde	Segurança e acção sociais
1972	4,3	1,4	0,2	0,3
1980	2,1	3,2	2,9	1
1990	1,7	3,8	3,2	1,1
2000	1,3	4,9	4,2	3,8
2009	1,1	5,1	5,8	6,7

(Pordata, www.pordata.pt, 2010)

Com os diversos processos de descolonização Portugal entregou formalmente os territórios às suas populações, tal facto permitiu em 1978, redireccionar o orçamento de estado para as áreas sociais, assim pela primeira vez, inverteu-se a tendência tendo as Funções Sociais do estado ultrapassado as Funções de Soberania do Estado.

Até à primeira década do século XXI a Educação foi a despesa mais importante do Estado, o alargamento da escolaridade obrigatória é em grande parte responsável por essa despesa do estado se em 1964 a escolaridade obrigatória era de seis anos, já em 2009 a escolaridade obrigatória tinha duplicado o número de anos, passando a ser doze anos de escolaridade obrigatório.

Apesar de todo este percurso do aumento da escolaridade obrigatória, em 2004, as despesas de Saúde, Segurança Social e Acção Social, ultrapassam as despesas de Educação, por um lado, pela estabilização do Parque Escolar, por outro lado pelo profundo envelhecimento da população sobretudo no interior do País, levando por outro lado ao crescimento das despesas de Saúde, Segurança Social e Acção Social, para fazer frente ao envelhecimento de uma população cada vez mais envelhecida.

Ainda que de forma mais tardia, a despesa na Saúde também tem vindo a aumentar desde 1972 com um uma parcela do orçamento de estado de 0,2%, sendo em 2009 de 5,8% do PIB. Este grande investimento na Saúde deriva de uma decisão política que foi a constituição do Serviço Nacional de Saúde, que tem como objectivo, garantir cuidados mínimos da saúde à população portuguesa.

Foi precisamente em 1976 que se inscreve na Constituição da República Portuguesa⁵, o dever do estado garantir cuidados mínimos de saúde, a par deste direito à saúde, surgem um outro

conjunto de apoios sociais, a Pensão Social que foi instituída em 1974, tendo sido alargada em 1977 a não contribuintes, prestações por velhice ou invalidez, subsídio de desemprego para trabalhadores por conta de outrem, extensão da protecção social na doença, velhice e invalidez dos trabalhadores em 1975.

Esta mesma lógica é reforçada mais tarde pela Organização Mundial de Saúde e que são adoptadas por Portugal, em que “as questões da eficiência, equidade e qualidade têm estado no centro das atenções. Elas são fulcrais para que os sistemas de saúde atinjam os três objectivos fundamentais propostos pela OMS em 2000: (1) melhorarem a saúde das populações que servem; (2) responderem às expectativas das pessoas; (3) proporcionarem protecção financeira contra os custos de falta de saúde”. (Miguel & Bugalho, 2002, p. 57)

Estes direitos garantidos constitucionalmente, vêm crescer o seu orçamento que em 1972 era de 0,3% do orçamento de estado para em 2009 aumentar para 6,7%, todos estes mecanismos de protecção social, provêm das verbas da Segurança Social, sendo criado a partir das contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras, sendo que nestes últimos trinta anos estas verbas tenham vindo sempre em crescendo sendo uma dessas razões o forte envelhecimento da população portuguesa.

II. Portugal um País com 10 milhões de habitantes

Como já se disse e se demonstrou, muitas foram as transformações sociais ocorridas em Portugal durante este período em análise (1960 – 2010), também a demografia como aqui e ali já foi referido, teve as suas oscilações até termos ultrapassado a barreira dos 10 milhões.

Neste percurso a demografia portuguesa, enfrentou três guerras coloniais⁶, um forte fluxo migratório sobretudo até 1973, sendo que hoje este processo migratório, está a ter novamente grande relevância.

Nesta dimensão demográfica a sua caracterização ficaria incompleta, caso não se considerasse, que também “a descida da mortalidade infantil e o aumento da esperança de vida possibilitaram que um número crescente de pessoas chegasse à terceira (mais de 65 anos) e à quarta (mais de 75 ou 80 anos) idades, isto fez aumentar exponencialmente o peso da população vulnerável às doenças crónicas e às doenças degenerativas associadas à velhice”. (Cabral & Silva, 2009, p. 21)

No período em análise Portugal em 1960, registava 8,9 milhões de residentes, atingindo somente em 1985, os 10 milhões de residentes, mantendo este número de residentes até 2010.

⁵ ARTIGO 64.º (Saúde)

1. Todos têm direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover.
2. O direito à protecção da saúde é realizado pela criação de um serviço nacional de saúde universal, geral e gratuito, pela criação de condições económicas, sociais e culturais que garantam a protecção da infância, da juventude e da velhice e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo.
3. Para assegurar o direito à protecção da saúde, incumbe prioritariamente ao Estado:
 - a) Garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação;
 - b) Garantir uma racional e eficiente cobertura médica e hospitalar de todo o País;
 - c) Orientar a sua acção para a socialização da medicina e dos sectores médico-medicamentosos;
 - d) Disciplinar e controlar as formas empresariais e privadas da medicina, articulando-as com o serviço nacional de saúde;
 - e) Disciplinar e controlar a produção, a comercialização e o uso dos produtos químicos, biológicos e farmacêuticos e outros meios de tratamento e diagnóstico. **Fonte especificada inválida.**

⁶ Guerras coloniais em Angola, Moçambique e Guiné-bissau

Apesar de tudo, este número sofre em diversos momentos oscilações, entre 1960 e 1970 houve um decréscimo populacional que muito se ficou a dever à emigração, apesar de tudo o número de nascimentos, era em muito superior ou de óbitos, tendo Portugal um saldo natural muito positivo, contudo o fluxo migratório português era muito forte, tendo entre 1964 e 1973 registado um saldo migratório fortemente negativo.

Contudo estava-se prestes a iniciar um novo fluxo demográfico, que viria a inverter este estado de coisas, assim entre 1974 e os anos 80, Portugal vai restabelecer e ultrapassar o número de residentes, tendo aumentado em cerca de 600 mil indivíduos. Tal movimento migratório, desta vez de regresso a Portugal fica sobretudo a dever-se em grande parte aos processos de descolonização em África, mas também ao regresso de muitos emigrantes, que tinham ano após ano, emigrado para outros países europeus e que agora regressavam a Portugal sobretudo vindos de França.

Ainda assim as oscilações continuariam a fazer-se sentir, assim no período entre 1987 e 1991, Portugal vai perder cerca de 62 mil indivíduos, a emigração vai voltar a crescer e a taxa de nascimentos e de óbitos começa a aproximar-se. Mas mais uma vez ainda que por razões diferentes Portugal vai alterar mais uma vez a sua tendência demográfica, de 1993 a 2008, Portugal passa a ser um país de destino tendo aumentado mais uma vez o número de residentes, contudo o saldo natural começa a aproximar-se do zero.

Começava-se a vislumbrar a nova tendência da demografia portuguesa e que nos trás até aos nossos dias, se por um lado Portugal era vista como um país de imigração, sobretudo como porta de entrada para a Europa, por outro lado, ficava claro que o número de nascimentos tinha caído de forma inequívoca. Sobretudo o que mudou, foi uma grande quebra na fecundidade, em parte devido aos meios anti-concepcionais, que se generaliza na população, permitindo à mulher controlar o número de gravidezes, pondo fim ao que era muito comum em Portugal que eram as famílias numerosas. Ao mesmo tempo fruto de uma melhor saúde, assente no Sistema Nacional de Saúde e em melhores condições de vida, deu-se o aumento do tempo médio de vida e um conseqüente envelhecimento da população.

Esta tendência no entanto significa também que Portugal, segue agora a tendência mundial dos países mais desenvolvidos, em que a sua população envelhece devido ao aumento do tempo médio de vida⁷, mas também porque as mulheres são mães cada vez mais tarde e com menos filhos, de 3,2 filhos por mulher em 1960, passou-se em 2008 para 1,4 filhos por mulher, sendo que em 2009 o índice sintético de natalidade é de 1,32 filhos por mulher. Assim desde 1982 que a renovação de gerações não está garantida, as mulheres tinham o primeiro filho com 25 anos em 1960, tendo-se alterado profundamente desde 1980, a idade em que a mulher tinha o primeiro filho, em 2001 a idade com que a mulher tinha o primeiro filho era aos 28,4 anos.

Esta mesma tendência verifica-se quando se constata uma alteração profunda no padrão de fecundidade que se em 1960 a idade em que as mulheres se apresentavam mais fecundas era entre os 25 aos 29 anos, em 2005 verifica-se que a idade em que as mulheres se apresentavam mais fecundas passou para o intervalo entre os 30 e os 34 anos de idade. O adiamento dos nascimentos “desenha-se a partir de início/meados dos anos 80. O adiamento dos nascimentos

⁷ A esperança média de vida para as mulheres à nascença entre 2007 – 2009, situa-se em 81,8 e para os homens no mesmo período em 75,8.

manifesta-se de forma consistente ao longo dos últimos vinte anos – entre 1985 e 2005 a idade média ao nascimento sobe de 27,0 anos para 29,5 anos”. (Oliveira I. T., 2008, p. 36)

As razões para esta alteração, comportamental ficam a dever-se sobretudo como já foi referido à introdução dos meios anti-concepcionais, ao aumento da escolaridade das mulheres, ao facto de estas a partir dos anos 60 terem integrado o mercado de trabalho. Todas estas alterações, de emancipação da mulher, tal como aconteceu noutros países produziram alterações comportamentais na fecundidade levando a um menor número de filhos e gravidezes mais tardias, de resto comportamentos que já se vinham assistindo noutros países europeus mais desenvolvidos, ou que conheceram mais cedo processos de desenvolvimento social e económico e de paridade entre os géneros, como é o caso da Holanda, Alemanha, do Reino Unido ou da Suécia.

Contudo em Portugal o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, distingue-se das demais pela taxa de mulheres no mercado de trabalho a tempo parcial, que na Europa se cifra em 31%, sendo que em Portugal essa taxa é muito baixa 17%, (valores de 2008), quando comparada com a média europeia. Tal opção por parte das mulheres em muito se fica a dever aos baixos salários quer da remuneração a tempo parcial, quer da remuneração a tempo inteiro no mercado de trabalho.

Portugal no entanto na tentativa de controlar cada vez mais o seu saldo fisiológico cada vez mais negativo, tem vindo a implementar cada vez mais medidas de incentivo à natalidade, sendo exemplo disso as medidas de apoio à família, que se materializam em Subsídios de Nascimento, Aleitamento e Abono de Família. No conjunto destes subsídios, o Estado gastava em 1975, 470 milhões de euros passando a gastar em 660 milhões de euros, em 2008 por ano a preços constantes.⁸

Se por um lado se verifica que o percurso demográfico de Portugal acompanha agora, o percurso demográfico, que antecipadamente se verificou na Europa sobretudo nos países mais desenvolvidos, sendo que em Portugal essa mudança aconteceu no período de tempo mais curto, por outro lado, a melhoria dos cuidados de saúde, permitiu também num curto espaço de tempo a redução da taxa de mortalidade infantil, que apresenta uma das maiores reduções em toda a Europa e num curto espaço de tempo, sendo Portugal o sexto país da União Europeia com a Taxa de Mortalidade Infantil mais baixa.

A contribuir para este processo, encontramos certamente medidas como o aumento da escolaridade, o saneamento básico e sobretudo um Programa Nacional de Vacinação eficaz, universal e gratuito, destacando-se a vacinação contra a poliomielite, difteria e tosse convulsa, que contribuiu em muito para a diminuição da mortalidade infantil. A par e passo com estas medidas, também a reestruturação dos cuidados de saúde com o encerramento dos serviços médicos sem condições, concentrando meios e profissionais de saúde em maternidades apetrechadas, com médicos e enfermeiros especializados, melhoria nas condições de transporte das parturientes e com a aquisição e a generalização de equipamentos de apoio à vida de prematuros, permitiu entre 1990 e 2008 um grande salto qualitativo, nos cuidados de saúde.

Mas as medidas não se fizeram só sentir, na melhoria dos cuidados de vida dos mais, novos a diferença da esperança de vida é também significativa, acompanhando Portugal a tendência

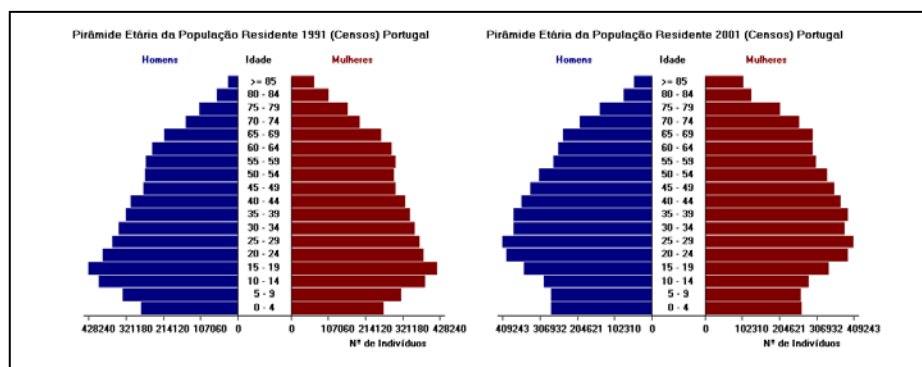
⁸ Fonte: www.pordata.pt

Europeia, sendo que aqui também, este processo sucedeu mais tardiamente do que para os países de referência na União Europeia em termos de Desenvolvimento Humano como seja a Holanda, Alemanha o Reino Unido ou a Suécia. Assim a esperança média de vida dilatou-se se em 1960 para os Homens era 60,7 anos, em 2007 era de 75,5, no caso das mulheres em 1960 era de 66,4 anos, sendo em 2007 de 81,7 anos, este esforço de melhoria das condições de vida é de tal forma considerável, que num espaço de cinco décadas a esperança de vida aumentou em quinze anos.

Contudo a medicalização da sociedade, promoveu um crescimento intenso dos actos médicos, sendo esta uma das características mais evidentes da sociedade portuguesa em torno do desenvolvimento, coloca-se no entanto a necessidade de “financiamento e provisão dos cuidados médicos que são cada vez mais difíceis, dada a contínua escalada dos custos”. (Miguel & Bugalho, 2002, p. 51)

Contudo com a esperança média de vida a aumentar e a natalidade a diminuir apesar de todos os esforços feitos, a nossa pirâmide etária demonstra precisamente o insucesso das medidas, na inflexão do processo de envelhecimento da população portuguesa, como de resto fica documentado nas pirâmides demográficas que se seguem.

Gráfico nº 3 - Pirâmides etárias 1991 - 2001



Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001 - Resultados Definitivos

Analisando as pirâmides etárias, verificamos que de 1991 a 2001, há um crescimento das classes etárias dos mais idosos, sobretudo no topo da pirâmide, que é bem visível nas últimas duas classes etárias (≥ 85 e 80-84). Por oposição a estas duas classes etárias, encontramos na pirâmide um estreitamento da sua base, sobretudo nas classes etárias dos 0-4 anos e dos 5-9 anos. Comparando a base da pirâmide de 1991 para 2001 nota-se que esse estreitamento é muito mais severo.

Pode-se assim considerar um duplo envelhecimento nesta pirâmide etária, por um lado existe um envelhecimento notório no topo da pirâmide, fruto de uma maior esperança média de vida, demonstrando o peso das melhores condições de vida, por outro lado, também um envelhecimento na base da pirâmide, demonstrando que o número de nascimentos é manifestamente insuficiente para inverter o processo de envelhecimento demográfico da base da pirâmide, resultando num saldo fisiológico negativo.

Se em 1960 existiam mais jovens que idosos, já em 2000 eram mais os idosos que os jovens, sendo que em 2008 a população de idosos superou claramente o número de jovens. Em 2007 o saldo natural, ultrapassou o número de nascimentos em 1000 indivíduos, tendo em 2008, nascido apenas mais 314 indivíduos, por contraponto aos indivíduos que morreram.

Hoje como numa grande parte dos países europeus, Portugal está cada vez mais dependente, dos processos migratórios externos à União Europeia. A partir de 1993, Portugal é claramente um destino migratório, estabelecendo-se a partir daqui um fluxo migratório positivo, para Portugal, registando-se um maior número entradas em detrimento do número de saídas de residentes em Portugal. No entanto de 1993 a 2003, estima-se que tenham saída em média 27 mil pessoas por ano de Portugal, ou seja o Portugal está longe de estancar o fluxo migratório de residentes em Portugal para outros países.

O papel no entanto daqueles que escolhem o nosso País, como destino migratório, ainda que esta fatia da população represente apenas 5% do total, desempenha no entanto um papel fundamental para Portugal, quem vem são sobretudo pessoas em vida activa e sobretudo em período fértil. Pode-se sinteticamente dizer, para caracterizar ao longo de tempo, as comunidades que escolhem Portugal como País de acolhimento, em 1960 a comunidade que em maior número escolhia o nosso País para residir eram os Cabo-verdianos, já nos anos 70, fruto dos diversos processos de descolonização, foram os cidadãos provenientes de Angola, Cabo-verde, Guiné-Bissau, S. Tomé e Príncipe e Moçambique. Volvidos mais dez anos, Portugal é escolhido maioritariamente por brasileiros, chineses, paquistaneses e indianos, já em 1990 os países que em maior número cederam população a Portugal foi a Ucrânia, a Moldávia, a Rússia e a Roménia fruto da desagregação a leste e de desejo de melhores condições de vida por parte destes cidadãos, que viam no resto da Europa a possibilidade de uma vida condigna.

Assim em 2008 a maior comunidade de cidadãos estrangeiros em Portugal, correspondia a 100 mil cidadãos brasileiros, seguidos de 52 mil ucranianos e 51 mil provenientes de Cabo-verde.

III. O desafio da qualificação

Numerosas são as análises referentes à qualificação dos portugueses, de um modo geral todas elas caracterizam Portugal, como sendo dos países onde a qualificação da sua população é mais baixa, como facilmente se verifica nas diversas análises estatísticas sobre este assunto, remetem-nos ou para a última posição, ou para a penúltima posição no ranking da Europa a quinze estados.

Sendo que a situação era já de si preocupante, constituindo um dos *handicaps* da competitividade portuguesa a quinze estados, mais preocupante se torna quando se verifica que com a entrada de novos países na União Europeia, Portugal em termos de qualificação vê agudizado ainda mais o seu problema.

Em rigor podemos até dizer que a linha que demarca o litoral do interior, é também a mesma que promove uma profunda diferença entre os níveis de qualificação, de algum modo esta característica compreende-se se tivermos em atenção que o interior do país não é um pólo aglutinador de empresas e por consequência de recursos humanos, uma vez que a estrutura do mercado de trabalho é extremamente débil e longe de captar investimentos em áreas de ponta.

Porém o esforço que tem vindo a ser feito tem sido sempre em crescendo, se em 1972 a verba para a educação em orçamento de estado era de 1,4%, já em 2009 a parte do orçamento destinada à educação era de 5,1%. Este crescendo em investimento na educação foi tendo geração após geração resultados positivos, se em 1960, 65,6% da população com quinze anos ou mais não possuía nenhuma escolaridade, em 2001, a população sem qualquer habilitação formal tinha descido para 9,2%, (Rosa & Chitas, 2010, p. 20) sendo que esse número continua a diminuir e a aumentar o número de pessoas com mais habilitações académicas.

Até 1981 o 1º ciclo, que até aqui tinha correspondido ao ciclo com maior número de inscritos, atinge o seu número máximo com 946 mil alunos, daqui para a frente a dinâmica demográfica de Portugal começa a mostrar sinais de uma diminuição da taxa de natalidade, que ano após ano se agrava, diminuindo conseqüentemente o número de alunos no 1º ciclo. Sucessivamente esta quebra vem-se fazendo sentir, ciclo após ciclo de ensino, tendo-se em 1964 alargado a escolaridade obrigatória para o 2º Ciclo de Ensino⁹, procedendo-se em 1986 a mais um alargamento da escolaridade obrigatória para nove anos, estendendo-se ao 3º Ciclo de Ensino¹⁰, sendo também este o ciclo onde encontramos maior número de alunos inscritos presentemente. Duas décadas volvidas concretiza-se o último alargamento da escolaridade obrigatória, que hoje em dia se situa em doze anos de escolaridade ou até aos dezoito anos de idade¹¹.

Quadro nº 5 - Alunos matriculados: total e por nível de ensino

Tempo	Nível de ensino									
	Total	Educação Pré-Escolar	Ensino Básico				Ensino Secundário	CET	Ensino Médio	Ensino Superior
			Total	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo				
1961	x	6528	1066471	887235	78064	101172	13116	-	x	x
1970	x	15153	1316279	935453	193912	186914	27028	-	x	x
1980	1873559	80373	1538389	927852	305659	304878	169516	-	4362	80919
1990	2160180	161629	1531114	715881	370607	444626	309568	-	//	157869
2000	2260745	228459	1240836	539943	276529	424364	417705	-	//	373745
2009	2434982	274628	1283193	488114	271924	523155	498327	5832	//	373002
2010	x	x	x	x	x	x	x	x	//	383627

Legenda

X Valor não disponível - Ausência de valor // Não aplicável
(PORDATA, 2011)

Verifica-se a partir da primeira metade dos anos 70, que é no pré-escolar que se dá a maior explosão de inscritos, tendo-se passado de 6 mil crianças inscritas em 1960 para 266 mil em 2008. É também no Ensino Superior que se regista crescimento no número de inscritos, se em 1978, estavam 290 mil alunos inscritos, já em 2003 atingia-se o número máximo de alunos, cerca de 400 mil inscritos, daqui para a frente o número de alunos estabiliza no Ensino Superior, sendo em 2009 de 373 mil inscritos.

Paulatinamente a população portuguesa, com acesso ao ensino superior, vai aumentando sucessivamente, perdendo este nível de ensino o carácter elitista que tinha desde 1960 em que menos de 1% da população com 20 anos ou mais, tinha acesso a este nível de ensino, em 2008

⁹ Conforme Decreto-Lei nº 45810/1964

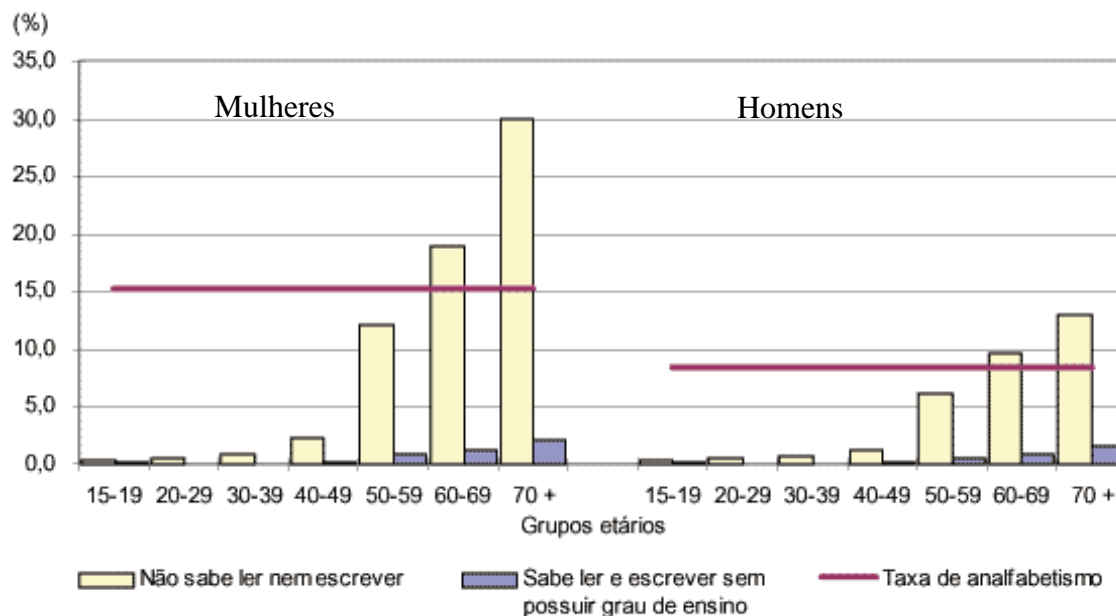
¹⁰ Conforme Lei nº 46/1986

¹¹ Conforme e Lei nº85/2009

a população matriculada no ensino superior ascende a 12%. Ainda assim a percentagem da população portuguesa, que hoje em dia que não tem qualquer nível de ensino completo, situava-se em 2009 em quase um milhão de indivíduos, sendo a maioria com 65 anos ou mais, pertencente ao género feminino, onde o analfabetismo ainda persiste.

O analfabetismo é ainda uma circunstância como já se viu que persiste em Portugal, sendo mais severo nas mulheres, como e sobretudo nas faixas etárias mais velhas, de resto fica bem patente nos gráficos abaixo representados.

Gráfico nº 4 – Taxa de analfabetismo por sexo



(INE, <http://alea-estp.ine.pt/index.html>, 2011)

Durante os Censos de 91, apurou-se que grande parte dos indivíduos que não sabem ler nem escrever pertenciam ao género feminino. Sendo que a população que não sabe ler nem escrever do género feminino e masculino aumentava à medida que a idade avançava, ou seja o analfabetismo, era tanto mais severo quanto mais velhos os indivíduos são. Pode-se desta forma considerar que à população mais nova foram concedidas melhores oportunidades para poderem continuar a estudar, contrariamente ao que aconteceu às gerações mais velhas.

Fica claro também na interpretação dos gráficos acima representados, que a população que sabe ler e escrever sem possuir grau de ensino, é sempre superior no género feminino em todos os grupos etários, quando comparada com a população do género masculino.

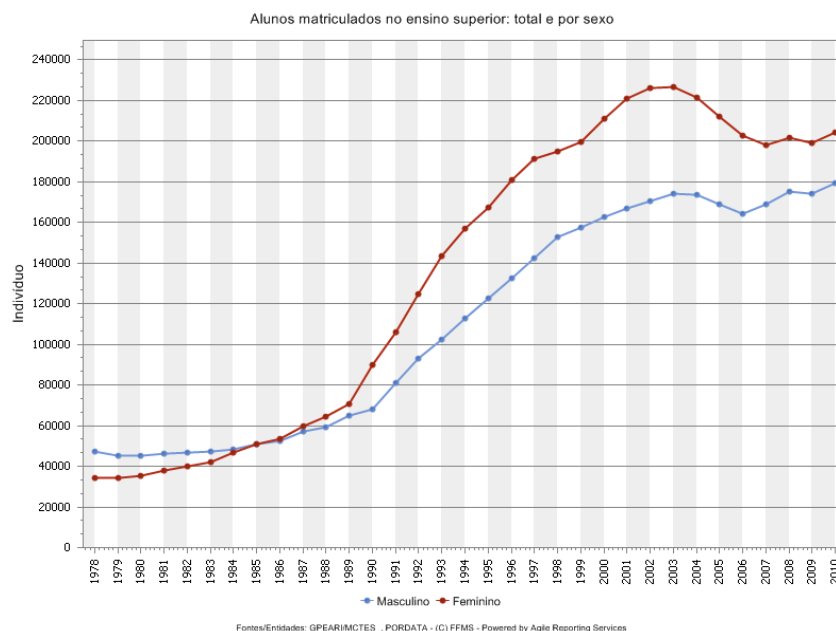
A conclusão semelhante chegava o Plano das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2007/08, que considerava que em 2005 Portugal tivesse 658 mil analfabetos, considerando contudo que já existiriam menos 142 mil analfabetos em 2001, mantendo-se no entanto a mesma estrutura que caracterizava os analfabetos até então, sendo a sua maioria idosos e mulheres. A perspectiva que se tem para os Censos de 2011, é que a evolução da taxa de analfabetismo decresça, da mesma forma que aconteceu em censos anteriores, sendo que grande parte desta população é idosa, a alteração da taxa de analfabetismo em muito se fica e ficará a dever nos Censos 2011 à morte das gerações mais velhas, sendo também esta a convicção da socióloga

Maria Filomena Mónica, para quem o analfabetismo nos idosos “só se altera com a morte”, mais assevera esta socióloga que “Esses 9% têm, decerto, mais de 65 anos, nunca foram à escola e estão demasiado velhos para se darem à ‘pachorra’ de ser alfabetizados. A pouco a pouco, a percentagem desce, à medida que vão morrendo, o que é trágico por todas as razões” (Marques A. , 2010, p. 21)

Se por um lado têm sido as mulheres, aquelas em que o peso do analfabetismo, daqueles que não sabem ler nem escrever, maior peso tem nos grupos etários mais velhos, não sendo alheio a esta situação uma sociedade em que o acesso à educação em função do género era diferenciado, como de resto os diferentes “estudos de caso, mas também os Censos, mostram-nos que, pelo menos no campo, os homens chegaram primeiro às letras e à escola do que as mulheres, e que isto além de provavelmente reflectir uma estrutura social de contornos patriarcais, se dá por vários mecanismos que se cruzam. (Candeias & Simões, 1999, pp. 191-192), na interpretação desta perspectiva há ainda que considerar que para estas gerações mais velhas de mulheres “nos meios rurais do Minho como nos do Alentejo, (...) fosse atribuída à mulher uma certa menoridade, expressa pela obrigação de se sujeitar ao marido depois do matrimónio”. (Ramos R. , 1988, pp. 1088 -1089)

Não é no entanto menos verdade, que nos dias de hoje também são as mulheres que mais qualificações têm, em detrimento do género masculino, podendo-se também na actualidade caracterizar o género feminino, por esta oposição entre os grupos etários mais velhos e mais novos. Disto mesmo dá conta o gráfico infra, que demonstram que de 1985 até aos nossos dias, o número de mulheres no ensino superior aumentou sempre tal como nos homens mas a um ritmo muito superior, acompanham ambos os géneros no entanto a partir de 2002 algumas flutuações na população que acede ao ensino superior.

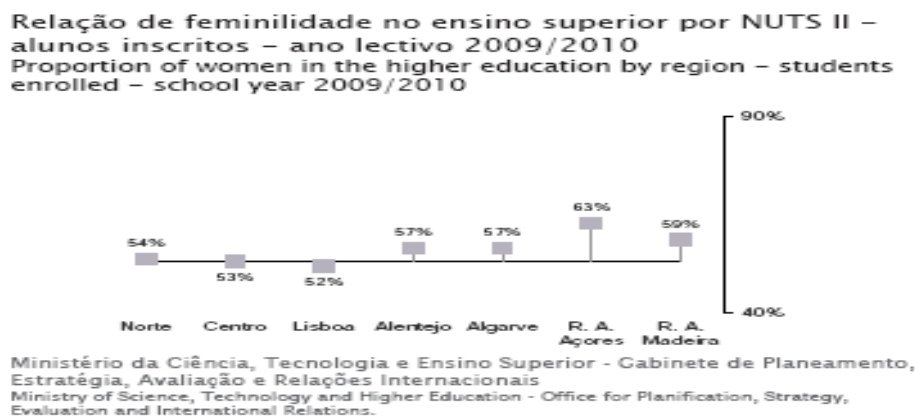
Gráfico nº 5 – Alunos matriculados no ensino superior, total e por sexo



Quanto à distribuição pelo território nacional, da taxa de feminilidade no acesso ao ensino superior, verifica-se que apesar do peso das mulheres, como já se disse, ser sempre superior ao

número de homens no ensino superior em todas as NUT's¹², é no entanto muito superior no Alentejo, Algarve e Região Autónoma da Madeira, atingindo um maior peso na Região Autónoma dos Açores, em que a taxa de feminilidade é de 63%, como de resto se verifica no seguinte gráfico.

Gráfico nº 6– Relação de feminilidade no ensino superior por NUTS II – alunos inscritos – ano lectivo 2009 - 2010



(INE, www.ine.pt, 2009)

Quanto à distribuição por género das mulheres pelos diversos cursos do ensino superior, Portugal demonstra uma posição de liderança deste processo de feminização do ensino superior “Portugal é o país da União Europeia com maior percentagem de alunas de Direito, Informática, Matemática, Engenharia e Arquitectura e está entre os que têm mais raparigas em Ciências Naturais, segundo o relatório de informação de educação *Eurydice*, 1998. Como os resultados do 12º ano são mais favoráveis ao sexo feminino, nalgumas faculdades como a de Medicina, em que o número de vagas é muito inferior ao número de candidatas, a maioria dos admitidos são raparigas” (Machado, 2003, p. 128)

Fica claro que o acesso das mulheres a uma maior qualificação, foi um caminho paulatinamente feito geração, após geração, até aos dias de hoje onde a presença e o sucesso das mulheres em todos os níveis de ensino é superior ao dos homens é no entanto no ensino superior, que mais se sentiu a partir de meados dos anos 80 imparável caminhada das mulheres no acesso, sucesso e conclusão do ensino superior. Esta realidade, marca sobretudo as gerações mais novas de mulheres, tendo por oposição as gerações de mulheres mais velhas, que por razões culturais e de profunda diferenciação de papéis entre géneros, aprofundou diferenças habilitacionais entre géneros nas gerações mais velhas, sendo nas mulheres que se regista em maior número o analfabetismo, sendo esta realidade tanto mais pesada, quanto mais velha é a população que auscultamos. É no entanto inquestionável que o acesso independentemente do género, a cada vez maior qualificação por parte da população portuguesa é uma realidade que presentemente demarca um grande fosso qualificacional entre gerações.

¹² Nomenclatura de Unidades Territoriais para fins Estatísticos

IV. Cuidados de saúde (quase) universais

Os cuidados de saúde como hoje os conhecemos, surgiram há um século, se antes os desafios se revestiam de uma imensidão, hoje a meta da universalidade dos sistemas de saúde está mais próxima de ser alcançada, contudo sempre que se perde de vista o desiderato da universalidade e da equidade, a saúde tende a desviar-se do seu rumo e a tornar-se num bem precioso mas mais escasso à grande maioria da população, manter o rumo é por assim dizer o grande desafio dos dias de hoje, num sector onde os custos são sempre crescentes, seja pela integração de mais recursos humanos e melhor qualificados, seja pela integração de nova tecnologia, seja pelo desafio do financiamento do próprio sistema, que tende a ser sempre um desafio em crescendo.

Em Portugal para além do Serviço Nacional de Saúde, existem outros sub-sistemas de saúde entre os quais a Assistência na Doença aos Servidores Civis do Estado (ADSE), que abrange uma larga fatia da população portuguesa, para além deste, existe um outro que visa prestar Serviços de Assistência Médico-Social a Bancários (SAMS) entre outros de menor dimensão. Existe já hoje um sistema de saúde privado, com alguma relevância e em expansão, seja através de grupos de médicos organizados, seja organizado a partir de instituições financeiras como sejam os bancos e seguradoras, com interesses na área dos cuidados de saúde.

Quadro nº 6 Número de Beneficiários da ADSE

Anos	Nº beneficiários
1966	57.174
1970	179902
1980	1278456
1990	1159812
2000	1375694
2009	1353272

Fonte de Dados: ADSE/MFAP

Fonte: PORDATA

Hoje em Portugal pretende-se que os seus cidadãos estejam cobertos pelo sistema de saúde, mesmo antes da sua gestação (nas consultas de planeamento familiar) até à sua velhice (gerontologia), ou seja, pretende-se garantir melhor saúde e durante mais tempo para cada indivíduo tendo em conta, o aumento da esperança de vida que se registou e que se espera que continue a aumentar.

O sistema de saúde como hoje o conhecemos, tem sido fruto de diversos momentos históricos no desenvolvimento destes sistemas, o desenvolvimento do sindicalismo em diversos países trouxe para o mundo político a preocupação com a discussão e com a tomada de medidas em que permitam melhorar o potencial de saúde dos trabalhadores. É com Bismarck que essa preocupação mais peso tem na Alemanha, criando leis que regulam as prestações dos trabalhadores para a Segurança Social, mas também para a Saúde¹³.

¹³ “in 1883, Germany enacted a law requiring employer contributions to health coverage for low-wage workers in certain occupations, adding other classes of workers in subsequent years. This was the first example of a state-mandated social insurance model.” (Organization, 2000, p. 12)

Em Portugal tal como nos restantes países a “construção social da doença” fica a dever-se a “contextos histórico-sociais precisos: conjunto de doenças que tipificam cada sociedade em dado momento; a sua distribuição social; o traçado histórico das doenças que precedem a situação actual; as mudanças produzidas no seu estatuto qualitativo; as mudanças no sistema de valorização social das doenças; a diversidade dos seus usos sociais”. (Carapinheiro, 1986, p. 10)

Considerando o processo de desenvolvimento dos sistemas de saúde e da “construção social da doença” pode-se considerar, que o desafio presente será estender, os Cuidados de Saúde para Todos, conforme é o objectivo proposto pela Organização Mundial de Saúde, dos diversos momentos e reformas que se têm sucedido “no momento actual pode considerar-se que nos encontramos na terceira geração de reformas fundamentais que têm abrangido, entre outros aspectos, a criação de sistemas de saúde nacionais, a extensão dos esquemas de segurança social e a promoção dos cuidados de saúde primários”. (Miguel & Bugalho, 2002, p. 55)

Quadro nº 7 - Cobertura da população em função das diversas noções de cuidados primários de saúde

	Population covered	
Interventions included	Only the poor	Everyone
Basic or simple	"Primitive" health care	Original concept
*Essential" and cost-effective	"Selective" primary health care	New universalism
Everything medically useful	(Never seriously contemplated)	Classical universalism

Adapted from Frenk J. *Building on the legacy: primary health care and the new policy directions at WHO*. Address to the American Public Health Association, Chicago, IL, 8 November 1999.

(Organization, 2000, p. 15)

Portugal poder-se-á dizer que “balanceia-se” num modelo híbrido de saúde em que maioritariamente se baseia no modelo clássico de universalismo da saúde promovendo a cobertura de todos os cidadãos, sendo que alguns custos são nos dias de hoje suportados pelos cidadãos, de que são exemplos as Taxas Moderadoras.

Apesar do “sistema de saúde português caracterizar-se pela existência de um Serviço Nacional de Saúde (SNS), com uma qualidade relativamente boa, apesar das grandes listas de espera existentes em algumas especialidades, que cobre a totalidade da população”. (Giraldes, 2002, p. 939)

Contudo desde 2002 que Portugal tem vindo a repensar de forma mais sistemática a organização do Estado-Providência e consequentemente a forma como este desempenha e responde a uma necessidade social que é a Saúde, ou seja, hoje o Estado não é o único prestador de cuidados públicos de saúde, ficando em aberto a necessidade de se reconfigurar interesse público e o novo modelo “que conceptualiza o modo de produção da saúde”. (Correia, 2009, p. 84)

Para além desta mudança nos prestadores dos cuidados de saúde, perdendo o estado o monopólio dos cuidados de saúde públicos, subjaz um outro conjunto de questões, independentemente do sistema que seja escolhido pelo cidadão: “(i) a não adequada segurança dos sistemas de saúde; (ii) a ineficiência e os custos excessivos de algumas tecnologias e procedimentos clínicos; (iii) a insatisfação dos utentes; (iv) o acesso desigual aos serviços de

saúde; (v) as longas listas de espera; (vi) desperdício inaceitável advindo da escassa eficácia” (Serapioni, 2009) ao que se acrescenta também o custo exagerado de alguns medicamentos. Serão então estes os desafios que o Sistema Nacional de Saúde Português criado em 1979¹⁴ terá que enfrentar para melhor servir os seus cidadãos.

Quadro nº 8 - Taxa de incidência da tuberculose por 100 000 habitantes ano 2000

	Region with highest value		Region with lowest value			Region with highest value		Region with lowest value	
Belgium	Bruxelles-Capitale / Hfdst.	38.2	Brabant wallon	4.6	Luxembourg		10.1		
Denmark		11.2			Netherlands	Flevoland	9.8	Zeeland	3.2
Germany	Berlin	13.9	Sachsen	7.6	Austria	Wien	15.6	Tirol	7.5
Greece	Peloponnisos	11.3	Notio Aigaio	1.8	Portugal	Algarve	58.3	Açores	16.8
Spain	Ceuta y Melilla	55.0	Castilla-La Mancha	9.1	Finland	Etelä-Suomi	18.8	Pohjois-Suomi	1.8
France	Île-de-France	28.8	Limousin	4.6	Sweden	Stockholm	6.4	Mellersta Norrland	3.7
Ireland		10.7			United Kingdom	London	25.9	Northern Ireland	1.8
Italy	Lazio	8.4	Veneto	0.0					
Bulgaria		:		:	Hungary	Közép-Magyarország	47.4	Nyugat-Dunántúl	20.6
Czech Rep.	Severozápad	17.8	Střední Morava	6.4	Malta		4.2		
Estonia		57.7			Poland	Lódzkie	38.0	Lubuskie	15.9
Cyprus		:			Romania		:		:
Latvia		71.9			Slovenia		19.1		
Lithuania		80.6			Slovak Rep.		:		:

Germany, Ireland, United Kingdom: NUTS 1: Data not available

(Eurostat, 2003)

Um indicador do qual nos é difícil de ultrapassar pese embora os esforços feitos, é a alta taxa de tuberculose, que persiste em Portugal em valores muito mais altos que nos restantes países que compõem a União Europeia e que demonstram uma forte assimetria social, dentro da Europa, mas também no espaço nacional. Se por um lado, a taxa de tuberculose verifica-se ser bastante mais intensa junto das comunidades migrantes, que de modo geral fixaram-se em

¹⁴ O Serviço Nacional de Saúde, criado à luz do artigo 64º da Constituição da República Portuguesa, que consagra o direito à protecção da saúde e o dever de a defender e promover, após conhecer um labiríntico mapa de actos e factos foi – com a publicação da Lei nº 56/79, aprovada a 28 de Junho e publicada no Diário da República de 15 de Setembro de 1979 – “politicamente” criado pelo então Ministro dos Assuntos Sociais, Saúde e Segurança Social, Dr. António Arnaut. Os primeiros decretos regulamentares, já previamente “esboçados” pelo Ministro Arnaut, foram exarados pelo, à época, Secretário de Estado da Saúde, Prof. Doutor António Correia de Campos, ambos figuras integradas no V Governo Constitucional, presidido pela Eng.ª Maria de Lurdes Pintassilgo.

Lisboa e Vale do Tejo¹⁵, contudo os processos migratórios não explicam tudo, tornando-se evidente que essa assimetria também se manifesta na restante população, ainda que com menor expressão.

Do Estado Novo, passando pelo 25 de Abril de 1974, marco histórico e fundamental para a compreensão da abertura e para a criação de estruturas fundamentais das respostas sociais do Estado com carácter universal, ao momento em que Portugal integra a Comunidade Económica Europeia em 1986, até aos nossos dias o nosso país demonstra avanços ímpares nas estruturas de apoio às respostas sociais, que o Estado-Providência vem proporcionando à sociedade portuguesa.

Independentemente das respostas sociais, para onde possamos desviar o nosso olhar, as condições que hoje são dadas aos cidadãos na cobertura das suas necessidades sociais, são incomparavelmente melhores, quando comparadas com qualquer outro momento da história de Portugal, o tempo em que desenvolvemos as bases e em que se concretizou o Estado Social, foi talvez dos processos mais rápidos no panorama da hoje União Europeia.

Não obstante, o avanço civilizacional que tal feito nos permitiu atingir, na solidariedade intergerações, na saúde, na educação e em que nalguns casos, realizámos em menos tempo e melhor que outros países bem mais desenvolvidos que Portugal, fica ainda assim a ideia de que muito ainda haverá por realizar, se pretendermos que a ideia da equidade independentemente da perspectiva que se tenha dela, seja reafirmada. Esta preocupação que deve ser constante na manutenção, mas também no alargamento do Estado Social é tanto mais importante, quanto mais graves são os efeitos de uma crise financeira, que se abateu sobre o mundo com contornos muito particulares nos efeitos que produziu e produzirá sobre Portugal.

A ideia que Portugal poderá ficar, com menores coberturas sociais, deixando antever um recuo do Estado Social, num momento de crise económica, será sem dúvida um grave e rude golpe no conceito de equidade que deve orientar as políticas sociais de um estado democrático que é Portugal.

¹⁵ **“In 2000, 46 846 cases of tuberculosis were reported in the EU, 12.4 cases per 100 000 inhabitants. The rates were lower than 20 per 100 000 inhabitants in all Member States except Portugal (44.1) and Spain (21.3). At regional level, there are high levels of incidence in regions where there are major cities (Île-de-France, Greater London, Lisboa e Vale do Tejo, Bruxelles-Capitale/Brussels Hfdst.) contrasting markedly with other regions in the same country. Almost all the Portuguese regions (especially Algarve, Lisboa e Vale do Tejo, Norte and Centro) and some Spanish regions (Ceuta y Melilla, Galicia and Principado de Asturias) are clearly above the European average. The Baltic States (Estonia, Latvia and Lithuania) and many of the Polish regions (in particular Łódzkie, Świętokrzyskie and Mazowieckie) and Hungarian regions (in particular Közép-Magyarország and Észak-Alföld) also have a very high incidence”. (Eurostat, 2003)**

2. Novos modelos de produção na indústria têxtil?

A indústria têxtil em Portugal e em particular na Covilhã, tem sido ao longo dos tempos, um porto de abrigo em termos de empregabilidade, estruturando as relações sociais. Na Covilhã foi o motor de desenvolvimento que permitiu até aos dias de hoje o crescimento desta sub-região. Contudo com o alargamento da União Europeia a Leste e com a concorrência do mundo asiático, “aumentando a concorrência nos mercados europeus, em virtude da entrada de novos competidores” (Rodrigues, Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional, 1994, p. 106) torna-se necessário refundar esta sub-região numa matriz pluri-produtiva, bem como encontrar outra estratégia para a indústria têxtil de modo a que esta continue a desempenhar o papel de desenvolvimento nesta sub-região.

Revelando a economia da Covilhã a ligação profunda à fileira do têxtil, bem retratada pelo “volume de estabelecimentos industriais, nos fluxos de investimento, nos efectivos empregados, no valor acrescentado gerado e ainda nos contingentes de bens exportados, mas também, nas identidades profissionais e formas de representação colectiva, bem marcada pela presença de importantes associações de intermediação de interesses ligados ao sector de especialização (associação empresarial, sindicatos)” (Rodrigues, Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional, 1994, p. 231)

Sendo que nos dias que correm as empresas confrontam-se cada vez mais com a qualidade e flexibilidade, dos seus modelos de produção, torna-se incontornável a necessidade de repensar os modelos de produção, existentes na indústria em particular no Têxtil se, se pretende ter nesta indústria um projecto de futuro.

De resto esta indústria, tem racionalizado a sua produtividade sempre ao nível dos factores exógenos, como seja o surgimento de “novas fibras químicas como matéria-prima básica da indústria durante os anos 50 e num segundo momento, nos finais dos anos 60 a utilização da electrónica na indústria” (Rodrigues, Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional, 1994, p. 110)

O modelo de produção em massa ou o fordismo, embora tendo sustentado “o crescimento dos 30 anos gloriosos” (Kovács, Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas, 1998, p. 6), está por via das exigências económicas, concorrenciais e sociais ultrapassado. Ou seja, neste momento a sociedade rejeita a ideia que, “as técnicas com as quais se poria sob controlo uma sociedade altamente industrializada não podem já interpretar-se segundo o modelo de instrumento, isto é como se simplesmente estivessem organizadas como meios adequados para os fins que se consideram indiscutíveis ou que se podem esclarecer e propor no seio da comunicação” (Habermas, 1993, p. 103)

O sector têxtil na Covilhã, tem feito um grande esforço, para a introdução de novas tecnologias, tentando acompanhar de resto aquilo que vai acontecendo noutras indústrias, sendo também uma resposta a modelos de consumo/produção mais agressivos e flexíveis que se prefiguram na Europa e fora dela. Contudo, a solução ao que parece não passa somente pela integração de mais tecnologia, no processo produtivo.

Simplificando a realidade, digamos que na Covilhã existem dois tipos de empresas têxteis, empresas que produzem em função de uma colecção própria e que contratam o serviço de

outras empresas, as contratadas, que não tendo colecção própria, são obrigadas a produzir em função das exigências de diversas empresas contratantes.

Perante esta realidade, não se pode dizer que exista, em cada uma das empresas *per si*, um modelo único de produção, seja um modelo assente numa lógica puramente fordista, ou por oposição num modelo de produção flexível. Porque a realidade demonstra que dentro de uma mesma fábrica, coexistem postos de trabalho assentes nos dois modelos.

Não obstante esta realidade, a verdade é que por exigências de mercado as organizações tendem cada vez mais a organizar as suas produções em função da diversidade e das exigências de mercado.

Esta necessidade implica, “o surgimento de uma nova área crítica para os gestores que têm de compreender e explorar, o quebrar de barreiras hierárquicas e sectoriais, ultrapassando os procedimentos de laboração e as normas de organização, na tentativa de controlo de uma produção baseada nas novas tecnologias de informação” (Heller, 1992, p. 59)

Surgiram deste modo diversas estratégias da parte das organizações, para resposta às solicitações de diversificação dos produtos produzidos e conseqüente flexibilidade na produtividade.

A procura diversificada pode ser satisfeita de duas formas: “pela flexibilização do processo de produção, mas também pela flexibilização do produto.” (Kovács, *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*, 1998, p. 7)

Quando a opção das organizações é pela flexibilização do produto, que consiste na capacidade de criar uma larga diversidade de produtos finais com um número reduzido de componentes e subconjuntos, a organização da produção manter-se-á de um modo geral assente numa lógica fordista, ou seja, as empresas subcontratadas que estão na base do processo produtivo, continuarão a executar tarefas rotinadas.

Na perspectiva oposta, situar-se-ão as empresas que optam pela flexibilização do processo produtivo, estas procuram integrar todo o processo produtivo, criando estruturas organizativas que permitam mudar rapidamente produtos e processos em função das exigências de mercado.

Como resposta a esta estratégia, algumas das empresas deste sector especializaram-se em diversas fases da produção (lavagem e preparação da lã, cardação/penteação, fição, tecelagem, ultimateção), “estas operações podem estar separadas por empresas especializadas, como podem estar reunidas em empresas verticais” (Rodrigues, *Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional*, 1994, p. 102)

Deste modo as estruturas destas organizações obedecem a outras características, baseadas na qualificação dos seus recursos humanos, capital intensivo, novas tecnologias suficientemente flexíveis e adaptáveis às exigências de qualidade requeridas pelos consumidores, sobre os produtos.

Contudo ambas as respostas radicam num sentimento de maior ou menor mudança, mas certamente numa lógica de mudança, que assenta na incapacidade do modelo fordista responder às exigências do mercado, que cada vez menos assenta numa produção homogénea e

estandardizada e cada vez mais numa produção que pretende responder a uma procura mais segmentada e instável.

Assim, na Covilhã no sector Têxtil encontramos à partida, uma tipologia baseada em três tipos de organização do trabalho:

- As empresas inovadoras, que procuram novos mercados internacionalizando-se tendem por isso a possuir colecção própria, integrando todo o processo de produção incluindo a diversificação do produto em função das lógicas de consumo;
- Um segundo modelo de empresas, com um cariz mais híbrido, que sendo inovadoras, procurando novos mercados internacionalizando-se e possuindo colecção própria, subcontratam outras empresas, para diversificar os seus produtos;
- Um terceiro bloco de empresas, já não tão inovadoras, sem colecção própria e a actuarem com um carácter sub-regional, que são as empresas subcontratadas e que produzem a diversificação da produção, das empresas de modelo híbrido.

De algum modo pode-se considerar, a existência de uma rede empresarial, onde a subcontratação tem vindo a gerar diversos níveis de tecnologização, de mercado e de organização da produção, esta rede organiza-se em função das empresas que se internacionalizaram, sendo essa a razão pela qual têm necessidade de diversificar constantemente a sua produção, permitindo-lhes permanecer ao mesmo tempo em diversos mercados.

É possível considerar, a especialização da rede empresarial, ao nível da sub-região, na medida em que algumas empresas, por uma lógica de subcontratação, segmentaram o processo produtivo, em função do seu grau de inovação social e tecnológico, limitando-se a realizar funções complementares, que as empresas mais arrojadas por diversos motivos não podem executar.

Deste modo, pode-se considerar que “a procura constante de locais mais vantajosos para vender e fabricar produtos e serviços tende a levar a uma segmentação do processo produtivo” (Rodrigues, Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional, 1994, p. 7)

Coexistem deste modo diversas estratégias, por parte das organizações e consequentemente diversos modelos de produção, sendo que estes modelos não existem de forma pura dentro de cada uma das organizações, contudo é possível caracterizar em função de áreas e dos postos de trabalho, mas também do global da empresa, diferentes formas de organização da produção.

Esta situação mista fica em grande parte a dever-se, ao facto do processo de diversificação dos produtos finais, levar usualmente à estandardização numa banda muito alargada de processos, subconjuntos ou diversos componentes. Por esta razão, as empresas subcontratadas sobrevivem, optando por modelos de produção fordista, rígida e pouco flexível, enquanto que as primeiras abrem agora espaço para novas formas de organização do trabalho e da produção.

Contudo por razões que iremos explorar na continuidade deste trabalho, a orientação que propomos em termos de organização do trabalho, centra-se na perspectiva antropocêntrica, que “seguindo as tradições sociotécnicas, atribui uma importância central à dimensão humana e

organizacional neste contexto de utilização de novas tecnologias, concretamente às melhorias das competências numa óptica de aprendizagem contínua do trabalho” (Kovács, *As metamorfoses do Emprego*, 2002, p. 48)

A postura de relação entre homem, trabalho e técnica é a “auto consciência autónoma em que ambas as partes reconhecem que a si mesmas se reconhecem constitui-se por meio de uma retroacção do êxito técnico de uma emancipação pelo trabalho sobre a relação de dependência política entre o senhor e o escravo” (Habermas, 1993, p. 14)

Este modelo, justifica ainda a sua “sobrevivência no mercado de consumo, sendo que apesar de surgirem, novos modelos de consumo nos grupos da população com rendimento médio relativamente elevado que procuram produtos e bens diversificados, individualizados e de boa qualidade, subsistem ainda largas camadas da população com poucos recursos e rendimentos” (Kovács, *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*, 1998, p. 7), que continuam com o modelo tradicional de consumo e que procuram bens e serviços baratos.

A globalização dos mercados, é por si outra das razões que permite a subsistência das produções em grande série, uma vez que a globalização implica também ela a uniformização do consumo, levando à permanência das duas lógicas de produção, neste mundo globalizado.

As empresas que têm na organização da produção, a resposta às alterações do mercado, procuram organizar-se em redes. Neste sector ao nível da sub-região, têm tido umas, um papel de inovadoras, procurando novos mercados e desenvolvendo novas colecções, que é o caso das empresas contratadoras de pequenas empresas e por último as empresas contratadas que por sua vez executam o processo de diversificação dos produtos, das empresas contratadoras. Nesta medida existe uma especialização, ao nível das pequenas empresas subcontratadas, deixando de realizar todo o processo produtivo especializando-se.

2.1. Caracterização das hipóteses de trabalho

Foram consideradas em torno da temática em estudo e em função do conjunto de autores com os quais tenho vindo a enquadrar esta investigação, as seguintes questões de partida:

- A organização do trabalho é marcadamente tecnocêntrica;
- A integração de novas tecnologias promoveu a desqualificação dos Recursos Humanos;
- A persistência de uma organização do trabalho, baseada em ofícios é um mecanismo inibidor da igualdade de género.

O peso da organização do trabalho muito baseada na lógica de ofício, permite um controlo da entrada dos indivíduos para a profissão, sendo visto não só como um mecanismo de controlo, como também um mecanismo de garantia da reprodução social entendido como o “conjunto de mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interacção com processos de reprodução dessa mão-de-obra”. (Rodrigues, *O sistema de emprego em Portugal, Crise e Mutações*, 1988, p. 63)

Sendo que todas estas questões se revestem de profunda importância para a concretização deste estudo, há porém uma que se reveste de maior importância e que por essa razão é a primeira questão de partida, que tinha como objectivo, responder a uma questão central, que era analisar se as relações de género nesta indústria onde a persistência da lógica de ofício, seriam inibidoras da igualdade de género na indústria têxtil da Covilhã. Sobre esta perspectiva de partida, obteve-se uma profunda descrição das desigualdades de género que persistem na organização do trabalho na indústria têxtil, quer na segregação de género em função das profissões, quer no que concerne às diferenças salariais entre género.

Quanto à segunda questão de partida, que procura caracterizar a forma de organização do trabalho que se julga à partida tecnocêntrica, a realidade veio a revelar-se numa perspectiva profundamente diferente, apesar do peso da tecnologia o peso de algumas profissões como os tecelões, tem vindo a promover uma estrutura híbrida da organização do trabalho, entre uma organização do trabalho baseada estruturada por ofícios e o peso da tecnologia.

Por último, a integração de novas tecnologias na indústria têxtil e a desqualificação dos recursos humanos, em torno desta temática, foi possível concluir que a desqualificação dos recursos humanos fica-se sobretudo a dever, nalguns casos à opção por parte da organização, de estruturar a organização do trabalho numa perspectiva tecnocêntrica e sobretudo na anacronia entre as necessidades de formação da mão-de-obra, que se perspectivam com a compra de nova tecnologia e o desfase temporal em que esses recursos humanos recebem formação, promovendo a erosão da qualificação dos recursos humanos, com evidentes custos sociais, económicos e pessoais para os trabalhadores.

3. Desajuste das qualificações dos recursos humanos versus inovação tecnológica

Ciclicamente tem-se verificado neste sector de actividade, um desajuste entre as necessidades de qualificação e a integração da tecnologia, ao mesmo tempo que as tecnologias, integram cada vez mais os processos produtivos. Estas necessidades sentidas pelos trabalhadores, devem-se sobretudo à integração de tecnologias cada vez mais exigentes e com necessidades de operação cada vez mais complexas.

De alguma forma, o conteúdo do trabalho, que passava muito pelo manuseamento da própria tecnologia e da matéria-prima, passa hoje em dia, cada vez mais por um modelo de trabalho mais abstracto e codificado pelas tecnologias de informação, muito mais exigentes no conjunto de conhecimentos exigidos ao trabalhador, dada a necessidade de por um lado, o trabalhador ser capaz de dominar o interface tecnológico, através do qual o processo produtivo hoje sem desenvolve e por outro lado aliar o conhecimento necessário desse mesmo processo, na manipulação das matérias-primas e dos diversos instrumentos produtivos.

Deste modo pode-se considerar, que sempre que não existe um acompanhamento a par-e-passo por parte da organização e dos parceiros formativos, como é o caso dos Centros de Formação, das alterações ao nível da organização do trabalho, sobretudo com a continuada integração tecnológica nos processos de produção, geram-se ou potenciam-se ciclos regressivos de desajuste tecnológico/qualificacional, dos recursos humanos.

Ilustração nº 1 Ciclo regressivo de desajuste tecnológico/qualificacional



A esta situação não está alheio, o facto de existirem desarticulações, entre o mundo do trabalho e o mundo da formação profissional, fruto em parte de uma rápida transformação no parque tecnológico industrial, mas também e talvez em maioria de razão, pela falta de visão estratégica dos vários actores da região e em particular das empresas, que até ao momento da internacionalização deixaram secundar o factor humano no trabalho, indo atrás de um paradigma iminentemente tecnológico.

A assimetria entre mão-de-obra e tecnologia, é fruto de formas de organização do trabalho vazias de conteúdo, existentes na região, que provocaram uma crescente substituição da mão-de-obra humana pela máquina.

Esta nova situação face às tecnologias emergentes, provocou um vazio de qualificação, resultando num desemprego tecnológico e na confrontação das empresas com ausência de mão-de-obra, com os requisitos necessários para integrarem os novos postos de trabalho. Mas também num estigma na sub-região em torno do Têxtil, Confecções e Lanifícios, que se traduz nas seguintes palavras de um dos entrevistados “as empresas disputam os trabalhadores disponíveis, que já não são muitos e os jovens não querem trabalhar”.

Estas barreiras que se erguem ao recrutamento da mão-de-obra, mas também à organização e aos seus gestores colocam dois desafios, o primeiro traduz-se na necessidade de qualificar as pessoas com capacidades técnicas e humanas (skill's), necessárias ao novo tipo de tecnologias existente nas organizações e um segundo prende-se “em conseguir substituir as normas obsoletas sem perda de eficiência e ou de eficácia” (Heller, 1992, p. 59), na organização.

3.1. As mudanças

A formação pode ser um mecanismo indutor de mudança, sobretudo quando traduz, “alterações no conteúdo das actividades de trabalho desempenhadas pelos operacionais, embora não introduza necessariamente alterações ao nível macro da organização do trabalho, podem implicar modificações ao nível micro do desempenho laboral” (APSIOT, 1998, p. 53) é a este nível possível fomentar, não só as desejadas alterações para operar com as tecnologias, mas também na organização do trabalho tornando-o mais complexo e qualificado.

Confrontadas com a nova realidade tecnológica, as organizações procuram a formação para os seus trabalhadores com alguma frequência, procurando acompanhar o desenvolvimento tecnológico melhorando os conhecimentos técnicos dos seus trabalhadores, evitando desta forma as assimetrias anteriores.

Ilustração n° 2 Ciclo virtuoso de ajuste qualificacional/tecnológico



Contudo as exigências mercadológicas, têm surgido em crescendo perante as organizações e se num primeiro momento era ultrapassar o hiato entre tecnologias e saberes técnicos dos operadores, agora surgem novos desafios como seja a qualidade, prazos cada vez mais reduzidos de resposta, inovações constantes nos produtos, a necessidade de políticas comerciais mais agressivas etc.

Nesta circunstância trabalhadores e consumidores, são uma unidade indivisível, em que “as pessoas tornam-se mais capazes para inovar como produtores e consumidores também exigem qualidade, inovação diversificação e individualização dos produtos e serviços” (Kovács, *As metamorfoses do Emprego*, 2002, p. 17)

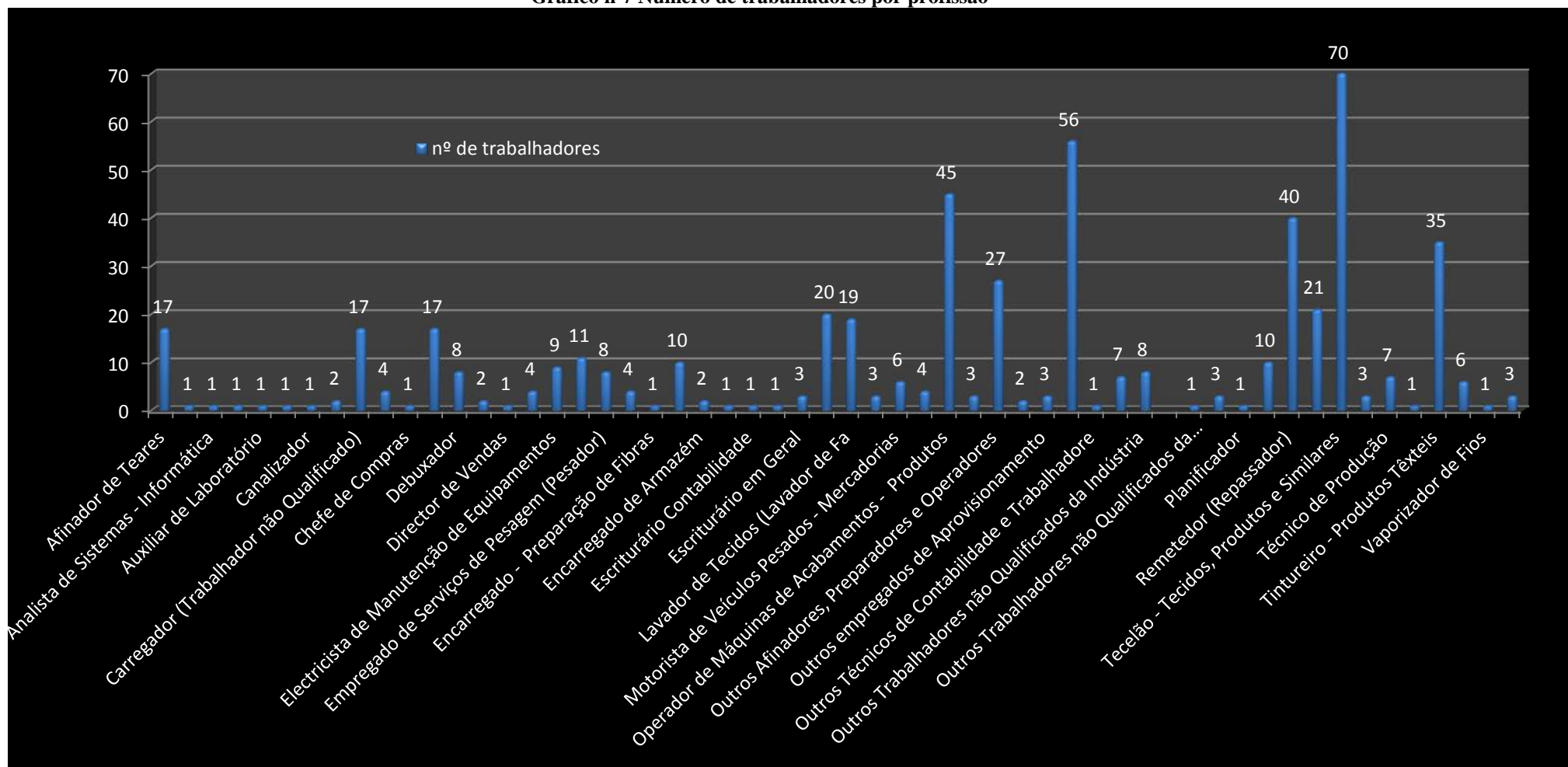
Esta nova perspectiva, resulta num conjunto de saberes sem tradição na região, quer industrial, quer ao nível dos próprios recursos humanos. Perante este novo desafio, a qualificação tecnológica é incapaz de se traduzir em respostas eficazes das empresas, em torno destas novas competências requeridas aos Recursos Humanos, que nalguns casos não têm expressão formativa na sub-região, no dizer de um dos entrevistados “fazer toda a gente faz, resta agora fazer com mais qualidade e conseguir colocar no mercado”.

Nesta perspectiva é cada vez mais importante recolher informação, que permita identificar do conjunto de profissões existentes neste sector de actividade, quais são aquelas que apresentam o risco de desaparecer, de modo a permitir a requalificação dos recursos humanos que exercem essa profissão, identificando quais são, em função das novas tecnologias os novos perfis profissionais que estão prestes a surgir, bem como aqueles que se mantêm no processo produtivo.

Um estudo com estas características poderia antever, processos de mudança qualificacional dos recursos humanos, permitindo formar os recursos humanos antecipadamente e evitando um largo espectro de despedimentos, uma vez que independentemente da profissão que se esteja a considerar envolve sempre, como de resto serve de exemplo o Grupo Paulo Oliveira, um grande quantitativo de trabalhadores e todos os seus custos sociais e económicos inerentes ao despedimento de trabalhadores.

É de resto objectivo do gráfico que se segue, demonstrar a paleta muito alargada de grupos profissionais neste sector de actividade.

Gráfico nº7 Número de trabalhadores por profissão



A mudança em curso, é potenciadora de uma nova paleta de qualificações e competências que começam agora a surgir nas organizações, mas que na sua maior parte são recrutadas fora da região e que se situam no presente momento, na esfera da gestão das empresas, na esfera comercial e de inovação do design dos produtos (neste caso recorrendo-se mesmo a mão-de-obra estrangeira).

“Não acompanhar as rápidas transformações tecnológicas nos produtos e nos processos tem custos óbvios, excessivos e potencialmente letais” (Heller, 1992, p. 63). Impõem-se de alguma forma, uma nova abordagem da organização, que tenha a vantagem de ser o motor para novas perspectivas de produção, que em vagas sucessivas permitirá o alastramento destas necessidades formativas ao nível do saber/saber, nos vários patamares das organizações.

Sendo já notório, em alguns entrevistados a necessidade de se proceder a formação qualificante a outros níveis no sentido das mudanças de mentalidades dos trabalhadores perante o trabalho, que quando confrontados, com formas mais flexíveis de produção, que exigem da parte destes uma constante interacção e adaptação com as diversas necessidades de produção de uma organização, têm posturas passivas.

Deste modo a saída para as organizações dos paradigmas de organização do trabalho meramente tecnológicos, está a ser feito pelas exigências do mercado, face à necessidade intervenções mais flexíveis dos recursos humanos dentro das organizações, mas também e sobretudo, porque a tecnologia emergente não se compadece, com posturas passivas por parte dos recursos humanos nos seus novos ambientes de trabalho.

As necessidades de formação agora emergentes, são aquelas que apelam para novos modos de fazer antigas coisas, formação ao nível das novas posturas perante o trabalho, com o objectivo de se atingir a qualidade desejada, a flexibilidade pretendida na produção, quer nos volumes, quer na mão-de-obra mas sobretudo um novo recurso humano com mais poder de decisão no seu posto de trabalho, como forma de viabilizar os novos modelos produtivos.

“As repetidas convulsões tanto no interior das empresas como nos seus mercados, demonstraram que o antigo modelo de organização do trabalho, estava a perder o contacto com a realidade e as necessidades reais, (Heller, 1992, p. 98) em parte esta corrosão fica a dever-se ao desenvolvimento humano das sociedades:

- As pessoas começaram a questionar os seus direitos individuais de participação e contestação;
- A melhoria na instrução nas novas gerações e a integração de novas tecnologias de informação.

4. O trabalho das mulheres: um enquadramento abrangente

A revolução industrial significou para as mulheres uma oportunidade de trabalho fora do espaço, que socialmente lhe estava consignado, o lar deste modo para se abordar o trabalho das mulheres, sem falar da forma da organização das famílias seria uma lacuna, não porque à mulher esteja naturalmente predeterminado o papel de tomar conta da casa, mas porque socialmente é à mulher que lhe foi acometido esse papel. Para além desta perspectiva de divisão do papéis sociais e das tarefas dentro da casa, autores há que consideram que a revolução industrial significou uma oportunidade para as mulheres Uma das imagens mais comuns da industrialização é a das “mulheres como trabalhadoras fabris. Elas eram o protótipo dos assalariados. Eram tipicamente as filhas dos “moleiros dos moinhos de água”, ou mulheres casadas que trabalhavam como “operadoras fabris” arrancadas às suas famílias pela necessidade de ganhar dinheiro” (Tilly & Wallace, 1989, p. 63).

Apesar do espaço da família determinar o espaço da mulher socialmente, não quer dizer que o mundo do trabalho fora da esfera familiar, tenha permanecido fechado para esta, existem de resto evidências para alguns autores, que “antes da Revolução Industrial, as mulheres ocupavam uma variabilidade de trabalhos bem mais alargada e onde a segregação em função do género não se fazia sentir” (Grint, 1996)p69 “Because women’s work in the pre-industrial work had been home-based and largely seasonal, work had not seriously interfered with women’s responsibilities in child care and household duties”. (McBride, 1992, p. 66), ou seja, sempre que o trabalho não interferisse em todas as outras actividades que a mulher desempenhava no lar essas tarefas eram bem acolhidas, sendo entendidas como complement das necessidades de consume sentidas pela família.

Parte das razões que se prendem com a divisão do trabalho entre os géneros, deve-se sobretudo a processos anteriores aos da Revolução Industrial, que se baseiam no facto do centro de trabalho, ter-se deslocado da esfera familiar, para fora da esfera familiar, levando a que o trabalho como actividade realizada no seio da família, se tenha desconectado da célula familiar, transformando-se numa actividade instrumental, que pode ser realizada noutro espaço que não o da esfera familiar. Assim compreende-se que as mulheres tenham passado massivamente “do universo doméstico ao universo do trabalho” (Jandillier, 1965, p. 261), aqui entendido como trabalho remunerado. Contudo não se pense que as mulheres quer as jovens, quer as esposas, desenrolavam as suas actividades laborais, para seu próprio provento, antes pelo contrário, tinham sempre com o objectivo, aumentar o pecúlio familiar “a importância dos laços de família permanece. Como no passado filhas e esposas, trabalham no interesse da família. As antigas regras de organização económica da família permanecem, adaptando-se a novos contextos” (Tilly & Wallace, 1989, p. 104).

Apesar de a mulher desempenhar papéis profissionais como os homens, ainda assim nalgumas profissões a divisão do trabalho existia. Um exemplo típico desta situação é o “fabrico de tijolos por tradição a mulher fazia os tijolos, as raparigas transportavam a argila e os tijolos, e os rapazes coziá-nos nos fornos de cal” (Jandillier, 1965, p. 69)

Deste modo a família parece condicionar, o espaço que a mulher ocupa na nossa sociedade, sendo que a mulher operária acumula as funções de gestão da casa, mas também de trabalhadora fora da casa, ou seja, fora do espaço que tem vindo a ver socialmente, consagrado.

A Revolução Industrial, enquanto processo, conduziu ao aceleração e ao declínio do trabalho agrícola, levando à empresarialização das actividades nas zonas rurais, permitindo a diversificação dos rendimentos das famílias, que deixam de estar tão dependentes da agricultura, “tal processo produziu a aceleração do declínio da célula familiar como espaço privilegiado de trabalho e que constituía a unidade de trabalho, polarizando o trabalho e as oportunidades de trabalho para os homens e mulheres” (Jandillier, 1965, p. 71). Contudo para as mulheres a importância da industrialização era muito mais relevante “de tal modo era importante o impacto da industrialização nas mulheres que grande parte da sua empregabilidade era na indústria têxtil” (Tilly & Wallace, 1989, p. 64)

Apesar desta polarização de oportunidades, não significa necessariamente, a integração da mulher no mercado de trabalho, no entanto no dealbar da Revolução Industrial, permitiu que as mulheres criassem pequenas indústrias domésticas, contudo a razão desta possibilidade prendia-se com trabalho mais barato. Nalguns casos, mulheres havia, que trabalhavam nas pequenas indústrias domésticas, mas também nas pequenas fábricas fora de casa. Contudo, “só com a introdução da tecnologia nas fábricas é que os salários das mulheres caíram generalizadamente” (Jandillier, 1965, p. 71). Na perspectiva de alguns autores a integração da mulher no mercado de trabalho do Têxtil como mão-de-obra “feminina

variava em função da abundância ou da escassez de postos de trabalho femininos (...) a grande maioria das mulheres trabalhadoras eram jovens e solteiras.” (Tilly & Wallace, 1989, p. 87) sendo que o facto de os seus salários serem mais baixos, seria outro dos atractivos para os empregadores recrutarem mulheres.

Esta mesma tendência ainda hoje se verifica, como de resto foi acentuado pelos diversos interlocutores ouvidos neste projecto de investigação, tendo sido esta perspectiva asseverada sobretudo no trabalho de campo através dos inquéritos por entrevista e questionário, esta décalage da mulher no mercado de trabalho, representa uma discriminação, em função do género que se traduz-se em diversas vertentes, entre as quais numa diferenciação salarial, no dizer de um dos entrevistados esta prática é tão injusta quanto se reconheça que “as mulheres trabalham tanto como os homens e ganham menos que os homens, existe logo à partida um problema de desigualdade que também se vê nos lanifícios, para além disso são também discriminadas, porque se estiver grávida é logo discriminada e se se comparar o que uma mulher produz e o que o homem produz, se calhar ela até produz mais... está o homem e a mulher a trabalhar e o homem ganha um bocadinho mais. Nós até já denunciámos isto, já não se nota tanto pelo menos no nosso sector”. (Fernandes, 2010)

É a partir do fim do século XVIII, que a ideia “que o lugar da mulher é em casa”, começa a surgir amplamente difundido nas sociedades fruto do modo de vida burguês. “A separação entre a esfera pública e a esfera privada está na origem de concepções que diferenciam radicalmente as funções dos dois sexos na família.” (Poesch, 2000, p. 695)

A ideia de que à mulher e ao homem cabem espaços distintos, surge do conceito de família burguesa, como modelo que veicula estilos de vida e que é apropriado por diversas classes sociais. A burguesia como classe dominante no período pós-revolução industrial “difunde práticas e representações familiares do topo para a base da pirâmide social” (Almeida, Mulheres e Famílias Operárias, 1993, p. 106)¹⁶. A “família cópia”¹⁷ e a “família disciplinada”¹⁸ são precisamente os meios a partir dos quais surge a ideia de uma figura doméstica, a da mulher, que em meios populares, se conceptualiza como sendo a Família Operária.

Esta consciência de classe operária, é de resto um conceito muito enraizado nos operários do Têxtil, que desde sempre tiveram presente essa noção de pertença, estando o mesmo documentado nas palavras de Luís Garra “todos sabemos que os lanifícios deram origem a uma classe trabalhadora evoluída profissionalmente, consciente dos seus direitos e dos seus deveres e com elevada consciência social.” (Garra, “Retro Perspectivas – da “Manchester” Para Onde?”)

Deste modo “a separação da actividade doméstica da actividade de produção, característica da estrutura familiar do sistema capitalista, proletariza a condição da mulher burguesa no seio da família e a mudança dessa situação, ou seja, a libertação da mulher burguesa, depende da sua entrada na esfera da produção” (Amâncio, 1994, p. 25).

¹⁷ Família cópia: aquela que resulta de um processo natural de difusão de práticas e representações familiares, do topo para a base da pirâmide social.

¹⁸ Família disciplinada: aquela que é o produto de uma tecnologia de poder, que tem por objectivo disciplinar as classes trabalhadoras.

Quadro nº 9 Grau de parentesco dos trabalhadores com familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira

	Esposo	Esposa	Pai	Mãe	Filho	Filha	Avô	Avó	Tio	Tia	Primo	Prima
	17	21	5	3	7	1	0	0	7	1	15	4
	0	1	0	1	0	0	0	0	3	5	6	8
	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	4
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Total	17	22	5	5	7	1	0	0	10	8	24	18

Fonte: (Leitão, 2010) Inquéritos por questionário realizados aos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira

A família operária é fruto de uma importação das normas da família burguesa, que preconiza uma divisão sexual do espaço em público e privado, reservando ao homem, o lugar primeiro no sustento da família e do trabalho fora de casa e à mulher o espaço da casa, ou seja, subjacente está o conceito de trabalho remunerado e não remunerado, de activos e não activos.

Contudo o modelo da família burguesa, quando transposto para a família operária, por lógicas de imitação de valores sociais difundidos ou por lógicas de poder¹⁹, sofre fortes nuances, a figura doméstica a tempo inteiro, emblemática da família burguesa, é desajustada a este modelo, porque é comum que no sector têxtil marido e mulher trabalhem para fazer frente às vicissitudes, uma vez que é por intermédio do complemento dos seus dois salários que asseguram a sobrevivência das suas famílias.

O quadro acima, reflecte bem, a relação existente no sector Têxtil em que ambos os cônjuges trabalham neste caso, no mesmo grupo empresarial, quando questionados sobre se tinham mais algum familiar a trabalhar neste grupo empresarial, numa amostra de 206 pessoas, trinta e nove afirmam que o seu cônjuge trabalha no mesmo grupo empresarial sendo que trabalham dezassete esposos, e vinte e duas esposas, no mesmo grupo empresarial, ou seja, no Grupo Paulo Oliveira.

De qualquer forma, o facto da mulher na família burguesa “ter sido removida do trabalho remunerado para a esfera privada da família, reforça o nível de dependência económica da mulher em relação ao homem, o que exacerba uma predominância patriarcal no lar”. (Grint, 1996, p. 206)

Esta mesma ideia fica bem expressa, quando a família não tem como cabeça de casal “um operário especializado, neste caso o sustento da família dificilmente pode ser assegurado pela cabeça de casal, exigindo que as mulheres para além de trabalharem em casa, trabalhem também na fábrica para assegurar a sobrevivência da família” (Amâncio, 1994, p. 72).

Com o surgimento dos anos 60, as mulheres integram em massa o mercado de trabalho, “depois do início dos anos sessenta, foram as mulheres a renovação e o alargamento da população activa” (Maruani, 2000)p5 sendo que deste facto, não se pode concluir que exista uma maior divisão do trabalho doméstico, ou seja, a mulher acaba por acumular, o universo da esfera privada e pública na contribuição para a sobrevivência da família. “Estas mudanças não se traduziram em alterações significativas na organização familiar. Os estudos sobre a divisão do trabalho doméstico demonstram que o papel dos homens nas tarefas domésticas continua a ser pouco significativo.” (Poeschl, 2000, p. 695)

¹⁹ Família disciplinada

Contudo no caso vertente privilegia-se “os trabalhos tipicamente masculinos são sistematicamente caracterizados como mais qualificados e mais bem remunerados do que os trabalhos femininos, que são subestimados, muitas vezes devido à definição social de qualificação. Para dividir os trabalhadores, ou grupos de trabalhadores predominantemente do sexo masculino, para proteger uma posição privilegiada.” (Rigby & Sanchis, 2006, p. 26) não permitindo às mulheres aceder às profissões mais qualificadas e por essa razão têm também salários menores.

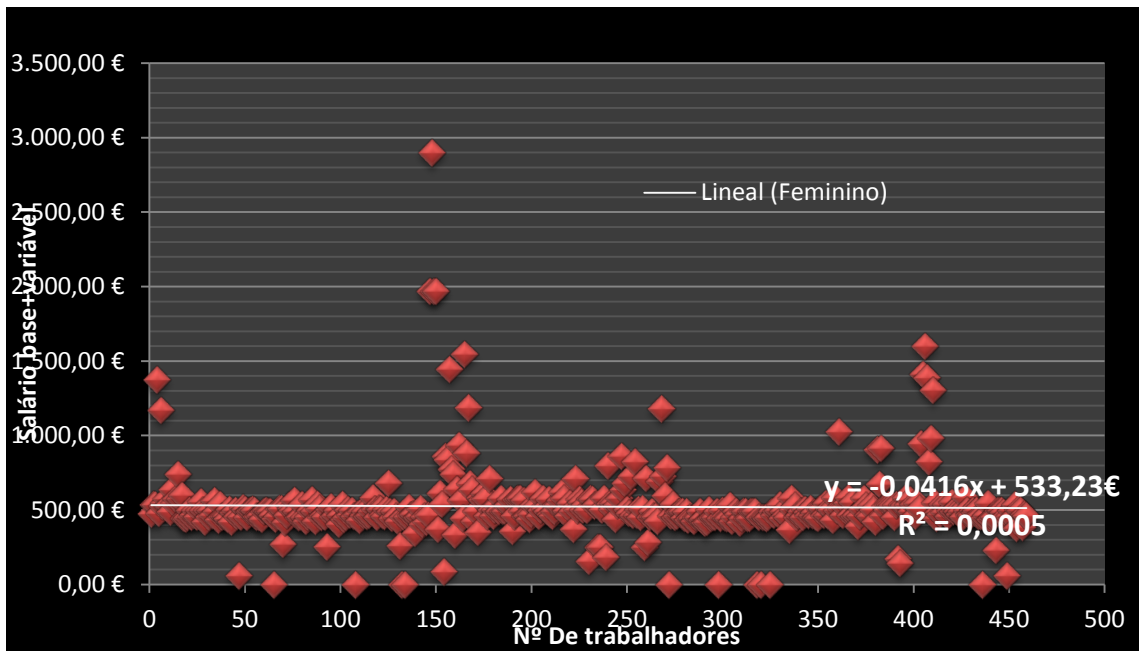
Assim homem e mulher movem-se no espaço público como figuras activas, no sentido estrito da dimensão económica do termo, existindo uma lógica de reciprocidade e de indiferenciação²⁰ na esfera pública, contudo quando o nosso olhar recai sobre o lar e a divisão do trabalho na casa essa divisão é vincadamente assimétrica, cabendo à mulher a maior parte do trabalho doméstico e consequente desigualdade entre os géneros.

“A subsistência da família é assim assegurada pela figura masculina, através do trabalho no exterior da família, enquanto o bem-estar familiar é assegurado pela figura feminina, e a manutenção da estrutura familiar equilibrada, de personalidades saudáveis nos adultos, e da própria sociedade, dependem desta distinção nos papéis sexuais que embora complementares no seio da família, são quantitativa e qualitativamente assimétricos” (Amâncio, 1994, p. 21) A modificação do modo de vida das mulheres, ou a redução destas actividades domésticas, por parte das mulheres não evidenciam, uma maior participação dos homens no trabalho doméstico.

As questões remuneratórias, não são menos importantes, uma vez que reforçam precisamente este modelo de família operária, em que o trabalho da mulher por ser mais barato, ou seja, a remuneração desta ser inferior, facilita a decisão do casal sobre quem é que deve prescindir de trabalhar fora do lar, para gerir a casa ou tomar conta dos filhos.

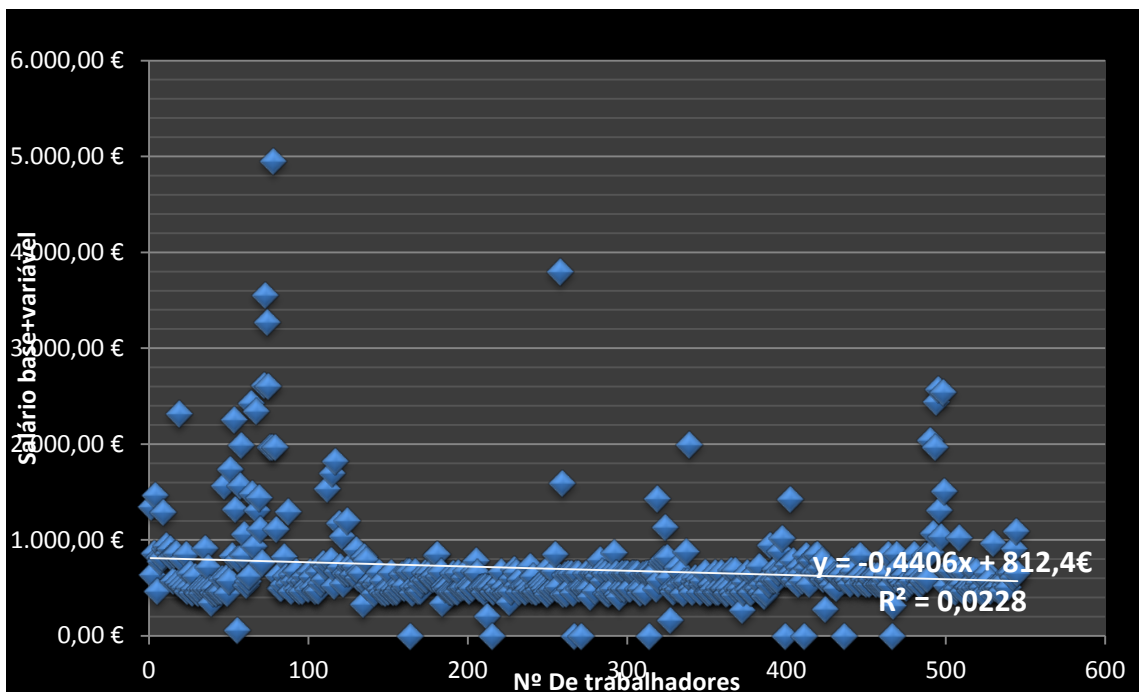
²⁰ Não me refiro aqui às questões salariais ou de mercado de trabalho nem da natureza das tarefas que em função do género desempenham nas fábricas têxteis, mas sim à possibilidade de trabalharem fora de casa, que em virtude das necessidades financeiras são recíprocas.

Gráfico nº 8 Leque salarial do género feminino



Fonte: elaborado a partir da informação cedida pelo grupo Paulo Oliveira ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, referente ao Quadro de Pessoal de Outubro de 2007

Gráfico nº 9 Leque salarial do género masculino



Fonte: elaborado a partir da informação cedida pelo grupo Paulo Oliveira ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, referente ao Quadro de Pessoal de Outubro de 2007

Esta *décalage* remuneratória está de resto demonstrada, nos gráficos acima apresentados que demonstram uma diferença salarial bastante profunda entre géneros. Utilizando a diferença entre a média salarial do género feminino e a do género masculino, o diferencial do valor remuneratório entre géneros é de 279,17 euros.

Esta diferença salarial entre o salário do homem e da mulher fica a dever-se em grande parte a uma lógica cultural baseada na ideia de que o cabeça de casal, é uma figura masculina, levando o empregador a reforçar por via do salário essa mesma perspectiva concentrando “num só salário os custos da subsistência da mulher, ela receberá a quantia equivalente a um salário de tipo complemento” (Murillo, 2006, p. 62)

Uma tão grande divisão do trabalho, que arredou a mulher das actividades, consideradas como mais qualificadas e melhor remuneradas, fica a dever-se a processos de “identidade profissional que se vão construindo, através de processos de aprendizagem cultural centrado nas relações de poder no seio da empresa. Isto é, pelos modos de identificação dos diferentes grupos quer entre si, quer com os representantes dos diversos níveis hierárquicos”. (Oliveira L. , 1998, p. 57)

Sendo a identidade considerada como um produto cultural, como símbolo de poder e de experiência em profissões controladas pelos homens as mulheres não têm acesso a essas profissões que usualmente também são as mais qualificadas e as melhor remuneradas.

Esta diferenciação salarial é de resto, bem vincada nas declarações feitas às entrevistas realizadas, pelos diversos actores sociais relevantes nesta área, em todos se verifica a constatação desta divisão salarial entre géneros, mesmo quando a responsabilidade da tarefa a realizar é próxima entre géneros, a diferença salarial é visível como de resto se dá conta no excerto de entrevista que se segue.

“A grande discriminação era de cariz salarial, que executando funções de tanta ou maior responsabilidade que homens ganhavam menos, como era o caso da urdissagem, havendo uma grande diferença salarial para o tecelão ou mesmo para o preparador, nalguns casos ainda hoje continua a existir.” (Fernandes, 2010)

Deste modo, quando confrontado o casal com a decisão de quem fica a tomar conta dos filhos, face a uma situação de remuneração desigual em que a mulher tem uma remuneração mais baixa que o marido, a decisão recai quase sempre na mulher. Assim a manutenção desta desigualdade remuneratória, “reforça a manutenção da autoridade masculina no casal, sendo explicada não só porque os homens têm mais poder na sociedade, mas também pela existência das expectativas generalizadas de que eles (homens) tenham mais poder” (Poeschl, 2000, p. 696).

Uma situação em que o homem não dominasse, seria uma situação contra normativa, menos aceite socialmente, deste modo as mulheres conformam-se com os comportamentos normativos, não por necessariamente terem internalizado as crenças que os definem, mas sim sob o efeito da pressão social, ou seja, devido ao poder que têm os grupos de indivíduos que partilham essas crenças para influenciar o seu comportamento.

É no entanto necessário ter em conta que os salários, independentemente de ser a remuneração de um homem ou de uma mulher, estamos a falar de remunerações médias muito baixas auferidas pelos operários, sobretudo se considerarmos os salários base, de resto o mesmo é reconhecido por um dos

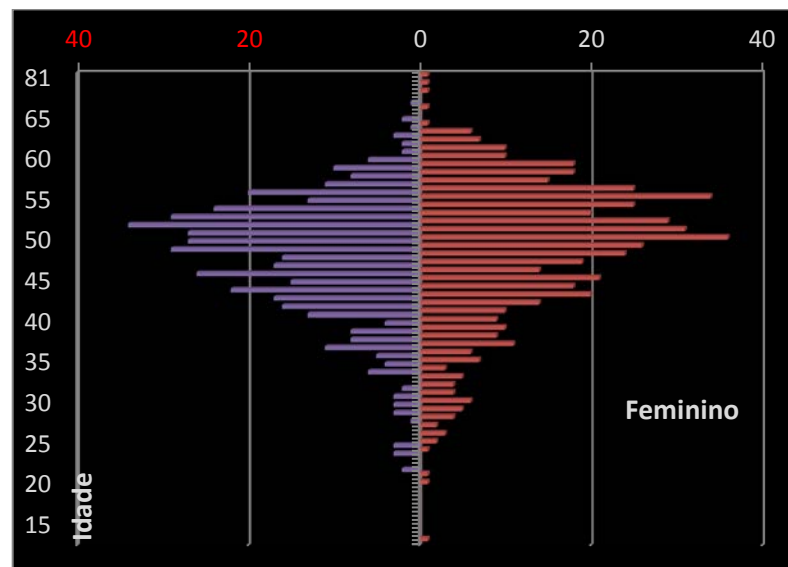
entrevistados que afirma que os salários “rondam os 500 a 520 € Há muita gente a ganhar o salário mínimo nacional, existe um conjunto de três letras que anda um pouco acima, mas é por aí o salário”.

Deste modo a adopção de políticas, tais como as que resultam da Plataforma de Acção de Pequim, no sentido de *Fomentar a harmonização das responsabilidades das mulheres e dos homens no que respeita ao trabalho e à família*, tais como a elaboração de políticas, “*inter alia*, na esfera da educação, para mudar as atitudes que reforçam a divisão do trabalho com base no género, com vista a promover o conceito de partilha das responsabilidades familiares no que respeita ao trabalho doméstico e, em particular, no que se refere aos cuidados das crianças e dos idosos” (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, 1997, p. 13), poderiam reequilibrar a sociedade.

Políticas como esta diminuíam a possibilidade de desigualdade remuneratória entre os sexos induzindo a uma mudança na sociedade e no seio da família, evitando que seja a mulher sobretudo em certas fases da vida do casal, como nas situações de maternidade e durante o processo de educação dos filhos, a deixar temporária ou definitivamente o trabalho fora do lar. Disto mesmo dá conta um dos entrevistados quando afirma que “Se uma mulher for para uma empresa, e engravidar, desde que esteja na própria empresa (entenda-se nos quadros) tem que aceitar tudo aquilo que a trabalhadora tem direito como seja a as consultas pré-natais, licença de parto, as consultas parentais, amamentação. Mas se for uma pessoa que quer trabalhar, a empresa não a aceita, mais se tiver um contrato a prazo mal acabe o contrato vai logo para a rua” (Fernandes, 2010). Consideramos assim que o trabalho doméstico é genericamente, um universo essencialmente feminino.

Esta questão é tanto mais importante, quanto tivermos em consideração, que a população, de trabalhadores do grupo Paulo Oliveira evidencia já sinais de algum envelhecimento como é documentado na seguinte pirâmide de idades:

Gráfico nº 10 Pirâmide Etária dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira



Fonte: Elaborado a partir da informação cedida pelo grupo Paulo Oliveira ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, referente ao Quadro de Pessoal de Outubro de 2007

Mas as evidências não se ficam por aqui, durante as entrevistas, ficou em muito reforçada esta ideia do envelhecimento dos trabalhadores do Têxtil, como de resto fica documentado nas seguintes declarações:

“Os salários são pouco aliciantes, para as mulheres e também para os jovens, porque as pessoas entram como indiferenciados e só quando passam para trabalhadores qualificados é que os salários passam ser normais e alguns até bem pagos porque não há pessoas qualificadas para os exercerem”.(Caramona, 2010) (Carmona, 2010) (Carmona, 2010)

Contudo esta divisão sexual do trabalho dentro da casa nem sempre é reservada única exclusivamente ao casal, muitas das vezes quando a esposa continua a trabalhar fora do lar, a lida da casa é normalmente executada por outra mulher seja ela a filha mais velha, ou alguém do sexo feminino com quem partilham o lar, irmã solteira ou sogra. Sendo certo que na ausência de outros braços femininos na casa é a esposa que irá acumular o trabalho fora de casa e dentro da casa.

O conjunto de tarefas acometidas às mulheres é de um modo geral mais alargado, estas também desempenham as tarefas de gestão da vida familiar. É a mulher que vai às compras, que paga as despesas da casa, que cuida dos cuidados de saúde da família, que está mais atenta ao percurso de socialização escolar dos filhos.

Poderiam eventualmente com o aumento da actividade profissional das mulheres, uma vez que são detentoras de recursos financeiros provenientes do seu trabalho numa actividade fora do meio doméstico, como até agora temos vindo a designar na esfera pública, poder vir a reflectir uma nova divisão do poder dentro do lar. Na medida em que homem e mulher, são detentores dos recursos que permitem a sobrevivência da família, porque ambos trabalham fora da casa para proverem esse sustento, seria provável que a autoridade do homem fosse diluída numa autoridade mais igualitária entre sexos.

No entanto a razão do poder assimétrico entre sexos não deriva somente de uma questão pecuniária, ela encontra a sua raiz num processo bastante mais profundo que é a socialização, que internaliza a desigualdade de papéis no seio da família, uma vez que “o modelo da autoridade é, ainda, para ambos os sexos, a figura paterna, através dos quais são internalizados os valores universais” (Amâncio, 1994, p. 21).

5. Trabalho não remunerado *versus* trabalho remunerado

A questão do trabalho no feminino, não é somente uma questão que se encerre, no caso das famílias operárias, entre o trabalho desenvolvido na esfera pública e o trabalho realizado na esfera doméstica. Existe como espero ter já demonstrado um espaço ideológico na concepção do tempo e trabalho marcadamente sexista, ou seja, o que é considerado trabalho é efectivamente o trabalho que é realizado fora de casa na esfera pública, de um modo geral domínio do homem e que no caso das famílias operárias é também partilhado pelas mulheres embora com salários de um modo geral mais baixos, o que deixa de fora todo o tempo de trabalho realizado na esfera doméstica e que como vimos é realizado sobretudo e praticamente na sua totalidade pelas mulheres.

Torna-se deste modo imprescindível, debruçarmo-nos sobre a noção de trabalho, trabalho remunerado e trabalho não remunerado, partindo desta análise para novos indicadores do conceito de trabalho. O

salário é aquilo remunera um indivíduo pelo trabalho que executou durante um determinado período de tempo, no entanto esta remuneração não é aplicada em todas as situações.

Assim para se considerar e classificar o uso do tempo, torna-se necessário classificar as actividades que são desenvolvidas por um indivíduo, tendo por objectivo a clarificação do tipo de actividade que é desenvolvida pelos indivíduos, se são tarefas remuneradas ou tarefas não remuneradas.

Deste modo a classificação das actividades executadas pelos indivíduos pode ser vista partindo de diversas perspectivas, a postura mais tradicional considera que as actividades humanas radicam entre dois parâmetros produtivas e reprodutivas:

“Se entiende por actividad productiva aquella que puede ser proporcionada por otra unidad económica, es decir, aquella que tiene un valor monetario en el mercado, ya que se pueden los servicios de otra persona para realizarla. Se considera que las actividades productivas tienen en la esfera extra familiar; se refieren a trabajo remunerado;

Las actividades reproductivas se denominan así porque reproducen la fuerza del trabajo; se desarrollan en la esfera familiar.” (Page, 1997, p. 166)

Mas é também o contraste “entre as relações de produção agrárias e as que são características das relações de produção industriais” (Murillo, 2006, p. 53) que significa a perda do controlo dos meios de produção e do valor acrescentado subjacente ao produto, produzido.

Partindo desta postura conceptual, todo o trabalho realizado dentro da esfera doméstica, é uma actividade reprodutiva, não sendo por consequência uma actividade remunerada, uma vez que não é produzida fora da esfera extra-familiar. Deste modo o trabalho doméstico, que é produzido pelas mulheres dificilmente pode ser considerado trabalho, não podendo obter o seu justo reconhecimento quer social, quer remuneratório.

Outros autores distinguem as actividades entre *instrumentais e expressivas* (Ramos R. , 1990, p. 46), as instrumentais caracterizam-se por serem um meio para atingir um fim, uma vez que o resultado dessa actividade pode ser apropriado por terceiras pessoas, que não realizaram o trabalho em questão, sendo que as pessoas implicadas podem ser substituídas por outras, uma vez que o objectivo são os resultados a alcançar. São estas então as actividades próprias do trabalho profissional, ou seja, realizado na esfera pública, mas também do trabalho doméstico realizado dentro da esfera privada, dentro do lar.

Estas são ambas actividades instrumentais uma vez que não se esgotam nos resultados conseguidos, mas sim nas consequências que daí advêm, que muitas vezes estão contidas no conceito de actividades expressivas.

As actividades expressivas esgotam-se em si mesmas uma vez que as actividades realizadas, satisfazem a necessidade que as suscitou, neste caso primam os resultados sobre as suas consequências.

Outros autores preferem relacionar continuidade – descontinuidade e trabalho e ócio (Izquierdo, 1988) esta dimensão continuidade/descontinuidade exige que se considere o tempo como algo contínuo e indiferenciado, em que são apreciados períodos concretos, ou como um descontínuo em que o tempo é

dividido, em anos, meses e horas, assim no trabalho doméstico não se pode considerar a existência de intervalos diferenciados como surge no caso do trabalho remunerado.

Temos assim que a circunstância onde é mais notória a diferença entre sexos é precisamente no trabalho doméstico, onde a utilização do tempo é extremamente desigual entre sexos, sendo por esta razão inconcebível que se considere tradicionalmente que a mulher contribua muito pouco para a economia de um país.

Esta perspectiva parte da concepção de que o trabalho doméstico não é produtivo. Assim urge a revalorização do trabalho doméstico, considerando-o como produtivo, uma vez que produz bens e serviços, na medida em que podem ser proporcionados por um agente económico exterior ao lar. Esta nova perspectiva permitiria revalorizar socialmente o trabalho doméstico e sobretudo o papel social da mulher.

É necessário considerar que o trabalho doméstico, pode ser realizado por outra pessoa distinta daquela que sente as necessidades e que as procura satisfazer procurando um agente económico que pode produzir esses bens ou serviços para suprimir as necessidades de terceiros, ao que é atribuído um valor monetário. Deste modo o tempo dedicado ao trabalho doméstico é remunerado e por essa razão considerado trabalho produtivo.

Em conclusão pode-se dizer que as mulheres das famílias operárias, ao importarem o modelo de organização familiar burguesa em que a mulher apenas se dedica ao espaço privado da família acabam por transformar, o conceito de família burguesa num conceito atípico, uma vez que no caso das famílias operárias a mulher engloba dois universos o público que divide com o homem, embora por vezes com remunerações diferentes e o trabalho doméstico executado numa esfera privada, fruto de factores de imitação da família burguesa, em que a discrepância entre sexos na divisão do trabalho é flagrante, sendo que a mulher é aquela que dispõe de menor qualidade de vida, dispondo de menos tempo livre.

6. Mulheres e Mercado de Trabalho em Portugal

A incorporação da mulher no mercado de trabalho, é uma realidade cada vez mais evidente, quer em Portugal quer na Europa, a mulher tem vindo a conquistar paulatinamente a esfera de trabalho extra doméstico, sendo um avanço desejável não deixa em Portugal de ter características peculiares.

A integração da mulher no mercado de trabalho em Portugal deriva como é óbvio, também de um processo social e político de igualdade entre os sexos, ainda que as remunerações nem sempre sejam iguais para homens e mulheres, mas sobretudo a integração da mulher no trabalho remunerado, fica em grande parte a dever-se aos baixos salários praticados em Portugal, em que manifestamente o homem como cabeça de casal dificilmente cumpre com o papel social atribuído, de garantir o sustento para a manutenção da família.

Quadro nº 10 População Empregada segundo NUTS II por Situação na Profissão e Sexo 2001

População Empregada	População Empregada - Portugal Média Anual Milhares	População Empregada - Região Centro Média Anual Milhares
HM	4 989.1	960,2
H	2 734.2	511,2
M	2 254.9	449
Trabalhadores por Conta de Outrem		
HM	3 645.3	562,9
H	1 963.5	311,2
M	1 681.8	251,7
Trabalhadores por Conta Própria		
HM	1 204.6	379,6
H	724,4	193,3
M	480,2	186,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2001

Para além do mais, a integração da mulher no mercado de trabalho, permitiu a manutenção de baixos salários, quer para o homem quer para a mulher, sendo que no caso dos homens a remuneração é mais justa, tal processo decorre, de uma divisão desigual das tarefas no mercado de trabalho, “aos homens são atribuídas tarefas qualificadas e de responsabilidade, às mulheres tarefas simples e repetitivas” (Greselier, 1987, p. 63)

Tal tendência verifica-se no sector Têxtil e por consequência no grupo Paulo Oliveira, como de resto fica claro, nos diversos testemunhos recolhidos no decorrer das entrevistas, como de resto a seguinte passagem pretende documentar:

“A mulher na Beira Interior tem o seu trabalho mais ligado à fiação que ao tear. É uma questão cultural, os postos de trabalho das mulheres estão nos acabamentos, na enxerga onde se procede

ao controlo de qualidade, verificando-se se há fios grossos, se tem nódoas, reparam-se se os fios se tiverem partidos, tiraram-se os nós que ficaram grossos, assim a revista é um trabalho essencialmente feminino. (...) Estas eram as profissões mais bem pagas, os tintureiros pelos conhecimentos de química e os tecelões pelos conhecimentos técnicos.” (Carmona, 2010)

A utilização de mulheres para desenvolverem trabalhos menos qualificados deriva de duas ordens de razões:

- “As mulheres não recebiam preparação, nem educação para exercer um ofício que lhes permitisse adquirir alto grau de especialização” (Murillo, 2006, p. 53)
- “O capital favorecia o emprego de mulheres e crianças em tarefas não qualificadas, porque en la industria son los obreros masculinos cualificados los primeros en oponer resistencia a la incorporacion de las mujeres” (Murillo, 2006, p. 60)

O que de resto fica muito claro na empresa observada, os cargos de grande grau de especialização, como é o caso dos tecelões, são sempre exercidos por homens, restando à mulher sobretudo os cargos de controlo de qualidade, como cargos de chefia.

Quando olhamos para Portugal em termos de tendência, comparando estatisticamente, com os restantes países Europeus somos levados a concluir, que a feminização do mercado de trabalho alcança números invejáveis pelos restantes parceiros europeus, demonstrando até Portugal uma taxa bastante confortável. A demonstrar a peculiaridade do trabalho feminino em Portugal está a leitura pura e simples dos números como de seguida se demonstra - “Três grupos de países podem ser distinguidos:

- no primeiro, as mulheres representam praticamente metade da população activa (entre 45% e 48%), como é o caso da Finlândia, Suécia, Dinamarca, França e Portugal;
- no segundo, as mulheres que formam a população activa, situação na média europeia, entre 41% e 44%. É o caso da Alemanha, da Áustria, da Bélgica, dos Países-Baixos e do Reino Unido;
- no terceiro, as mulheres estão presentes no mercado de trabalho entre 36% e 38%, como é o caso do Luxemburgo, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha.” (Maruani, 2000, p. 7)

Perante estes dados à primeira vista Portugal, seria um parceiro onde inegavelmente se caminhava para uma empregabilidade mais paritária entre homem e mulher, contudo não é o caso, por detrás dos números encontram-se rendimentos do cabeça de casal muito escassos para fazer frente às necessidades diárias da família, por outro lado, as mulheres quando trabalham, têm salários inferiores aos dos homens na mesma profissão. (vide gráficos nº 2 e 3)

Perante a interpretação destes dados fica claro para os conhecedores mais atentos da realidade social e económica do país que numa família operária, não resta alternativa ao casal, senão que a mulher contribua no domínio público para a manutenção da esfera familiar, ou seja, a presença da mulher no trabalho extra doméstico é condição muitas das vezes para assegurar a sobrevivência da família de forma condigna, passando esta como é o caso das mulheres operárias a assegurar o trabalho doméstico

em grande percentagem, mas também a acumularem com o trabalho extra doméstico, sem o qual o núcleo familiar dificilmente sobreviveria.

Quadro nº 11 Taxa de empregabilidade por género %

	2002	2007	2002	2007
	Masculino	Masculino	Feminino	Feminino
EU-27	70.3	72.5	54.4	58.3
Spain	72.6	76.2	44.4	54.7
Portugal	76.5	73.8	61.4	61.9
Sweden	74.9	76.5	72.2	71.8

Fonte: Adaptado de Eurostat yearbook 2009

Quadro nº 12 Pop. Empregada segundo NUTS II por Sector, Ramo de Acti. Principal e Sexo 2001

	Portugal	Região Norte	Região Centro	Região LVT	Região Alentejo	Região Algarve	Região Açores	Região Madeira
População Empregada	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual
	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares
HM	4 989.1	1 825.5	960,2	1 604.9	217,9	160,5	101,7	118,4
H	2 734.2	1 008	511,2	866,4	126,4	91,1	65,7	65,3
M	2 254.9	817,4	449	738,5	91,5	69,4	36	53,1
Indústrias Têxtil e Calçado	2,3							
HM	371,5	278,4	54,1	29,5	x	0,6	1,2	6,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2001

Contudo a integração das mulheres no mercado de trabalho tem sido feita, nos sectores com piores condições de trabalho, com remunerações mais baixas e com um papel social menos reconhecido, para além disso apesar de o trabalho extra doméstico da mulher ser visto como um factor determinante para garantir a sobrevivência da família, isto não significa que exista um reajuste automático dos papéis dentro da unidade familiar, “o facto de que as mulheres tenham igual acesso ao emprego é essencial para que obtenham uma paridade económica com os homens, no entanto este é só o primeiro passo. O acesso ao emprego pode não traduzir-se em igualdade se as mulheres estão concentradas em postos de trabalho inferiores e com remunerações mais baixas, mantendo a mesma responsabilidade prioritária com respeito aos deveres domésticos” (Pyle, 1990, p. 70).

Para Alvensson e Billing 1992 “o simbolismo das posições subordinadas nas organizações, não é incorporado fortemente pelo género. Mas, por outro lado, as posições superiores nas organizações estão claramente identificadas com a masculinidade” (Alvensson, 1992, p. 100). Contudo, também aqui existem diferenças em função da área profissional, sendo que existem áreas mais conotadas com a masculinidade e outras mais conotadas com a feminilidade.

No dizer de um dos entrevistados, “no têxtil não temos a discriminação formal da mulher, mas temos a não formal, isto porque a mulher está colocada em categorias de menor remuneração, raramente encontramos uma mulher em posições de chefia, é assim uma discriminação indirecta mas é. Na secção de preparação de fios, fiação etc. a grande maioria dos trabalhadores são mulheres o chefe é um homem é no fundo uma discriminação induzida por factores subjectivos mas que existe”. (...) deviam de ser criados mecanismos que demonstrassem claramente quais eram as capacidades necessárias para a progressão em determinada área”. (Garra, 2010)

Disto mesmo dá conta o gráfico abaixo, demonstrando as profissões que encontramos no Grupo Paulo Oliveira, diferenciando as profissões por género, possibilitando a compreensão desta realidade, ou seja, das profissões marcadamente femininas e das profissões marcadamente masculinizadas.

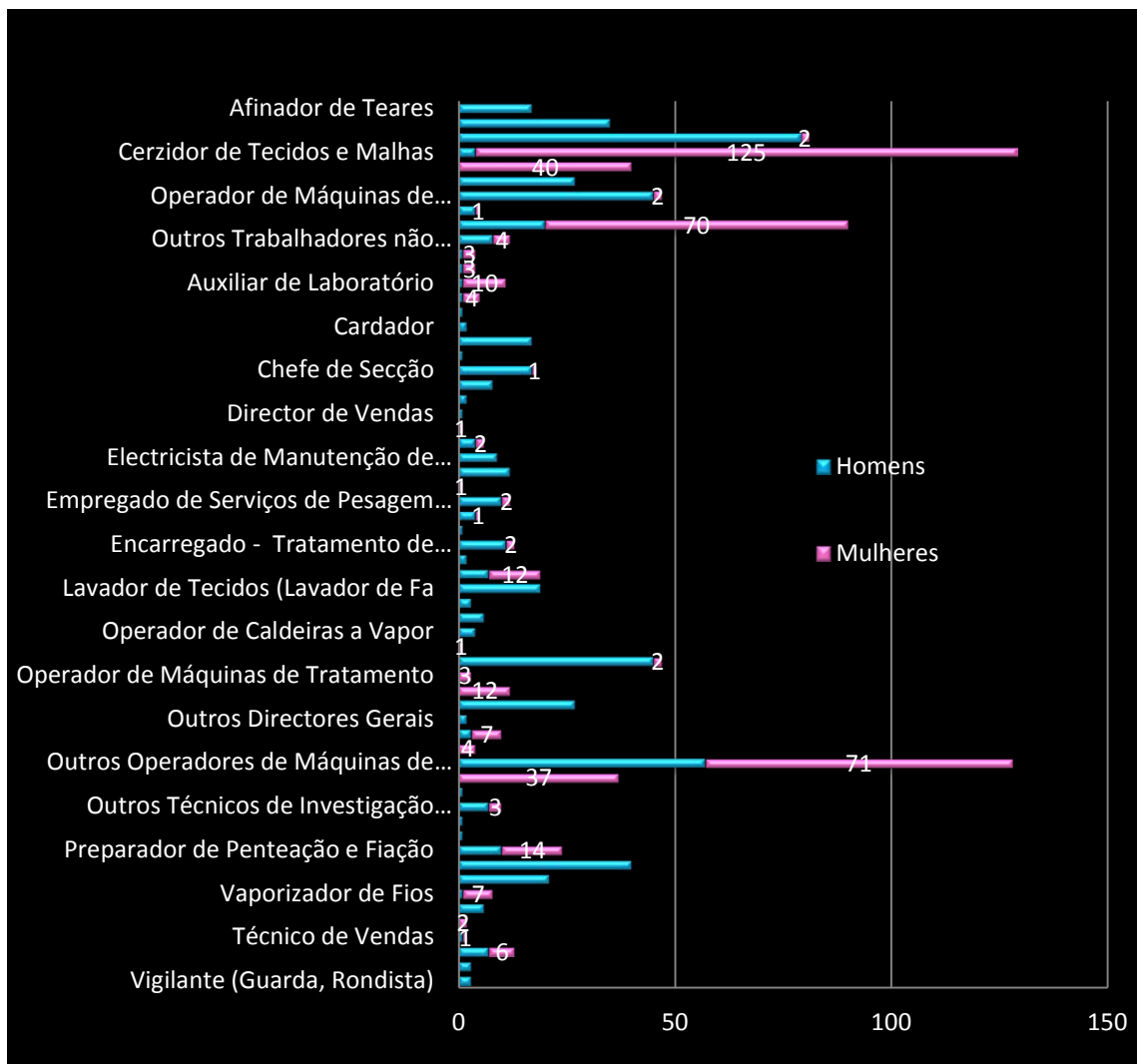
Temos assim que as profissões marcadamente femininas são as profissões de cerzideiras, que compreende 127 mulheres, outros trabalhadores não qualificados, profissões maioritariamente exercidas por mulheres, compreendendo 70 mulheres a laborar, temos ainda, outros operadores de máquinas de fiar e torcer, composto também maioritariamente por mulheres mais concretamente 71 mulheres.

Quanto a profissões marcadamente masculinizadas, são aquelas que estão mais próximas da tecelagem, como seja os tecelões constituído por 79 indivíduos, operador de máquinas de acabamentos, este trabalho é realizado por 45 homens, afinador de teares sendo este trabalho realizado por 17 homens, tintureiro de produtos têxteis este trabalho é executado por 35 homens, outros afinadores e operadores sendo este trabalho é composto por 27 homens.

Fica desta forma bem claro que este sector, segrega sobretudo o acesso das mulheres aos trabalhos de maior qualificação e melhor remunerados que existem neste sector de actividade, bem como os cargos de chefia.

Esta mesma constatação é encontrada noutros estudos que incluem trabalhadoras da indústria têxtil, neste caso fora de Portugal em Espanha, ficando de resto bem patente na afirmação desta trabalhadora “Na minha empresa (têxtil), (...) a maioria somos mulheres, e os postos de trabalho de responsabilidade, são ocupados pelos homens, uma ou outra mulher na chefia, mas só controlando a linha de produção, não em cargos de decisão” (Murillo, 2006, p. 91)

Gráfico nº 11 Distribuição por género na estrutura profissional do Têxtil



Fonte: Elaborado a partir da informação cedida pelo grupo Paulo Oliveira ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, referente ao Quadro de Pessoal de Outubro de 2007

Parece que esta realidade do mundo do trabalho remunerado, onde mulheres e homens estão longe de encontrarem a paridade necessária, torna-se num factor mais visível aquando da transição para a vida activa, vincando cada vez com mais evidência a contradição entre o percurso educativo e escolar das mulheres, tornando cada vez mais saliente a contradição entre êxito escolar das mulheres e o êxito social destas, na transição para o mundo das empresas, mesmo quando as mulheres têm “melhores qualificações, é verdade que ocupam posições inferiores” (Carvalho, 2001, p. 292).

Esta mesma perspectiva acaba por ser confirmada em entrevista por um dos sindicalistas entrevistado “No caso das mulheres no Têxtil, ela por vezes até está mais qualificada mas não progride senão se criar um conjunto de critérios objectivos a cumprir para a progressão na carreira.” (Garra, 2010)

Existe assim uma profunda contradição entre aquilo que é o êxito escolar das raparigas e o êxito social destas. Estatisticamente cada vez são mais as mulheres a frequentarem o sistema de ensino a todos os

níveis, no entanto existe uma desigualdade muito significativa, entre homens e mulheres, no mercado de trabalho quer do ponto de vista vertical da organização, ou seja, o acesso ao espaço de poder e de decisão, quer nalguns casos no espaço horizontal da organização onde as mulheres estão maioritariamente representadas. Por esta razão a segregação das mulheres produz práticas discriminatórias nas empresas, sendo que urge a identificação de factores positivos no estabelecimento de políticas de igualdade de oportunidades nas empresas. Conclui-se que perante estes dados existem duas realidades, opostas: “uma referente ao mercado de trabalho, outra respeitante às representações sociais” (Henriques, 1996, p. 45)

Deste modo às mulheres como já se disse, ficam os trabalhos concordantes com o estereótipo feminino que se centra na ideia de delicadeza, suavidade, cuidar em que um dos entrevistados descreve da seguinte forma: “*O tipo de trabalho que é feito, a habilidade e o manusear de certos instrumentos, leva a que determinado tipo de trabalhos sejam executados por mulheres, porque exigem muita delicadeza, como são os casos das profissões como as esbicadeiras as cerzideiras, todo esse cuidado meticuloso, que é preciso ter, o gesto que é pegar no instrumento que é fazer uma reparação no tecido, de um fio que falta, (há medida que ia falando, ia fazendo os diversos gestos correspondentes à acção que considerava só poder ser executada pelas mulheres) o retirar de uma palha, tudo isto está relacionado com o género*”. (Madeira, 2010)

Esta discriminação vertical fica bem patente nas afirmações do então Secretário-geral da Anil “Como gestoras à frente das empresas temos tido exemplos e mulheres de sucesso, Teresa Aires e nos Trinta há outra, embora esteja lá com o pai”. (Fonseca, 2009)

Já a discriminação horizontal, também a encontramos neste estudo de um modo geral em todas as entrevistas está bem patente esta realidade, deixo aqui a citação daquela que se revelou mais clara: na “*secção de preparação de fios, fiação etc. a grande maioria dos trabalhadores são mulheres o chefe é um homem, é no fundo uma discriminação induzida por factores subjectivos mas que existe*”. (Garra, 2010)

Quadro nº 13 População Desempregada segundo NUTS II por Grupos Etários e Sexo 2001

	Portugal	Região Norte	Região Centro	Região LVT	Região Alentejo	Região Algarve	Região Açores	Região Madeira
População Desempregada	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual	Média Anual
	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares	Milhares

HM	211,5	69,7	24,7	90,9	13,9	6,6	2,5	3,2
H	90,9	31,4	10,4	38,9	5	2,7	0,8	1,5
M	120,6	38,2	14,2	52	8,9	3,9	1,6	1,7
Dos 15 aos 24 anos	1,7							
HM	67,3	20,4	9,4	28,5	x	x	1,5	0,8
Dos 25 aos 34 anos	0,8							
HM	95,1	34,8	12,2	36,1	x	x	0,8	1,9
Com 45 e mais anos	1,9							
HM	49,1	14,5	3,1	26,4	x	x	0,1	0,5

Fonte: INE Inquérito ao Emprego 2001

Se procurarmos caracterizar o trabalho feminino na indústria, verificamos que o trabalho realizado pelas mulheres:

- é aquele que tem menor grau de dificuldade e de complexidade, de um modo geral executam um conjunto de tarefas mais circunscrito e por essa razão mais repetitivas, exigindo maior velocidade e implicando menor responsabilidade;
- à mulher é exigida uma boa coordenação motora, aliada à repetição dos gestos e a uma grande capacidade de se adaptar a cadências muito elevadas de trabalho;
- desempenha as tarefas menos complexas e por isso menos qualificadas, são também as mulheres que por estas razões têm o seu trabalho mais precarizado;
- tradicionalmente as mulheres, têm escolhas profissionais muito estereotipadas, o que as leva a obter formação de base bastante elevada, contrariamente à formação técnica que é genericamente muito baixa ou inadequada ao mercado de trabalho;
- quando as mulheres optam por formação pouco tradicional para o sexo feminino, têm dificuldade em encontrar uma empresa que as recrute, deste modo têm dificuldade em ver reconhecidas as suas qualificações pelos empresários, uma vez que estes estão imbuídos de um fundamento cultural sexista fundado na incompatibilidade da mulher com a tecnologia;

Desta mesma perspectiva, dão conta os diversos entrevistados, servindo de exemplo a seguinte declaração: “já sabem que estão ali para estagiar, mas não ficam lá, depois desaparecem logo dali, é evidente que nós gostaríamos de ter uma mulher ao pé de nós, elas quando para lá vão nós até as

ensinamos bem e preparamos a senhora, mas também temos a certeza que elas não ficam lá até ao fim, porque são mudadas” (Fernandes, 2010).

Uma outra questão que sublinha esta diferenciação entre o género e o mercado de trabalho é o facto, de o mundo laboral estar fortemente masculinizado, como aliás Fuchs refere, deste modo a integração da mulher no mercado de trabalho exige da parte desta uma imitação dos comportamentos laborais dos homens, contrariamente ao que seria de esperar, que seria reconsiderar o papel social das mulheres o seu prestígio e importância social das mesmas, para a nossa sociedade dignificando o papel destas.

Pelas razões acima expressas, há que considerar que a integração da mulher no mercado de trabalho, não só necessita do reconhecimento social destas na sociedade, mas também nos diversos espaços laborais, tendo em conta que um objectivo desejável, seria ver as peculiaridades das mulheres respeitadas, constituindo um factor de reforço da igualdade entre géneros, contudo contrariamente ao que seria de esperar, as peculiaridades das mulheres resultam num aprofundar das desigualdades. Como de resto fica bem expresso na grelha salarial, representada graficamente no gráfico nº 2 e 3.

Em termos práticos poderia considerar-se entre outros factores os seguintes: “se apesar de uma maior presença feminina no trabalho extra doméstico é traduzida numa maior equiparação entre géneros e recompensas directas do trabalho, se a participação no trabalho e nas tomadas de decisão tem o mesmo peso entre géneros” (Casas, 1997, p. 193)

7. O género como factor estruturante da realidade social

De algum modo a forma como em função de um determinado género é descodificada, a realidade que nos circunda, tem vindo a criar universos separados entre os homens e mulheres, assim é nas coisas da casa, como nas coisas do trabalho remunerado. A construção de identidades sociais diferentes associadas ao género trouxe-nos até aos dias de hoje a divisão sexual do trabalho. Considera-se que o constructo social do género, ou seja o masculino e feminino “interferem na vida quotidiana e na organização social, são as razões que conferem um estatuto analítico” (Amâncio, 1994, p. 14) a estas qualidades.

Deste modo penso poder justificar-se inteiramente a análise aqui proposta, ou seja, os constrangimentos que em função do género feminino, são postos no mundo do trabalho em particular na Indústria Têxtil, no caso concreto da Covilhã. Possibilitando a análise da forma como a construção social dos géneros, influencia comportamentos discriminatórios no trabalho.

Para a concretização deste objectivo torna-se imprescindível a caracterização, de um conjunto de indicadores que permita obter uma leitura tão clara quanto possível de desigualdade entre os sexos, perante o trabalho deste modo sugere-se a discussão de alguns indicadores que poderão servir os propósitos aqui enunciados.

Sendo que a participação das mulheres na vida activa em Portugal é efectivamente um indicador que demonstra uma grande penetração destas no mercado de trabalho, não é menos verdade que este é um indicador que exige ser lido em função da realidade social do nosso país, que como já atrás fiz referência sustenta-se mais numa necessidade e estratégia de sobrevivência da própria família, do que propriamente num crescendo de igualdade de oportunidades para as mulheres.

Sendo que alguns desses indicadores que noutro país da União Europeia, revelariam uma taxa de feminização do trabalho relevante, aqui devem ser cuidadosamente lidos, e complementados com outro conjunto de indicadores que retratem o trabalho remunerado executado pelas mulheres de forma mais fiel e concreta. Assim consideramos a distribuição de homens e mulheres pelas diversas actividades profissionais e níveis hierárquicos, o peso das mulheres nos grupos profissionais mais desqualificados, bem como nas diferenças salariais de um mesmo trabalho remunerado de forma diferente quando é realizado por um homem ou por uma mulher.

A ilustrar esta perspectiva, no decorrer do trabalho de campo ficava claro, nos testemunhos dos vários entrevistados que as mulheres acabavam por ter mais peso nos grupos profissionais mais desqualificados e por isso pior remunerados, como de resto dá conta este excerto de entrevista: “*Não é possível uma mulher que é responsável por um milhar de fios ganhar 428€ por mês que significa depois de impostos 390€ mês. Para além disso as mulheres são as que estão nas categorias pior remuneradas*” (Garra, 2009)

“A existência de uma cultura masculina e individualista dominante traz como consequência a procura de uma nova socialização que permita a estas mulheres integrarem-se plenamente na profissão, o que perturba a conclusão imediata de que a simples existência de mais mulheres no trabalho realizado fora da esfera familiar, poderá alterar os valores dominantes, instituindo valores mais femininos.” (Carvalho, 2001, p. 292)

A discrepância existente, entre as habilitações académicas das mulheres o acesso a lugares de chefia e prestígio social, demonstra uma profunda discriminação no mercado de trabalho, que deriva dos “modelos de pessoa masculina e feminina e as funções sociais dos dois sexos em sociedade” (Amâncio, 1994, p. 15)

Deste modo não podemos considerar, que a discriminação sexual no trabalho é o motivo que produz o baixo estatuto social das mulheres, esta questão encerra-se antes, ou seja na construção social do género, que obedece a um conjunto de estereótipos e representações sobre as características e papéis de homens e mulheres na sociedade, que de forma objectiva tem grande visibilidade no mundo do trabalho.

Segundo Amâncio (1994) a questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho, tem sido abordada, do ponto de vista dos factores sociais que concorrem para a discriminação desta no mercado de trabalho, ou da criação de medidas discriminatórias positivas que incentivem a integração das mulheres no mercado de trabalho. Para a autora seria desejável, “que se tome em consideração as reais capacidades das mulheres, e a inadequação da personalidade das mulheres a contextos de trabalho” (Amâncio, 1994, p. 29) masculinizados.

Esta perspectiva que Lúcia Amâncio, nos assevera fica bem patente nos discursos dos entrevistados, que realçam que dificilmente as mulheres se sentiriam bem em ambientes de trabalho fortemente masculinizados, como de resto fica patente na seguinte transcrição: “*Imagine o que seria num grupo de 15 ou 20 homens ter uma mulher, ou se fazia um grupo de mulheres para trabalhar, impedindo de alguma forma, a hostilização ou então era muito difícil*”. (Fonseca, 2009) ou então no dizer de outro entrevistado; “*nós não vemos nenhuma mulher a mexer nos teares. O CILAN dá formação para teares tanto a homens como a mulheres mas depois, no estágio, isto já aconteceu no Paulo Oliveira, mas depois quando acabam o estágio saem logo da tecelagem já não a querem lá*”. (Fernandes, 2010)

Nalguns estudos referenciados pela autora, a estratégia das mulheres nas organizações pauta-se por posturas que visam a aproximação destas a um estatuto social e profissional mais próximo entre sexos, existindo uma postura de redistribuição entre as mulheres dos conhecimentos, ou seja, uma estratégia ‘corporativista’ tendo em conta uma maior aproximação igualitária entre os sexos.

Nestes estudos conclui-se que o mundo do trabalho, tem conteúdos objectivos marcadamente masculinizados, sendo que a posição de subordinação da mulher no mundo do trabalho advém, não só desses conteúdos como também das características valorizadas coincidirem com o estereótipo masculino, deste modo o grupo dominante (homens) atribui diferenciações positivas por referência a esses modelos masculinos, relegando para segundo plano as mulheres.

Sendo que o mundo do trabalho tem as características atrás referidas, o processo de exclusão da mulher para determinadas, tarefas, para espaços de decisão ou para lugares de influência, torna a marginalização destas como sendo um fenómeno natural, uma vez que às mulheres não é reconhecido socialmente essas características, sendo que as expectativas sociais de desempenho do papel feminino não passam por esses atributos que evocam um universo marcadamente masculino, atribuindo-se à mulher um comportamento desviante e a sua conseqüente marginalização.

7.1. O Status social das mulheres

Torna-se deste modo evidente que a classificação das actividades, atrás apresentada não se adequa, ao estilo de vida das famílias operárias que temos vindo a abordar, nem tão pouco à modernidade que nos exige uma nova forma de classificar o tempo, sobretudo o uso deste no sentido de reconhecer o valor social do trabalho doméstico que é massivamente executado por mulheres.

De algum modo fica também bem patente que o estatuto social da mulher, sobretudo quando constitui família, depende profundamente do estatuto social do homem, ou seja, do seu parceiro, a distinção entre família burguesa e família operária, tem na sua génese a ideia, de que uma mulher em que o parceiro consiga assegurar a sobrevivência do agrupamento familiar, estará confinada à esfera familiar. Em oposição a esta perspectiva, a família operária é aquela em que o homem não consegue garantir o sustento da sua família, necessitando a mulher de contribuir fora da esfera familiar para a sobrevivência da família.

Deste modo o status social da mulher está fortemente condicionado pelo do homem, adquirindo a mulher por via da união do casal parte desse status, uma vez que o homem ao monopolizar os recursos económicos e parte da gestão destes, gera desigualdade entre homem e mulher no seio da família, daqui se infere que mesmo assim o status social da mulher dentro da família é inferior ao do homem. “De facto, o diferente controlo dos recursos do casal, entre homem e mulher é apenas uma faceta da desigualdade entre sexos”. (Grint, 1996, p. 203)

Esta evidência, esconde uma outra, o facto de muitas mulheres terem um estatuto social autónomo, porque algumas não constituíram família e outras até pertencem a uma classe social diferente, dos seus parceiros, o que levaria à individualização do critério de classe, contrariamente ao critério de estatuto social baseado na família.

Deste modo a variável género, ao ser vista como uma dimensão da estratificação social, uma vez que não sendo pago o trabalho doméstico, pode-se considerar do ponto de vista de organização capitalista do trabalho, uma forma de exploração mas não de segregação da mulher, sendo que o enfoque aqui

dado confina-se unicamente à natureza de exploração do capital, neste caso concreto à mão-de-obra feminina, deixando de fora as suas consequências que conduzem obviamente à segregação das mulheres. Estamos perante, um factor que encerra uma dualidade, que é por um lado a estratificação social e por outro a segregação em função do género.

7.2. A formação uma oportunidade para a igualdade de género

Apesar das populações das sociedades industriais como refere Inglehart (1991) terem melhorado as suas capacidades de participação, os seus níveis educativos, as mulheres terem direito a voto em todas as democracias ocidentais, mostrando uma aceitação cada vez maior por parte da sociedade de um papel mais igualitário entre os géneros, visível na aceitação e difusão do papel feminino na sociedade, a integração da mulher no mercado de trabalho, como já foi referenciado, carece da aceitação de novas posturas e novos modos de estar na organização.

Tendo a sociedade post-industrial, mudado profundamente a relação indivíduo ambiente de trabalho, sendo que a actividade produtiva centra-se “cada vez menos, los esfuerzos humanos en la producción de objetos materiales, sino en la comunicación y el procesamiento de información y el producto crucial es la innovación y el conocimiento”. (Inglehart, 1991, p. 197)

Esta mudança na sociedade post-industrial, transformou a educação/formação/informação num instrumento de mudança social e sobretudo de mobilidade social, ao alcance dos indivíduos com vista à sua plena integração nesta nova sociedade.

A exigência social de uma sociedade onde os seus membros obtenham níveis educativos, cada vez mais alargados, deixa o trabalhador convencional desarmado perante a nova sociedade, já não se trata única e exclusivamente de um trabalhador que produza coisas num sistema hierárquico, com pouca autonomia, mas sim de um novo perfil de trabalhador ao qual é exigido bastante informação, para a criação da inovação, onde as estruturas empresariais são menos hierarquizadas auto responsabilizando os trabalhadores.

Apesar de tudo a perspectiva de que a mulher conquista cada vez mais a sua independência no percurso académico, não se tem mostrado suficiente de modo a permitir, a igualdade desejada em termos de divisão do trabalho, pese embora a emergência de novos perfis e melhores qualificações nas mulheres, continua a persistir “uma hierarquização que distingue entre o trabalho intelectual e o trabalho manual” (Coster, 1994, p. 211), este último de um modo geral reservado às mulheres.

Disto mesmo, dá conta o seguinte excerto de uma entrevista realizada no trabalho de campo, desta investigação: “Estas eram as profissões mais bem pagas, os tintureiros pelos conhecimentos, os tecelões pelos conhecimentos técnicos.

O tecelão tinha que saber: enfiar do tear, saber introduzir o fio quando um se partia, ler a renhiça que é no fundo ler a geometria do tecido, o debuxo que é o padrão que o tecido vai ter, para que o tecido não saísse com defeito. Talvez por todas estas razões as mulheres não estavam neste trabalho”. (Caramona, 2009)

Esta lógica que confina as actividades das mulheres no mundo do trabalho, às actividades manuais, “explica-se pela transposição das qualidades domésticas, inerentes às mulheres e reconhecidas como tais no mercado de trabalho” (Coster, 1994, p. 217), levando a que estas desempenhem tarefas simples

e repetitivas, estando deste modo a actividade profissional vista como sendo um prolongamento das tarefas que executa no lar.

Contrariamente à mulher, ao homem é distribuído nesta hierarquização do trabalho, tarefas criativas, deixando para as mulheres os empregos precários e atípicos que de um modo geral caracterizam o emprego feminino na indústria. Este factor de divisão do trabalho é tanto mais importante, se pensarmos que a evolução do trabalho, com a introdução de novas tecnologias, pode caso não se concretizem medidas correctoras como é o caso da formação, “vincar ainda mais a divisão sexual das tarefas de modo como as temos vindo a evocar” (Coster, 1994, p. 217), ou seja a tecnologia teria aqui um papel de reforço da divisão sexual do trabalho, se não se propiciar às mulheres formação adequada que lhes permita fazer frente a uma maior tecnologização do trabalho.

Tradicionalmente a formação está conotada como sendo um meio para a organização conseguir os “impactes previstos e/ou desejáveis das inovações técnico-organizacionais realizadas nas empresas” (Marques A. P., 1998, p. 119), sendo um conceito central para este trabalho e que se pretende operacionalizar, é também verdade que existe uma outra dimensão neste conceito que pretendemos verificar. Estamos a aludir ao conjunto de competências sociais, que a formação pode transferir para os recursos humanos e em particular, de que modo medidas como a formação profissional, podem resultar em acções de discriminação positiva quando abordadas na perspectiva do género.

Alguns autores definem a formação, como uma relação social, assim a formação pode ser dentro desta perspectiva, um instrumento de discriminação positiva para as mulheres na medida que também aborda as inter-relações entre o sistema produtivo e o sistema social, mais em concreto a divisão do trabalho remunerado entre sexos nas organizações. Ou seja, a formação pode ter um papel indutor de mudança na medida em que dando mais qualificação às mulheres em áreas tradicionalmente conotadas com trabalho masculino, a penetração destas nesse espaço por via de maior e melhor qualificação, permitirá aceder a postos de trabalho mais decisivos no processo produtivo do Têxtil, executando tarefas mais complexas e por isso com remunerações superiores aos trabalhos geralmente reservados às mulheres.

Esta discriminação positiva, seria tanto mais importante, quanto mais estejamos perante “culturas ocupacionais masculinas, o colectivo dominante encontra estratégias de perpetuar as dinâmicas nos contextos de trabalho dos quais têm obtido vantagem, reforçando linguagens, cumplicidades e modos de actuação que têm como objectivo a manutenção de posições dominantes” (Silva S. M., 2010, p. 298)

A formação tem assim uma dupla função, o de permitir uma maior qualificação dos sujeitos, permitindo-lhes adquirir saberes técnicos, mas também produz um efeito societal, que radica num espaço de socialização específico, mas multidimensional, permitindo a interacção entre indivíduos que pode ser reproduzida ou transformada.

É precisamente este efeito de transformação e reprodução, que tem particular interesse neste estudo. Sendo que uma das características do sector têxtil na Covilhã, é a divisão do trabalho remunerado por profissões marcadamente masculinas, como é o caso dos tecelões, e de profissões marcadamente femininas como é o caso das metedeiras de fios, sendo característica destas últimas profissões, as que menor valor acrescentado trazem ao produto e por consequência são pior remuneradas.

Para além do mais, são profissões onde o conjunto de conhecimentos mobilizados é menor, ou seja, têm um baixo nível de qualificação uma vez que as tarefas desenvolvidas, são pouco complexas e com pouca integração tecnológica.

Como de resto fica bem claro, nas afirmações recolhidas aquando da entrevista ao delegado sindical da Paulo Oliveira: “Se for à tinturaria não tenho praticamente mulheres, a não ser o quadro técnico, já na ultimização tenho lá um mundo infindável de mulheres, metedeiras, passadeiras, revistadeiras, pessoas que medem a fazenda” (Madeira, 2010)

A introdução de mais tecnologia nos postos de trabalho, “exige uma maior intelectualização da actividade produtiva, exigindo processo de simulação e de antecipação que permitam a programação das máquinas e o planeamento do trabalho” (Informação, 1997, p. 53)

Partindo do conceito que a maior formação, corresponderá um trabalho mais complexo e consequentemente melhor remunerado, as mulheres em virtude da divisão tradicional do trabalho na Indústria Têxtil, dificilmente terão acesso a postos de trabalho com uma compensação salarial maior, tendo aqui um efeito de segregação em função do género.

Dado que este sector é um sector “com um elevado peso de mão-de-obra desqualificada” (Marques A. P., 1998, p. 123) e que para obviar esta lacuna, no sentido de aumentar a sua competitividade tem feito algum esforço de investimento tecnológico procurando conjuntamente medidas de formação profissional adequadas, será esta uma oportunidade, para se proceder à qualificação dos sectores onde a qualificação é menor, como é o caso das profissões ocupadas por mulheres²¹.

De outro modo, “pode ocorrer uma promoção desequilibrada das tecnologias de informação, não atendendo a critérios sociais, criando um mercado de trabalho polarizado de um lado, com grupos aptos para utilizar essas tecnologias e, de outro, os restantes ‘perdedores’. Estes últimos dificilmente serão capazes de se integrar no mercado de trabalho, seja por ausência de capacidade de utilização daquelas tecnologias, seja porque a organização do trabalho (configuração dos postos de trabalho sistema de distribuição de tarefas, divisão do trabalho) onde se inserem não promove essa capacidade” (Informação, 1997, p. 54)

Em Portugal a questão da formação, é tanto mais estruturante, se pensarmos “que de todos os países da União Europeia, foi aquele que conheceu a evolução mais rápida e mais vincada: num espaço de trinta anos, de uma inactividade feminina dominante para uma actividade contínua” (Maruani, 2000)p22 feminina no trabalho sem quebras de postos de trabalho tendo em conta o período entre 1960 e 1991 resultando num aumento da taxa feminina de actividade da ordem dos 20% para os 75% (Européennes, 1993).

Perante esta situação é premente, uma aposta clara e concreta numa formação, que contribua para a manutenção das mulheres no trabalho pese embora as necessidades de qualificação sejam cada vez mais prementes, tendo em conta as novas tecnologias.

²¹ São profissões que estão no final do processo industrial, ou seja, Tinturaria Estamparia e Acabamentos que se caracterizam por serem profissões de execução, Metedeiras de Fios, Cerzideiras, Revistadeiras, Esbicadeiras, Borbadora

Face a esta tendência de maior integração tecnológica, estão a ser criados excedentes de mão-de-obra, que poderão ser aproveitados se reconvertidos para outras funções ou postos de trabalho, noutros sectores. Ora o sistema de formação existente, compreendido por diversas instituições por vezes complementares, por vezes concorrentes ao nível das saídas profissionais, tem vindo a suprir as necessidades de mão-de-obra mais qualificada por parte das organizações, contudo reproduz a mesma forma de divisão do trabalho entre os géneros, deixando sem consequência a preocupação vertida no livro *Sociedade da Informação*, que pretende promover a “igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” (Informação, 1997, p. 75).

Tais práticas têm vindo a impedir que a mão-de-obra feminina, aceda a fases do processo de fabricação têxtil, mais complexos e mais exigentes em termos de qualificação e com melhores remunerações.

Disto mesmo dá conta este excerto de entrevista: “O operador de tear, o tecelão é mesmo um homem, aqui, porque no norte não é assim, no norte há muitas tecedeiras em Lisboa também, na urdissagem aqui são as mulheres no norte são os homens. Não considero que exista nenhuma discriminação é uma questão de tradição” (Fonseca, 2009)

A par com esta prática, a organização do trabalho centra-se num modelo taylorista, sobretudo nas secções produtivas, onde persiste a lógica da tarefa, sendo que cada trabalhador tem uma tarefa muito delimitada e repetitiva, existindo uma separação óbvia entre as operações directamente produtivas de execução e as fases de Concepção e Desenvolvimento, bem como de Planeamento e Controlo da Produção, ou seja, as indirectamente produtivas, mantendo-se a rigidez das relações hierárquicas.

Quadro nº 14 Tipo de trabalho rotineiro e repetitivo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	113	54,9	57,4	57,4
	Não	84	40,8	42,6	100
	Total	197	95,6	100	
Missing	System	9	4,4		
	Total	206	100		

Esta mesma questão, fica bem patente na análise dos questionários feitos aos trabalhadores da Paulo Oliveira, quando questionados sobre a natureza do seu trabalho dos 206 inquiridos 113 consideraram que o trabalho que executam é simples e repetitivo, representando uma diferença de vinte e nove inquiridos em relação aos que responderam que o trabalho que executam não é nem simples nem repetitivo, respectivamente oitenta e quatro indivíduos.

Já quando foram questionados sobre se o seu posto de trabalho é simples e rotineiro, ao pelo contrário não é simples nem rotineiro, as respostas são muito mais incisivas, sendo que dos 206 inquiridos 156 consideram o seu posto de trabalho rotineiro e somente quarenta e cinco consideram que não é rotineiro.

Quadro nº 15 Caracterização do posto de trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2,4	2,4	2,4
É rotineiro	156	75,7	75,7	78,2
Não é rotineiro	45	21,8	21,8	100
Total	206	100	100	

Deste modo, poderá ser que o investimento em tecnologia que agora se vem fazendo sentir no Têxtil, poderia através da formação por intermédio de medidas discriminatórias positivas em função do género feminino, permitir que as mulheres fossem integradas em fases do processo produtivo com maior valor acrescentado e por essa razão, diminuir a sua vulnerabilidade ao desemprego trazendo ao mesmo tempo uma maior paridade entre sexos.

Sendo que a formação profissional, tem sido uma realidade permitindo às mulheres que façam a formação na área da tecelagem, por forma a exercerem a profissão de tecelãs, quando integradas no mercado de trabalho é impossível a sua integração como tecelãs tal como fica demonstrado de vários excertos de entrevista documentam:

“Não considero que exista nenhuma discriminação é uma questão de tradição” (Fonseca, 2009) ou no dizer de outro entrevistado “A mulher na Beira Interior tem o seu trabalho mais ligado à fiação que ao tear” (Carmona, 2010) o mesmo é reafirmado por outro entrevistado “Na tecelagem continuam a ser fundamentalmente homens, não havendo mesmo mulheres tecelãs” (Garra, 2010) as explicações são também perspectivadas do ponto de vista cultural, sendo que um dos entrevistados refere “estas questões, são questões culturais” (Madeira, 2010), outro dos entrevistados remete para questões de natureza técnica “Nos teares o trabalho é mais esforçado, tem que se tirar órgãos, tem que se tirar roletes, este é mais um trabalho para homens” (Fernandes, 2010)

Contudo a recolha de informação concretizada nas entrevistas, deixa a descoberto o limite de indução da própria Formação Profissional, enquanto indutora de novos comportamentos, pelo menos no que diz respeito às questões do género, relativamente à tecelagem e em concreto na Covilhã, tal como um dos entrevistados documenta quando confrontado com o estágio em empresa por parte das mulheres que cursaram o curso de tecelagem no CILAN: “*Não já sabem que estão ali para estagiar, mas não ficam lá, depois desaparecem logo dali, é evidente que nós gostaríamos de ter uma mulher ao pé de nós, elas quando para lá vão nós até as ensinamos bem e preparamos a senhora, mas também temos a certeza que elas não ficam lá até ao fim, porque são mudadas*” (Fernandes, 2009)

Fica a pergunta que pretendemos averiguar, se no caso concreto do sector Têxtil da Covilhã, esta dimensão tem sido por via da formação alvo de alguma reflexão em termos de paridade entre os géneros, mas mais do que isso, se têm sido postas em prática algumas medidas, de que forma e com que resultados?

Sendo que a Covilhã tem vindo a ressentir-se ao longo da sua história que se entrecruza com o Têxtil, ciclicamente com desemprego estrutural, parece ser determinante o papel da formação de modo a evitar “a obsolescência das qualificações que está na base do desemprego estrutural, que necessita de ter como resposta uma política de formação capaz de garantir em simultâneo, uma preparação escolar de base larga e competências profissionais regularmente renovadas, criando novos factores de competitividade, num quadro de igualdade de oportunidades e de combate activo a novas formas de exclusão social” (Social, 1996, p. 32) onde as mulheres por se posicionarem em fases do processo de menor complexidade estão mais vulneráveis.

Sendo que com a tecnologização do Têxtil as empresas têm a possibilidade de substituir empregos com baixo nível de qualificação, por outros baseados na informação e no conhecimento, com níveis de qualificação e de produtividade mais elevados, poderá estar concretizado, a manter-se a actual divisão do trabalho no têxtil, mais uma forma de segregação das mulheres pela impossibilidade de acederem a esses postos de trabalho caso a formação não cumpra o seu papel, já atrás mencionado de indutor de mudanças.

Consideramos que o caminho que a sociedade de informação aponta e transforma, tem vindo a introduzir não só novos elementos no factor produtivo mas também uma “maior intelectualização da actividade produtiva, deste modo esta sociedade vai exigir uma maior amplitude de conhecimentos dos titulares de postos de trabalho, permitindo uma utilização mais criativa das competências” (Social, 1996, p. 37)p37

Pensamos que no espectro das medidas de incentivo à inserção das mulheres que visem a inserção no mercado de trabalho, “e de medidas que contribuam para a eliminação da discriminação no trabalho e nas remunerações” (Social, 1996, p. 121) poderão de algum modo estar contempladas através da formação, promovendo maiores graus de qualificação na mão-de-obra feminina.

8. Contributos para a Gestão de Recursos Humanos

Pedra base para este salto qualitativo dentro das organizações, é a criação de áreas de gestão de recursos humanos, efectivas, ou seja, que não sejam meras áreas administrativas de gestão de recursos, mas que tenham um papel activo e inovador como qualquer outra área dentro da organização, sobretudo aquelas que se movimentam em torno da tecnologia.

É desejável nas áreas de recursos humanos que procedam, a processos de recrutamento e selecção, a levantamentos constantes de necessidades de formação, evitando desajustes tecnológicos e humanos, execução de levantamentos de perfis profissionais dentro das organizações, ajustando perfis profissionais em função das modificações tecnológicas ou comportamentais nos postos de trabalho, bem como, proceder à gestão de carreiras, proporcionar processos formativos internos, de modo a possibilitar, interfaces próprios entre a gestão e um recurso que são os meios humanos das organizações, responsáveis pela produção de qualquer empresa. Mas também entender esta área de recursos humanos, como um interface desejável entre os centros de formação dos diversos sectores e as empresas.

Em estudos anteriores sobre o sector têxtil, já eram visíveis disfunções óbvias entre “as práticas de formação e de gestão dos recursos humanos” (APSIOT, 1998, p. 54) deste modo torna-se cada vez

mais necessário repensar-se a função Gestão de Recursos Humanos como forma de ajustar às necessidades das organizações.

Sendo estes os conteúdos funcionais de uma desejável, área de Gestão de Recursos Humanos, o panorama com que nos confrontamos, demonstra que esta, é ainda incipiente dentro da organização abordada, realizando apenas os actos mais burocráticos acometidos à gestão de recursos humanos.

Quadro nº 16 Síntese de caracterização do sistema organizacional das empresas

Caracterização da organização, quanto aos sistemas organizacionais	Evolução desejada para os sistemas organizacionais
Sistema de Gestão de RH inexistente ou cumprindo somente funções básicas, pagamento de salários, contratações e despedimentos, controlo da assiduidade	Criação de Dept ^a de GRH, com funções para além das atrás referidas, análise de postos de trabalho, levantamento de necessidades de formação, recrutamento e selecção, formação, gestão de carreiras etc.
Estrutura hierárquica fortemente traduzida, nas relações laborais, marcando patamares hierárquicos estanques, a existência de cargos de encarregados	Estratégias hierárquicas de achatamento da cadeia hierárquica, promovendo a cooperação, colaboração entre o topo organizacional e produção
Sistema de comunicação formal, baseando-se na estrutura de hierarquias vigente na organização, a informação sobe as decisões descem	Abertura de um espaço para a comunicação informal, incentivadora de cooperação, reorientação do sistema de comunicação, com vista à criação de sinergias
Relações de trabalho assentes em modelos Tayloristas ou neo-Tayloristas	Novos modelos de organização do trabalho, ex ^o Lean Production, Sistemas Antropocêntricos de Produção
Esferas de gestão e de produção perfeitamente definidas e cristalizadas	Descentralizar a capacidade de gestão, permitindo níveis de gestão na produção ao nível dos postos de trabalho a serem executados pelos trabalhadores ex ^o gestão do tempo, matérias-primas, co-gestão do processo produtivo
Inovação somente no topo organizacional	Inovação social e organizacional para além do topo da organização
Inovação em áreas estratégicas para a organização, como seja a rede de comercialização dos produtos, marketing, logística, fornecedores, design, forte inovação tecnológica	Inovação nos postos de trabalho ao nível da produção, criação de grupos semi-autónomos, chefes de equipa etc
Topo de gestão suficientemente qualificado	Melhorar a qualificação do topo de gestão, e dos trabalhadores de linha
Ausência de planos de formação, por parte da organização.	Criação de perspectiva estratégica para a organização, preparar RH com novas competências técnicas, pessoais e de (auto)gestão
Quando existe formação é imposta de um	Formação planeada e centrada na estratégia de

modo geral, pelas empresas que integram novas tecnologias na organização	desenvolvimento da empresa
Produção, tecnologia, recursos humanos orientados para a produção de grandes séries	Produção, tecnologia e recursos humanos, orientados para pequenas séries em função do mercado, maior exigência qualificacional por parte do RH
Dificuldades óbvias de recrutamento de mão-de-obra, sobretudo mão-de-obra jovem	Construção de uma nova imagem das empresas, captando mão-de-obra sobretudo jovem
Forte componente tecnológica presente nas organizações a determinar o quotidiano do trabalho, nos postos de trabalho	Forte componente tecnológica determinada pelas características do sistema humano, em função da ergonomia e das suas qualificações
Não se premeia a inovação, nem se promove a autonomia de decisão	Premiar a inovação e autonomia de decisão co-responsabilização, capacidade de trabalhar em qualidade total
Ausência de práticas quotidianas de ergonomia higiene e segurança no trabalho, quer por parte dos trabalhadores, quer por parte de uma gestão pouco sensibilizada para esta área	Melhoria das condições ergonómicas e de HST nas organizações
Trabalho repetitivo e alienante (sobretudo nas situações de produção em linha)	Procurar reorganizar o trabalho promovendo o alargamento das tarefas, promoção do trabalho em equipa, integração de maior qualificação nos RH de forma a permitir a reorganização de tarefas.

Fonte: in Potencialidades de Desenvolvimento de Concelhos da Zona da Serra da Estrela, OEFP, Lisboa, 2001, p161

8.1. Os novos perfis

Contudo, em estudos anteriores e já citados as práticas “formativas fomentaram a aprendizagem de saberes teóricos de base e saberes técnicos ou processuais, bem como de saber-fazer, os quais em conjugação, aumentaram o grau de transferência da competência dos trabalhadores” (APSIOT, 1998, p. 55) possibilitando maior integração tecnológica, indo deste modo ao encontro também das necessidades do sector e das suas exigências de competitividade baseadas sobretudo na modernização tecnológica.

Tendo em conta as novas tendências da tecnologia, as possibilidades de organização do trabalho que estas tecnologias permitem e a necessidade de flexibilização dos recursos humanos dentro das organizações, apontando para maiores e diferentes qualificações (qualificações tecnológicas e qualificações que permitam fazer assumir novas posturas em torno do trabalho), dos operadores, torna necessário a introdução de novos perfis formativos e profissionais.

Quadro nº 17 Perfis formativos e profissionais no processo fabril

Perfil Formativo	Perfil Profissional	Funções
Conhecimentos de electricidade, electrónica e mecânica	Operações de manutenção da maquinaria	Manutenção básica da parte eléctrica, electrónica e mecânica
Previsão temporal de necessidade das matérias-primas	Gestão de stocks	Gestão das matérias-primas
Gestão da decisão para maior autonomia dos operadores e flexibilização do processo produtivo em meios fabris	Gestão local da decisão	Multifunções dos operadores, agindo em função do desenrolar do processo produtivo.
Conhecimentos profundos inerentes ao seu posto de trabalho, quer técnicos quer de gestão	Formação	Formar outros operadores
Formação em liderança de grupos	Liderança de grupos	Saber liderar pessoas e processos
Conhecimento profundo da célula de produção	Desenvolvimento de novas soluções	Melhoramento da produção e interfaces, com os outros sistemas
Saber procedimentos de segurança	Segurança do utilizador	Zelar pela segurança dos utilizadores do sistema
Segurança em ambientes fabris	Segurança do posto de trabalho	Certificar-se do bom funcionamento dos instrumentos de segurança e melhorá-los

- Operações de manutenção da maquinaria

Esta tarefa destina-se apenas a revisões da maquinaria, ou seja, manutenção leve, pretendendo com estas revisões detectar anomalias de funcionamento, ao nível da mecânica, lubrificação da máquina etc. Para este tipo de manutenção é necessário ter conhecimentos genéricos de electricidade, electrónica e mecânica. Este tipo de operações de manutenção da maquinaria, tem como objectivo diminuir paragens técnicas não previstas e sobretudo ter uma atitude preventiva face ao equipamento. Com esta tarefa é possível, uma melhor gestão do processo de manutenção do parque tecnológico da empresa, bem como um diagnóstico antecipado do desgaste desse mesmo instrumento.

- Gestão de stocks

Para prevenir situações de paragem da produção devido ao rompimento de stocks de matérias-primas, é importante que o operador desta maquinaria saiba e possa executar as previsões da matéria-prima e outros produtos que lhe sejam necessários para a produção. Esta função exige da parte da empresa, a descentralização de alguns processos de decisão, a níveis hierárquicos inferiores.

- Gestão da decisão

Pretende-se desta forma promover maior autonomia dos operadores, conseguindo-se, uma maior flexibilização do processo produtivo, uma vez que permite um grau decisório mais alargado para o trabalhador. Com esta valência é possível promover, uma maior capacidade dos sujeitos para desenvolverem as diversas multifunções, que são necessárias no decorrer do processo produtivo, sendo os operadores a desencadearem esses processos de auto-ajustamento em torno do processo produção.

- Formação

A formação interna nas empresas é cada vez mais uma realidade, sendo esta uma forma de premiar/motivar os especialistas de função, mas também de promover um serviço à empresa com qualidade.

Desta forma potenciamos o conhecimento, que este operador tem da maquinaria e de todo o sistema, revestindo-se esta tarefa de fundamental importância para a empresa.

Assim todos os conhecimentos, que dizem respeito ao sistema técnico, do domínio do operador e a pedagogia serão úteis no desenvolvimento e preparação de sessões de formação para novos trabalhadores, no posto de trabalho.

- Liderança de grupos

Sendo a descentralização do processo de decisão uma tendência nas organizações, é de extrema importância que se capacite os recursos humanos com estas ferramentas, no sentido de surgirem líderes informais, que promovam a gestão de equipas em situação de laboração no dia-a-dia de trabalho, possibilitando os ajustamentos necessários em torno do processo produtivo com maior celeridade.

- Desenvolvimento de novas soluções

A procura constante de maior racionalização dos processos de produção, maior eficácia e rapidez, exige hoje intervenções de âmbito mais micro, ao seja, ao nível dos postos de trabalho. Daqui resulta a importância da procura de novas soluções, no sentido de melhorar, acelerar os processos de produção quer ao nível tecnológico, quer ao nível psicossocial. Ao nível tecnológico, com o objectivo de racionalizar os processos removendo e alterando os desajustes, de forma a proporcionar melhores interfaces, Homem/máquina, máquina/máquina sendo estas, entre outras, formas de melhorar o processo de produção. Ao nível psicossocial novas formas de organização do trabalho, estudo ergonómico do posto de trabalho, novas formas de relacionamento Homem/máquina são potenciais exemplos de desenvolvimento para melhoria dos processos produtivos.

- Segurança do utilizador no posto de trabalho

Uma das questões de grande importância nos postos de trabalho é a segurança dos operadores, quer no sentido da protecção do(s) interventor(es) humano(s), que neste caso são os operadores, quer no que diz respeito à própria instalação, como ao próprio investimento tecnológico.

O investimento, feito neste tipo de instalações, quer se esteja a falar do aspecto humano, quer no tecnológico são de grande monta, daí a importância do investimento justificar os cuidados redobrados a ter com eles. Este investimento em segurança, é sobretudo como forma de protecção do operador e do investimento em tecnologia.

O objectivo principal da concepção deste tipo de posto de trabalho é enriquecê-lo com tarefas, funções e conhecimentos que permitam ao operador ser algo mais que um vigilante do sistema, chamando a si tarefas que implicam alguma profundidade de conhecimentos.

Este objectivo prende-se a duas razões, a primeira mais óbvia, para que a qualificação do trabalhador seja maior e menos vulnerável ao desemprego, a segunda não tão óbvia, mas de extrema importância para o empregador, “é a de permitir um acompanhamento por parte da mão-de-obra das inovações tecnológicas de modo a que ao integrarem nova tecnologia nas organizações, exista mão-de-obra com as qualificações necessárias para ocupar esses postos de trabalho” (Doeringer, 1985, p. 187).

Pedra fundamental são as opções ao nível da organização do trabalho feita por cada empresa. Estas, determinam o tipo de tarefas que cada operador irá ter no seu posto de trabalho, que poderão ser elaboradas no sentido do neotaylorismo, ou no sentido inverso e de que esta proposta é eco, valorizando o recurso humano.

No fundo aquilo que é a nossa proposta, tem na sua base a ideia de que o sistema técnico não “deve estar antes de mais e em todos os casos concebido e organizado para assegurar uma distribuição por postos de trabalho individuais e não qualificados, antes pelo contrário, a tecnologia deve ser concebida como uma variável que deve depender do sistema social, que se quer implementar na organização” (Coriat, 2001, p. 162)

A proposta fundamental desta pequena dissertação, é a escolha por uma forma de organização do trabalho que opte pela necessidade de “uma maior inteligência para a utilização plena da tecnologia introduzida, gerando necessidades de qualificação diferentes e mais equilibradas” (Kovács, *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*, 1998)p60, ou seja, pretende-se que o factor humano seja o factor determinante na inovação/produção.

A nossa opção foi claramente no sentido de valorização do recurso humano, sendo tido pela organização, como fazendo parte do património desta e um valor a investir, tornando-se numa peça estratégica da organização. “Nesta óptica, o trabalho e o capital tendem a ser suplantados pelo conhecimento e informação, tornando-se deste modo, variáveis centrais da economia.” (Kovács, *As metamorfoses do Emprego*, 2002, p. 13)

As empresas portuguesas não têm visto na formação da mão-de-obra e sobretudo nas novas formas de organização do trabalho, um meio e sobretudo um instrumento que permita uma melhoria da produtividade em termos de qualidade, quantidade e inovação “para que este estado de coisas mude e haja maior difusão de novas formas de organização do trabalho e de métodos de gestão, é indispensável (com um papel mais activo do estado) a inclusão destas temáticas nos programas de formação,” (Kovács, *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*, 1998, pp. 85-87) bem como o apoio a experiências inovadoras, a discussão e divulgação dos seus resultados em acções de formação podem desempenhar um papel dinamizador.

Quadro nº 18 Principais problemas na área do emprego e formação

Constrangimentos	Soluções	Oportunidades	Comentários
O Têxtil em virtude da sua rápida reestruturação tecnológica provocou grande aceleração no desemprego de mão-de-obra desqualificada	Mais incentivos ao incremento do Mercado Social de Emprego, maior diversificação do tecido produtivo	Formação em rotação, posto de trabalho, formação. Aumentar a qualificação dos recursos humanos da região, através de medidas especiais de formação.	Grande percentagem de desempregados com baixas habilitações académicas e mão-de-obra desqualificada, extremamente difícil de ser integrada no mercado tradicional de emprego
O Têxtil em virtude da sua rápida reestruturação tecnológica continuará a provocar grande aceleração no desemprego de mão-de-obra desqualificada	Uma franca aposta na formação, sobretudo na formação contínua dos trabalhadores, com vista a um upgrade constante das suas qualificações, quer técnicas, quer pessoais	Aproveitar o know how dos centros de formação e escolas profissionais existentes na região, com vista ao melhoramento das qualificações dos trabalhadores	Aproveitar a tecnologia a 100%, passa por melhorar a qualificação dos RH, conseqüentemente ficarão menos vulneráveis ao desemprego, a qualidade do produto produzido será com toda a certeza maior
Perfis profissionais desadequados, na indústria têxtil e dos lanifícios, em virtude da reestruturação tecnológica	Levantamento dos novos perfis profissionais, em função das novas tecnologias existentes	Abertura para novas formas de organização do trabalho	Possibilidade de ser feito o levantamento com know how da UBI, Empresas, Agentes Formativos.
Desinteresse dos jovens em trabalhar indústria têxtil e dos lanifícios, dificuldades de recrutamento por parte das empresas, continuação da fuga de mão-de-obra para outras zonas geográficas	Novas formas de organização do trabalho, como forma de incentivar a mão-de-obra jovem a permanecer na região.	Aproveitamento dos recursos humanos da região, participação no desenvolvimento da região por parte das empresas e fixação dos jovens na região	As empresas também têm uma responsabilidade social que têm que desempenhar, são agentes activos no desenvolvimento da região
Necessidade de levantamento	Colaboração das empresas	Oportunidade para as empresas	

O Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã

dos novos perfis profissionais no têxtil e nos lanifícios		racionalizarem o trabalho	
Novas tecnologias, necessidade de repensar a forma de organização do trabalho	Criação de fórum de consultores, com o objectivo de desenhar nova forma de organização do trabalho, adequado ao sector	Criação de parcerias universidade/politécnico/centros de formação/sindicatos/empresas, com vista à resolução do problema	Criação de espírito de concertação social, no sector com vista à resolução de problemas comuns
Inúmeros incentivos por parte do estado e da comunidade europeia para a modernização tecnológica, ausência de incentivos para a procura de novas formas de organização do trabalho	Criação de incentivos capazes de gerar essa modificação em torno da organização trabalho	Captar medidas onde se possam enquadrar, esta pesquisa de campo via fundo social europeu	
Sobreposição dos diversos actores formativos	Racionalização das áreas de formação, em função dos novos perfis profissionais	A partir das novas definições de perfis profissionais, cada agente formativo deveria especializar-se	A selecção via concorrência entre os parceiros formativos não é necessariamente a melhor nem a única forma de resolver o problema

A Covilhã encontrou no sector Têxtil, por um lado um elemento aglutinador que alicerça tecido produtivo baseado na indústria do têxtil, vestuário e confecções (ITV), sendo que as actividades ligadas ao Têxtil tiveram (e ainda têm) uma grande capacidade empregadora, podendo falar-se de mono-indústria e mono-especialização da sua mão-de-obra.

As dificuldades acrescidas associadas à concorrência internacional e a libertação de mão-de-obra excedentária, umas vezes pela inexistência de processos formativos de requalificação, outras por enquadramentos tecnológicos que necessitam de menos mão-de-obra, provocada pelos processos de reestruturação conduziram, esta Sub-região para uma situação social e produtiva complexa, decorrente de não se terem ensaiado processos efectivos de diversificação da actividade económica e consequentemente da mão-de-obra, que permita captar outros sectores de actividade.

A acrescer a esta preocupação, o facto de os jovens não terem como primeira opção de emprego o sector têxtil, “os jovens, face à melhoria das suas qualificações académicas, à melhoria das condições de vida e à integração de um projecto democrático que a nossa sociedade tem vindo a consubstanciar, manifestam-se cada vez menos disponíveis para as formas de organização do trabalho vigentes nas indústrias da região” (Estrela, 2001)p160

9. Do passado para o presente - A História do Têxtil na Covilhã

A cidade da Covilhã, tem associado à sua génese e ao seu desenvolvimento desde sempre o sector Têxtil. É a indústria dos lanifícios, que até aos nossos dias tem deixado uma marca profunda nas suas gentes, cultura, actividade económica e social desta região.

A existência de núcleos rurais na proximidade, da hoje cidade da Covilhã, proporcionou desde sempre reservatórios de mão-de-obra à indústria, a bondade natural da região com cursos de água abundantes como é o caso da ribeira da Degoldra e da Carpinteira, que envolve a cidade contornando-a, condição natural e essencial para as mais diversas actividades do processo fabril, como força motriz mas também no tratamento da matéria-prima, permitiu dada a sua abundância o surgir de várias iniciativas locais empresariais neste sector de actividade. Como em todas as restantes indústrias também no Têxtil a água como força motriz é abandonada, com o advento da electricidade, contudo a água continua ainda hoje, a ser utilizada para o tratamento da matéria-prima, entre outras operações.

Como se vê a dependência desta cidade em torno, de uma mono-indústria está na própria génese da sua fundação. A par dos núcleos rurais habitacionais e dos cursos de água, não se poderá esquecer que esta região desde sempre, é conhecida pela abundância de rebanhos e de todas as actividades ligadas à pastorícia, da qual se destaca para esta indústria a lã proveniente destes abundantes rebanhos, “a indústria a princípio teria sido caseira, a lã ter-se-ia ido buscar ou aos rebanhos da serra ou às próprias ovelhas que cada fabricante teria” (Silva J. A., 1970, p. 57). A importância da região neste sector de actividade é aliás reconhecida por El Rei D. Sancho I, que por foral de 1186 autoriza a laboração Têxtil nesta cidade.

Durante a Idade Média os sistemas de produção, visavam a resposta a necessidades de consumo muito circunscritas, ou seja, às necessidades de consumo das famílias. Por esta mesma razão a unidade de produção era constituída pela própria família, sendo que cada família detinha os seus meios de produção. Cada uma possuía as suas rodas de fiar ou teares individuais, onde sobretudo mulheres e crianças trabalhavam, designava-se este sistema de produção como

indústria de campo, sendo que o seu principal objectivo era suprir as necessidades familiares, auto consumo. Não estava por isso, esta forma de organização da produção apta a responder, à necessidade crescente de expansão dos mercados, que se veio a sentir com a Revolução Industrial.

A indústria rural era organizada como um sistema aberto, existindo contratadores conhecidos por feitores que lidavam com as casas de trabalho. A necessidade de existir uma força motriz capaz de mover as máquinas obrigava a que estas se situassem próximo de rios ou de quedas de água pp (Harvey, 1985 , p. 97). Estas oficinas destinavam-se à lavagem da lã e ao acabamento dos tecidos sendo que as outras tarefas eram executadas em casa, por essa razão estas fábricas não tinham por isso um efeito urbanizante.

No século XV surgiam as primeiras oficinas destinadas à lavagem da lã e ao acabamento dos tecidos que se foram estabelecendo junto dos cursos de água já referidos, as ribeiras da Carpinteira e da Degoldra. Quanto à tecelagem, ela desenvolvia-se nos pisos inferiores das casas dos tecelões que despontavam por toda a vila em forma de empresas domésticas e familiares. Era já um facto a vocação das gentes da Covilhã, na medida em que “a manufactura concentrava-se particularmente nas Beiras, à volta da Serra da Estrela, inflectindo os fabricantes sobretudo para a Covilhã, cujos panos ganhavam particular reputação, equiparados aos melhores que então se importavam de França e Inglaterra” (Bastos, 1960, p. 296).

Contudo ao contrário, daquilo que seria a época áurea dos Descobrimentos Portugueses, esta não fora um bom período para esta indústria, uma vez que todas as atenções confluíram para a fascinante “aventura de dar novos mundos ao mundo”. A ostentação dos nossos governantes de então, de opulentamente exhibir vestuários provenientes do Oriente, França, Flandres e Itália, marcava bem, as dificuldades que então este sector passava.

Tal é a importância deste movimento de disseminação da Revolução Industrial na indústria têxtil que se considera “como sendo a decana das indústrias portuguesas, pois que datam de tempos imemoriais, sendo coevos os primeiros tempos da monarquia e talvez mesmo anteriores” (Pereira E. , 1979, p. 50).

A importância desta actividade é tal para esta cidade e sub-região que de alguma forma condicionou, para o bem e para o mal, quer a sua economia, quer as relações externas bem como toda a sua política de desenvolvimento, tendo baseado por esta via e condicionado o desenvolvimento desta região, a uma mono-actividade deixando-a ainda hoje muito dependente das oscilações ocorridas no mercado do Têxtil.

O Conde da Ericeira, visto como o Colbert português, consciente de que as Pragmáticas²² de pouco ou nada serviriam enquanto o sector industrial do país, não estivesse equipado com o equipamento técnico necessário, organizado numa nova racionalidade de métodos de produção que promovessem o aumento da produção a um nível que permitisse concorrer no mercado

²² Decisões dos reis com valor de leis e que tinham por objectivo ou limitar o uso de artigos de luxo, ou proteger a indústria nacional. No primeiro caso denominam-se leis sumptuárias e aparecem na história de Portugal desde a primeira dinastia até aos fins do século XVII. No segundo caso, temos a política de nacionalismo económico levado a cabo a partir dos fins do século XVIII. Distinguem-se as pragmáticas de 1677, 1686 e 1688, feitas pelo Conde da Ericeira e outras personagens para combater o défice da balança comercial portuguesa. (Serrão, 1987, p. 559)

interno com as congéneres estrangeiras, promoveu a criação de leis que permitiram à indústria um grande desenvolvimento. De facto, a ele se deve a legislação fabril, que deu à indústria têxtil nacional o necessário incremento.

Em 1667, pela mão do Conde da Ericeira, é proibida com a Pragmática²³ o uso de panos estrangeiros, sendo talvez uma das primeiras normas em torno deste sector de actividade que visa a protecção da indústria, ainda que pouco desenvolvida na sub-região. À data o Concelho da Covilhã possuía cento e setenta e sete teares. Sendo já no reinado de D. Pedro II que é fundada a Fábrica Velha, na proximidade da ribeira da Carpinteira, esta fábrica no seu início ocupava vinte operários, sendo que em 1734, como é referido pelo padre Cabral de Pina, registava-se na Covilhã um contrato de panos, existindo sessenta e cinco teares que davam trabalho a cento e trinta pessoas, quinze pisões²⁴ nas duas ribeiras, ocupando mais de sessenta pessoas, catorze tendas de prensar e tosar²⁵, ocupando cinquenta pessoas e oito tintos²⁶ de várias cores.

A fábrica revelar-se-ia um êxito e depressa as fazendas de grande qualidade, aí fabricadas, eram vendidas por todo o país e concorriam já no mercado espanhol, “a empresa acabou de colher o melhor êxito e não só para o país, como até para a Espanha, se vendia a mercadoria, de excelente qualidade, graças aos ensinamentos dos ingleses, que introduziram a estambragem das lãs com a penteação a quente e instruíram os nossos operários na formação de novos nós de liços para permitir adensar e encorpar a fazenda pelo aproveitamento de maior número de fios” (Bastos, 1960, p. 299).

A entrecortar esta fase de prosperidade e expansão na indústria têxtil, surge uma primeira contrariedade com o Tratado de Metween²⁷, celebrado entre Portugal e a Inglaterra, tendo lançado a Covilhã numa grave crise. Em contraponto D. Maria I, tomou um conjunto de medidas destinadas há protecção da indústria.

É já no reinado de D. Maria I, por decreto de 25 de Janeiro de 1781 que a administração das fábricas da Covilhã passou para a Administração das Fábricas do Reino e “em 1788 iniciaram-se as transferências das fábricas do estado para os particulares. A prosperidade acentuou-se e os fabricos particulares, (...) forçados pela concorrência entraram também a florescer” (Junho de 1922, p. 76).

Mas é com o Marquês de Pombal, no século XVIII, que procurou promover a concentração da indústria têxtil, protegendo também a indústria da concorrência externa, criando uma fábrica modelo a que chamou Real Fábrica de Panos, de forma a promover a aprendizagem do ofício.

²³ "...nenhuma pessoa se poderá vestir de pano que não seja fabricado neste Reino...",

²⁴ Máquina para pisar os panos, batendo o pano de forma a dar-lhe mais corpo e resistência.

²⁵ Cortar a lã.

²⁶ Lugares onde se tingiam os panos.

²⁷ Tratado assinado em 1703, entre Portugal e a Grã-Bretanha, que permitia que os panos de lã provindos da Grã-Bretanha fossem livremente admitidos em Portugal, em contrapartida a Inglaterra importaria os vinhos portugueses, que pagariam menos um terço dos direitos “para igual quantidade ou medida do vinho de França”. (Serrão, 1987, p. 480)

Ilustração nº 3 Real Fábrica dos Panos



Fonte : (http://www.anil.pt/real_fabrica.html, s/d)

De algum modo a aposta de desenvolvimento da região, centrou-se num só pilar como de resto se vê baseado única e exclusivamente no têxtil, o que promoveu desde há séculos uma pesada dependência desta região neste sector.

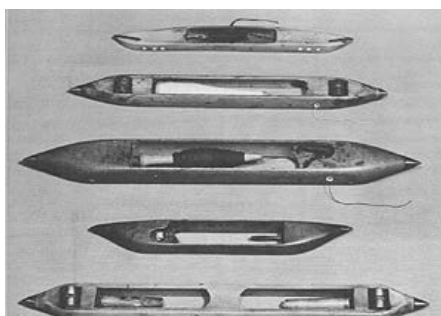
A Revolução Industrial promoveu um profundo conjunto de alterações que marcam, o espaço de desenvolvimento das sociedades, processos com dinâmicas próprias de região para região e de sector para sector. Contudo esta revolução promoveu uma profunda mudança social, económica e demográfica modificando fortemente o mundo rural gerando correntes aglutinadoras em torno das cidades.

Com o surgimento das cidades industriais, de que é exemplo à sua escala a cidade da Covilhã, surge no horizonte social a ideia da melhoria das condições de vida, das populações que massivamente abandonavam o meio rural, que cada vez mais em maior número abandonavam os meios rurais para servir como mão-de-obra da indústria.

A crescente necessidade da indústria de mão-de-obra e a exigência de adaptar os trabalhadores, a formas de organização laboral, distintas dos processos de trabalho do mundo rural, transforma-se rapidamente em prioridade para a indústria, surgindo modelos organizativos dos processos de trabalho que tinham por objectivo proporcionar mão-de-obra adaptável às especificidades de um processo produtivo pouco exigente e muito centrado na capacidade tecnológica.

É com a Revolução Industrial, no século XVIII, que as comunidades urbanas existentes, marcadamente medievais, que são confrontadas com novos desafios, uma vez que é na indústria têxtil que surge a introdução dos primeiros inventos. Destacavam-se os processos automáticos para a fição e para a tecelagem como a fiadora de rodas de Wyatt Paul em 1738 e a lançadeira volante de John Kay em 1733 (Cardim, 1992, p. 125).

Ilustração nº 4 Lançadeira Volante



Foi na Indústria Têxtil, que se iniciou a mecanização da actividade industrial, isto porque as expectativas de consumo eram maiores neste sector do que noutros, a maquinaria era barata para esta actividade e não exigia avolumados investimentos para se iniciar a sua mecanização.

Este processo de mecanização do sector têxtil, desenrolou-se de forma algo irregular, ainda que paulatinamente, de resto como todo o restante processo de disseminação da Revolução Industrial, que digamos, foi acontecendo a diversas velocidades pelo mundo e pelos diversos sectores produtivos (Prada, 1966, p. 37).

Com a introdução da máquina a vapor, no sector, a tracção até agora dependente, como já foi referenciado pela água dos rios, libertava-se e libertava as fábricas da proximidade dos rios, revolucionando novamente este sector agora pela forma mais facilitada de acesso à energia, “o vapor funcionava de maneira mais eficaz em grandes concentrações fabris. Quanto mais unidades existissem numa determinada área, mais eficiente era a fonte de poder” (Harvey, 1985 , p. 101)

Se até agora o processo produtivo, não estava todo concentrado na fábrica, como aliás ficou documentado, com todos estes novos adventos quer no que concerne à mecanização, quer quanto à nova força motriz desta actividade industrial, permitiu rapidamente aos industriais centrar todas as partes do processo de fabrico na fábrica, desde a fiação, tecelagem, tingimento, estampagem do tecido e acabamento.

Este movimento era apenas o início da concentração da actividade industrial, com a maior eficácia dos transportes e um menor custo de transporte em conjunto com a utilização do vapor, foi possível à indústria adquirir uma maior mobilidade, desligando-se da terra, para se concentrar em agrupamentos urbanos, próximos de nós de comunicação ou nas proximidades dos portos, promovendo desta forma o aprovisionamento da matéria-prima e a facilidade de escoamento do produto acabado ou seja produzido. A dinâmica do sistema produtivo e de mercado capitalistas, levou a indústria à procura de maiores ganhos, que foram também obtidos através desta concentração industrial e do interface conseguido entre o acesso a meios de comunicação que facilitam o acesso da matéria-prima e o escoamento do produto acabado. Promoveu-se desta forma a concentração espacial do crescimento económico nas áreas centrais apoiando a migração das populações das áreas periféricas para as cidades.

Com o crescimento industrial, cresciam também as cidades industriais, com a multiplicação das fábricas, avolumava-se o êxodo massivo, da população dos campos para as cidades, sendo que as comunidades urbanas cresciam com o esvaziamento das comunidades rurais. Esta

necessidade de mão-de-obra era tão acentuada, que era necessário adaptar rapidamente às tarefas produtivas simples e rotineiras a mão-de-obra disponível a serem desempenhadas no esforço produtivo.

Contrariamente ao processo de industrialização das cidades, o mundo rural desindustrializa-se e perde população disso mesmo dá conta Michelle Perrot “no que respeita ao plano social, o fenómeno mais importante é o da desindustrialização dos campos, não apenas provocada pelo desaparecimento da tecelagem domiciliária, mas também pelo encerramento das pequenas fábricas situadas ao longo dos rios.” (Perrot, 1985, p. 21) a par e passo com este processo de desindustrialização do campo, também o trabalho ganha um outro conceito com o processo de industrialização “o trabalho é descrito como uma substância homogénea idêntica em todos os tempos e todos os lugares e infinitamente divisível em unidades quantitativas” (Méda, 1999, p. 65), Apesar dos trabalhadores perderem o controlo dos meios de produção o processo de industrialização mantém-se, acelera-se e expande-se, ainda que em momentos diferentes, em geografias diferentes.

A principal atracção das cidades industriais eram os trabalhos que estas ofereciam pois como afirma Marshall “cada progresso numa máquina que permitisse a uma criança, mulher ou trabalhador desqualificado manuseá-la, conduzia à procura crescente deste tipo de trabalhadores” (Harvey, 1985, p. 103). Esta procura das cidades industriais, por parte das populações, ficava sobretudo a dever-se aos melhores salários que eram oferecidos, quando comparados com o que recebiam trabalhando no campo. Por outro lado, o crescimento da população rural também conduziu à migração das pessoas para as cidades. A agricultura sendo fonte de subsistência para alguns já não o era para a sua totalidade. A agricultura estava ainda muito dependente das condições naturais, ou seja, quando os fenómenos naturais surgiam, como o mau tempo ou as pragas, havia profundos períodos de crise na agricultura, o que conduzia muita gente à miséria, sendo a única saída ou a fábrica ou muitas vezes a emigração.

Com o século XIX, as cidades tornam-se centros densamente povoados e com intensa actividade. À medida que se acentuava este crescimento surgia a preocupação de organizar o espaço urbano e de melhorar as condições de vida da cidade. Esta preocupação levou a um espantoso progresso do urbanismo. Em locais destacados surgiam avenidas que se ladearam de grandes palacetes construídos pelos empresários e em torno das fábricas começaram a aparecer habitações operárias, organizadas em vários bairros que foram incrementadas ou por políticas estatais ou pelos próprios empresários. Ergueram-se também vários edifícios públicos, mercados e locais de lazer.

Para além dos condicionalismos já citados que propiciaram o desenvolvimento desta actividade económica, há a considerar no século XIX, o envolvimento de algumas personalidades da região da qual há a destacar Simão Pereira da Silva, Valério Gomes Correia, Comendador Mendes Viega e toda a geração Campos Melo, um momento de viragem marcante nesta actividade económica que foi o impulso que trouxeram à disseminação ideológica, técnica, social e económica da Revolução Industrial para esta região e em concreto para esta actividade que a trás até aos nossos dias.

A Covilhã, sentia precisamente este processo de rápida industrialização, passando por um período áureo da sua existência com o incremento de maquinarias oriundas de Inglaterra, colocando a indústria têxtil portuguesa à altura de poder enfrentar a concorrência estrangeira. Iniciavam-se assim os anos dourados da indústria na Covilhã, o apogeu industrial balizado entre o segundo quartel do século XIX e meados do século XX.

Simultaneamente, criaram-se serviços e equipamentos que contribuíram para o bem-estar das populações urbanas como os transportes colectivos, iluminação pública, (primeiro a gás e depois a electricidade), sistemas de esgotos, de abastecimento de águas etc. Intensificaram-se também as transacções comerciais provocadas em grande medida pelo desenvolvimento das vias de comunicação (vias rodoviárias e ferroviárias), que para além de um melhoramento na fluidez de mercadorias, pessoas e matérias-primas contribuiu para uma maior circulação de ideias e de informação. Pois, no meio urbano, diversificam-se os contactos humanos e a circulação de ideias que foram factores favoráveis à abertura dos cidadãos, às inovações e ao progresso.

O desenvolvimento urbano construiu-se também a partir da organização da vida social desses ciclos industrializados marcados por uma cultura *sui-generis*. Sendo que, as cidades tornaram-se espaços sociais singulares, na qual a fábrica, célula social de base, funcionava como um cadinho de forças simultaneamente coesas e contraditórias, entre patrões e operários – onde de uma forma gradativa se foi forjando a identidade dessas sociedades. Como de resto afirma Lees “o desenvolvimento das cidades modernas teve um impacto enorme não apenas nos hábitos e formas de um comportamento como também nos padrões de pensamento e de sentimentos” (Giddens, 1997, p. 667).

No entanto apesar do período áureo que se vivia, a crise anunciava-se disso mesmo dá conta o artigo de Fradesso da Silveira, no artigo As Fábricas da Covilhã de 1863, a Covilhã defrontava-se com vários problemas: de vias de comunicação, escassa e em péssimas condições, com o alto preço do dinheiro, a má organização dos mercados de lã, problema que ainda hoje subsiste,²⁸ a dificuldade da introdução da máquina a vapor devido à carestia dos combustíveis e do esgotamento da lenha existente.

Foi precisamente, neste caldo social da fábrica, entre “forças simultaneamente coesas e contraditórias” que se descreve os operários deste sector têxtil, como dos primeiros em Portugal a organizarem-se e a terem consciência da sua condição enquanto classe social²⁹, esta mesma questão é ainda hoje descrita pelos actuais representantes dos sindicatos como de seguida se documenta:

“Todos sabemos que os lanifícios deram origem a uma classe trabalhadora evoluída profissionalmente, consciente dos seus direitos e dos seus deveres e com elevada consciência social, factores que explicam o dinamismo dos movimentos associativo, mutualista e sindical.” In Comunicação de Luís Garra no Colóquio sobre o tema “Retro perspectivas – da “Manchester” para onde?” organizadas pela Escola Campos Melo “Os Têxteis na Beira Interior Ainda Têm Futuro” s/d.

Os operários mantiveram-se activos desde a primeira década do século XIX, o crescimento do movimento grevista a partir de 1889 nunca deixou de estar relacionado com o aumento do

²⁸ “Nós vendemos a lã em Agosto, e é nesta altura que recebemos o dinheiro da lã vendida, mas só começamos a fazer os pagamentos em Novembro. Alguns agricultores não querem esperar tanto tempo, ou não podem e preferem receber logo junto daqueles que lhes compram directamente a lã e que lhes pagam logo mas a um preço mais baixo”. (João Serrano, 2009)

²⁹ “Sabe há aqui um processo histórico foram os tecelões que mais depressa tomaram consciência da exploração a que estavam sujeitos e da mais-valia que criavam que não ia para eles”. (Garra, 2010)

custo de vida, agudizando-se depois da grande crise de 1890 a 1892, em que os operários da Covilhã eram sujeitos a salários ainda mais baixos que o resto do país.

É em alturas de crise deste sector que se manifesta ciclicamente a dependência da região, quer do ponto de vista económico, quer social, quer cultural quer político, a Covilhã tal como hoje, sofria com a maior ou menor prosperidade do sector. Entre os anos 30 e 40, aproveitando os benefícios decorrentes da Guerra Civil Espanhola e da Segunda Guerra Mundial, esta indústria beneficiava de um bom incremento. Mas a prosperidade que se lhe segue deve-se sobretudo ao condicionamento industrial do Estado Novo, que protegeu o sector dos lanifícios da concorrência e manteve sempre baixos salários. Assim a prosperidade do sector nunca se fica a dever neste período a uma forte melhoria dos salários, nem melhorias consideráveis na sua estrutura produtiva, antes porém significou uma involução pois não dotou a estrutura produtiva das capacidades chave para enfrentar o futuro, ou seja, não se baseou numa forte especialização, não promoveu o investimento e sobretudo o investimento em tecnologia de ponta. Desenvolver mais

A não existência de uma mão-de-obra qualificada nem a modernização tecnológica do sector, fica em muito a dever-se a uma deficiente formação dos próprios empresários, também eles com baixos níveis de qualificação, a uma estrutura industrial baseada na lógica familiar, dificultando o surgimento de níveis de gestão mais eficazes.

Sendo que hoje estamos perante empresas estruturadas numa lógica organizativa de mercado, e em particular o conjunto de empresas do universo Paulo Oliveira, que serve de estudo de caso deste trabalho de investigação, nem sempre esta actividade esteve estruturada de forma a permitir rápidas respostas a mudanças quer tecnológicas, quer no mercado, quer neste momento à pouca atractividade que esta encontra no mercado de trabalho.

O facto de estar associada a uma ideia de recursos humanos, pouco qualificados e com baixos salários, tem desmotivado grande parte dos recursos humanos endógenos desta região a procurar o seu futuro nesta actividade industrial. Contudo esta actividade revela-se hoje, sobretudo na empresa em análise, como uma actividade empresarial tão rentável como qualquer outra. Ainda assim a oferta e procura de mão-de-obra, tem vindo a ser ajustada a uma ideia, formada ao longo dos anos, que estas empresas centram num baixo nível de exigência a qualificação da sua mão-de-obra. Se é verdade que a matriz qualificacional é muito baixa na região, verificável sobretudo na população em vida-activa mais velha, que tem encontrado nestas empresas a oportunidade para a supressão das suas necessidades sociais e económicas, contudo este sector de actividade não tem capacidade de atrair mão-de-obra mais nova, não só porque esta população em vida activa tem mais qualificação e por isso significaria salários mais generosos, mas também porque a própria imagem da indústria não é suficientemente atractiva, para captar mão-de-obra mais nova.

Contudo, segundo dados extraídos do “Boletim do Grémio do Comércio dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor, nº9, especial comemorativo da cidade da Covilhã, em 1968 a indústria dos lanifícios da Covilhã era exercida por 129 empresas, tendo ao seu serviço mais de nove mil operários e técnicos cujas remunerações e encargos sociais ultrapassaram os 178 mil contos.

Fica neste texto bem patente, a importância que esta indústria detinha a nível nacional, demonstrando que a indústria da Covilhã era muito pujante, representando 38% da produção nacional de lanifícios. Em termos de equipamento, 36% das máquinas operatórias, consideradas

pelas estatísticas da Federação Nacional da Indústria dos Lanifícios, estavam instaladas na Covilhã, 99071 de um total de 268931 assim distribuídos: 30% das penteadeiras, respectivamente 91 em 294; 45% de fusos de penteado, 70040 em 155014; 24% de fusos de cardado, 27162 em 109612; 47% de teares mecânicos, 1777 em 3782; menos de 0,5% dos teares manuais 1 em 229. Fica bem patente pela análise deste boletim a supremacia da Covilhã na indústria têxtil, em relação ao resto do país.

Mas é no entanto, nestes mesmos anos 60 que as empresas da Covilhã vão viver com sérias dificuldades, uma vez que a conjuntura económica da altura que permitiu a adesão de Portugal à EFTA³⁰, exigiu uma abertura do mercado interno português ao exterior posicionando então, a indústria têxtil num mercado muito mais concorrencial. É também nesta altura que surgem novos produtos, que vão competir com os nossos quer em preço, quer em qualidade. O algodão impõe-se no mercado e começam a surgir as fibras sintéticas.

Com todas estas alterações no ambiente político-económico que rodeava o sector, as indústrias do têxtil da Covilhã mostrar-se-iam extremamente precárias, muitas destas fábricas estavam descapitalizadas, como resultado da distribuição de dividendos sem contrapartidas de investimento. “Efectivamente, a Covilhã, que durante os anos de 1940, 50 e 60 fora responsável por mais de metade da produção lanifícios do país, concentrando mais de 50% dos teares mecânicos nacionais instalados, assistirá na década de 70, à inversão desta situação de uma forma quase irreversível. Do numeroso parque fabril existente, apenas 47 fábricas que se encontram actualmente dedicadas à tradicional laboração de lanifícios. As restantes sofreram ou o abandono e conseqüentemente a degradação ou foram reconvertidas” (Pinheiro, 1990, p. 31)

Apesar de ainda se viver um clima de expansão e de alguma euforia no início da integração em mercados económicos mais globais, a verdade é que quanto maior era a integração em espaços económicos como a EFTA, maiores foram as dificuldades sentidas, disso mesmo dá conta este excerto de texto:

“A sujeição a uma economia de mercado e as exigências de uma competição duríssima; a celeridade dos processos de fabrico e de comercialização impõem; a necessidade de se melhorarem os índices de produtividade através do reajustamento de todos os factores de produção, inclusive o humano, de forma a poderem ser satisfeitos, com um mínimo de agravamento do custo do produto, os vários encargos de exploração; sobretudo os de natureza social, cuja a evolução se prevê, por motivos óbvios, mais viva e premente, tudo enfim, levanta problemas tão complexos que além de mobilizarem todos os esforços para se dominarem, chegam a pôr em causa as estruturas tradicionais da actividade considerada.

Evidentemente que estas realidades têm um carácter geral, mas não será arrojado dizer que, em casos como o da Covilhã, cuja vida se alicerça toda na mono-indústria, assumem uma acuidade maior, talvez ímpar.” (Oliveira J. A., s/d, p. 126)

³⁰ A EFTA é uma organização europeia fundada em 1960 pelo [Reino Unido](#), [Portugal](#), [Áustria](#), [Dinamarca](#), [Noruega](#), [Suécia](#) e [Suíça](#), países que não tinham aderido à [Comunidade Económica Europeia](#) (CEE). A [Finlândia](#) foi admitida em 1961, a [Islândia](#) em 1970 e o [Liechtenstein](#) em 1991. O Tratado foi assinado em 4 de Janeiro, na cidade de [Estocolmo](#). Estes estados decidiram juntar-se para defender os seus interesses económicos através da criação de uma área de comércio livre e o seu funcionamento alicerçou-se num princípio simples: os produtos importados de estados-membros não estavam sujeitos ao pagamento de impostos aduaneiros, o que naturalmente serviu para fomentar as trocas internacionais no espaço desses países.

Com o surgimento desta grande crise no sector, surgiu a necessidade de serem tomadas medidas urgentes. A modernização da gestão e a melhoria da qualidade foram aspectos que desde logo foram tomados em conta, exigindo a procura de mão-de-obra mais qualificada. Contudo, estas alterações, não foram aquilo que nesse momento impediu as falências e o mergulhar da sua população no desemprego. As dívidas das empresas à Segurança Social agravaram-se e os empréstimos concedidos no sentido de reabilitar as empresas, acabaram muitos deles por ser infrutíferos. Todas estas alterações associadas a uma revolução como foi o 25 de Abril dificultaram em muito a recomposição económica e social da região.

Com a chegada dos anos 80 registaram-se importantes alterações, na vida local da sub-região. Pese embora a existência de um contexto desfavorável e precário, a diminuição do emprego no sector secundário não é muito notório concentrando “56,5% do total da população activa, em 1981. O concelho mantém a supremacia deste sector com diferenças significativas face ao distrito (39% de activos no sector) e às medidas nacionais (36,5%)”. (Pereira L. V., 1990, p. 241)

Durante os anos 80 subsistia na Covilhã, meia dúzia de indústrias dos lanifícios, com alguma estabilidade económica. Estas empresas, tinham como principal preocupação o acompanhamento das principais alterações tecnológicas do sector, procuram em simultâneo formar operários, tendo por objectivo atingir um padrão de qualidade dos seus produtos mais competitivo, considerando que o investimento em tecnologia e formação seria a chave competitiva num mercado cada vez mais agressivo. No entanto, persistia ainda num conjunto de empresas na Covilhã, uma situação económico-financeira que era muito deficitária o que, criou dificuldades acrescidas na implementação de planos de reestruturação da indústria têxtil.

Da informação coligida pelo então Instituto de Formação Profissional, ficava bem patente que o desemprego feminino era em maior percentagem, registando um aumento de 71% entre 1978 e 1983. Ainda assim, o desemprego feminino foi aquele que sofreu uma maior diminuição, entre 1983 e Agosto de 1989 o desemprego feminino sofreu uma diminuição de 32,2%. Com esta alteração o desemprego feminino e masculino, ainda que não registem taxas idênticas, registam uma aproximação, sendo que em Agosto de 1989, 55% dos desempregados eram do género feminino e 45% do género masculino.

O futuro demonstrou-se para esta indústria e em particular para a Covilhã, ao continuar alicerçada neste sector de actividade, numa exigência de maior diversificação do seu sector produtivo, logo novas apostas em outras áreas de actividade que não o têxtil, hoje ainda se sente a necessidade contínua de concentração empresarial neste sector, onde o investimento em mão-de-obra intensiva deu lugar ao investimento financeiro intensivo,³¹ como a única forma de se manter a competitividade destas empresas em que a I&D (investigação e desenvolvimento) tem um papel fundamental para a continuidade destas empresas e de todos quantos dela subsistem.

É precisamente desta evidência que dá conta a 31 de Maio de 1992, a revista do jornal “O Público” publicando um artigo, que tinha por título “Vida e Morte dos Teares da Covilhã”, de Nuno Ferreira, dando-nos conta da crise instalada então neste sector de actividade, dizia então numa passagem que “nos últimos anos, dir-se-ia que uma lufada de vento varreu as empresas de lanifícios da região, empurradas por um a quebra já acentuada na carteira de encomendas e

³¹ “O têxtil de ser um sector de mão-de-obra intensiva para ser de tecnologia intensiva” (Carmona, 2010) (Carmona, 2010)

pela pressão dos credores. De Junho de 1988 até agora, já fecharam dezassete.” Sendo que para além destas outras se encontram em dificuldade.

Esta realidade económica, tem nesta região como se deixa já adivinhar pelas suas características, de uma grave realidade social estimava-se então que cerca de dois mil operários, seriam afectados pela crise de reconversão deste sector que grassava por toda a indústria têxtil portuguesa e que na Covilhã não seria excepção. O retrato social, deste desemprego revestia-se na altura por um conjunto de trabalhadores, constituído na sua maioria, por pessoas de meia-idade, sem qualquer tipo de qualificações, a não ser as que advêm de uma larga experiência de trabalho neste sector, habituadas e brutalizadas pelo sistema de Organização Científica do Trabalho³², tão obsoleto como os teares em que trabalhavam.

Para o Sr. Paulo Oliveira, que em 1992 era Presidente da Associação Nacional dos Industriais dos Lanifícios (ANIL) e um dos maiores industriais dos lanifícios da região, por isso um actor social privilegiado no entendimento desta realidade social e económica, já considerava que “o futuro, infelizmente, não será para todas as empresas. Havia muitas mal organizadas e mal estruturadas, sem condições de competir no embate da integração na Comunidade Europeia.” (Ferreira, 1992) p57

E esta não era uma posição isolada, precisamente dentro desta mesma perspectiva, outro empresário de sucesso deste sector na Covilhã o Sr. Aníbal Ramos, sócio da maior empresa de lanifícios do país, a Nova Penteação, asseverava que “só sobreviverão as empresas que possam competir, adquirindo mão-de-obra qualificada, oferecendo qualidade, flexibilidade e cumprindo prazos muito curtos de entrega.” (Ferreira, 1992, p. 80)

Nesta mesma perspectiva, o Sr. Luís Garra da União dos Sindicatos da Beira Baixa afirmava: “Não se pense que as causas para o que atrás digo radicam exclusivamente nas políticas nacionais e na portaria de reestruturação de lanifícios. Não, aqui pesam de sobremaneira as políticas de União Europeia quando decidiu, contra interesses de Portugal, acelerar o processo de integração dos Têxteis, nas regras e disciplinas da OMC, diminuindo o período de transição e quando permite e até fomenta a prática de dumping comercial, fiscal e social em clara obediência às empresas transnacionais que se deslocalizaram, da U.E. para a Ásia, a África, Leste da Europa e até para Portugal”. (Garra, “Retro Perspectivas – da “Manchester” Para Onde?”)

Assim da cerca de cento e sessenta empresas de lanifícios existentes no tecido urbano da Covilhã, restavam apenas, em 1992, segundo informações do artigo citado do “Público” vinte cinco empresas, a grande maioria das quais em grandes dificuldades.

Numa era em que a indústria europeia, desenvolvia o seu sector produtivo baseado na informática, na electrónica, esta indústria mostrava-se cada vez menos competitiva dado não só a incapacidade de alguns concorrerem adquirindo estes meios, como na impossibilidade de alguns, recrutarem quadros técnicos adequadas a este novo desafio. Ficava aqui claro, como em

³² A Organização Científica do Trabalho, inspira-se no modelo pensado por F. W. Taylor que propôs alguns princípios de organização do trabalho, que tinham por objectivo pôr rapidamente à disposição das máquinas novas, mão-de-obra não qualificada. Era um método que pressupunha a simplificação do trabalho, decompondo e recompondo os movimentos do trabalho de forma a simplificá-los e rapidamente integrar os trabalhadores no processo produtivo.

outras ocasiões, que o factor humano é pedra fundamental em todo este processo, sobretudo para quem queria entrar num novo modelo tecnológico produtivo como única forma de fazer frente à concorrência e sobretudo no caso da Covilhã como forma de sobrevivência deste sector e desta realidade social, que promove a subsistência de inúmeras famílias que vivem deste sector de actividade na região.

No inquérito por questionário realizado aos trabalhadores do grupo Paulo Oliveira, verificou-se que dos 206 questionários realizados, o número de trabalhadores que têm outros familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira, é mais de metade, são 105 os que afirmaram terem mais familiares a trabalharem neste grupo empresarial, sendo que apenas 79 afirmaram não ter qualquer familiar a trabalhar neste grupo empresarial (ver quadro 11).

Perante a relevância deste sector na região e em particular deste grupo empresarial, fica clara a importância do sector ao nível socioeconómico, na região, na Covilhã e em particular no dia-a-dia desta comunidade, que perpassa muito mais do que o simples posto de trabalho, estamos a falar da subsistência da família, sendo que as oportunidades de emprego nesta região são profundamente escassas.

De tal forma estas previsões estavam certas, que de 1993 a 1997, a evolução do número de estabelecimentos no Concelho da Covilhã segundo o CAE, na indústria têxtil, passou de 69 estabelecimentos para 64, segundo dados do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

A mesma instituição (o Ministério do Trabalho e da Solidariedade), põe a descoberto a realidade social que se vivia nesta região, com o encerramento de quatro fábricas entre 1993 e 1997, perdendo-se oitocentos e quarenta e sete postos de trabalho, se tivermos em conta a lenta agonia, que se fazia sentir em tantas outras fábricas, facilmente percebemos, o drama social que se vivia então nesta região, nas palavras de Luís Garra “todos sabemos que quando os lanifícios espirram a região está constipada” (Garra, “Retro Perspectivas – da “Manchester” Para Onde?”), com as características de mono-indústria e monoqualificação da população, tendo como resultado final um penoso fardo social, arrastando imensas famílias para o desemprego, dado que em muitos casos, famílias inteiras desenvolviam a sua actividade laboral na mesma fábrica ou em fábricas diferentes, que acabaram por despedir ou mesmo encerrar as suas portas.

Ou seja a crise no sector Têxtil acentuou então, um conjunto de debilidades sociais e económicas, ao nível macro, para a base económica da região, mas também ao nível micro na base social da economia, dado que a estrutura de emprego, estava massivamente baseada neste sector de actividade, ou seja, estes dois factores juntos provocaram uma depressão económica na região, levando a uma insustentabilidade social e económica, dado o aumento significativo da taxa de desemprego da região.

Para os trabalhadores desempregados do têxtil a desqualificação é dupla sobrepondo-se, desqualificação ao nível social e ao nível profissional, tornando-se sempre mais grave quanto maior for a duração do afastamento do indivíduo do mundo do trabalho ou da formação, que na grande maioria destes casos era praticamente inexistente.

A qualificação é aqui entendida como algo que se “funda num saber-fazer profissionalizado e reconhecido como tal, porque aliado a um conhecimento técnico actualizado” (Rosa M. T., 1996, p. 73), ou seja, como diria Thomas “a qualificação profissional é um juízo feito sobre o nível e o grau de competência de um indivíduo tendo em conta o emprego e a função que ocupa”.

(Thomas, 1997, p. 93), sendo que neste caso pode-se acrescentar uma outra característica que é o estereótipo do desempregado de longa duração.

Tabela nº 1 Habilitações académicas dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira

Sem Estudos	1º Ciclo do Ens. Básico (Esc. Primária)	2º Ciclo do Ens. Básico (Ciclo Preparatório)	3º Ciclo do Ens. Básico (7º, 8º e 9º ano)	Ensino Secundário (10º, 11º e 12º ano)	Curso Profissional	Curso Médio/Bacharelato (3 anos)	Licenciatura (3 a 5 anos)	Mestrado/ Pós-graduação	Doutoramento
0	64	52	49	19	1	0	0	0	0

Fonte: (Leitão, 2010) Inquéritos por questionário realizados aos trabalhadores da Paulo Oliveira

Tabela nº 2 Informação do Balanço Social do grupo Paulo Oliveira

Habilitações	Sem informação	Sabe Ler e Escrever sem Possuir Certificação	1º Ciclo Ensino Básico	2º Ciclo Ensino Básico	3º Ciclo Ensino Básico	Ensino Secundário	Bacharel	Licenciatura	Mestrado
Nº de Trabalhadores	5	6	569	281	78	91	2	27	2

Fonte: (Leitão J. , 2007) Adaptado da informação recolhida do Balanço Social da Paulo Oliveira

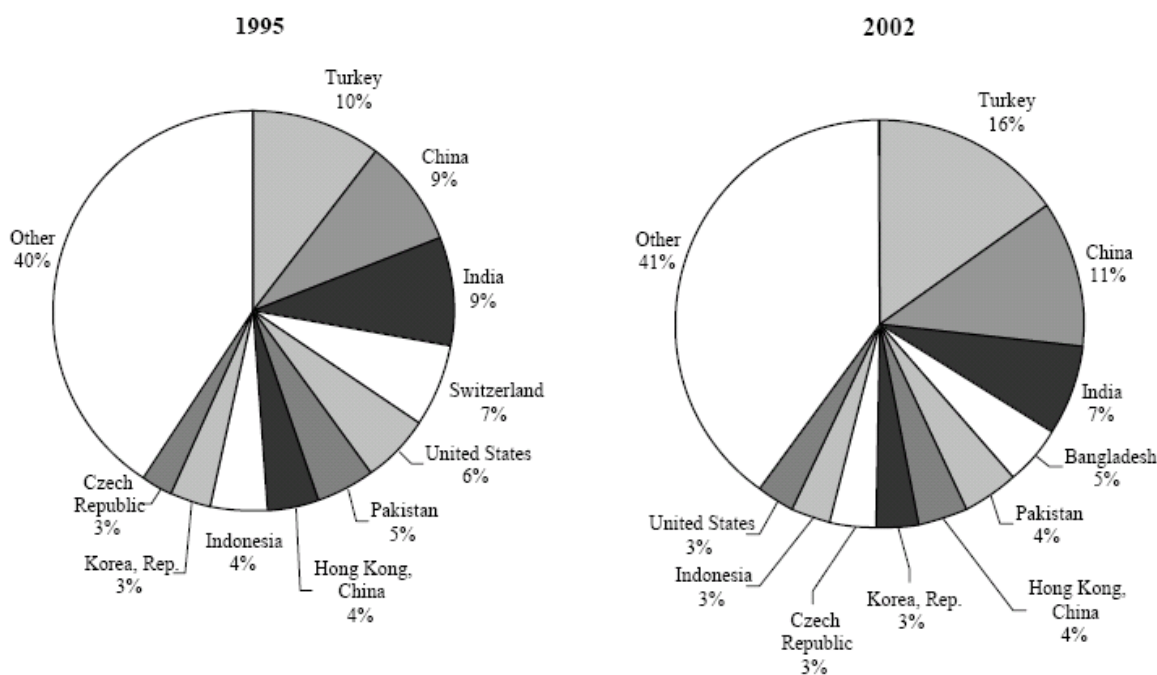
Apesar de tudo parece ter ficado claro, para os empresários que subsistem neste sector que o futuro prepara-se hoje, não esquecendo que os recursos humanos são pedra fundamental em todo este processo, de confronto de economias abertas, manutenção de mercados e conquistas de mercados, sem o factor humano suficientemente qualificado e numa qualificação permanente dificilmente teriam ultrapassado mais esta etapa. A necessidade de se ser mais competitivo, tendo-se promovido este processo de inovação por via das tecnologias posicionou este sector, noutra paradigma produtivo, assente na necessidade constante de inovar, tornando claro que em mercados com níveis de maior competitividade os recursos humanos serão um factor chave, para a sua conquista, dado a exigência de níveis superiores de qualidade e desempenho dos recursos humanos, para fazer frente aos novos desafios.

Contudo, como de resto se pode verificar pelas tabelas, acima transcritas, trabalhadores com habilitações académicas centradas sobretudo nos dois primeiros ciclos ensino demonstrarão a curto prazo tendo em conta o desenvolvimento tecnológico, profundas dificuldades em garantirem a produtividade, caso não se construa e fomente uma oferta formativa que acompanhe as necessidades dos trabalhadores e das respectivas necessidades da empresa. Como de resto afirma Luís Garra considerando que as baixas qualificações de alguns trabalhadores poderá conduzir num futuro próximo à “supressão de empregados, principalmente dos trabalhadores menos qualificados, conduzindo à deterioração da situação económica e social nas regiões onde o Têxtil e o vestuário são a indústria tradicional, como é caso da região da Beira Interior” (Garra, “Retro Perspectivas – da “Manchester” Para Onde?”), sobretudo com a integração de novas tecnologias.

10. Caracterização da Indústria Têxtil Portuguesa

Os acordos de protecção do comércio do Têxtil e Confecções, são acordos que desde há muito vigoram no mercado internacional, procurando proteger os mercados internos de possíveis disfunções tais quais, as que hoje ocorrem com a liberalização do espaço comercial neste sector de actividade, em particular com a entrada da China. No período, entre 1995 e 2002 a China foi o maior exportador de Têxtil e Confecções, sendo que outros países sedimentaram a sua posição durante este mesmo período, foi o caso da Itália, Alemanha, Coreia, França, Bélgica, Japão e Reino Unido, tendo ascendido ao conjunto dos dez países que mais exportaram a Turquia e a Índia.

Figura nº 1 Importações para a União Europeia de Têxteis



Fonte: Comtrade database

Desde sempre, vários acordos se sucederam a partir dos anos 50, com o mesmo intuito proteccionista, surgindo em 1974 o Acordo Multifibras, que integra para além de todas as matérias-primas tradicionais como o algodão todas as restantes fibras, como sejam a lã e as fibras sintéticas, com o mesmo intuito proteccionista, manifestado com o algodão. Considerava-se no entanto, que todas estas medidas teriam um cariz meramente temporário, uma vez que o seu objectivo seria evitar desequilíbrios, com a plena abertura de mercados.

Contudo estes Acordos Multifibras, vieram demonstrar-se, contrariamente às expectativas não medidas perenes, mas ao contrário medidas, que impuseram quantitativos às importações destes produtos, e que visaram de algum modo países menos desenvolvidos, tendo sido muito penalizadoras para estes. O Acordo Multifibras foi negociado por quatro vezes sendo que o último acordo expirou em 1994.

Nos últimos anos do acordo, foram impostas quotas de importação, sobretudo a países em vias de desenvolvimento ou de desenvolvimento intermédio, por parte dos países mais desenvolvidos com o objectivo de proteger as suas indústrias neste sector bem como os postos de trabalho, porém no final do acordo, não se permitiu aquilo que se sugeria, que seria o final das quotas. Foi implementado um novo Acordo dos Têxteis e Confecções, considerando que este seria um acordo de transição entre o Acordo Multifibras e a total integração dos Têxteis e confecções no sistema de comércio.

Novos mercados novas oportunidades de negócio

A abertura do mercado dos produtos Têxteis a 1 de Janeiro de 2005, para uma concorrência aberta às leis do mercado, depois de 40 anos de proteccionismo, mostrou um sector de actividade em Portugal e noutros países, sem capacidade para fazer frente a concorrentes onde os custos de produção, são por questões de subdesenvolvimento muito baixos.

Sendo este um sector de actividade, que se caracteriza por envolver na Europa e em Portugal concretamente, um conjunto maioritário de pequenas e médias empresas, com uma profunda ligação ao meio social envolvente, qualquer alteração no sistema de regulamentação do comércio, como foi o caso, produziu repercussões macroeconómicas e consequentemente microeconómicas no tecido social das regiões, com profundas conturbações sociais. Sobretudo se considerarmos que algumas das regiões, onde esta actividade tem bastante peso se baseiam numa lógica de mono-indústria e por consequência de mono-qualificação da mão-de-obra da regional.

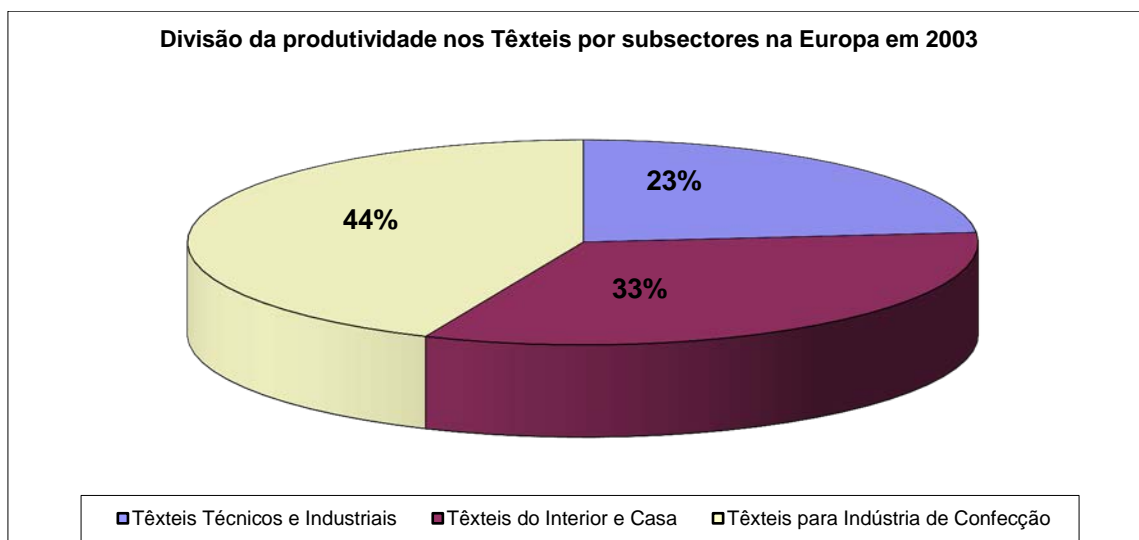
Com um tecido social bastante débil e vulnerável, como é o caso de Portugal, exposto às mudanças ditadas recentemente nas regras de mercado, fruto de características que se prendem com a baixa qualificação da população portuguesa, característica ainda mais ampliada, nas sub-regiões que albergam a fileira do Têxtil, onde as qualificações são ainda mais baixas, dificultando em muito a reconversão da mão-de-obra e consequentemente, as suas potencialidades de reconversão para outros sectores de actividade.

A vincar mais a grande permeabilidade, das empresas no tecido social das regiões, está o facto do parque empresarial do têxtil, ser sobretudo composto por pequenas e médias empresas neste sector, o que se por um lado do ponto de vista social é bastante positivo,

por outro lado a sua pequena dimensão económica, limita em muito o desenvolvimento destas em termos de Inovação e Tecnologia.

Uma outra característica desta indústria é o facto de a sua produção ser extremamente diversificada, num conjunto tão amplo de bens que vão desde os tecidos técnicos e industriais³³, aos têxteis de interiores/casa e os mais comuns para vestuário, sendo estes aliás os responsáveis pela maior fatia de produtividade do Têxtil nos nossos dias.

Gráfico nº 12 Áreas de produtividade no Têxtil



Fonte: Adaptado de: Euratex CIFRS 2003

Contudo a Indústria Têxtil, que apostou na I&D, ou seja, que procuraram integrar na cadeia de valor dos seus produtos design, novos fios e novos padrões, transformando as suas organizações e reorientando a base do seu negócio, de um capital de base de mão-de-obra intensiva, para uma base de capital intensivo, conseguem hoje em dia, assegurar a sua competitividade no mercado global, graças às mudanças profundas na base do seu capital.

A realidade das organizações em termos de I&D devido à sua dimensão, é em Portugal praticamente inexistente, não existindo dentro dos organigramas das empresas, departamentos de Investigação e Desenvolvimento, o que se pode considerar uma profunda lacuna numa indústria que se quer projectar no futuro. Atento a essa lacuna no caso de Portugal e na região em estudo (Covilhã), têm sido estabelecidas parcerias entre a Indústria Têxtil e a Universidade da Beira Interior, havendo mesmo cursos superiores³⁴ que têm por objectivo fornecer recursos humanos qualificados para a indústria. As parcerias entre indústria têxtil e outras instituições, estendem-se também a outras áreas é o caso do CILAN – Centro Industrial dos Lanifícios, onde se procede ao controlo de qualidade dos

³³ Ex. Têxteis para aplicação à indústria Hoteleira, Hospitais, Serviços Públicos, Transportes, Construção, Mobiliário, Cuidados de Saúde, Agricultura etc.

³⁴ Licenciaturas ministradas na Universidade da Beira Interior, no âmbito do Departamento de Ciência e Tecnologia Têxteis: Engenharia Têxtil, Design Têxtil e Vestuário. Pós-Graduações: Mestrado em Gestão da Produção Têxtil, Mestrado em Engenharia Têxtil. <http://www.ubi.pt/departamentos/departamento.php?dep=TXT>

diversos produtos acabados, mas também às diversas matérias-primas que constituem os diversos produtos finais. Um outro serviço de grande relevância prestado pelo CILAN, é a investigação em torno de novas fibras, matérias-primas e aplicações dos diversos tecidos produzidos.

Apesar do esforço de recolocação da Indústria Têxtil Europeia num contexto de constante procura de novos materiais, novos processos, agilização de toda a estrutura produtiva e integração de mais capital intensivo, significando uma mudança estratégica profunda, que procura basear a sua produtividade pela sua capacidade de inovar integrando tecnologia cada vez mais recente, corre o risco de todo este esforço ser inglório, caso os direitos de propriedade intelectual deste esforço, sejam alvos de cópia, contrafacção das criações e marcas.

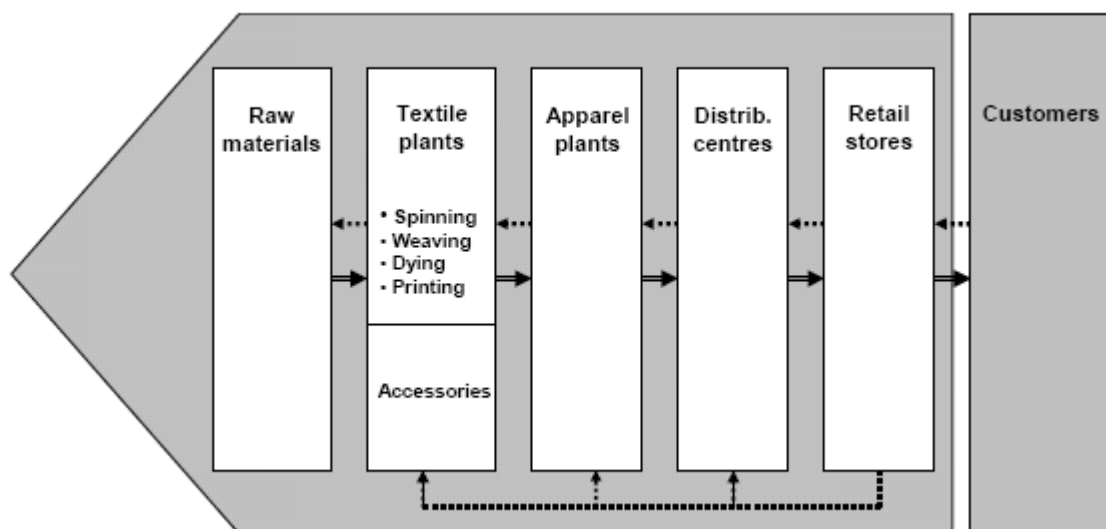
Parte da capacidade produtiva deste sector, advém da grande proximidade entre empresas têxteis e empresas de fabrico de maquinaria têxtil, esta proximidade e cumplicidade tem produzido melhorias constantes no desenvolvimento de nova tecnologia, estabelecendo sempre novos patamares de eficácia e produtividade. Porém o facto destas segundas empresas, de fabrico de maquinaria têxtil, poderem alargar o seu mercado, vendendo a países concorrentes da Europa a mesma maquinaria, dificulta em muito a competitividade dos Têxteis uma vez que até agora a tecnologia que proporcionava essa mais-valia competitiva, também procura alargar os seus mercados, como consequência neste momento essa margem tende a esbater-se e a encurtar-se cada vez mais em relação a países terceiros.

A inovação também se faz sentir, ao nível da própria matéria-prima, a indústria Têxtil, tem procurado através da investigação nesta área conseguir produzir uma simbiose entre materiais têxteis e materiais químicos, procurando alternativas não só às matérias-primas naturais, mas também a outras fibras, tendo por objectivo dar resposta a um segmento de mercado em expansão que são os Têxteis Técnicos e Industriais, onde uma grande panóplia de oportunidades se pode abrir em função das necessidades de diversas aplicações das matérias têxteis ao nível da indústria.

Uma outra característica do mercado do Têxtil, é o facto das estruturas do retalho e da produção estarem hoje numa mesma plataforma, ou seja, funcionam numa lógica de *just-in-time*, onde a produção é comandada pelas necessidades de mercado e sobretudo muito mais focalizada nas lógicas de consumo em detrimento das lógicas de produção. Como consequência, os pedidos de produção, bem como todos os fluxos industriais foram encurtados, para proporcionar respostas mais céleres às demandas do mercado³⁵. Uma segunda consequência, prende-se com o fabrico de séries mais pequenas de produtos, em função da procura desse mesmo mercado, exigindo um aumento cada vez maior do número de redefinições das operações fabris.

³⁵ Esta proximidade é feita em tempo real, uma vez que com os códigos de barras e os respectivos leitores, toda a cadeia, desde a distribuição ao fabrico têm a informação *in loco* dos bens e quantidades vendidas, de forma a tornarem mais céleres as respostas às demandas do mercado.

Figura nº 2 Cadeia produtiva e de fornecimento do Têxtil



Fonte: Nordå; Hildegunn Kyvik, The Global Textile and Clothing Industry post the Agreement on Textiles and Clothing World Trade Organization, Geneva, Switzerland, 2004

Deste modo o armazém é hoje em dia praticamente substituído, por cais, para TIR's onde as matérias-primas afluem às organizações e onde os produtos acabados saem em direcção aos centros de distribuição num fluxo constante até aos pequenos retalhistas, numa lógica de *just-in-time*.

Apesar de todos estes esforços, de uma integração cada vez maior da cadeia de produção até ao consumo por parte da Indústria Têxtil, contrariamente à Indústria do Vestuário e Confecções, a resposta da Indústria Têxtil tem-se processado de forma muito lenta neste esforço de adequação aos desejos do mercado, ou seja, o tempo que medeia entre as lógicas de consumo e as mudanças na produção têxtil ainda é, hoje em dia bastante dilatado, dificultando por vezes respostas mais atempadas e eficazes aos gostos dos consumidores.

No entanto, como foi atrás referido a Indústria Têxtil, incorporou na sua cadeia de produção, cada vez mais tecnologia e sobretudo tecnologia mais flexível, sendo a integração tecnológica uma constante, e um dos fortes factores de competitividade quando comparada, com países menos desenvolvidos onde a integração tecnológica, não é tão intensa. Contrariamente ao sector do vestuário, o têxtil apresenta de um modo geral mão-de-obra mais qualificada quando comparado intra-sectores.

Figura nº 3 Emprego no Têxtil (milhares)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Textiles								
Canada	54	55	51	60	59	54	51	54
United States*	688	660	653	642	614	595	539	489
France**	134	129	126	126	123	119	116	109
Germany	261	209	188	194	184	168	154	146
Italy	332	340	326	351	334	352	344	335
Portugal	99	87	83	101	101	100	106	104
Spain	108	91	94	99	99	101	101	99
United Kingdom**	188	185	184	178	162	149	135	120

Source: ILO (2004).

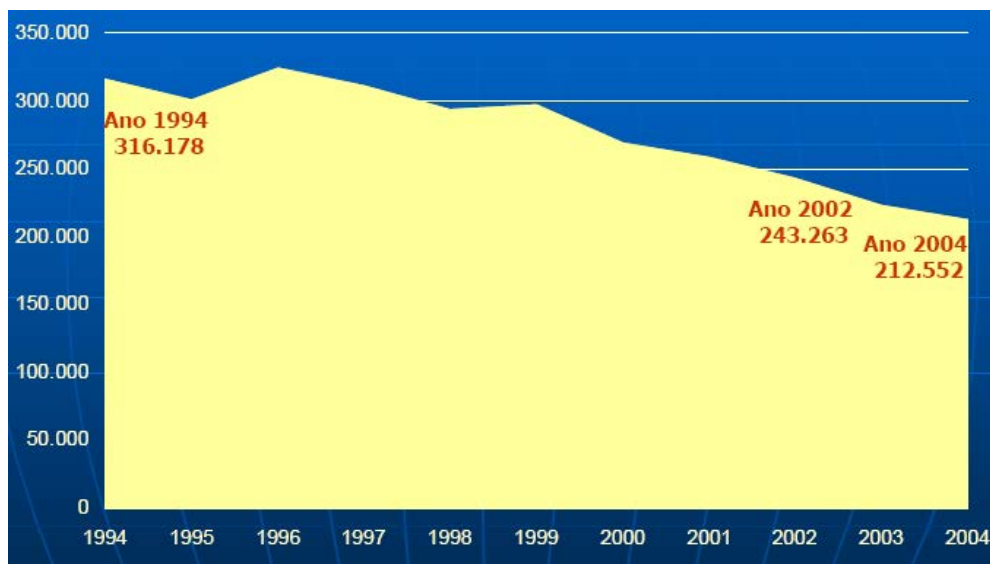
* Data based on establishment surveys.

** Data based on official estimates.

Dos dados recolhidos por este estudo (Projectos, 2004, p. 103), verifica-se que de um modo geral todos os países perderam emprego neste sector, sendo que aqueles que mais perderam postos de trabalho, entre 1995 e 2002 foram os Estados Unidos, França, Alemanha e Reino Unido, por oposição Portugal e Espanha aumentam o número de postos de trabalho tendo em 2002 registado uma pequena evolução negativa na taxa de empregabilidade, a Itália foi o único país que aumentou a empregabilidade neste sector de actividade no fim do conjunto de anos em apreço.

A informação gráfica que segue demonstra a evolução em termos do factor emprego no sector Têxtil e do Vestuário estando estes sectores agregados, apesar de se considerar que o subsector de vestuário, tem um maior peso na diminuição da empregabilidade de que o Têxtil, não deixa de ser preocupante, verificar que o sector no seu conjunto perde empregabilidade.

Figura nº 4 Empregabilidade no Sector Têxtil e Vestuário (1994 – 2004)

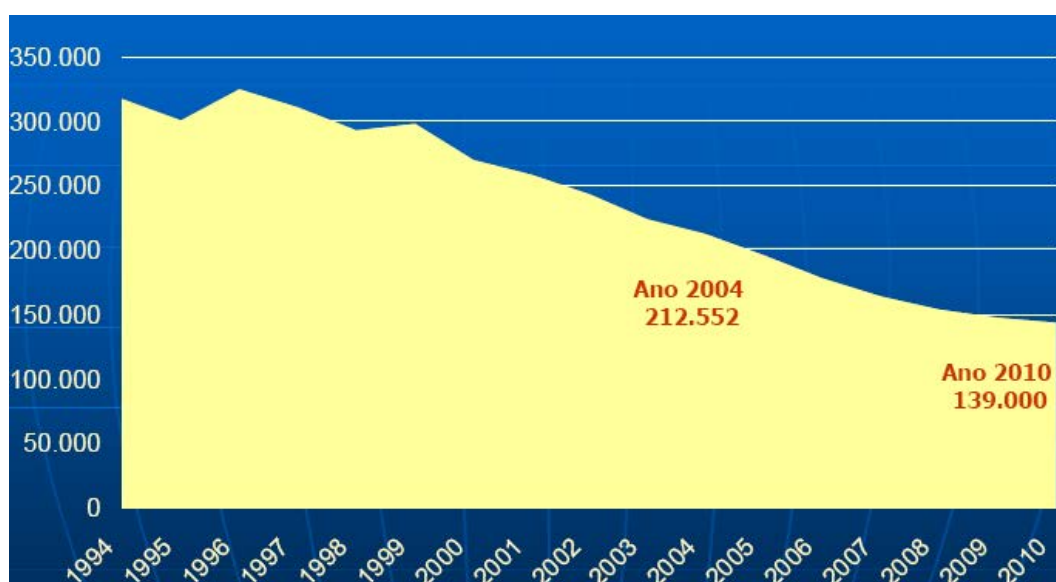


Fonte: A ITV Nacional no ano 2010, Cenestap, Famalicão, 2005

Contudo apesar deste ténue crescimento da mão-de-obra no caso de Portugal em 2002, quando se recorre a uma série mais longa para apreciação da tendência de emprego, verifica-se que o sector tem vindo a perder emprego e peso globalmente em termos de manutenção de empregos, nestes últimos dez anos. Podemos avançar como explicação para tal, a penetração de cada vez mais tecnologia e sobretudo tecnologia mais flexível (robótica), nas empresas têxteis, mas também factores que se prendem com fenómenos de concentração empresarial bem como posterior outsourcing de algumas das actividades até agora, integradas nas actividades de todas as empresas.

A previsão é no entanto em termos de empregabilidade neste sector, pouco atractiva, supondo-se que a perda de empregos continue a ser uma realidade para este sector de produção com a acentuação, das estratégias de gestão atrás referenciadas, o que do ponto de vista da malha social das regiões onde estas indústrias estão sediadas, provocará necessariamente disfunções sociais, muito acentuadas para as sub-regiões, com o desemprego a registar neste sector taxas muito elevadas. Esta mesma tendência fica aqui registada na projecção de empregabilidade neste sector para o ano de 2010, tal qual como o gráfico infra ilustra.

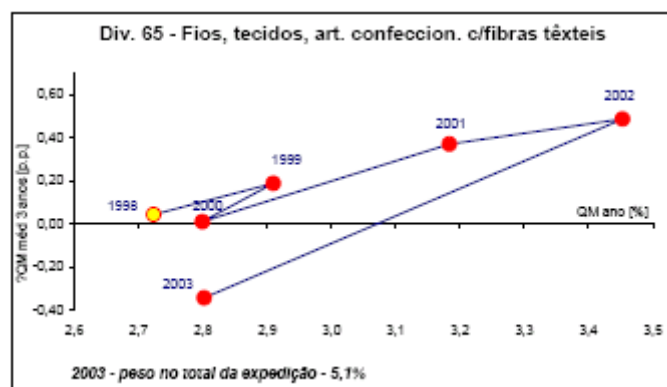
Figura nº 5 Empregabilidade no Sector Têxtil e Vestuário – projecção (1994 – 2010)



Fonte: A ITV Nacional no ano 2010, Cenestap, Famalicão, 2005

Quando se procede à apreciação da quota de mercado, num período de tempo sensivelmente semelhante, ao estudo anterior, verifica-se que em 1998 a Quota de Mercado era 2,72, registando-se um ganho na Quota de Mercado nestes seis anos de 0,08, pese embora as dificuldades sentidas no último ano em apreço demonstram, um retrocesso na Quota de Mercado, quando se compara o período de um ano entre 2002 e 2003 verifica-se uma inversão na Quota de Mercado, a manter-se poderá considerar-se uma efectiva quebra na Quota de Mercado. É ainda importante atender ao peso total da exportação deste conjunto de produtos na economia portuguesa uma vez que representa 5,1%. Tendo em conta os resultados deste estudo, a perda de quota fica a dever-se a ganhos para países como a China, Turquia, Paquistão e países do alargamento.

Figura nº 6 Peso das Exportações



Fonte: Projecto Competitividade, Gabinete de Estratégias e Estudos. Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, Lisboa, 2004

O peso deste conjunto de produtos nas exportações do País é ainda significativo, sendo este o sexto conjunto com mais peso entre 1994 e 2003, tendo em 1994 registado um total de exportações de 882 757 € com um crescimento até 2003 de 259 837 € segundo dados do INE.

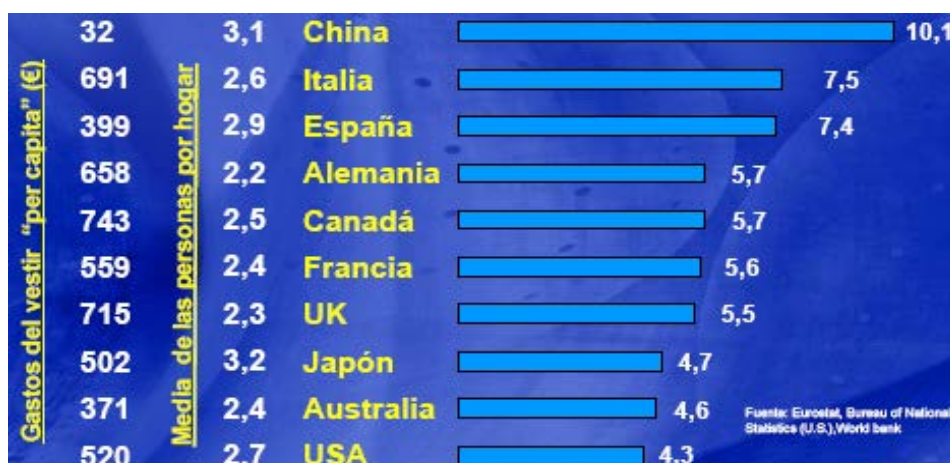
Uma questão não menos importante, é considerar-se tradicionalmente que o sector têxtil, é um sector somente típico de países subdesenvolvidos ou de desenvolvimento intermédio, contudo ao atendermos, para o quadro de empregabilidade, verificamos que é um sector transversal a diversos países considerados desenvolvidos, sendo que o peso da mão-de-obra empregada nesses países é ainda em maior número do que por exemplo em Portugal, um país de desenvolvimento intermédio.

Apesar da constatação, considero que a questão de um possível aumento na taxa de desemprego neste sector, em países desenvolvidos será sempre menos preocupante, do que em países considerados menos desenvolvidos. Isto porque, estaremos a comparar dinâmicas sociais e económicas com distintas capacidades, sendo que em países de maior grau de capacidade de desenvolvimento, o dinamismo económico permitirá com mais facilidade suprir a carência de emprego.

Contrariamente nos países menos desenvolvidos e de desenvolvimento intermédio, como é o caso de Portugal, sobretudo se tivermos em conta regiões onde existe uma mono-especialização quer da indústria, quer da mão-de-obra, as dificuldades serão necessariamente maiores, podendo estar a falar-se de desemprego de longa duração, uma vez que o dinamismo económico das sub-regiões em causa é muito débil sobretudo quando o problema está associado a uma mão-de-obra que para além da sua mono-especialização, tem uma qualificação muito exígua, sendo por isso muito difícil a sua reconversão para outros sectores de actividade económica.

Com a liberalização do mercado em Janeiro de 2005, a indústria ocidental tenderá a procurar novas vantagens competitivas, tendo por base as alternativas que a nova forma de organização do mercado possa vir a proporcionar. Contudo o facto das prioridades de consumo, tenderem a modificar-se na medida do grau de desenvolvimento de cada região, sendo que as prioridades de consumo deslocam-se para outros interesses, gera uma zona de incerteza muito vasta para o Têxtil.

Figura nº 7 Percentagem das despesas familiares por lar em vestuário



Fonte: Cenestap, "Building new competitive advantages", Jaime Tusell, Famalicão, 2005

O gráfico acima representado, demonstra precisamente essa tendência, por um lado uma oportunidade para o Têxtil, que é a China, sobretudo se o seu poder de compra aumentar, dado que apesar de representar a maior despesa relativa por indivíduo em vestuário dos países em apreço, é uma despesa que em termos absolutos é manifestamente exígua situando-se nos 32 euros, quando comparada com 743 euros por pessoa no Canadá (5,7), representando em termos relativos, apenas metade do investimento que os chineses (10,1) realizam em despesa com vestuário.

De um modo geral desta representação acima, o que se concluiu é que o gasto em vestuário, é tanto maior quanto maior for o número de pessoas por lar, sendo que em termos absolutos essa despesa, está directamente condicionada pelo rendimento disponível por pessoa para gastos em vestuário. Também se verifica, que os gastos relativos em vestuário diminuem na medida, do desenvolvimento global dos países, ou seja, a tendência é que quanto mais desenvolvido o país for menor é a percentagem relativa gasta em vestuário.

Verifica-se um aumento do prestígio das marcas europeias junto das populações (asiáticas) que quando relacionado, com a melhoria do nível de vida destas populações, leva a uma reorientação dos hábitos de consumo em torno das marcas de referência, ou seja, sempre que estas populações adquirem capacidade de consumo reorientam o seu consumo em torno das marcas de prestígio.

Pode-se dizer na medida em que novas regiões do mundo, como é a China que aumenta o seu consumo em têxtil e vestuário, outras regiões como seja o mundo ocidental modifica os seus hábitos de consumo, diminuindo a sua despesa no consumo do têxtil e vestuário.

Contudo em torno do Têxtil, a Ásia tende a liderar cada vez mais o processo, sendo que os seus produtos chegam cada vez em maior quantidade aos mercados ocidentais, tendo um efeito directo sobre os preços, pressionando os preços no sentido descendente, por razões que se prendem com os custos de produção, mais em concreto com os custos da mão-de-obra, que sendo mais baixos, dado a inexistência, ou ao baixo volume de contribuições sociais, a que legalmente estão obrigados, torna estes custos mais baixos. Há ainda que

considerar, que os custos salariais são muito reduzidos, uma vez que os índices de desenvolvimento humano são ainda muito ténues, nesta região do mundo.

Como consequência neste processo de evolução do têxtil e do vestuário, a indústria têxtil europeia, tende a garantir as suas vantagens competitivas, por via da constante inovação tecnológica quer em termos da descoberta de novas fibras, quer no aumento da integração tecnológica no processo de fabrico, bem como ao nível de uma gestão mais eficaz dos processos de fabrico e da cadeia de distribuição dos produtos.

Seja como for, tudo aponta para o encurtamento dos tempos de resposta entre as necessidades suscitadas no mercado e o processo de transformação da matéria-prima, seja pela introdução de tecnologia cada vez mais flexível nos processos de fabrico, seja por mecanismos mais céleres de informação e identificação dos produtos a serem produzidos. Todas estas práticas têm como único objectivo, a diminuição dos prazos quer seja dos tempos de produção, quer se esteja a falar no armazenamento e distribuição dos produtos.

Apesar de todo o meio envolvente em torno do têxtil europeu, caracterizar-se por um grande clima de incerteza, em virtude de uma maior abertura ao espaço asiático dentro das fronteiras da Europa, ainda assim a tecnologia a integrar nesta indústria tenderá a responder aos requisitos acima identificados, baseados numa lógica de maior flexibilidade da tecnologia. Podemos assim identificar as seguintes características de evolução tecnológica:

Especialização e flexibilidade e maior capacidade de resposta;

- Maquinaria e equipamento cada vez mais especializado, aprofundamento da robotização nos vários processos de fabrico;
- Mecanismos que permitam uma resposta atempada e rápida às especificações de encomendas de pequenos volumes;
- Haverá cada vez mais uma maior integração nesta indústria do processo CAD/CAM com vista a uma maior e melhor gestão do processo produtivo.

Mas a inovação não se fica pelas questões de melhor gestão fabril, ou de melhor interpretação das tendências de consumo do mercado nem tão pouco por uma maior agilidade das formas e dos centros de distribuição das encomendas, a inovação passa também pelo surgimento de novas fibras e pela evolução de outras tendo em conta as suas utilizações como produtos acabados.

Alguns exemplos:

Quadro nº 19 Novas Fibras

Fibras que evoluem	Novas fibras
Celulósicas de alto módulo	PLA – Ácido Polilático
Poliiolefinas	XLA
Poliésteres	Fibra de Caseína
Poliésteres de grande elasticidade	Fibra de Proteína de soja
	Alginatos

Fonte: Adaptado de: Cenestap, “Building new competitive advantages”, Jaime Tusell, Famalicão, 2005

O surgimento destas fibras, em detrimento das fibras naturais é por um lado fruto da inovação tecnológica e da possibilidade da aplicação destas ao vestuário e sobretudo ao vestuário técnico, por outro lado é também uma resposta, à escassez e à dependência da matéria-prima natural como é o caso do algodão e da lã, contudo a aplicação do têxtil técnico não se fica simplesmente pelo vestuário técnico é um universo muito mais alargado, tal como aqui é dado conta através desta tipificação, de áreas de produção e aplicação têxtil, que pretendo dar conta³⁶:

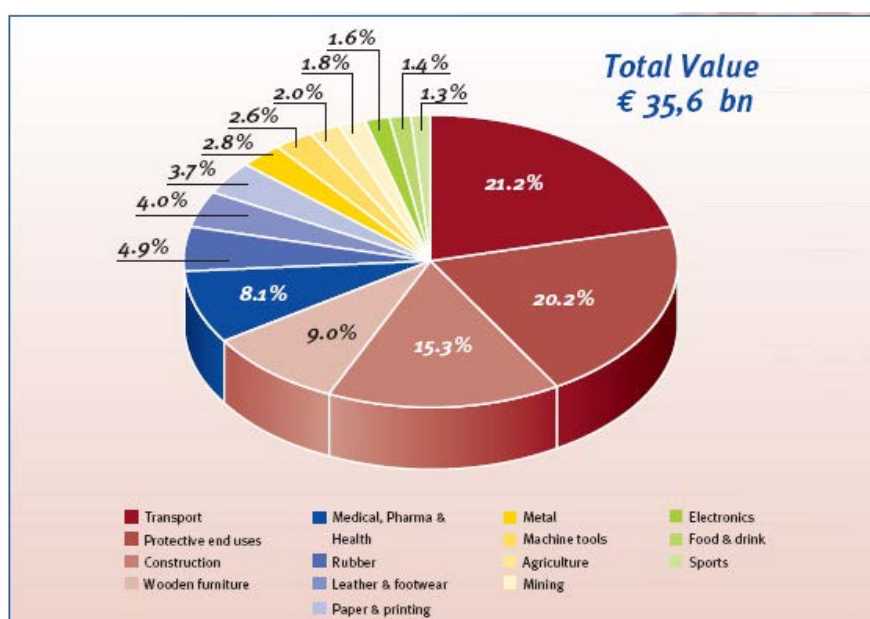
- *Agrotech*: agricultura, horticultura, silvicultura e pesca;
- *Buildtech*: construção e arquitectura;
- *Clothtech*: componentes funcionais para calçado e vestuário;
- *Geotech*: geotêxteis e engenharia civil;
- *Homotech*: produtos usados em casa, incluindo componentes para mobília e pavimentação;
- *Indutech*: filtros e outros produtos usados na indústria;
- *Medtech*: higiene e medicina;
- *Mobiltech*: construção de transportes, equipamento e mobiliário;
- *Packtech*: embalamento e armazenamento;
- *Protech*: protecção pessoal e de bens;
- *Sporttech*: componentes para desporto e lazer.

³⁶ A tipificação aqui apresentada de têxteis técnicos, está de acordo com os critérios da *Messe Frankfurt* resultando desta tipologia 150 produtos finais elaborados como têxteis técnicos, que estão agrupados nas referidas onze áreas principais de aplicação.

Fonte: Observatório do Têxtil do CENESTAP, Mercados Industriais para Têxteis Técnicos: Previsões para 2010, Famalicão, 2004, p. 5 e 6

Contudo uma das condicionantes muito fortes para o desenvolvimento de novas fibras químicas e evolução das já existentes, é a sua larga dependência do petróleo. O facto de em muito dependerem do petróleo tem vindo a penalizar e a condicionar uma maior generalização de utilização destas fibras. Mas nem por isso, os campos de utilização para estes têxteis têm vindo a diminuir bem pelo contrário, não só se têm vindo a alargar os campos de utilização dos têxteis técnicos e funcionais, como tem crescido a sua produção dando resposta à demanda, como aliás demonstra o gráfico infra.

Figura nº 8 Consumo de Têxteis por aplicação técnica



Fonte: European Technology Platform for the Future of Textiles and Clothing – Vision for 2020, Euratex, Belgium, 2004,p15

Mas que nova oportunidade de mercado surge; o que se entende em concreto pela designação de têxteis técnicos, essa é a designação que se dá a todos os “materiais e produtos têxteis desenvolvidos para aplicações diferentes do vestuário comum e da decoração do lar, incluindo as carpetes, onde o componente fibroso é principalmente, mas não exclusivamente, seleccionado pelo seu desempenho e propriedade sem oposição às suas características estéticas e decorativas.”³⁷

As mudanças contudo não surgem somente nos processos internos da indústria situem-se elas nos processos de fabrico, escoamento dos produtos ou mesmo na área da investigação e desenvolvimento, como é o caso da utilização de novas fibras, as mudanças também se produzem no ambiente externo da organização. Estas mudanças podem dar-se, seja por via dos desejos de consumo, quer pelo surgimento como já atrás se viu, de uma competição mais aguerrida por parte de outros actores neste mercado como é o caso da Ásia.

³⁷ Textile Terms and Definitions, TI, Manchester, 10th Edition

No caso concreto de Portugal, o enfrentar das mudanças no ambiente que tende cada vez mais a ser global passa por investir num núcleo de competências de diferenciação dos seus produtos como seja, o design, criação de marcas com estilo próprio. Exigindo por outro lado, se o objectivo for a internacionalização, recursos humanos e financeiros que correspondam às necessidades de pilotagem exigidas no confronto aberto com o mercado.

Sendo esta a postura, será necessário para que a indústria tenha capacidade concorrencial “de recursos financeiros sendo este o problema fundamental das pequenas e médias empresas, estando por vezes comprometida a sua capacidade de investigação e desenvolvimento dos produtos dado que esta não é uma actividade duradoura e constante dada a falta de recursos financeiros e de trabalhadores fortemente qualificados para o desenvolvimento dos produtos” (Euratex, 2004, p. 2).

Considera-se que o futuro passa por uma nova estrutura, em torno do mercado dos produtos têxteis, que tem por objectivo a alteração das matérias-primas convencionais para matérias-primas com grande grau de especialidade (utilização de novas fibras).

Este processo tem como principal objectivo, a utilização de matérias-primas que permitam dar resposta a um novo mercado em torno do têxtil técnico, passando-se de processos de fabrico nos têxteis considerados ancestrais, em função de uma produção organizada num saber-fazer tradicional com inúmeros momentos de preparação da matéria-prima até ao produto final, (fiação, tecelagem, produção do tecido, coloração dos tecidos e acabamento), sendo esta forma de produção baseada na produção em massa, dificilmente adaptável a um mercado em constante mudança, onde as séries curtas de produção são cada vez mais uma realidade.

Para resposta a uma nova demanda do mercado, baseada como já se disse em séries curtas, deverá surgir uma nova organização do processo fabril, baseada na utilização de novas fibras têxteis, a utilização destas novas fibras, não se limita somente à produção dos tecidos em si, exigindo um processo de fabrico, adequado à incorporação das microfibras, que podem conter enzimas, que exigem processos de tratamento das fibras ultra sónicas, com laser, com ultravioletas, difusão através de jactos de tinta bem como a integração destes processos produtivos à escala da nanometria, exigindo processos e técnicas do ponto de vista da integração tecnológica de muito maior precisão.

A descoberta de novas aplicações das fibras têxteis, ou seja os novos nichos de mercado como seja, as aplicações do têxtil à indústria automóvel, à agricultura, construção, defesa e segurança, saúde, ambiente etc. já é em países como a Alemanha e Bélgica uma realidade produtiva com grande expressão, que não se fica somente por estes países é cada vez mais uma realidade em Itália, França, Espanha e Portugal. Com o crescimento deste novo espaço de negócio, são cada vez mais os industriais que têm aqui uma forma de reorientarem o seu negócio, para produtos de alto valor acrescentado e especializado. A integração deste tipo de produtos exige, um profundo conhecimento técnico das novas matérias-primas, grande controlo da qualidade inerente ao processo produtivo, representando para esta indústria um desafio de mudança muito profundo que começa com a adopção de novas matérias-primas, que passa por profundas alterações no processo produtivo, exigindo a incorporação de novo know-how nas várias etapas de produção e no escoamento do produto, reorganizando a cadeia de distribuição.

Quadro nº 20 Consumo final de têxteis técnicos por área de aplicação e por volume, 1995 - 2010

Tipo de Têxteis Técnicos	Volume Milhares de toneladas		% de quotas	
	1995	2010	1995	2010
Embalamento	2.189	3.606	15,7	15,2
Transporte	2.117	3.338	15,2	14
Indústria	1.846	3.257	13,2	13,7
Mobília para a Casa	1.864	2.853	13,3	12
Construção e Arquitectura	1.261	2.591	9	10,9
Medicina e Higiene	1.228	2.380	8,8	10
Agricultura e Pesca	1.173	1.958	8,4	8,2
Vestuário e outros Produtos Confeccionados	1.072	1.656	7,7	7
Desporto e Lazer	841	1.382	6	5,8
Geotêxteis	196	413	1,4	1,7
Vestuário de Protecção	184	340	1,3	1,4
Total	13.971	23.774	100	100

Fonte: Adaptado do documento do Observatório do Têxtil do CENESTAP, Mercados Industriais para Têxteis Técnicos: Previsões para 2010, Famalicão, 2004, p. 7

Segundo a fonte deste relatório supracitado, considera-se que os têxteis técnicos têm possibilidades de crescimento, num futuro próximo contudo o crescimento em cada dos segmentos será diferenciado, por duas ordens de razão: a primeira prende-se com o volume e a outra com a rendibilidade do produto.

No que diz respeito, ao volume haverá produtos dos têxteis técnicos que se prevê um aumento de volume muito alargado, sem que no entanto, esse seja um produto em termos de mercado com grande valor acrescentado e por isso com uma rendibilidade mais baixa por cada tonelada produzida. Já no que concerne a outros produtos de têxteis técnicos como é o caso dos desporto e lazer, apesar do volume da sua produção não ser muito volumosa, a rendibilidade destes produtos no mercado é muito grande proporcionando maiores margens de lucros.

Temos assim que o produto de Têxtil Técnico que regista maior volume termos de peso é o embalamento e o armazenamento, que inclui o ensacamento. Contudo, o mercado de embalamento e armazenamento posiciona-se como um dos mais pequenos em termos de valor, reflectindo valores unitários baixos no sector.

Contrariamente à primeira, esta posiciona-se do ponto de vista do valor como sendo a maior a segunda maior área em termos de volume e a maior em termos de valor é o transporte. O mercado para têxteis técnicos neste sector deverá segundo o estudo referenciado, crescer de forma relativamente lenta uma vez que se encontra em desenvolvimento.

A terceira maior área de aplicação para estes têxteis, tanto em termos de valor como de volume, é a filtração e outros produtos utilizados na indústria. O crescimento no uso dos têxteis técnicos neste sector permanecerá acima da média visto que se tem introduzido este tipo de têxteis no processo industrial, particularmente nos países em desenvolvimento. Este é sem dúvida um dos produtos dos têxteis técnicos que revela maior equilíbrio, entre as duas variáveis volume e rendibilidade, sendo que poderá ser uma boa aposta em termos de mercado, sobretudo se, se vier a registar um aumento do grau de desenvolvimento social e económico nos países que representam o maior mercado para estes produtos, que são os países em vias de desenvolvimento.

O quarto maior mercado, aparece neste relatório como sendo um mercado em perca tendo em conta um futuro próximo, tais previsões baseiam-se no facto dos artigos para a casa terem dificuldade em diversificar a sua oferta para outros produtos, bem como existe por parte dos sectores que utilizam estes têxteis a procura de outros produtos industriais de não-tecido, mais leves e de mais baixo custo, ou seja, existem outros produtos que concorrem directamente com este tipo de têxtil técnico, que limita em muito o seu crescimento bem como a diversificação dos produtos do têxtil neste subsector, uma vez que os produtos que concorrem com estes têm um custo muito mais baixo. No entanto, quer em termos de volume como de valor, o mercado dos produtos usados em casa, nas suas componentes para mobiliário e pavimentação é o quarto maior mercado.

Contrariamente ao têxtil técnico anterior, o têxtil técnico aplicado à construção civil, revela uma penetração no mercado em crescimento, com uma tendência inversa estando mesmo a substituir outros produtos industriais até agora utilizados. Constitui-se deste modo, como o quinto maior sector em termos de volume (construção civil), que em contraste com o equipamento para casa é um dos sectores de crescimento mais rápido. Este crescimento veloz deve-se a um aumento do uso de compostos nestas aplicações tais como turbinas eólicas e betão reforçado com fibras. O crescimento significativo resulta igualmente da mudança de materiais de construção mais tradicionais para produtos têxteis na forma de componentes não visíveis, tais como não-tecidos isolantes em vez de fibra de vidro.

O sector do têxtil técnico da higiene e medicina, é o sexto muito próximo da construção, tanto em termos de volume como de valor, sendo que as taxas de crescimento situam-se acima da média. Contudo a expectativa poderá ser de algum abrandamento, sendo um sector que oferece, a maior abrangência para têxteis sofisticados e com mais valor acrescentado.

O sétimo maior sector para os têxteis técnicos é a agricultura, horticultura, silvicultura e pesca, onde os valores unitários são em média baixos. Prevê-se que o crescimento seja dentro da mesma linha que os restantes têxteis técnicos. No geral, o sector está em crescimento, apesar de se verificar um declínio no uso final de artigos para a pesca, tais como linhas e redes, uma vez que têm surgido novas aplicações na forma de não-tecidos.

O oitavo maior sector e similar na dimensão ao sector da agricultura, horticultura, silvicultura e pesca – deverá crescer lentamente. Existe hipótese de crescimento, embora limitado, como resultado do aumento da utilização de têxteis em vestuário.

O mercado dos têxteis técnicos para desporto e lazer é um dos mais pequenos em volume, mas o segundo maior em termos de valor, devido a preços unitários elevados e ao uso de

fibras e revestimentos dispendiosos. Contudo, as taxas de crescimento nesta área são baixas, pois o sector é dominado pelo uso de segmentos já bem desenvolvidos.

Da análise deste quadro, fica claro que os Têxteis Técnicos, podem ser uma aposta segura para um futuro próximo para a indústria têxtil, embora signifique cada vez mais um maior peso de integração tecnológica ou seja Investigação e Desenvolvimento de produtos e processos, dado que este tipo de Têxtil exige um constante fluxo de processos de investigação e aplicação nas respectivas áreas, tendo como consequência imediata a ampla necessidade de qualificação de recursos humanos capazes do ponto de vista técnico de pilotar esta viragem numa indústria marcada pelo Têxtil tradicional.

Segundo o estudo (Mercados Industriais para Têxteis Técnicos: Previsões para 2010, 2004) em análise, os têxteis técnicos são responsáveis por quase um quarto de todo o consumo de têxteis. Considerando ainda que apesar das baixas taxas de crescimento desde o início da década, a previsão para as aplicações técnicas é bem mais positiva do que para quase todos os outros mercados incluindo fibras, têxteis e vestuário.

O estudo considera ainda, que nos países em desenvolvimento como os asiáticos o crescimento será na ordem dos 4,5% ao ano entre 2005 e 2010. É também de realçar, que embora se registre um crescimento inequívoco no consumo do têxtil técnico, o crescimento não será igual em todos os têxteis técnicos. Os geotêxteis são o exemplo concreto de um forte crescimento, impulsionado pela China enquanto consumidora, mas também enquanto produtora, entre 2005 e 2010, prevendo-se que este crescimento se cifre na ordem dos 5,3%.

Para as aplicações da construção prevê-se um crescimento de 5%, sendo que a procura será sobretudo direccionada por novos produtos e pela crescente quantidade de compostos têxteis nos edifícios.

Por oposição a estes dois têxteis técnicos em grande crescimento, os componentes têxteis para calçado, vestuário, mobiliário, tapetes e têxteis de interior, crescerão apenas 3% ao ano, dado que segundo o mesmo estudo os têxteis-lar não registam praticamente crescimento, dada a substituição destes para materiais não-tecidos mais leves.

Apesar de toda esta nova fronteira de oportunidades, que vão surgindo na fileira do têxtil, o Volume de Negócios da Indústria Têxtil e Vestuário caiu pelo terceiro ano consecutivo. Em 2004, a queda fixou-se em 5,4%, ligeiramente superior ao decréscimo que tinha registado em 2003 (5,0%). Apesar deste cenário, o ranking das 100 maiores empresas nacionais da ITV apresenta uma evolução mais favorável. Em 2004 o volume de negócios agregado do conjunto das 100 empresas ascendeu a 2.188,7 milhões de euros correspondendo a um ligeiro aumento (0,22%) face ao ano anterior.

Das 100 empresas do ranking ordenado pelo critério do volume de negócios, 58 registaram um aumento do volume de negócios quando comparado com o ano anterior, face a uma redução registada por 42 empresas.

Figura nº 9 As dez maiores empresas em termos de volume de negócios

Rank 04	Empresa	V.N. 04
1	Coindu - Componentes Para A Industria Automóvel, S.A.	97.779
2	Têxtil Manuel Gonçalves, S.A.	95.042
3	Lameirinho - Indústria Têxtil S.A.	93.165
4	Fábrica Têxtil Riopele S.A.	77.116
5	Irmãos Vila Nova, S.A.	57.014
6	JMA Felpos, S.A.	55.238
7	Somelos Tecidos, S.A.	53.457
8	Cotesi - Companhia de Têxteis Sintéticos, S.A.	49.710
9	António de Almeida & Filhos - Têxteis, S.A.	46.571
10	Maconde Confecções II -Comércio E Industria, S.A.	45.710

(Valores em 000 EUR)

Fonte: Observatório Têxtil do CENESTAP; As 100 Maiores Empresas da Indústria Têxtil e do Vestuário, 2005, Famalicão, p5

Desta análise, parece existir alguma concentração empresarial em torno de algumas empresas mais competitivas, dado que o volume de negócios caiu em 2004 como já tinha acontecido em 2003, a queda fixou-se em 5,4%, ligeiramente mais que no ano anterior (5%), contudo cinquenta e oito das cem maiores empresas, obtiveram no seu conjunto um aumento no volume de negócios.

Se algo marca este sector de forma penalizante para Portugal em particular, a Covilhã é o facto do sector de actividade não se ter devidamente preparado para os desafios anunciados de abertura do mercado.

O facto da maioria destas empresas serem pequenas e médias empresas, dificultou em muito a percepção que estas tinham do futuro neste sector, a sua pequena dimensão dificultou em muito a sua adaptação a um novo mercado, onde os preços dos produtos correntes e com pouco valor acrescentado, ficaram expostos perante uma mão-de-obra desprotegida como é o caso da chinesa e da indiana, onde os custos da mão-de-obra são muito abaixo daquilo que é praticado em Portugal.

Como de resto ficou provado pela própria realidade, esta indústria não poderia competir pelos seus preços baixos. Poderia no entanto competir, inovando do ponto de vista da gestão dos processos de fabrico mas também melhorando a sua cadeia de distribuição, promovendo uma maior aproximação entre a produção e o grande retalho de modo a responder com maior celeridade à demanda do mercado.

Depois de algumas falências das empresas sediadas na sub-região da Covilhã, na compra de empresas e do seu património, por outras empresas começou a surgir o capital financeiro e estratégico critico para consolidar estas poucas organizações que resistiram até agora, de forma completamente distinta, começaram a redimensionar-se tendo em conta os novos desafios, inovação em matérias-primas, em processos e gestão do fabrico, bem como a criação de parcerias fundamentais entre as universidades em particular com a Universidade da Beira Interior, pela sua proximidade na sub-região, mas também com

centros de investigação e formação como é o caso do Cilan – Centro de Formação Profissional Para a Indústria dos Lanifícios, do Citeve – Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal e do CENESTAP – Centro de Estudos Têxteis Aplicados.

Estes Centros permitiram, dada a pequena dimensão destas empresas, transmitir um saber-fazer que para estas empresas tendo em conta as suas características seria muito improvável, senão mesmo impossível ter departamentos ou serviços que lhes permitissem ter a estratégia necessária às respostas exigidas pela multidimensionalidade exigida por este novo mercado.

A janela de oportunidade, surge com a especialização deste mercado em torno dos têxteis técnicos, mas tendo um conjunto de quesitos muito diferentes, daqueles a que a indústria têxtil da sub-região estava habituada a dar resposta.

Parece estar traçado um futuro onde a inovação dos materiais será uma constante, sendo que para as organizações o surgimento de departamentos ou parcerias como as para a investigação e desenvolvimento será parte da chave deste novo processo

10.1. A fileira da Indústria do Têxtil, Vestuário e Confecções (ITV)

A Indústria do Têxtil, Vestuário e Confecções (ITV) corresponde ao sector de maior tradição na Zona da Serra da Estrela, tradição que remonta ao início do século XVII e às políticas de desenvolvimento industrial do País então empreendidas pelo Conde da Ericeira, tendo nessa altura sido criados diversos estabelecimentos. Já no final desse século, o Marquês de Pombal aprofunda esta política, instalando duas grandes unidades no Fundão e na Covilhã, destinadas ao mercado nacional mas também às colónias.

O Têxtil foi sem dúvida um dos sectores “que mais contribuiu para o emprego em Portugal,” (Madureira, 2001, p. IX) tendo por isso um papel socioeconómico determinante na sociedade portuguesa que aliás ainda se manifesta em algumas das regiões do nosso país, como é o caso vertente.

A Indústria, muito centrada no “têxtil e lanifícios foi-se consolidando e, já em pleno século XX, dá um salto muito significativo, aproveitando a abertura do País ao exterior na década de sessenta” (Estrela, 2001, p. 60), visível nos elevados níveis de produção e vendas, mas que assentava a competitividade dos produtos em elementos que travavam a modernização e os acréscimos de produtividade, em suma a sustentação futura da actividade: uma mão-de-obra barata, pouco qualificada e reduzidos níveis de investimento, conducentes à obsolescência dos equipamentos, num contexto de condicionamento industrial que favorecia a estagnação empresarial.

Explicar mais

Esta “época dourada”, no segmento do têxtil/lanifícios, teve o seu fim em meados da década de setenta, que se agravariam nos anos oitenta, com a conjugação de diversos factores:

- a crise económica internacional, com efeitos sobre o poder de compra nos mercados principais clientes das exportações nacionais;

- a desactualização tecnológica dos equipamentos produtivos, resultado dos baixos níveis de investimento;
- acentuado aumento dos custos de produção, sobretudo dos salários, no período pós 25 de Abril 74 ;
- a fraca estrutura organizacional das empresas, de natureza familiar, sem estratégias de longo prazo;
- a insuficiente agressividade comercial, não havendo o domínio dos circuitos de distribuição e de comercialização, não havendo marcas próprias, assentando as exportações em encomendas "por feito";
- os problemas de diversas unidades decorrentes da Revolução do 25 de Abril.

Com a abertura do mercado comunitário a países ainda com menores custos de produção, e por outro lado, para os produtos de gama mais elevada, a concorrência de produtos de países leuropeus, “com excelentes relações qualidade-preço, e a incapacidade de se superarem as fraquezas apontadas, a ITV, e agora também o sector do vestuário/confecções, revela uma forte instabilidade” (Simões, 2001, p. 61).

De algum modo, esta situação que presentemente se vive na fileira do ITV, é fruto da inadequação da estrutura das organizações por funções, face aos novos desafios. “os responsáveis pelas funções estavam demasiado afastados não só dos clientes presentes no mercado, mas também dos gestores encarregados de pôr em prática as normas da empresa.” (Heller, 1992, p. 99)p99 O modelo asiático revela-se mais flexível – a orientação pelo produto, permitia uma organização mais eficiente baseada no mercado

As consequências nos diversos sub-ramos, sobretudo ao nível dos lanifícios e têxteis, foram dramáticas, com o encerramento de muitas unidades e a libertação de importantes contingentes de trabalhadores, quer fruto desses encerramentos, quer, no caso das empresas sobreviventes, de processos de reestruturação, associados à introdução de novas tecnologias, menos mão-de-obra intensiva, a que os diversos programas nacionais de ajuda ao sector foram assumidamente uma ajuda inestimável.

Estes processos de reestruturação empresarial, com redução do número de unidades e de efectivos, registaram recentemente entre 1997/2000 uma certa tendência para a estabilização em termos quantitativos. No entanto, o tecido empresarial vem registando mutações, com a instalação de novas unidades (maioritariamente de capitais exógenos à Região), persistência do encerramento de empresas (em situações prolongadas de falência) ou fenómenos de integração/fusão de unidades, dando origem a novas empresas de maior dimensão.

Contudo entre 2001 e 2003, face a processos de reestruturação de uma empresa de grande dimensão na Covilhã e apesar das diversas estratégias desenvolvidas pela gestão, como por exemplo rescisões por mútuo acordo bem como processos de pré-reforma de alguns trabalhadores, persiste a possibilidade de agudização do desemprego na Covilhã e no sector Têxtil.

Outro factor que condiciona fortemente a evolução do sector a nível nacional e internacional são os acordos estabelecidos a nível internacional relativos à circulação de mercadorias, e instrumentos associados, como as quotas de exportação e os direitos aduaneiros.

O facto de estes acordos serem estabelecidos entre a UE e os países exteriores à UE determina grandes incertezas quanto ao futuro do sector, sendo que a tendência será sempre para uma maior liberalização, com a crescente entrada de produtos provenientes de fora da UE, mas também de oportunidades de exportação para estes mercados.

O acordo entre a UE e a OMC, assinado 2000, vem trazer algum descanso no curto-prazo, dado o aumento das quotas de exportação da Índia ter sido congelado pela Comissão Europeia, enquanto que, no caso da China, se verificou o desagravamento das suas tarifas aduaneiras, facilitando o acesso das empresas europeias a um vasto mercado, embora se verifiquem ainda restrições diversas, por vezes de natureza informal à penetração de produtos estrangeiros neste País.

Os programas específicos de apoio ao Sector foram e continuam a ser um apoio decisivo à modernização e qualificação da ITV, através da implementação de acções fundamentais, quer no que toca ao apoio aos investimentos realizados pelo tecido empresarial, quer no que toca ao investimento por parte do Estado e de instituições diversas de apoio ao Sector.

O programa IMIT (Iniciativa para a Modernização da Indústria Têxtil) e, designadamente, as suas medidas voluntaristas são um excelente exemplo do direccionamento de um Programa para a resolução de problemas muito concretos.

Este Programa, destinado tanto às empresas industriais como a entidades que prestem serviços às empresas do Sector, tem por objectivo dinamizar a modernização das empresas da ITV, tendo em vista aumentar a sua competitividade no contexto de uma concorrência internacional acrescida.

11.A monoprodução em torno da fileira têxtil

Este sector foi aquele que mais contribuiu “de forma constante para a criação de emprego e de valor na indústria Portuguesa: o têxtil foi o subsector com maior peso no produto industrial português, até ao ano de 1957, e conseguiu manter a primeira posição ao nível do emprego, após aquela data” (Madureira, 2001, p. 1) o que diz bem da importância e visibilidade socioeconómica desta actividade no País.

A Zona da Serra da Estrela apresenta como principal traço de caracterização no domínio económico a forte concentração da actividade empresarial no domínio da indústria do têxtil,

confecções e vestuário (ITV), a qual representava, em 1997, 49,5% do emprego estruturado, concentrado em 7,7% dos estabelecimentos. Esta monoprodução é comum aos cinco concelhos que rodeiam esta sub-região, embora assuma maior expressão no concelho de Belmonte, onde 73,7% dos postos de trabalho se insere nestes três ramos. O predomínio da ITV determina um elevado peso do sector industrial em toda a Sub-região, com este sector a representar perto de 56% do emprego, e 18% dos estabelecimentos, indicadores

que denunciavam, claramente, a presença de unidades de grande dimensão em termos de emprego.

A importância da ITV tem, contudo, vindo a atenuar-se, sobretudo, no que respeita à geração de rendimento, associada à drástica redução do emprego, assistindo-se, entre 1993 e 1997, a uma quebra de 20,1% no número de postos de trabalho na fileira produtiva, (cf. Quadros de Pessoal), quebra que assume maior expressão, em termos absolutos, no concelho da Covilhã (-1256 trabalhadores, correspondentes a -19,4% do total dos postos de trabalho), mas, em termos relativos, nos restantes concelhos, com perdas à volta dos 25%, com excepção de Belmonte.³⁸

11.1. A Indústria do Têxtil

Como se observou, a Indústria do Têxtil e Vestuário apresenta ainda um peso importante nesta Sub-região, sendo responsável, em qualquer dos concelhos em estudo, por cerca de 50% do emprego, que, em Belmonte, atinge os 73,7%, excluindo ramos da fileira, na área dos serviços e de indústrias de suporte.

No entanto, tendo em atenção o Estudo citado³⁹, é possível identificar **três grandes grupos de empresas**, com traços de caracterização muito distintos, designadamente:

a) As **grandes unidades de capitais endógenos**, com uma estrutura ainda predominantemente familiar, constituídas no início do século, associadas à forte tradição têxtil da Região, com predomínio dos sub-ramos a montante. A actividade das empresas inseridas neste grupo foi bastante afectada nos anos setenta, tendo sido encerrados diversos estabelecimentos e libertado um volume importante de mão-de-obra.

Nos últimos anos, a situação evoluiu muito positivamente, embora persistindo a estabilidade ou ligeira redução do número de estabelecimentos ou do emprego, recuperou-se os níveis de produção (fruto da realização de fortes investimentos para aumento de capacidade e de modernização) e apostou-se nas actividades a jusante (distribuição, comercialização, marketing), embora em níveis ainda aquém dos desejáveis. Simultaneamente, tem-se vindo a assistir à reorganização destas unidades, através de processos de aquisição, centrados maioritariamente em empresas do mesmo subsector, para aproveitamento de vantagens ligadas à concentração (p.e., maior poder negocial junto dos fornecedores);

b) As **empresas de capitais exógenos**, estrangeiros e nacionais, de instalação nos anos sessenta ou muito mais recente (valorizando a disponibilidade de mão-de-obra industrial e a inserção numa bacia com tradição no ramo vestuário/confecções, mas também o acesso privilegiado a fundos comunitários), inseridas em grupos nacionais ou internacionais, o que determina uma forte dependência em relação à empresa-mãe, sobretudo em funções-chave de competitividade (design, distribuição,...).

A maior parte destas unidades não estabelecem ligações significativas com o meio local, sobretudo no caso das indústrias de lanifícios, o que resulta em parte da inadequação das matérias-primas locais ao seu processo de fabrico. As empresas no sub-ramo das

³⁸ Os dados estatísticos referidos têm como fonte o DETEF – MTS, 1999

³⁹ Emprego e Formação no Arco Urbano do Centro Interior, 1999

confeções recorrem bastante à subcontratação de outras unidades, mas na maior parte das vezes em relações muito precárias.

Embora se tenha verificado a deslocalização de diversos estabelecimentos, sobretudo de origem estrangeira, para países com menores custos laborais, assiste-se também ao fenómeno inverso, por parte de algumas unidades, de procura de uma progressiva independência, nomeadamente através da criação nestas unidades de departamentos específicos nas áreas a jusante da produção (marketing, distribuição,...);

c) As **empresas de reduzida dimensão**, inseridas em redes de subcontratação, onde predomina o trabalho “a feito” e a completa dependência em relação a empresas tanto locais/nacionais, como estrangeiras, dificultando o desenvolvimento de competências próprias em áreas-chave para a sua competitividade. Estas unidades são as que se revelam mais débeis e as que terão maiores dificuldades num futuro próximo. Apesar da ITV ser dominante na Sub-região.

11.2. A formação nas organizações

A indústria do têxtil e dos lanifícios desenvolveu na Covilhã, uma cultura industrial própria “que sedimentou comportamentos da população empregada e construiu para as novas gerações uma imagem fechada do sector e do trabalho industrial em geral que, associada às crises cíclicas que o mesmo atravessa, limita objectiva e subjectivamente o potencial recrutamento numa óptica de rejuvenescimento dos recursos humanos, dificultando o capital humano mobilizável” (Social, 1996, p. 246)

A formação tem vindo sobretudo, a solucionar até agora desajustes tecnológicos entre a mão-de-obra e as novas exigências tecnológicas. Contudo as exigências do mercado vão muito para além, do paradigma tecnológico, exigindo respostas mais ágeis e rápidas dos recursos existentes nas organizações.

Esta necessidade óbvia e materializada no volume de contratações de licenciados, com novas posturas perante o trabalho que permitam uma maior racionalização dos processos produtivos, vem indiciando um processo de exigências de qualificação em áreas ao nível do novo saber-estar que se pretende dentro das organizações e que até agora só encontra expressão, ao nível do topo estratégico das organizações.

Deste modo, promove-se uma disfunção entre o nível de decisão/racionalização, da organização e a produção, se não se procurar, aos mais diversos níveis hierárquicos da organização, formas de ultrapassar o hiato existente entre topo estratégico e produção, surgiram comportamentos desviantes em função dos perfis pro-activos pretendidos, resultando em estruturas duais com expressões gestionárias e produtivas diferentes⁴⁰, em que o exemplo abaixo indicado é apenas um entre muitos, como elemento reforçador desta *décalage* entre concepção – produção.

⁴⁰ Formação Inovadora em Mudanças Estratégicas na Indústria Têxtil e do Vestuário Estudo que teve como objectivo identificar as necessidades de formação, para o desenvolvimento e execução de um plano internacional utilizando como suporte as novas tecnologias de informação (CD-ROM). O Plano de Formação é dirigido aos quadros médios e superiores das empresas nas áreas de gestão da produção, qualidade, marketing, design, gestão estratégica, comercial e de recursos humanos. Este estudo foi financiado pela UE através do programa comunitário ADAPT. In www.cenestap.pt/c6htm#2

Este novo perfil desejado para os recursos humanos, assenta sobretudo no saber-fazer, ou seja numa intervenção por parte do operador que seja mais eficaz em função da tecnologia, mas também numa aquisição de maior poder decisório por parte dos trabalhadores em função das exigências de produção, ou seja, ao nível do saber/saber.

Alguns autores consideram, “que quanto maior for o investimento por trabalhador em tecnologia da informação, tanto mais baixa é a taxa de desemprego” (Carnoy, 2001, p. 56) para estes autores a qualificação em tecnologias de informação é uma pedra basilar chave no processo produtivo, sendo uma competência imprescindível no mercado de trabalho actual.

Será desejável a curto prazo formação para a decisão, para posturas activas dos recursos humanos, em todos os patamares hierárquicos das organizações, mas também para formas de gestão adequadas a novas posturas gestão por parte dos gestores, que acompanhem o grau de desenvolvimento das sociedades, permitindo aliciar mão-de-obra jovem com qualificações acima do 1º, 2º e 3º ciclo, que constitui o grosso da mão-de-obra nesta sub-região.

A par e passo com esta tendência da melhoria das qualificações, está o processo de “difusão cada vez mais amplo e profundo da tecnologia dentro das fábricas, tanto maior será a necessidade de um trabalhador cada vez mais autónomo e formado” (Carnoy, 2001, p. 64)

Com esta nova perspectiva dos recursos humanos nas organizações, seria possível mudar as posturas dos trabalhadores, em função das novas exigências quer tecnológicas, quer de mercado, mas acima de tudo de mudança social, profunda nas empresas, abrindo para uma nova abordagem dos Recursos Humanos dentro das organizações.

11.3. A inovação organizacional, no tecido empresarial da sub-região

A mudança induzida nas organizações da sub-região em estudo, têm a sua origem sobretudo nas empresas de maior dimensão, que já se internacionalizaram em termos de mercado, como de resto é o caso da Paulo Oliveira.

A consciência que os critérios de qualidade são cada vez mais um imperativo para singrar no mercado cada vez mais aguerrido e concorrencial, parece ter sido o motor da mudança nas organizações. Contudo a mudança que presenciamos nas empresas, é sobretudo ao nível das tecnologias.

Como de resto um dos entrevistados asseverava no que diz respeito às questões da qualidade “sou lá trabalhador (na Paulo Oliveira) há cinquenta anos e não considero que tenha existido uma quebra de produção, estas empresas estão no mercado com mais qualidade e mais design nos seus tecidos” (Fernandes, 2009)

A necessidade de respostas ao nível tecnológico tem sido ponto de convergência nas empresas da região, umas procuram-no deliberadamente, no sentido de poderem dar mais e melhor resposta ao crescimento do mercado, outras, geralmente as subcontratadas, por arrasto, por necessidade de respostas efectivas, em prazos cada vez mais curtos, impostos pelas empresas líderes, na região.

A rápida introdução de novas tecnologias nas organizações, em antecipação às qualificações da mão-de-obra existente nas empresas, provocou desajustes visíveis na região entre as qualificações dos recursos humanos, e as qualificações requeridas pelas novas tecnologias.

“O desemprego que surgiu foi das empresas que não resistiram e que não tiveram capacidade de se desenvolver, aliás as empresas que destruíram postos de trabalho foram as que não se valorizaram” (Garra, 2009) disto mesmo dá conta um dos entrevistados “Há quinze anos atrás nós tínhamos 7000 trabalhadores no Têxtil e 1500 nas confecções, hoje temos 2000 trabalhadores, no Têxtil e 4000 trabalhadores no Vestuário as coisas inverteram-se. Apesar de tudo o sector das confecções não será uma alternativa muito sólida, porque muitas destas empresas foram criadas nas garagens, sem condições para laborarem” (Fernandes, 2009) os mais velhos são provavelmente aqueles que mais sentem a décalage entre as qualificações que têm e as exigências tecnológicas, “alguns perderam emprego, e neste momento têm imensa dificuldade em procurar outro emprego alguns mesmo pela idade, sobretudo, aqueles que estão na faixa etária dos cinquenta anos” (Venâncio, 2009)

Daqui resultou, um desemprego tecnológico, difícil de ultrapassar para a região e com graves sequelas no tecido social da região, fruto de uma mono-especialização industrial e da mão-de-obra bem como de uma indústria que voga ao sabor dos ciclos económicos internacionais.

O desajuste existente entre a oferta de mão-de-obra, a oferta de qualificação da mão-de-obra, e a procura de novas qualificações em função das novas tecnologias, faz padecer as indústrias da região de dificuldades ao nível do recrutamento de recursos humanos, que dificultam a contratação neste espaço geográfico de mão-de-obra com as qualificações necessárias para operar com as novas tecnologias.

Mas as dificuldades de contratação de mão-de-obra jovem, devem-se também ao facto da mudança organizacional, ainda não ser uma realidade nestas organizações, por um lado porque “os trabalhadores mais antigos resistirão à implementação de novos modelos organizacionais que virão a limitar o seu poder nas fábricas, enquanto que os mais jovens só se motivarão pelo seu trabalho se lhes for fornecida a possibilidade de trajectórias sociais e profissionais qualificantes” (Rodrigues, Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional, 1994, p. 176)

12..Metodologia e Técnicas de Investigação

O processo de investigação, passou por diversas etapas e momentos, tendo sido para isso utilizadas diversas técnicas, em função do desenrolar do processo de investigação, realçando-se em cada momento, as técnicas mais indicadas para a abordagem metodológica que se propunha para este trabalho.

Assim sendo, o trabalho iniciou-se com um conjunto de pesquisas bibliográficas que teve por principal objectivo, enquadrar e responder ao grande tema de partida que é o papel da mulher e a importância da tecnologia na indústria têxtil da Covilhã.

Deste modo o enquadramento que se pretendeu dar a este trabalho, passava por caracterizar o peso da tecnologia na indústria têxtil e as implicações que terá nos recursos humanos em concreto nas suas qualificações e na empregabilidade destes. Um outro aspecto fundamental neste processo de investigação, é sem dúvida o peso do trabalho realizado pelas mulheres e as dificuldades que sentem, em integrarem-se em trabalhos melhores remunerados e mais qualificados, como é o caso da tecelagem.

A revisão bibliográfica foi pelas razões acima mencionadas, um suporte muito forte deste trabalho, com ela pretendeu-se explorar os diversos contributos dos diversos autores e perspectivas, com o propósito de enriquecimento do estudo, dando conta, do enquadramento da problemática proposta neste processo de investigação.

Este momento, permitiu sobretudo a este pequeno trabalho ganhar mais envergadura e racionalidade, na medida que o conjunto de informação recolhida permitiu objectivar de forma mais concreta a problemática a ser abordada.

Como em todas as investigações, este primeiro momento, partiu de um contexto mais alargado em jeito até de retrospectiva histórica, de que é exemplo a reflexão sobre o papel do Têxtil e o seu peso socioeconómico na sub-região em análise. Pretende-se com esta estratégia, identificar os pontos mais relevantes sobre a problemática que procuramos investigar e a partir destas identificar com mais propriedade, o que é acessório e o que é essencial nesta investigação.

Uma outra preocupação nesta primeira etapa, foi encontrar o equilíbrio entre os dados estatísticos e a interpretação dos mesmos, procurando textos “que levem à reflexão e que não se apresentem como insípidas descrições” (Quivy & Raymond, 1998, p. 52)p52. Com o intuito de enriquecer o trabalho, procurámos diversificar as abordagens procurando incluir

também leituras mais teóricas e conseqüentemente mais abrangentes, como foi o caso da relação homem/tecnologia a partir dos contributos de Habermas, procurando desta forma “apresentar modelos de análise susceptíveis de inspirarem hipóteses” (Quivy & Raymond, 1998, p. 53) de trabalho.

A questão está em saber, de que modo a formação profissional pode ser um veículo de inovação social, permitindo integrar novos modelos de produção, num sector como o têxtil em que o modelo de produção é tradicionalmente o neotaylorismo. Mas não se esgota aqui o papel expectável da formação, um outro objectivo é averiguar qual o papel desta, na integração de mulheres na indústria têxtil em concreto na tecelagem.

Deste modo, este trabalho terá por objectivo principal, averiguar quais as possibilidades de integração de novos modelos de produção no têxtil, que tenham como valor central o Homem e que tipo de constrangimentos estarão associados a esta nova lógica.

Para a realização deste objectivo realizei, num primeiro momento uma reflexão teórica sobre a questão da integração tecnológica nas organizações e as suas consequências, tendo como base o modelo Antropocêntrico de Produção tal como descrito por Kovács.

Um outro aspecto fundamental, foi a recolha de muita informação estatística de suporte à informação teórica, com vista a proporcionar melhor suporte às afirmações produzidas em cada um dos aspectos.

Sendo estes dados preexistentes à investigação que realizo e tendo sido recolhidos através de dados documentais, procedeu-se a uma “análise secundária” (Quivy & Raymond, 1998, p. 223) dos dados, para que as interpretações dessas informações fossem interpretadas em torno da questão de partida.

A complementar esta informação estatística pré-existente, recorreu-se à elaboração de um Inquérito por Questionário, com o objectivo de melhor caracterizar o estudo de caso deste trabalho de investigação, que foi o Grupo Paulo Oliveira e em concreto os seus trabalhadores.

Neste caso a recolha dos dados e o seu tratamento, perseguem objectivos muito específicos de concretização deste estudo, bem como da própria análise dos dados, procedendo-se a uma recolha de dados padronizados em função dos objectivos propostos neste trabalho de investigação.

Num primeiro momento de recolha de informação empírica, este trabalho, passou pela concretização de entrevistas exploratórias. Com elas pretendeu-se alargar a problemática, foi também o primeiro confronto entre a teoria e a prática neste trabalho.

Sendo uma forma de explorar mais amplamente as questões, bem como abrir outras perspectivas, que até determinado momento não tinham sido tidas em conta. Numa outra etapa do processo de investigação, recorreu-se à elaboração de entrevistas estruturadas, de modo a concretizar aspectos específicos deste trabalho de investigação, tendo seguido um “roteiro de entrevista previamente estabelecido (...) com pessoas seleccionadas, permitindo comparar o mesmo conjunto de perguntas, reflectindo sobre as diferenças entre os respondentes a cada uma das temáticas” (Marconi, 1990, p. 85).

Deste modo, foram realizadas entrevistas, aos Representantes Sindicais e aos dirigentes da Formação Profissional, com o intuito de proceder a um levantamento *in loco* das questões fundamentais sobre esta problemática, com vista à complementaridade do trabalho realizado, mas também com o objectivo de possibilitar a elaboração de um inquérito por questionário, a ser aplicado aos trabalhadores, como o intuito de se averiguar da possibilidade de outras formas de organização do trabalho.

Na elaboração das entrevistas exploratórias, foi objectivo principal e fundamental, explorar as áreas identificadas como essenciais de modo a melhor enquadrar este estudo, mas também se insere, na procura de novas áreas que possam vir a enriquecer este trabalho.

Com a utilização das técnicas aqui apresentadas, foi possível identificar o papel da formação, mas também a possibilidade de integração de novos modelos de produção, na indústria Têxtil da Covilhã, bem como outra fundamental vertente que foi explorada, que é o papel das mulheres no têxtil.

Partindo do tratamento da informação das entrevistas aqui propostas e dos inquéritos por questionário, procurou-se identificar os mecanismos facilitadores, para integração de novos modelos de produção no têxtil da Covilhã e de integração das mulheres em postos de trabalho mais qualificados, bem como dos mecanismos inibidores, procurando reflectir sobre estratégias activas, que possibilitem a redução ou a supressão dos mecanismos inibidores.

Neste trabalho procurou-se sobretudo valorizar o estudo de caso no sentido de tentar caracterizar, partindo de exemplos paradigmáticos da região, aquilo que são as suas “main streams”, procurando retratar a situação o mais fielmente possível, analisando e inventariando constrangimentos e potencialidades regionais bem como possíveis sinergias.

Assim as entrevistas exploratórias procuraram, aclarar o caminho para os restantes momentos e procedimentos metodológicos, que fizeram parte desta investigação. Deste modo a informação recolhida, permitiu otimizar diversos procedimentos como seja a:

- Recolha de informação estatística pré-existente;
- Tornar o guião de entrevistas estruturadas aos diversos actores sociais;
- Estruturar o Inquérito por Questionário, realizado aos trabalhadores da Paulo Oliveira;
- Redireccionar leituras no sentido de colmatar algumas lacunas de informação, resultantes de um primeiro levantamento bibliográfico.

12.1. Métodos e técnicas

Na organização das entrevistas iniciais e por isso exploratórias o objectivo concreto que pretendia atingir, foi sem dúvida, verificar junto de actores privilegiados e por isso detentores de informação fundamental para o processo investigatório que construía, os aspectos estruturantes do Têxtil.

Assim sendo recorri, a um sindicalista da União dos Sindicatos da Beira Baixa, Sr. Luís Garra e a um representante do CILAN, Centro de Formação Profissional para a Indústria de Lanifícios, Eng^a Maria João de Almeida Garret.

Pretendia com este percurso exploratório aclarar, as condições sociais, económicas, culturais e profissionais em que se realiza o trabalho neste subsector de actividade social e económica que é o Têxtil e os Lanifícios na Covilhã, perspectivando sobretudo dois aspectos:

- Organização e selecção da oferta formativa face às necessidades do mercado de trabalho no Têxtil/Lanifícios, sendo a qualificação um instrumento fundamental, para a manutenção do emprego, minimizando a obsolescência das qualificações dos trabalhadores, face à tecnologia;

- a organização da empresa, processos de produção, integração tecnológica, autonomia dos operadores, organização e gestão de recursos humanos.

Temos assim as seguintes questões conquanto ao primeiro ponto:

(Centro de formação profissional)

Organização e selecção da oferta formativa face às necessidades do mercado de trabalho no Têxtil/Lanifícios:

- De que forma executam o vosso levantamento das necessidades de formação?
- Como fazem a escolha dos cursos que vão levar por diante?
- Como fazem a seriação dos conteúdos dos cursos?
- Quanto à área comercial, parece que está a surgir, como nova área de empregabilidade?
- Qual é o vosso público-alvo, em termos de empresas, as grandes ou as pequenas empresas?
- Seria importante a criação de um fórum com representação dos vários agentes formativos, onde fizessem o planeamento e a articulação, dos vários cursos de formação?

Questões relativas à integração profissional (Empresa)

- Que tipo de formação recebem as pessoas para trabalhar nestes postos de trabalho?
- Quais são as características que um operador que desenvolve o trabalho num posto de trabalho com grande integração tecnológica deve ter neste sector? (Relacionamento interpessoal/conhecimentos técnicos)
- Que nível de qualificação têm esses operadores?
- Quando instalaram as maquinarias, houve alguma formação para quem estava dentro da empresa?
- Será esta mais uma razão para democratizar a informação dentro da empresa que permita um rápido adequar da maquinaria às variações constantes da produção?
- Qual o grau de integração tecnológica desta empresa? (CAD/CAM/CIM)
- Que nível de qualificação têm esses operadores?
- Que tipos de situações ocorrem, que sabe resolver sem ajuda de terceiros?
- Que tipo de (novos perfis) mecânicos poderiam ser formados nos Centros de formação?
- Como seria possível aprender a resolver novas situações?

Organização da empresa, processos de produção, integração tecnológica, autonomia dos operadores, organização e gestão de recursos humanos.

Organização da empresa;

- Como considera a questão tecnológica e a organização do trabalho?

- Quanto ao momento empresarial que o sector neste momento atravessa em termos de aquisição de umas empresas por outras?
- Como está organizado do ponto de vista funcional (a hierarquia) o processo fabril?
- Que regalias existem na sua empresa que não existem nas outras?
- Existem engenheiros têxteis na sua empresa?
- Como está organizada a gestão de recursos humanos?

Organização do processo de produção

- Existem programadas as paragens técnicas da produção?
- Seria desejável que procedessem à manutenção leve de equipamentos?
- E quanto à qualidade como sente que as coisas hoje se passam na empresa?
- Os critérios de qualidade existentes poderiam ser melhorados? Como?
- Podem modificar a ordem das operações que realiza, no sentido de melhor racionalizar a programação da máquina que opera?

Integração tecnológica

- De onde é oriunda a tecnologia que têm?
- Em que língua surge a informação dada pelos PLC's?
- Quais as causas mais comuns que levam à paragem de um robô? (operador/defeitos de programação/peças com defeito/outras, quais?)
- Existem mais matérias-primas novas a serem introduzidas dentro da indústria que obriguem a racionalizações deste tipo que descrevemos anteriormente?
- Têm a possibilidade de testar, as novas soluções para melhor racionalização do trabalho, (por parte dos operadores)?

Autonomia dos operadores

- Com o surgimento de novas matérias-primas, isso será mais uma razão para uma maior descentralização da informação para os operadores passarem a ter mais informação, para diminuir os tempos de ajustes e afinações das máquinas?
- Fazem o controlo de qualidade daquilo que executa?
- Que nível de qualificação têm os operadores?
- Quantos teares têm a seu cargo um tecelão?

Organização e gestão de recursos humanos

- Haverá excesso de mão-de-obra na indústria têxtil?
- Qual é a média de idades?
- Quais são os incidentes que mais comumente atrasam o trabalho?
- Quais são os erros mais frequentes?
- Quais os defeitos mais comuns no produto final?
- Quanto ao trabalho das metedeiras, elas ainda são necessárias, realizam esse trabalho em casa ou na fábrica?
- As metedeiras são necessárias porque o processo tecnológico ainda não está suficientemente desenvolvido?

- Existem engenheiros têxteis na sua empresa?
- Que tipo de valor acrescentado trazem eles ao processo de fabrico?

Após o tratamento referente às entrevistas exploratórias, foi possível elencar um conjunto de temas a aprofundar, através de entrevistas semi-estruturadas por forma a concretizar o aprofundamento dos temas, em função dos intervenientes que embora em torno do Têxtil e dos Lanifícios, abarcavam áreas muito vastas desde a produção da lã e portanto intervenientes do mundo rural (OVIBEIRA- Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira, Esc. Sup. Agrária de Castelo Branco), sindicalistas (Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa), centro tecnológico (CITEVE - Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal), associação industrial do têxtil e lanifícios (ANIL - Associação Nacional das Industrias de Lanifícios).

Na presença de tão grande diversidade de actores neste sector, foi possível organizar um guião de entrevista, que ainda que não sendo homogéneo para todos os interlocutores, centrou-se em problemáticas macro, meso e micro que caracterizam esta actividade.

Temos assim que na perspectiva mais macro, enquadrou-se os seguintes propósitos:

Aprofundar do ponto de vista internacional o Têxtil e os Lanifícios, uma vez que este sector, como já se demonstrou anteriormente neste análise, o peso do estudo de caso, em concreto da empresa Paulo Oliveira, assume-se como sendo um grupo económico ao nível dos maiores da Europa, exigindo que se perspective e se posicione este estudo, a um nível global.

- Como vê o actual momento do têxtil?
- Que oportunidades surgiram?
- Que perigos espreitam?
- Qual o peso da Tecnologia no Têxtil?
- O Têxtil está a prazo em Portugal?
- Como se pode continuar a manter o Têxtil em Portugal?
- Que estratégias podem desenvolver-se para garantir essa permanência?
- Ao nível dos RH, ao nível dos processos de fabrico/tecnologias, ao nível da inovação, ao nível da gestão dos processos, escoamento dos produtos etc.,

Neste conjunto de itens procurou-se indagar, de que forma as questões exógenas, ao têxtil e lanifícios e ao estudo de caso, em concreto à empresa Paulo Oliveira, deveriam ser enquadradas numa perspectiva mais lata, dando conta, desde as questões de mercado, entre as suas oportunidades e ameaças a forma como é perspectivado pelos diferentes actores, bem como o papel da tecnologia que é transversal às organizações, sobretudo quando perspectivado ao nível da centralização dos processos de produção e da robótica.

É precisamente o papel da tecnologia, que se propõe em seguida compreender em novo conjunto de itens de forma a poder analisar quer a forma de organização do trabalho, quer o papel que as tecnologias podem desempenhar em correlação com os recursos humanos, em função dos objectivos das empresas e em particular da Paulo Oliveira. O papel da tecnologia e a forma de organização do trabalho são para além de tudo o que já foi referido dois pilares fundamentais deste trabalho.

Procurou-se com as seguintes questões compreender, a inter-relação entre a tecnologia e os recursos humanos, bem como qual o grau de integração tecnológica já existente e por último o peso da qualificação dos recursos humanos para operar com estas tecnologias.

- Qual o peso da Tecnologia no Têxtil?
- Tem-se optado por qualificar cada vez mais as pessoas, ou pelo contrário, são vigilantes?
- Que graus de qualificação foram obtidos em média?
- Integraram robôs?

Quais as possibilidades de isso vir a acontecer?

- Tem existido muito desemprego pela introdução da nova tecnologia?
- Como caracteriza esse desemprego? (novos/velhos, Muito qualificados/pouco qualificados)
- Qual a vossa posição em relação ao papel da tecnologia?
- Tem parcerias com universidades centros de investigação ou outros no sentido de desenvolver tecnologias, quer dos produtos finais, quer dos processos de fabrico?

Por último e dando cumprimento a mais um dos pilares deste estudo, pretende-se compreender qual o papel do trabalho das mulheres neste sector, tão marcado pela lógica de ofício (de mestre e aprendiz) e pela interdição de alguns sectores e postos de trabalho a ambos os géneros.

Com este conjunto de perguntas, procurei averiguar, os sectores e os postos de trabalho que as mulheres ocupam em igualdade de género, os que apenas são ocupados por homens e aqueles que são ocupados por mulheres, bem como as razões culturais, sociais, económicas e salariais que levam a esta tão vincada diferenciação de género.

- Como descreveria o papel das mulheres no Têxtil?
- De que forma a evolução do papel delas se dará?
- Quais os constrangimentos à integração das mulheres e porquê?
- A dupla faceta mulher/mãe como se manifesta no trabalho?
- Trabalho igual entre Homem e Mulher, salário igual?
- O que impede as mulheres de atingir postos de trabalho com maior qualificação no têxtil?
- A formação para mais qualificação nas mulheres pode ser uma forma de chegar a postos de trabalho com mais qualificação?
- Como seriam vistas as mulheres a desempenhar postos de trabalho tradicionalmente, ocupados por homens?
- E se ocupassem os postos de trabalhos dos teares?
- O que impede as mulheres de trabalhar com mais tecnologia?
- Qual o papel da qualificação para as mulheres?

Para além das entrevistas foi também realizado um inquérito por questionário, que teve por objectivo chegar ao mais vasto número de trabalhadores da empresa em estudo de caso a Paulo Oliveira. O pressuposto inicial, seria a distribuição por todos os trabalhadores desta organização do inquérito por questionário, de modo a proporcionar informação transversal em torno da cultura de organização, dos processos de fabrico, da qualificação, da motivação e compensação dos trabalhadores, quais as perspectivas que têm de mudança dos seus postos de trabalho, o seu posicionamento perante as questões de género, bem como a sua envolvência familiar, procedendo à recolha de um conjunto de informações biográficas de cada um dos trabalhadores respondentes. Apesar de todos os esforços e pressões exercidas sobre a empresa no sentido de permitir o acesso aos seus trabalhadores de forma a organizar a distribuição e recolha do questionário, nunca permitiram que o processo fosse organizado.

Deste modo, procurou-se contornar as dificuldades que se arrastaram por um largo período de indefinição, optando-se por realizar os questionários a tantos trabalhadores quanto possível deste grupo empresarial. Assim recolhi informação junto do sindicato, de quais seriam as localidades e bairros onde grande parte destes mora, sendo que a sua grande maioria vive na Boidobra e na Vila do Carvalho (ambas na Covilhã). A distribuição dos inquéritos por questionário foi por estas razões aleatória, tendo-se seguido a rede de contactos de cada um dos trabalhadores desta organização que de um modo geral indicava, outro colega de trabalho que estaria disponível para responder ao questionário.

Apesar de árdua e difícil de realizar esta tarefa, que significou alongar em termos espaciais e temporais a distribuição e recolha de informação, permitiu por outro lado, uma recolha de informação muito mais ampla desta população em torno do seu *modus vivendi*, permitindo a identificação, dos bairros, as condições de vida dos seus trabalhadores, bem como a continuidade do trabalho, para assegurar a sobrevivência do núcleo familiar, na relação de proximidade com uma agricultura de sobrevivência, muito visível sobretudo na Aldeia do Carvalho. Para além desta estratégia, foram também efectuadas recolha de questionários junto dos cafés existentes na proximidade da fábrica (Boidobra), onde antes da troca de turno, depois da troca de turno e nos intervalos para almoço e jantar, dada a grande afluência de trabalhadores da empresa, foram recolhidos também inquéritos por questionário.

Procedi assim à recolha de informação constante de vários itens, que passo a descrever:

- Dados biográficos;
- Informação relativa à composição do agregado familiar;
- Situação de emprego/desemprego;
- Caracterização do posto de trabalho;
- Exigências da laboração no posto de trabalho que ocupa;
- Formas de resolução de imprevistos no posto de trabalho;
- Condições sociais e psicológicas no exercício do seu posto de trabalho.

Dados biográficos;

- Data de Nascimento;
- Estado Civil?;

- Género;
- Tem algum familiar a trabalhar neste grupo industrial?
- Habilitações Académicas:
- Sem Estudos
- 1º Ciclo do Ens. Básico (Esc. Primária)
- 2º Ciclo do Ens. Básico (Ciclo Preparatório)
- 3º Ciclo do Ens. Básico (7º, 8º e 9º ano)
- Ensino Secundário (10º, 11º e 12º ano)
- Curso Profissional
- Curso Médio/Bacharelato(3 anos)
- Licenciatura(3 a 5 anos)
- Mestrado/Pós-graduação
- Doutoramento
- Qual é a sua profissão

Informação relativa à composição do agregado familiar;

- Número de pessoas que constituem o agregado familiar do trabalhador;
- Número de filhos;
- Número de filhos menores;
- Compatibilização entre vida familiar e laboral.

Situação de emprego/desemprego;

- Tempo de permanência no posto de trabalho;
- Formação para laborar no posto de trabalho;
- Situações anteriores de emprego/desemprego;
- Número de episódios de desemprego;
- Duração da situação de desemprego;

Caracterização do posto de trabalho;

- Que parte do produto final executa?;
- Faz o controlo das peças que executa?;
- Defeitos mais frequentes no posto de trabalho;
- Grau de autonomia que tem no posto de trabalho;
- Realiza ou não tarefas completas;

Exigências da laboração no posto de trabalho que ocupa;

- Considera que apreciam a qualidade do seu trabalho?
- A função que desempenha é uma pequena parte do produto final?
- A função que desempenha exige a realização de múltiplas tarefas?
- O trabalho que exerce exige que execute uma peça de raiz?

Formas de resolução de imprevistos no posto de trabalho;

- O trabalho que executa permite usar iniciativa pessoal?
- Considera que as pessoas se sentem responsáveis pelo trabalho que executam?
- Sente que tem oportunidade de aplicar, ideias pessoais na organização do trabalho?
- Sente que o seu posto de trabalho é um local de aprendizagem?
- Que tipo de situações ocorrem que pode resolver sem a ajuda de terceiros?
- Como pensa ser possível aprender a resolver novas situações?
- Como considera ser possível mudar o seu posto de trabalho?
- Consegue desempenhar as suas tarefas da forma que considera mais correcta?

Condições sociais e psicológicas no exercício do seu posto de trabalho.

Neste conjunto de dimensões sociais e psicológicas, considero existirem aspectos que pelas suas características revestem-se de profunda transversalidade, como sejam os itens que se seguem e que foram alvo de tratamento particular em item anterior.

Tempos de emprego/desemprego, duração do emprego/desemprego, tempo de permanência no posto de trabalho e número de episódios de desemprego

Condições Sociais

- Cooperar com outros colegas.
- Rigoroso cumprimento dos deveres.
- Como avalia o apoio que prestam ao seu trabalho?
- Chefe imediato
- Colegas

Discriminação no posto de trabalho

- No seu actual trabalho alguma vez se sentiu tratada(o) menos favoravelmente?
- Se respondeu sim, esse tratamento deveu-se a:
 - Género sexual
 - Etnia raça
 - Orientação sexual
 - Idade
 - Estado Civil
 - Gravidez
 - Religião
 - Outras

Cálculo da amostra para realização do inquérito por questionário

Dada a impossibilidade de realizar o inquérito por questionário, tal como planeado a ser distribuído a todos os trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira, no ambiente controlado que a empresa proporcionava, como constava na proposta a ser distribuído dentro do grupo de empresas, procurei um caminho alternativo que me permitisse ainda assim realizar o inquérito com alguma coerência e que acautelasse os pressupostos científicos, com os quais estava comprometido.

Deste modo, sendo impossível ter acesso aos sujeitos da amostra a não ser de forma aleatória, procurei ter em consideração entre as diversas formas de amostragem, o facto de estar a trabalhar com uma população que toda ela trabalhava no grupo de empresas que pretendo estudar. Tornou-se assim possível utilizar uma amostra não-casual, “uma vez que se baseia na exclusividade do que convém ao pesquisador” (Levin, 1987), ou seja, trabalho exclusivamente com os indivíduos que constituem a própria população, excluindo todos aqueles que dela não façam parte.

Assim sendo apenas inclui na amostra os sujeitos pertinentes na amostra, excluindo todos os outros, ou seja, só foram inquiridos os trabalhadores deste grupo empresarial, excluindo todos os clientes que frequentavam o café e que não trabalhavam no Grupo Paulo Oliveira, o princípio orientador foi o mesmo, quando optei por seguir a rede de conhecimentos dos trabalhadores, de forma a indicarem o próximo inquirido, através da sua rede de contactos, assegurando a exclusividade da característica que pretendia trabalhar, ser trabalhador deste grupo de empresas.

Contudo apesar, de ter determinado uma amostra um pouco maior, não foi possível realizar mais questionários, porque a partir de determinado momento, os clientes habituais do café e a sua rede de conhecimentos era a mesma, levando-me no final da recolha a seleccionar indivíduos, já anteriormente seleccionados, o que me impediu a partir do momento que já tinham respondido ao inquérito por questionário, de aceitar novamente os seus préstimos. Dadas as circunstâncias acabei por ficar pelos 206 inquiridos por questionário numa amostra que se pretendia de 278 inquiridos por questionário.

Segue abaixo o cálculo dessa mesma amostra:

$$\begin{aligned}n' &= \frac{1,96^2[0,5(1-0,5)] \times 1005}{1,96^2[0,5(1-0,5)] + (1005-1) \times 0,05^2} = \\&= \frac{3,8416(0,5 \times 0,5) \times 1005}{3,8416(0,5 \times 0,5) \times 1005 + 0,0025} = \\&= \frac{3,8416 \times 0,25 \times 1005}{3,8416 \times 0,25 + 2,51} = \\&= \frac{965,202}{3,4704} = 278,1241\end{aligned}$$

13. Tratamento dos dados empíricos

Neste capítulo darei conta dos resultados obtidos, com a realização dos inquéritos por questionário e por entrevista, com este trabalho empírico procurei verificar o conjunto de premissas de partida que tinha identificado como fundamentais, tais como uma forte presença em determinadas profissões de divisão de género, bem como numa profunda diferença salarial entre géneros, que em gráficos acima representados ficou demonstrado.

Fica ainda bem vincado, uma forte organização do trabalho de matriz taylorista, em contraposição com a posição aqui defendida, como sendo uma perspectiva antropocêntrica da organização do trabalho.

Deixa ainda este trabalho de forma bem clara, a importância do Têxtil nesta região quer do ponto de vista social, cultural económico, sendo uma indústria estruturante para a região, quer no que diz respeito à empregabilidade à empregabilidade como à importância que tem para a região os fluxos económicos que se geram a partir desta actividade industrial. Passemos então à análise dos dados apurados:

13.1. Tratamento das Entrevistas

As entrevistas realizadas com os diversos actores sociais reconhecidos, no Têxtil e Lanifícios tinham como objectivo fundamental recolher informação privilegiada, que estes actores dado o seu conhecimento do meio e a longa experiência, quer como empresários, trabalhadores e sindicalistas ou como técnicos de outras instituições que prestam actividades de apoio a esta indústria, teriam certamente uma perspectiva abrangente e profunda deste sector de actividade.

A auscultação deste painel de entrevistados, foi orientada partindo de um conjunto estruturado de perguntas, que se pretendia o mais homogéneo possível, não esquecendo que apesar do sector de actividade ser o mesmo, houve sempre o cuidado, a intenção e o objectivo de em função da esfera de conhecimento de cada um dos actores sociais criar também um conjunto de perguntas, que de forma muito concreta permitisse esclarecer, aspectos específicos dos diversos processos culturais, sociais, produtivos, técnicos e de mercado que envolvem este sector.

Deste modo, algumas das perguntas não foram realizadas a todos os entrevistados, por essa mesma razão, nem todos os temas foram por todos, os interlocutores, abordados e esclarecidos, contudo fica aqui um conjunto de categorias comuns entre a maioria dos entrevistados, onde maioritariamente se registaram opiniões, anseios e perspectivas comuns, em torno das seguintes temáticas:

- Caracterização do actual momento do Têxtil português;
- Como caracteriza do grupo Paulo Oliveira;
- O papel das mulheres na indústria têxtil;
- Qual o peso da tecnologia no processo produtivo da indústria têxtil;
- Expectativas em torno dos têxteis técnicos;
- Perspectivas sobre o futuro do sector têxtil;
- Ameaças ao têxtil português.

Na análise das diversas questões, postas aos diversos entrevistados, pode-se concluir quanto à primeira categoria, *caracterização do actual momento do Têxtil português*, todos os entrevistados consideram que não se poderá considerar este um momento de crise no Têxtil, as produções continuam a aumentar, sendo que como sempre, dada a sazonalidade deste sector, existem sempre momentos de grande aumento da produção e momentos, em que a produção é de menor volume.

Consideram ainda, que apesar deste sector ter perdido bastantes unidades de produção, o volume de produção continua a aumentar, pese embora não seja acompanhado do aumento do número de trabalhadores de forma proporcional. Para além desta perspectiva foi ainda referido, o facto da União Europeia, não valorizar este sector, dando-se o exemplo da abertura do mercado a outros países extra-comunitários, com custos de produção muito baixos assentes sobretudo na diferença de custos com a mão-de-obra e muito em particular, nos custos das participações sociais existentes noutros países muito abaixo das participações sociais exigidas na Europa.

Na segunda categoria que se denomina: *como caracteriza o grupo Paulo Oliveira*, o painel de entrevistados, considera ser este um grupo de grande relevo quer interno, quer externo, capaz de enfrentar autonomamente os desafios de um mercado global de forma autónoma, preparado quer tecnologicamente, quer do ponto de vista da sua implantação no mercado global.

Quanto à terceira categoria em questão, qual *o papel das mulheres na indústria têxtil*, sendo que nem todos os interlocutores dada a especificidade do conhecimento de cada um dos entrevistados, daqueles a quem a pergunta foi colocada, consideraram que a mulher estava longe de ter o mesmo reconhecimento que o trabalho do homem tem neste sector de actividade, mesmo quando desempenha o mesmo trabalho que o homem, sendo que em questões como seja o livre acesso à profissão por exemplo de tecelã, vê o acesso a essa profissão vedado. Geralmente esta exclusão da mulher nesta profissão, é justificada aludindo a razões culturais e de tradição neste sector de actividade na Covilhã e em concreto no estudo de caso. Uma outra conclusão é o facto de existir, uma profunda diferenciação entre as profissões femininas e as profissões masculinas, sendo as femininas as piores remuneradas.

A quarta categoria aludia ao *peso da tecnologia no processo produtivo da indústria têxtil*, todos os entrevistados consideraram que a tecnologia, faz-se sentir em todas as áreas de actividade, da empresa, considerando que as empresas apetrecharam-se com os meios técnicos necessários, considerando que a o têxtil deixou de ser uma indústria de mão-de-obra intensiva, para passar a ser uma indústria de tecnologia intensiva, tal é o peso que esta tem no processo produtivo, sobretudo no reforço do potencial produtivo das empresas. Contudo como foi referenciado por alguns interlocutores, o potencial humano, permite dar resposta numa indústria como refere um dos nossos interlocutores, a “uma indústria onde os pormenores contam”. Consideraram ainda que para aumentar os investimentos em tecnologia, de forma serem competitivas as diversas empresas necessitam de apoios financeiros, para realizarem esses investimentos.

Relativamente às *expectativas em torno dos têxteis técnicos*, a quinta categoria em comum com a maioria dos restantes interlocutores deste painel, consideram ser uma área de negócio a explorar a dar os seus primeiros passos, sendo que ainda alguns se demonstram cépticos em relação aos têxteis técnicos. Aludem ainda, a considerarem esta a ser uma área em expansão, que implica muita investigação dada a especificidade de alguns desses produtos, como sejam os têxteis técnicos hospitalares, exigindo processos de investigação por vezes muito intensos e continuados, identificam de resto nesta região dada a proximidade do hospital da Covilhã e o curso de medicina da Universidade da Beira Interior, o Têxtil Técnico Hospitalar como um nicho de mercado importante e a explorar.

Uma outra preocupação deste trabalho foi *perspectivar o futuro do sector têxtil*, em Portugal a esta resposta os nossos interlocutores, tem posicionamentos muito diferenciados, uns mostrando-se cépticos em relação às medidas de cariz nacional para o sector, mas também ao nível da União Europeia, considerando um interlocutor, que a União Europeia considera que este é um sector a acabar. Outros mais optimistas, consideram que aqueles que produzirem com qualidade e com factores distintivos das demais empresas conseguirão manter-se no mercado, contudo nenhum dos interlocutores põe em causa o futuro da empresa que serve de estudo de caso neste processo de investigação.

Nesta última categoria, *ameaças ao têxtil português*, as decisões de várias organizações supranacionais como a Organização Mundial do Comércio e a própria União europeia nas medidas que possam tomar, podem aumentar, aquilo que alguns dos nossos interlocutores, consideram ser “dumping social” dificultando muito a concorrência entre as empresas que têm assim factores de produção muito assimétricos quando comparados com empresas sediadas no espaço da União Europeia. Esta postura pode contudo alterar-se, caso se exija maior regulação das condições sociais em que o trabalho é realizado e as participações das empresas e dos trabalhadores, se aproximem das europeias. Muitos dos empresários consideram mesmo ser esta uma condição fundamental, para a manutenção do sector têxtil e de outros sectores de actividade, evitando a deslocalização das empresas para regiões onde o trabalho e as prestações sociais, provenientes do trabalho são mais ténues ou mesmo inexistentes.

Quadro nº 21 Síntese das entrevistas

	Crise	Paulo Oliveira	Mulheres	Tecnologia	Têxteis Técnicos	Futuro	Ameaças ao Têxtil português
<p>Sec. Geral ANIL Sr. Alfredo Fonseca</p>	<p>Desde que a União Europeia deixou de restringir a importação da Índia, China e África (2005)</p>	<p>A Paulo Oliveira como grupo é neste momento a maior empresa de lanifícios, na Europa</p>	<p>O operador de tear, o tecelão é mesmo um homem, aqui, no norte no norte há muitas tecedeiras em Lisboa também, na urdissagem aqui são as mulheres no norte são os homens. Não considero que exista nenhuma discriminação é uma questão de tradição.</p>	<p>Os armazéns robotizados que a Paulo Oliveira tem já são um exemplo</p>	<p>Não acredito muito nesses produtos</p>	<p>Considera-se na Europa que esta é uma actividade a acabar</p>	<p>há muito “dumping” o que dilata sempre o fazer-se sentir estes aumentos de preços.</p>
<p>Sr. Luís Garra Presidente do Sindicato Têxtil/CG TP-IN</p>	<p>na U.E. se perspectivam novos encerramentos e aumento dos despedimentos no sector têxtil,</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>apoios financeiros, tecnológicos e outros nas empresas que já estavam bem; (...) novos produtos e tecnologias, melhor qualidade e rapidez</p>	<p>alteração dos gostos e hábitos dos consumidores, que exigem novos produtos e tecnologias</p>	<p>Não se pense que as causas para o mau momento radicam exclusivamente e nas políticas nacionais e na portaria de reestruturação de lanifícios. Não, aqui pesam de</p>	<p>OMC, diminuindo o período de transição e quando permite e até fomenta a prática de dumping comercial, fiscal e social em clara obediência às empresas transnacionais que se</p>

O Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã

						sobremaneira as políticas de União Europeia	deslocalizaram, da U.E. para a Ásia, a África, Leste da Europa e até para Portugal.
Sr. José Fernandes Del. Sindical	Acho que o Têxtil, para lhe ser sincero, está longe de estar em crise apesar de muitas pessoas o afirmarem, houve sempre momentos de muita produção, como houve momentos em que a produção caía, as empresas hoje fazem disto “um bicho de sete cabeças”.	a Paulo Oliveira, é uma das empresas mais estáveis e moderna, mesmo a nível europeu, o Paulo Oliveira é um empresário que teve muita visão, foi sempre uma pessoa que se dedicou à empresa e lutou por ela	As mulheres do Têxtil, não são a mesma coisa das mulheres dos lanifícios nem do vestuário, as mulheres trabalham tanto como os homens e ganham menos que os homens, existe logo à partida um problema de desigualdade que também se vê nos lanifícios, para além disso são também discriminadas, porque se estiver grávida é logo discriminada e se se comparar o que uma mulher produz e o que o homem produz se calhar ela até produz mais... está o homem e a mulher a trabalhar e o homem ganha um bocadinho mais. Nós até já denunciámos isto, já não se nota tanto pelo menos no nosso sector.	Neste momento as empresas que estão neste sector, tirando uma ou outra, estão todas muito modernizadas, todas têm alta tecnologia, os computadores são uma realidade sempre presente	-----	O futuro é sem dúvida produzir com qualidade e esse é o nosso futuro	As empresas que estão no mercado têm que se modernizar, porque as que estão a cair foram aquelas que não se modernizaram, hoje aquilo que nós sentimos é uma grande instabilidade em torno do mercado e das organizações

O Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã

<p>Citeve Sr. António Luís</p>	<p>Hoje há muito menos empresas existem cerca de trinta mas fabricam-se muitos mais metros de tecido</p>	<p>O Paulo Oliveira que tem vindo a comprar várias fábricas, sendo o maior grupo de lanifícios da Europa, o que lhe permite trabalhar a uma escala mundial, vendendo os seus produtos para trinta ou cinquenta países, ele fabrica por mês nas três fábricas um milhão de metros lineares.</p>	<p>Apenas no controlo de qualidade existem mulheres na chefia as esbicadeiras, por um lado também são menos, mas se calhar também não lhes dão oportunidade para chegarem a chefes. Noutras secções está ligado às questões mecânicas, e que tem uma forte conotação à ideia de “manualidade bruta”, também é raro ver mulheres</p>	<p>A mão-de-obra é o que pesa menos, em um metro de tecido 85% é o peso da tecnologia, a mão-de-obra deve hoje pesar menos que a energia, deixou o têxtil de ser um sector de mão-de-obra intensiva para ser de tecnologia intensiva. Hoje a mão-de-obra deverá rondar os 5% ou 7%.</p>	<p>—</p>	<p>o salário na indústria terá que ser revisto, porque de momento vai para esta indústria quem não consegue fazer mais nada. Os salários são pouco aliciantes, para as mulheres e também para os jovens, porque as pessoas entram como indiferenciados e só quando passam para trabalhadores qualificados é que os salários passam ser normais</p>	<p>a concorrência que pode haver é na Índia e aí os salários são incomensuravelmente mais baixos do que são aqui e também no Egipto, estamos a falar de salários na ordem dos 40 € mês e aqui na ordem dos 500</p>
<p>Sr. Luís Garra Presidente do Sindicato Têxtil/CG TP-IN</p>	<p>Hoje as empresas que sobreviveram adoptaram em termos do processo produtivo e do produto com o design em si um conjunto de regras que lhes permite ter alguma competitividade. É por tudo isto um optimismo moderado, porque as empresas que resistiram e trabalham da forma como foi descrito, estão aptas a receber mais</p>	<p>Quanto ao grupo Paulo Oliveira estamos a falar de três empresas a Paulo Oliveira, a Penteadora e a Tessimax, cuja proporcionou ao grupo maior produtividade, economia de</p>	<p>Hoje a força de trabalho no Têxtil corresponde acerca de 51% de mulheres. Os sectores de ultimação, preparação, preparação de fios, ultimação são sectores onde existe muita mão-de-obra feminina. Na tecelagem continuam a ser</p>	<p>Em todas as secções a evolução fez-se sentir, nos acabamentos, no controlo de qualidade das matérias-primas, hoje a matéria-prima que entra no Paulo Oliveira é testada para verificar se tem os padrões de qualidade exigíveis em função do produto final que se quer atingir. Na produção de fios, a introdução da tecnologia também foi muito importante, na</p>	<p>A Introdução de novos produtos no Têxtil, como seja os Têxtil Técnico que pode vir a ser desenvolvido, ainda que seja uma vertente na qual, não se pode considerar que esta seja a única solução</p>	<p>Hoje com a globalização da economia, tudo o que se considere é muito volátil, até porque as economias emergentes como é o caso da Índia e da China, mas também Angola e</p>	<p>Penso que para a próxima década, o Têxtil terá aqui um papel muito forte, muito competitivo sendo que não irá manter o mesmo volume de empregabilidade</p>

O Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã

	impactos, as que ainda assim sobreviveram mas continuam a trabalhar sem colecções próprias estão menos preparadas para fazer frente ao mercado. Apesar de tudo o volume e o valor das exportações aumentou em muito	escala e mais rentabilidade. Estamos a falar do Grupo Paulo Oliveira que é um maior grupo de lanifícios da Europa.	fundamentalmente homens.	tecelagem mas também, no acabamento, na tinturaria a robotização nestes dois momentos do processo trouxe diferenças positivas para o Têxtil.	para o Têxtil.	Brasil que induzem, fortes modificações no sistema.	
Sr. Aurélio Del. Sindical Paulo Oliveira	Não considero que o Têxtil esteja tão mal quanto parece. Claro que quando se fazem reestruturações, quando surgem países que não tinham têxtil e se abrem as portas da Comunidade Europeia,	Aquelas que se modernizaram como é o caso da Paulo Oliveira que se modernizou e o seu produto é de alta qualidade, o seu produto consegue ser colocado em quase todos os pontos do mundo	Determinado tipo de trabalhos sejam executados por mulheres, porque exigem muita delicadeza	é necessário que as tecnologias sejam exploradas na sua plenitude e para isso é necessário que as pessoas estejam formadas e hoje os nossos técnicos estão muito melhor apetrechados	Com a proximidade do hospital poderia ser interessante para a região, se o governo pensa-se comprar esses produtos às indústrias da região, promovendo um reajustamento do tecido para têxteis hospitalares	Nalguns produtos chegamos a ser referência porque mais ninguém os produz e é por isso que os produtos portugueses são conhecidos em todo o mundo.	Claro que quando se fazem reestruturações, quando surgem países que não tinham têxtil e se abrem as portas da Comunidade Europeia
CITEVE Ana Mendes	Nós aquilo que verificamos é um aumento do volume de	-----	-----	Esta é uma indústria de pormenores como disse e a tecnologia tem vindo a ajudar muito mas o processo em si é algo de muito antigo	Estão a ser dados os primeiros passos nesta	O futuro provavelmente passará não pelo têxtil tradicional, procurando executar aquilo que os outros ainda não fazem	-----

O Trabalho das Mulheres e a Organização do Trabalho na Indústria Têxtil da Covilhã

	trabalho			as máquinas permitem nalguns casos fazer mais depressa mas a experiencia de cada trabalhador tem ainda um papel determinante no processo de fabrico.	área (Têxteis Técnicos)	quer nas fibras quer no tipo de acabamentos, uma dessas áreas são os tecidos de protecção para diversas actividades profissionais que estão agora em expansão.	
--	----------	--	--	--	-------------------------	--	--

13.2. Tratamento e interpretação dos dados recolhidos nos Inquéritos por Questionário aos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira

O tratamento dos dados dos 206 inquéritos por questionário aos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira, foi realizado através do programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences versão 16), com vista a uma análise descritiva dos dados qualitativos recolhidos anteriormente descritos no capítulo Metodologia.

A colecta destes dados ocorreu durante o ano de 2009/2010, utilizando a rede social de conhecimentos dos trabalhadores, que se disponibilizaram a responder ao inquérito por questionário. A recorrência a esta técnica ficou a dever-se ao facto da organização não ter possibilitado a entrega dos questionários dentro das suas instalações, bem como a sua posterior recolha devidamente organizada, o que dificultou não só o controlo do processo de distribuição e recolha dos inquéritos por questionário, bem como dilatou em muito o horizonte temporal em que a distribuição e recolha dos mesmos foi efectuada.

Pese embora todos estes imprevistos atrás descritos, a alternativa trouxe a vantagem de melhor compreender as rotinas, as condições de vida, a organização espacial no território habitacional destes trabalhadores, a presença do meio rural como complemento da sua actividade profissional diária, as suas vivências e os seus costumes, uma vez que parte da recolha destes questionários foi feita localidade-a-localidade, casa-a-casa, vizinho-a-vizinho, permitindo ao investigador penetrar no espaço íntimo das vivências dos trabalhadores do Têxtil muito em concreto na vivência dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira.

A recolha dos inquéritos por questionário ocorreu, na Covilhã entre as localidades de Boidobra e Vila do Carvalho, localidades onde grande número de trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira vivem. A localidade da Boidobra, do ponto de vista espacial poderia dividir-se em duas partes sendo a fronteira destes dois espaços a estrada que corta a localidade, sendo que de permeio tem a empresa mãe deste grupo Paulo Oliveira, que se dá pelo mesmo nome.

Na localidade da Boidobra abaixo da fábrica e da estrada o meio rural está muito mais presente, havendo actividades complementares para apoio à subsistência que as populações ainda realizam, sendo o casario de um modo geral envelhecido constituído por um núcleo de pequenas moradias, acontecendo que à medida que nos afastamos do centro, o casario torna-se mais disperso encontrando-se habitações envelhecidas e novas habitações, sendo que estas últimas indiciam uma geração que emigrou seja, numa migração interna (Grande Lisboa), seja para fora de Portugal, na Europa (França, Alemanha).

Na restante localidade, acima da estrada e depois da Fábrica da Paulo Oliveira, situa-se um núcleo de características urbanas que se estende até à linha dos Caminhos de Ferro, composta por habitação social e de um núcleo urbanístico de prédios, com grande número de habitantes, sendo que muitos deles são trabalhadores do Grupo de empresas Paulo Oliveira.

Quanto à Aldeia do Carvalho, fica na sua proximidade situada uma das fábricas do Grupo Paulo Oliveira, a Nova Penteação e Fiação da Covilhã. Nesta aldeia, é ainda mais vidente a proximidade do mundo rural, sendo que a povoação é concentrada, encontramos a

envolvência do mundo rural a entrecruzar-se com o espaço fabril, na relação de complemento que os trabalhadores, estabelecem como complemento para a sua sobrevivência e das suas famílias. Poder-se-á dizer que tanto na Boidobra como na Aldeia do Carvalho, vive-se num espaço rurano na medida que estas pessoas procuram o complemento da sua subsistência nestas duas actividades marcadas por ritmos diferentes

Fica assim uma primeira perspectiva impressionista de enquadramento do *modus vivendi* desta população, que em grande parte se reparte, entre o trabalho na fábrica e o trabalho do mundo rural, circunstância só possível dada a proximidade das duas ambiências e que serve de complemento da subsistência dos trabalhadores e das suas famílias, uma vez que os salários são muito exíguos.

Caracterização etária, de género e habilitacional

Analisando as idades da população inquirida, verificamos uma tendência forte para o envelhecimento, disso mesmo dá-nos conta a média de idades, que se aproxima fortemente dos 48 anos de idade. Dos 204 respondentes a esta questão de uma população de 206 inquiridos, verificamos ainda que as idades oscilam entre os 23 anos de idade e os 76 anos de idade.

Quadro nº 22 Dispersão etária dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	204	23	76	47,77	9,154
Valid N (listwise)	204				

A dispersão por género aqui representada, coincide com os dados recolhidos no Balanço Social do Grupo de Empresas Paulo Oliveira e mesmo na caracterização que alguns dos entrevistados manifestaram, nas respectivas entrevistas. Ainda assim o número de trabalhadores do género masculino, surge aqui representado em maior número 108 indivíduos e 80 indivíduos do género feminino.

Quadro nº 23 Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	8,7	8,7	8,7
Masculino	108	52,4	52,4	61,2
Feminino	80	38,8	38,8	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Quanto às habilitações académicas verifica-se que a grande maioria dos trabalhadores tem apenas o 1º Ciclo de Ensino Básico 64 indivíduos respectivamente e 52 o 2º Ciclo do Ensino Básico, deste modo pode-se considerar que em grande parte estes trabalhadores terão, grandes dificuldades em acompanhar o desejado avanço tecnológico, que sempre acompanha os diversos processos de mudança nas indústrias. É necessário ainda considerar, que perante mudanças significativas na organização do trabalho, como seja a aplicação de novas tecnologias, como os robôs, esta população com baixos recursos académicos, fica muito mais vulnerável ao

desemprego e limitada na procura de novos empregos dada a baixa qualificação académica dos indivíduos.

Quadro nº 24 Habilitações académicas

Habilitações académicas										
Sem Estudos	1º Ciclo do Ens. Básico (Esc. Primária)	2º Ciclo do Ens. Básico (Ciclo Preparatório)	3º Ciclo do Ens. Básico (7º, 8º e 9º ano)	Ens. Secundário (10º, 11º e 12º ano)	Curso Profissional	Curso Médio/Bacharelato (3 anos)	Licenciatura (3 a 5 anos)	Mestrado/Pós-graduação	Doutoramento	
Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count
0	64	52	49	19	1	0	0	0	0	0

Caracterização do agregado familiar e compatibilização trabalho vida familiar

A dimensão do agregado familiar acompanha a tendência nacional, sendo que neste grupo de inquiridos, a grande maioria dos agregados é composta por três pessoas e por quatro pessoas, surgindo ainda com alguma expressão agregados familiares compostos apenas por duas pessoas (41).

Quadro nº 25 N° de pessoas que compõem o agregado familiar

N° de pessoas que compõem o agregado familiar					
1	2	3	4	5	6
Count	Count	Count	Count	Count	Count
6	41	81	63	9	2

Relativamente ao estado civil, a maioria dos inquiridos (158) estão Casados, vinte e cinco são Solteiros, registando-se apenas dez Divorciados e apenas cinco afirmarem viver em União de Facto e um separado.

Quadro nº 26 Estado Civil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Solteiro(a)	25	12,1	12,1	12,1
Casado(a)	158	76,7	76,7	88,8
União de Facto	5	2,4	2,4	91,3
Divorciado(a)	10	4,9	4,9	96,1
Viúvo(a)	7	3,4	3,4	99,5
Separado(a)	1	,5	,5	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Dos 206 inquiridos, apenas 172 afirmam ter filhos, situando maioritariamente entre um e dois filhos. Com um filho registou-se oitenta e uma respostas, com dois filhos setenta e nove optaram por esta resposta, registando-se nove que dizem ter três filhos, cinco com dois filhos e um com

sete filhos. Verifica-se assim a mesma tendência, quando comparamos com a estatística nacional, de que grande parte dos casais tem entre um a dois filhos.

Quadro nº 27 Número de filhos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	81	39,3	47,1	47,1
2	79	38,3	45,9	93,0
3	9	4,4	5,2	98,3
5	2	1,0	1,2	99,4
7	1	,5	,6	100,0
Total	172	83,5	100,0	
Missing System	34	16,5		
Total	206	100,0		

Dos agregados familiares que têm filhos menores, na sua grande maioria recorre a familiares, para a guarda dos filhos enquanto trabalha, seja em casa com os avós, seja na casa dos avós, ou ainda com outros familiares, apenas catorze deixam os seus filhos numa instituição e treze deixam os seus filhos em casa sozinhos. Demonstra-se assim que a rede familiar, é por assim dizer, o maior suporte para permitir compatibilizar a vida familiar e o trabalho no que diz respeito à guarda dos filhos, permitindo ainda diminuir os custos da família, com os seus diversos membros.

Quadro nº 28 Guarda dos filhos menores durante o período de trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	149	72,3	72,3	72,3
Em casa sozinhos	13	6,3	6,3	78,6
Em casa com os avós	17	8,3	8,3	86,9
Em casa dos avós	7	3,4	3,4	90,3
Em casa de familiares	6	2,9	2,9	93,2
Numa Instituição	14	6,8	6,8	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Quando questionados se teriam outros familiares a seu cargo, dezoito inquiridos, afirmaram que sim, o que poderá demonstrar, maior dificuldade em compatibilizar, o tempo da família e o tempo de trabalho.

Quadro nº 29 Outros familiares a cargo do inquirido

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	188	91,3	91,3	91,3
Pai	3	1,5	1,5	92,7
Outros	2	1,0	1,0	93,7
Mãe	6	2,9	2,9	96,6
Irmão	2	1,0	1,0	97,6
Irmã	1	,5	,5	98,1
Sogro	1	,5	,5	98,5
Sogra	3	1,5	1,5	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Caracterização da população inquirida perante o emprego

A baixa qualificação dos trabalhadores do Grupo Paulo Oliveira e as médias etárias elevadas, serão provavelmente a razão pela qual verificamos um elevado número de trabalhadores, que já se confrontaram com episódios de desemprego durante a sua vida, sendo que uma parte significativa destes, confrontou-se com situações de desemprego mais que uma vez. A asseverar esta circunstância de episódios de desemprego, para caracterizar este grupo de trabalhadores, são muitos aqueles que se confrontaram com situações de desemprego de longa duração, verificando-se por todos os factores já descritos uma forte vulnerabilidade perante o desemprego sempre que surjam alterações dos processos de trabalho. Temos assim uma população pouco qualificada, com médias etárias elevadas e que já experimentaram situações de desemprego, por vezes mais que uma vez e por períodos prolongados.

Na análise do quadro infra, verifica-se que a maioria das pessoas inquiridas já se confrontou com situações de desemprego, mais concretamente 116 indivíduos em 206.

Quadro nº 30 Nº de pessoas que se confrontaram com situação de desemprego

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sim	116	56,3	56,3	56,3
Não	90	43,7	43,7	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Já quando se confrontou os episódios de desemprego, da população inquirida e o género, verificou-se que a variável género neste caso não tinha expressão, nas situações de desemprego desta população. O mesmo se verificou na análise do tempo de desemprego, o desemprego, expressa-se de forma muito semelhante em ambos os géneros. Contudo o número de pessoas que já esteve desempregada é sempre superior independentemente do género aos que nunca tiveram

episódios de desemprego, levando-nos a concluir que esta é uma população fortemente vulnerável às situações de desemprego

Quadro 31 Cruzamento da variável género e desemprego

	Já esteve desempregada(o)		Total
	Sim	Não	Sim/Não
Masculino	58	50	108
Feminino	45	35	80
	13	5	18
Total	116	90	206

Quadro nº 32 Cruzamento da variável género e período de desemprego

		Período de desemprego					Total	
		Menos de um ano	1 ano	Mais de 1 ano	2 anos	Mais de 2 anos		
Genero1	Masculino	25	12	9	2	9	51	108
	Feminino	17	9	8	4	7	35	80
		5	2	5	1	0	5	18
Total		47	23	22	7	16	91	206

No cruzamento da variável género e número de episódios de desemprego, constata-se que na população em estudo não se pode considerar que nenhum dos géneros tenha maior incidência de períodos de desemprego por oposição ao outro género, sendo que na sua maioria apenas estiveram desempregados uma vez. No entanto mais de metade da população 111 indivíduos já se confrontaram com uma situação de desemprego.

Quadro nº 33 Cruzamento da variável género e nº de episódios de desemprego

	Quantas vezes esteve desempregado(a)				Total
	1vez	2 vezes	3 vezes	Mais que 3 vezes	
Masculino	34	14	5	3	56
Feminino	29	11	2	3	45
	10	3	0	0	13
Total	73	28	7	6	114

Asseverando a vulnerabilidade dos inquiridos, perante as situações de desemprego, está a sua baixa qualificação académica, verificando-se que 116 indivíduos da população inquirida, apenas tem habilitações ao nível do 1º Ciclo do Ensino Básico (Esc. Primária) 64 indivíduos e 52 ao nível do 2º Ciclo do Ensino Básico (Ciclo Preparatório).

Quadro nº 34 Habilitações Académicas

Habilitações académicas									
Sem Estudos	1º Ciclo do Ens. Básico (Esc. Primária)	2º Ciclo do Ens. Básico (Ciclo Preparatório)	3º Ciclo do Ens. Básico (7º, 8º e 9º ano)	Ensino Secundário (10º, 11º e 12º ano)	Curso Profissional	Curso Médio/Bacharelato (3 anos)	Licenciatura (3 a 5 anos)	Mestrado/Pós-graduação	Doutoramento
Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count	Count
0	64	52	49	19	1	0	0	0	0

A maioria dos trabalhadores quando questionados sobre o papel da formação, no impacto que tem no seu posto de trabalho, consideram que tem um impacto favorável, antevendo-se que estarão abertos a processos de formação, que lhes permita estarem mais aptos a desempenharem o seu trabalho e conseqüentemente menos vulneráveis ou expostos a situações de desemprego, podendo ter até um efeito positivo na redução do tempo de desemprego, naqueles que eventualmente fiquem desempregados.

Quadro nº 35 Qual a importância da formação para o seu posto de trabalho

	Formação contribui para o seu trabalho			Total
	Sim	Não		Sim/Não
Masculino	74	29	5	108
Feminino	55	21	4	80
	11	7	0	18
Total	140	57	9	206

O conjunto de informação que se segue, procurava recolher informação, do inquirido relativamente ao seu posto de trabalho e às condições sociais, psicológicas e físicas em que o trabalho é realizado.

Desde logo cruzou-se o grau de autonomia no trabalho que cada indivíduo sentia, e o género, verificando-se que os trabalhadores do género feminino são aqueles que consideram ter menos autonomia, contrariamente aos inquiridos do género feminino, os indivíduos do género masculino inquiridos, consideram ter maior autonomia no trabalho que realizam.

Quadro nº 36 Grau de autonomia no trabalho em função do Género

	Grau de autonomia no seu trabalho				Total
	1	2	3	4	
Masculino	13	23	24	16	76
Feminino	9	25	16	11	61
	1	8	5	2	16
Total	23	56	45	29	153

Quanto à percepção que os trabalhadores têm da qualidade do trabalho que realizam, a maioria dos inquiridos consideram que fazem uma apreciação positiva do trabalho que realizam, não obstante existe um número significativo de trabalhadores que consideram que apreciam negativamente o seu trabalho (75 indivíduos). Apesar de tudo não se verifica grande oscilação entre géneros, no que concerne à forma como o trabalho que executa é visto.

Quadro nº 37 Apreciam a qualidade do seu trabalho

	Apreciam a qualidade do seu trabalho		Total
	Sim	Não	Sim/Não
Masculino	71	35	106
Feminino	56	20	76
	12	6	18
Total	139	61	200

Quando no entanto se analisa a informação, não analisando a condição de género, verifica-se que nesta organização praticamente 30% da população consideram que apreciam negativamente o seu trabalho mais concretamente (29,6%).

Quadro nº 38 Apreciam a qualidade do seu trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	139	67,5	69,5	69,5
	Não	61	29,6	30,5	100,0
	Total	200	97,1	100,0	
Missing	System	6	2,9		
Total		206	100,0		

É a população que está no intervalo entre os 51 e os 55 anos que considera que o seu trabalho não é apreciado no Grupo Paulo Oliveira, sendo que na totalidade 94 indivíduos consideram que o seu trabalho não é apreciado nesta organização, sendo este um número bastante elevado. É curiosamente no mesmo intervalo etário, que encontramos o maior número de pessoas, que considera que a organização aprecia a qualidade do trabalho que executa, considerando 101 indivíduos que o seu trabalho é apreciado positivamente. Não se poderá deixar de referir, que neste mesmo intervalo etário, quando comparado número de pessoas que considera que o seu trabalho é apreciado positivamente (26) e aquelas que consideram que o seu trabalho é apreciado negativamente (31), os que consideram que o seu trabalho é apreciado negativamente são em maior número.

Quadro nº 39 Qualidade do trabalho versus classe etária

	Sim	Não
23-30 anos	4	4
31-35 anos	5	6
36-40 anos	12	11
41-45 anos	18	11
46-50 anos	17	15
51-55 anos	26	31
56-60 anos	17	11
61-65 anos	0	5
66-76 anos	2	0
Total	101	94

A grande maioria dos trabalhadores, considera que a avaliação feita pelo chefe imediato do seu trabalho é satisfatório correspondendo a 38,3% (79 indivíduos) 19,4% destes considera que a avaliação que fazem da sua prestação é insatisfatória.

Apenas 27,7% (57 indivíduos) considera que o seu chefe imediato avalia o seu trabalho como bom e somente 13,1% (27 indivíduos) têm a percepção que o chefe imediato avalia o seu trabalho como muito bom.

Quadro nº 40 Percepção pelo trabalhador da qualidade do trabalho quando avaliado pelo Chefe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muito bom	27	13,1	13,3	13,3
	Bom	57	27,7	28,1	41,4
	Satisfatório	79	38,3	38,9	80,3
	Insatisfatório	40	19,4	19,7	100,0
	Total	203	98,5	100,0	
Missing	System	3	1,5		
	Total	206	100,0		

Já quando se inquire os trabalhadores relativamente à percepção que os seus pares têm do trabalho que desenvolvem, consideram essa avaliação muito mais positiva. Tal facto verifica-se desde logo na passagem de nível avaliação, numa escala de quatro graus que se situa entre o Insatisfatório, Satisfatório, Bom e Muito Bom, que quando avaliado pelo chefe imediato se situava no Satisfatório o maior número de respostas 38,3%, enquanto que com a mesma escala quando avaliado pelos colegas, o maior número de respostas situa-se no Bom, correspondendo a 41,7% de respostas (86 indivíduos), mantendo-se sensivelmente igual o número de trabalhadores que se sente avaliado como Muito Bom o seu trabalho 11,7% (24 indivíduos)

Quadro nº 41 Percepção pelo trabalhador da qualidade do trabalho quando avaliado por um colega

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muito bom	24	11,7	12,0	12,0
	Bom	86	41,7	43,0	55,0
	Satisfatório	67	32,5	33,5	88,5
	Insatisfatório	23	11,2	11,5	100,0
	Total	200	97,1	100,0	
Missing	System	6	2,9		
Total		206	100,0		

Já quando se questiona directamente os trabalhadores se sentem reconhecidos pelo trabalho que executam a sua posição torna-se muito ambígua.

Quadro nº 42 Reconhecimento pelo trabalho executado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	97	47,1	49,5	49,5
	Não	98	47,6	50,0	99,5
	22	1	,5	,5	100,0
	Total	196	95,1	100,0	
Missing	System	10	4,9		
Total		206	100,0		

Sendo praticamente impossível concluir, qual será o maior pendor, a verdade é metade da população inquirida considera que sim 47,1% (97), sendo que a restante considera que não 47,6% (98).

Existe um outro aspecto da empregabilidade neste Grupo Paulo Oliveira, que remete para formas organizacionais de gestão de recursos humanos, pouco convencionais para a época. O recrutamento nesta organização remete ainda muito, para a lógica da estrutura da organização familiar, sendo muito comum, que várias famílias tenham diversos elementos da sua família a trabalharem dentro da fábrica. A esta lógica não será displicente, o facto de durante muito tempo, toda a estrutura produtiva estar organizada em ofícios, sendo muito comum, que por exemplo os filhos dos tecelões fossem tecelões, uma vez que os pais passavam o saber-fazer acumulado ao longo da vida para os seus filhos, possibilitando-lhes desta forma o acesso a uma profissão.

Esta estrutura de organização do recrutamento, está de tal forma assumida e enraizada nas famílias e na organização que ainda hoje se faz sentir profundamente, como de resto na análise dos quadros seguintes poderemos constatar.

Quadro nº 43 Familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira

Tem família neste grupo industrial		
	Sim	Não
Count	Count	Count
	22	105
		79

Das 184 respostas obtidas nesta questão, verifica-se que 105 pessoas afirmam ter familiares, que trabalham no Grupo Paulo Oliveira, ou seja mais de 50% da população envolvida na resposta a este inquérito por questionário, afirma ter familiares a trabalhar neste grupo.

Quadro nº 44 Grau de parentesco dos trabalhadores com familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira

Grau de parentesco dos trabalhadores com familiares a trabalhar no Grupo Paulo Oliveira											
Esposo	Esposa	Pai	Mãe	Fillho	Filha	Avô	Avó	Tio	Tia	Primo	Prima
17	22	5	5	7	1	0	0	10	8	24	18

Deste quadro acima referido, fica bem vincado a tipologia da rede familiar dentro desta organização, bem como o elevado grau de dependência, que algumas destas famílias têm da mesma empresa, podendo em situações de desemprego, que esperemos nunca venham a acontecer, arrastar toda uma família para situações de pobreza extremamente difíceis de ultrapassar.

Tendo em consideração a região, fica também bem visível o peso desta organização na estrutura profissional, familiar, social e económica na região, o seu peso económico e social é incontornável e relevante para a região, dado o facto nesta região, continuar a existir uma mono-indústria do Têxtil e Lanifícios, que tem um profundo peso nesta região.

Quadro nº 45 Tempo de permanência no posto de trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 6 meses	2	1,0	1,0	1,0
	1 ano	7	3,4	3,4	4,4
	2 anos	12	5,8	5,9	10,3
	3 anos	6	2,9	2,9	13,2
	4 anos	6	2,9	2,9	16,2
	Mais de 5 anos	171	83,0	83,8	100,0
	Total	204	99,0	100,0	
Missing	System	2	1,0		
	Total	206	100,0		

Apesar da vulnerabilidade acima referenciada, quer para os trabalhadores, quer para a região a verdade é que no presente momento esta organização, continua a assegurar grande número de postos de trabalho.

Para além de assegurar uma grande empregabilidade, esta empresa garante grande estabilidade aos seus trabalhadores, o que fica demonstrado pelas respostas dos inquiridos, em que 83% (171 indivíduos) afirmam permanecer, há mais de cinco anos no mesmo posto de trabalho.

Caracterização dos postos de trabalho dos inquiridos e das exigências sociais, psicológicas e técnicas dos trabalhos realizados.

Neste ponto irei tanto quanto possível caracterizar, o peso das exigências sociais, psicológicas, técnicas e físicas em que o trabalho é realizado pelos trabalhadores, sendo que esta é uma questão determinante de forma a poder caracterizar o paradigma organizacional desta empresa, tal como definido em capítulos anteriores, se centrada na tecnologia, sendo o elemento humano um apêndice da tecnologia realizando as tarefas ainda não robotizadas, ou se centrado numa perspectiva do crescimento do valor humano dentro da organização e no valor que este pode acrescentar através da sua valorização. Em suma se estamos perante uma empresa baseada num sistema antropocêntrico de produção ou se de base tecnocêntrica de produção.

Quadro nº 46 Trabalho realizado desempenho versus nº de tarefas realizadas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	145	70,4	75,5	75,5
	Não	47	22,8	24,5	100,0
	Total	192	93,2	100,0	
Missing	System	14	6,8		
Total		206	100,0		

Na análise deste primeiro quadro verifica-se que os trabalhadores inquiridos consideram realizar múltiplas tarefas, para realizar o seu trabalho 70,4% (145 indivíduos), o que desde já demonstra que a organização e o tipo de trabalho realizado, dada a sua complexidade não permitiu grandes volumes de automatismo e de robotização, o que cruzado com a restante informação recolhida na organização e com os diversos interlocutores que se disponibilizaram a responder às entrevistas é também corroborado, sendo que de momento só o armazém é robotizado.

Esta constatação, ainda que sendo a primeira permitirá pelo menos considerar que ambas as vias estão em aberto quer no de um Sistema Tecnocêntrico de Produção, quer para, um Sistema Antropocêntrico de Produção.

Já na análise do quadro infra, na sua grande maioria os trabalhadores declaram não realizar uma “peça de raiz”, o que de algum modo indicia que o trabalho está parcelarizado por diversos postos de trabalho, marcando ainda um volume muito intensivo de mão-de-obra para permitir a realização dos diversos momentos de produção.

Quadro nº 47 Nº de trabalhadores que elabora uma peça de raiz no processo produtivo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	82	39,8	42,7	42,7
	Não	110	53,4	57,3	100,0
	Total	192	93,2	100,0	
Missing	System	14	6,8		
Total		206	100,0		

Este quadro acaba por confirmar que a maioria dos postos de trabalho, estão parcelarizados, exigindo elevado número de repetições da mesma tarefa, sendo que cada tarefa é bastante simples, promovendo uma fadiga psicológica e física do trabalhador.

Recolhe-se ainda indícios não de uma organização tecnocêntrica, mas de uma organização taylorizada, em que os postos de trabalho são criados, em função das tarefas que as máquinas ainda não realizam, indiciando uma antecâmara de uma lógica de organização tecnocêntrica do trabalho.

Quadro nº 48 Complexidade das tarefas e nº de vezes realizadas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	113	54,9	57,4	57,4
	Não	84	40,8	42,6	100,0
	Total	197	95,6	100,0	
Missing	System	9	4,4		
Total		206	100,0		

Quando questionados os trabalhadores, sobre a complexidade das tarefas e o número de vezes que as realizam, a maioria dos trabalhadores considera que realiza um trabalho simples e repetitivo, respectivamente 54,9% dos inquiridos (113 indivíduos) enquanto 40,8% (84 trabalhadores) dos inquiridos consideram que não realizam trabalhos simples e repetitivos.

Quadro nº 49 Utilização de iniciativa própria na realização das tarefas no Posto de Trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	114	55,3	59,4	59,4
	Não	78	37,9	40,6	100,0
	Total	192	93,2	100,0	
Missing	System	14	6,8		
Total		206	100,0		

Quando questionados sobre aspectos da sua autonomia para a realização do trabalho em concreto a iniciativa própria a maioria dos inquiridos 55,3% (114) reconhece-se ter a possibilidade de realizar tarefas pondo em prática a sua iniciativa, sendo 37,9 % (78 indivíduos) considera que não pode utilizar a sua própria iniciativa para resolver circunstâncias que possam advir do seu próprio posto de trabalho.

Quadro nº 50 Sente oportunidade aplicar as suas ideias no trabalho que executa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	95	46,1	48,2	48,2
	Não	102	49,5	51,8	100,0
	Total	197	95,6	100,0	
Missing	System	9	4,4		
Total		206	100,0		

Embora não seja muito evidente a diferença entre os resultados obtidos na pergunta anterior e a leitura deste novo quadro, verifica-se neste que a maioria das pessoas considera não ter oportunidade de aplicar as suas ideias no posto de trabalho, mais concretamente 49,5% (102 indivíduos), o que demonstra a possível perda do potencial humano baseado na experiência de trabalho destes trabalhadores, bem como a impossibilidade de manifestar o seu know-how. Contudo a leitura destes dois quadros torna esta informação ambígua, exigindo maior investimento na recolha de informação sobre este aspecto do trabalho no Grupo Paulo Oliveira.

Quadro nº 51 Como pode mudar o seu posto de trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	170	82,5	82,5	82,5
Com a tecnologia	1	,5	,5	83,0
Com mais formação	5	2,4	2,4	85,4
Desde que haja boa vontade	1	,5	,5	85,9
Mais diálogo e menos presunção	1	,5	,5	86,4
Melhorando a organização	3	1,5	1,5	87,9
Melhoraras condições físicas do posto de trabalho ar condicionado	1	,5	,5	88,3
Não é possível	14	6,8	6,8	95,1
Não sei	3	1,5	1,5	96,6
Os padrões da fazenda levam a alterações constantes do posto de trabalho	1	,5	,5	97,1
Progredindo na carreira	3	1,5	1,5	98,5
Sim devia de existir outra forma de trabalhar é possível	1	,5	,5	99,0
Tendo matérias-primas de melhor qualidade	1	,5	,5	99,5
Valorizando as pessoas	1	,5	,5	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Quando questionados sobre a forma como poderiam mudar o seu posto de trabalho, houve uma grande dispersão das respostas a esta pergunta, pelo que, é impossível identificar uma tendência que tenha uma expressão percentual ou numérica muito acentuada, ainda assim, o maior número de pessoas 6,8% (14) considera não ser possível alterar o seu posto de trabalho, a razão poderá prender-se com o facto de muitos dos postos de trabalho serem já pequenas partes de uma pequena tarefa que impossibilita a possibilidade de alteração do posto de trabalho. Um conjunto de outros inquiridos, 2,4% (5) considera que a formação poderia ser uma forma de alterar, o seu posto de trabalho, 1,5% (3) consideram não saber e a mesma percentagem considera, que a única forma seria progredindo na carreira.

Quadro nº 52 Caracterização do Posto de Trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2,4	2,4	2,4
É rotineiro	156	75,7	75,7	78,2
Não é rotineiro	45	21,8	21,8	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Quando questionados sobre o posto de trabalho, no que diz respeito ao tipo de trabalho que executam se é um trabalho rotineiro ou não, a resposta marca profundamente, os indícios que se iam recolhendo, 75,7% (156) indivíduos consideram que o seu posto de trabalho é rotineiro, ou seja, verifica-se que o trabalho está organizado numa perspectiva neo-taylorista.

Quadro nº 53 Tomada de decisões no seu posto de trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	4,9	4,9	4,9
Tem que tomar decisões para a execução do trabalho	125	60,7	60,7	65,5
11	1	,5	,5	66,0
Nunca tem que tomar decisões	70	34,0	34,0	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Mais uma vez surge alguma ambiguidade nas respostas obtidas, carecendo obviamente esta vertente do estudo de maior investimento na recolha de maior número de informações que permitam caracterizar o posto de trabalho, os seus graus de autonomia bem como aspectos da rotina dos trabalhadores. Ainda assim na leitura deste quadro, quando questionados os trabalhadores sobre a necessidade de tomar “decisões para a execução do trabalho”, 60,7% (125) dos inquiridos consideram que têm que tomar decisões, só apenas 34% (70) consideram que isso nunca ocorre.

Dimensão responsabilização do trabalhador pelo trabalho que executa e cumprimento das suas obrigações

No que concerne à abordagem de outra dimensão do trabalho como seja a cumprimento das suas obrigações, em torno do seu desempenho, os resultados são bastante claros sendo que 58,3% (120) inquiridos consideram que o rigoroso cumprimento das suas obrigações é muito importante, sendo que 35,9% (74) indivíduos consideram importante, não deixando qualquer tipo de incerteza quanto à posição dos trabalhadores relativamente ao seu elevado sentido de responsabilidade.

Quadro nº 54 Rigoroso cumprimento dos deveres

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muito Importante	120	58,3	59,7	59,7
	Importante	74	35,9	36,8	96,5
	Pouco importante	4	1,9	2,0	98,5
	Nada importante	3	1,5	1,5	100,0
	Total	201	97,6	100,0	
Missing	System	5	2,4		
Total		206	100,0		

Já quanto ao seu posicionamento, em torno da responsabilização que sentem quando realizam o seu trabalho, os trabalhadores inquiridos demonstram ainda maior sentido de responsabilidade registando-se uma elevada congruência com a resposta acima tratada, afirmando que 77,2% (159) sentem-se responsáveis pelo trabalho que executam, enquanto que somente 18,9% (39) indivíduos não se consideram responsáveis pelo trabalho que executam. Estas respostas, vão ao encontro dos objectivos da organização no que concerne, à sua política de qualidade informações que apontavam para a identificação dos trabalhadores em torno dos produtos produzidos, que passavam pela identificação em código de barras entre outras formas.

Quadro nº 55 Percepção da responsabilidade pelo trabalho que executa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	159	77,2	80,3	80,3
	Não	39	18,9	19,7	100,0
	Total	198	96,1	100,0	
Missing	System	8	3,9		
Total		206	100,0		

Perspectivas de crescimento do factor humano no posto de trabalho que desempenha

No conjunto de itens que se seguem, a sua análise pretende averiguar a possibilidade de crescimento do recurso humano dentro das organizações muito em particular, dentro de cada posto de trabalho dos trabalhadores inquiridos do Grupo Paulo Oliveira. Considera-se que a auto-estima e a capacidade de realização de cada um, encontra muitas vezes no posto de trabalho que cada trabalhador desempenha, a possibilidade de preenchimento e de motivação do próprio trabalhador, deste modo a apreciação destes itens revelam-se fundamentais na forma como cada um olha para o seu posto de trabalho.

Quadro nº 56 Considera o seu posto de trabalho como local de aprendizagem

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	3,4	3,4	3,4
Sim	138	67,0	67,0	70,4
Não	61	29,6	29,6	100,0
Total	206	100,0	100,0	

A grande maioria dos trabalhadores que responderam ao inquérito por questionário considera que o seu posto de trabalho é um local de aprendizagem, mais concretamente 67% (138) dos indivíduos consideram o seu posto de trabalho como sendo um espaço de afirmação da sua aprendizagem, apenas 29,6% (61) consideram que não.

Quadro nº 57 Desempenha as tarefas da forma mais correcta

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2,4	2,4	2,4
Sim	186	90,3	90,3	92,7
Não	15	7,3	7,3	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Quando questionamos a população sobre a forma como desempenha o seu, 90,3% (186) dos indivíduos considera desenvolver o seu trabalho da forma como considera ser mais correcta, sendo que apenas 7,3% (15) indivíduos consideram que não.

Já noutro aspecto das relações laborais e entre colegas, valorizam como importante exteriorizar ideias e valores 45,1% (93) dos indivíduos, sendo 28,2% (58) dos indivíduos consideram mesmo ser muito importante.

Quadro nº 58 Exteriorizar ideias e valores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Muito importante	58	28,2	29,7	29,7
Importante	93	45,1	47,7	77,4
Pouco importante	29	14,1	14,9	92,3
Nada importante	15	7,3	7,7	100,0
Total	195	94,7	100,0	
Missing				
System	11	5,3		
Total	206	100,0		

No que concerne a outra dimensão fundamental do trabalho que é a cooperação com outros colegas, ela é considerada pela esmagadora maioria das pessoas como sendo muito relevante, 48,5% dos trabalhadores inquiridos consideram muito importante, enquanto que 35,4% dos inquiridos consideram importante. Podemos afirmar que o espírito de cooperação parece ser algo de muito valorizado entre os diversos inquiridos, sendo também um potencial a poder desenvolver-se numa nova perspectiva de organização do trabalho, como de resto aqui se advoga neste trabalho de investigação.

Quadro nº 59 Cooperação com outros colegas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muito Importante	100	48,5	50,5	50,5
	Importante	73	35,4	36,9	87,4
	Pouco importante	15	7,3	7,6	94,9
	Nada importante	10	4,9	5,1	100,0
	Total	198	96,1	100,0	
Missing	System	8	3,9		
Total		206	100,0		

14. Breve Caracterização do Grupo de Empresas Paulo Oliveira

O Grupo de Empresas Paulo Oliveira, fica localizado na Covilhã na Beira Baixa a cerca de 160 Km's de Salamanca como de resto se pode verificar pelos mapas que se seguem:

Ilustração nº 5 Península Ibérica

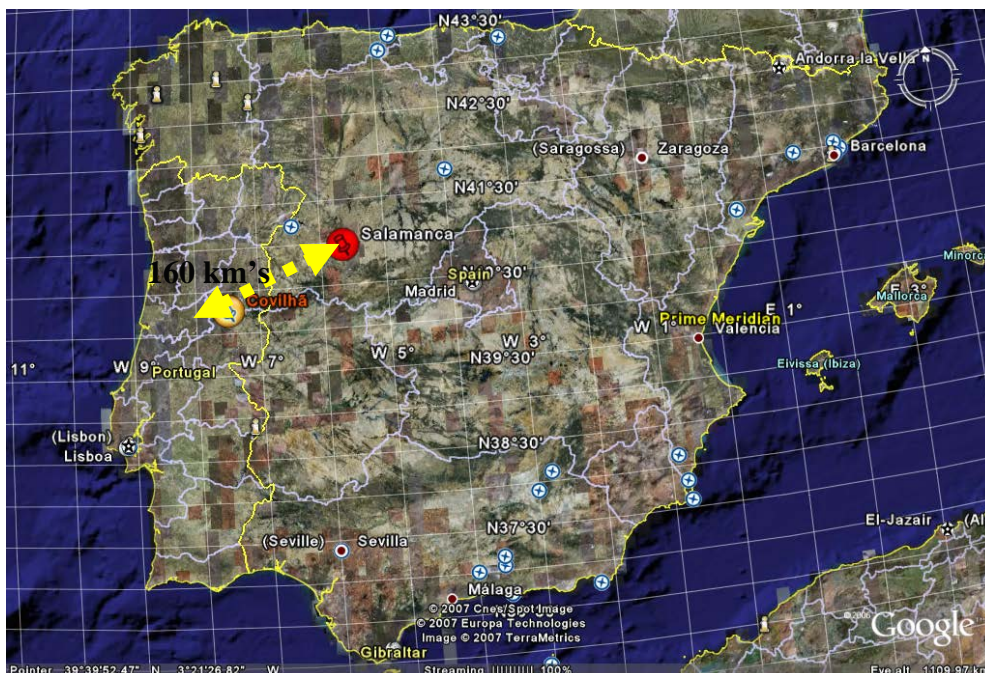
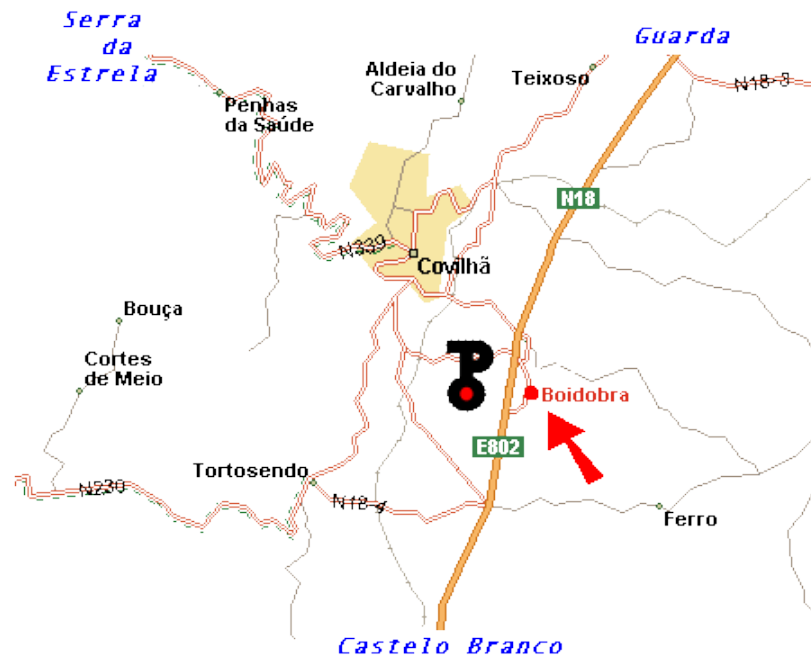


Ilustração nº 6



O Grupo Paulo Oliveira foi fundado em 1936, é a maior Empresa produtora de tecidos de lã da Península Ibérica e faz parte de um grupo, que é um dos maiores da Europa neste sector. Possui uma das mais modernas e eficientes unidades de produção do mundo neste sector, uma unidade de produção modelo com a mais avançada tecnologia, é uma empresa vertical integrando todas as etapas de produção Fiação, Tecelagem, Tinturaria e Acabamento.

Esta empresa ocupa uma área de 50.000 m², produzindo cerca de 10.000.000 m² de tecido por ano, produzindo todo o Grupo Paulo Oliveira a quantidade total de cerca de 20.000.000 m² por ano, numa produção diária de 24 horas por dia e 7 dias por semana. Uma das vantagens competitivas deste Grupo é a sua capacidade tecnológica, bem como a possibilidade de controlar completamente todo o processo produtivo.

Quadro nº 60 Cronologia do desenvolvimento da organização

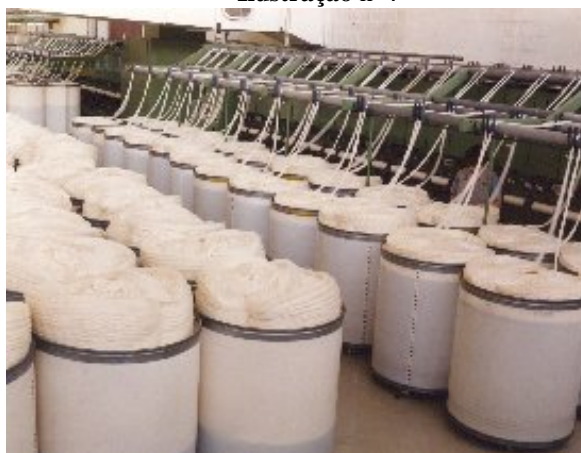
1936	Inscrição da firma José Paulo de Oliveira Júnior no Grémio de Lanifícios, como tecelagem
1963	Alteração do nome para Paulo de Oliveira, Lda
1964	Início da Exportação
1967	Instalação da Tinturaria
1972/73	Transferência para um novo edifício construído nos arredores da cidade
1974	Instalação da secção de Fiação (Fiação 1)
1985	A exportação ultrapassa os 50% do volume de vendas
1985/86	Instalação da secção de Acabamentos
1996/99	Renovação geral da Empresa através de elevados investimentos com o objectivo de tornar a produção mais flexível e complementar deste modo a tecnologia existente, para transformar a Paulo de Oliveira, S.A. numa Empresa modelo

As fases do processo de produção:

Fiação:

- Fiação é o processo através do qual a lã se transforma em fio, fabricando o mais sofisticado fio, sendo que, praticamente todos os fios utilizados, são produzidos nas instalações da empresa incluindo fios especiais, estando a empresa apetrechada como a tecnologia mais sofisticada.

Ilustração nº 7



Urdissagem:

- Esta fase é o momento em que se utiliza uma máquina complexa composta por um conjunto de urdimento e tratamento de fios. O seu conjunto é formado por uma estrutura denominada "Gaiola" para urdir, uma engomadeira, um cilindro aquecedor para secagem e uma estrutura denominada "Cabeça de Urdideira" para acondicionamento dos fios em "carretéis" especiais. Esta é uma das áreas onde investimento foi maior nos últimos anos, para tornar o processo produtivo mais flexível e assim facilitar a produção de artigos, que são cada vez mais sofisticados, em séries mais pequenas e com prazos de entrega mais curtos.

Ilustração nº 8



Ilustração nº 9



Tecelagem:

- Nesta etapa os fios combinados, formam os tecidos sendo que a maior parte dos teares produzem mais de 1 metro de tecido cada 3 minutos, a organização e o controlo de todos os teares está centralizada num sistema informático que fornece informação "on-line" sobre todos os factores chave de cada máquina, permitindo que as equipas altamente especializadas, possam agir rapidamente com vista a melhorar a produtividade e a qualidade dos nossos produtos, todos os teares produzem produtos stretch.

Ilustração nº 10



Ilustração nº 11



Tinturaria

- É nesta fase do processo, que é introduzida a cor e que pode ser feita por tingimento de:
 - Tops de penteado (antes da fiação)
 - Bobines de fio (depois da fiação)
 - Peças tintas (depois da tecelagem)

O Laboratório de Tinturaria, está preparado para responder a todos estes tipos de tingimentos, permitindo que os fios ganhem as mais diversas cores.

Ilustração nº 12



Acabamento

- É durante esta fase do processo que o tecido entra no processo final, é nesta fase que se procura melhorar a estrutura dimensional do tecido e a sua aparência, deixando-o pronto para o uso final. Esta é uma das secções mais importantes da empresa, dispendo de moderna tecnologia, de forma a potenciar/promover os produtos que produz, contribuindo para uma permanente investigação de novos processos.

Ilustração n° 13



Inspeção do tecido

- Depois do Acabamento, todos os produtos são inspecionados por trabalhadores qualificados, com o máximo cuidado e precisão. Alguns dos defeitos são cuidadosamente corrigidos. O **Controlo de Qualidade** é um processo muito rigoroso, dado que é a única forma de consolidar a qualidade que o tecido do Grupo Paulo Oliveira pretende manter.

Ilustração nº 14



Embalagem e expedição

- Esta fase do processo é hoje feita através de um sistema automático e sofisticado de embalagem, garantindo a preservação da qualidade do tecido durante a expedição.

Ilustração nº 15



15. Conclusão

Tal como todos os trabalhos de pesquisa e este não será excepção, pouco foi feito e muito ainda haverá para investigar, mas este em particular deixa apenas e só, possíveis caminhos a trilhar neste processo de investigação.

Num balanço preliminar poder-se-á dizer, que a temática trabalhada é tão pertinente quanto a realidade social e cultural, que de ser tão profunda, marca este cadinho da Beira em particular a Covilhã. Esta sub-região encontra as suas raízes nesta indústria, construindo-se a partir dela numa malha social, cultural e económica profundamente trabalhada e complexa.

É por esta razão, uma quase mono-região, sustentada por uma quase mono-indústria, os desejos de diversificação da matriz produtiva, social, cultural e económica, são uma realidade de tal forma evidente, mas de difícil operacionalização, ou seja, que custa passar das ideias à prática.

Por todas estas razões, é importante reflectir sobre a Indústria Têxtil na Covilhã, pois ela está de tal modo enraizada na região, que o processo de diversificação e reconversão da mão-de-obra será longo e difícil. Para além do mais há que considerar, que o processo de diversificação da matriz produtiva da região não significa a extinção da fileira do Indústria Têxtil e do Vestuário, antes pelo contrário será importante partindo do know-how culturalmente enraizado, conseguir maior valor acrescentado na produção, inovando quer no factor trabalho, quer no factor produto.

Deste modo será importante considerar o actual momento como uma oportunidade, para qualificar o factor trabalho e integrar tecnologia de ponta, que permita os desejados ganhos produtivos, não só na perspectiva da diminuição dos custos de produção, mas sobretudo valorizando os recursos humanos e consequentemente valorizando o produto, traduzindo-se em maior valor acrescentado.

Para a realização destes objectivos, considere-se ser o sistema antropocêntrico de produção, uma oportunidade de se concretizar na região os dois objectivos, que são no presente e no futuro uma questão fulcral, que se pode realizar em dois patamares: na forma de conceber o factor trabalho valorizando os recursos humanos, e na valorização do produto final, procurando maior valor acrescentado.

Na forma de conceber o trabalho, porque para além de o humanizar é de extrema exigência na qualificação dos seus recursos humanos e por consequência na valorização do produto final, porque o factor de inovação é e será sempre as pessoas.

No produto final, porque a inovação e os padrões de qualidade, são compromissos que não são fáceis de atingir e inatingíveis na ausência de recursos humanos, com capacidades ao nível do saber-saber, do saber-fazer e do saber-ser.

Por último uma referência deixada pelos vários interlocutores deste trabalho, que muito claramente consideram que os recursos humanos no têxtil são cada vez mais um bem escasso, encontrando no Têxtil, um último recurso antes do desemprego.

Esta perspectiva quase contraditória, demonstra bem, as dificuldades de recrutamento nesta região de mão-de-obra para este sector de actividade, que como veio acontecendo no restante território português, também aqui “a percentagem de pessoas que não obtiveram nenhum grau formal de ensino diminuiu drasticamente” (Rosa M. J., Portugal: os Números, 2010, p. 53), razão pela qual é hoje bastante mais difícil, recrutar pessoas para este tipo de trabalho, de tão grande exigência física, psicológica e social e com remunerações tão exíguas, preferindo os mais novos trabalhar na área dos serviços, tendo como consequência para esta indústria, uma taxa de envelhecimento dos seus trabalhadores bastante alta.

Deste modo só poderemos concluir uma coisa, a extrema importância de tornar este sector mais atractivo à mão-de-obra, jovem ou não, que ainda persiste nesta região e em particular aos mais novos que quando confrontados com formas de organização do trabalho, profundamente centradas no paradigma tecnológico, olham para o Têxtil como a última opção antes de uma situação de desemprego.

Como em todas as investigações, esta num primeiro momento, partiu de um contexto mais alargado em jeito até de retrospectiva histórica, de que é exemplo o percurso do têxtil na região, mas em particular, a reflexão feita sobre o papel da mulher na família e a forma como esse papel tem permanecido (in)alterado, pese embora todas as exigências sociais e profissionais que recaem sobre a mulher. Pretendia com esta estratégia, identificar os pontos mais relevantes sobre a problemática que procuramos investigar e a partir destas identificar com mais propriedade, o que é acessório e o que é essencial nesta investigação.

Neste aspecto parece ter ficado provado, que o papel da mulher no Têxtil, está longe de atingir a paridade desejada, quer no acesso às diversas profissões, quer no acesso a salários mais generosos que condicionados a profissões cruciais no Têxtil, as mulheres à partida não têm acesso, gerando-se desta forma uma profunda desigualdade entre géneros. Fica também claro, que se por um lado a organização profissional (ainda baseada nos ofícios), persiste e protege os trabalhadores de formas de trabalho mais tecnocêntricas, também promove um controlo social, sobre a integração de género nas diversas profissões que compõem o sector Têxtil, sendo certamente um efeito indesejável, mas que persiste.

Um ponto fundamental deste trabalho seria descortinar, que mecanismos poderiam permitir uma melhor paridade entre géneros no acesso às diversas profissões, sendo que uma das hipóteses seria a formação profissional, seria ela um meio para permitir a integração da mulher nos postos de trabalho de forma mais paritária? Qual é o peso da formação neste processo no caso concreto do têxtil? A pergunta de fundo tem por objectivo dar resposta, ao papel da formação profissional enquanto agente de mudança social, não em termos da sua perspectiva tradicional, mas sim partindo das possibilidades que esta pode abrir em termos de ganhos sociais e da paridade entre géneros.

Apesar das expectativas positivas, que o efeito da formação profissional poderia ter na integração de género nas diversas profissões, no decorrer deste trabalho veio-se a verificar

insuficiente *per si*, não se demonstrando que a formação profissional permitisse por si própria, ser um mecanismo indutor de paridade neste sector de actividade.

Verificou-se ainda que a formação, realizada pelos centros de formação, tem dificuldade em antecipar, os futuros perfis profissionais que vão surgindo com a integração de nova tecnologia. A ausência de uma atitude prospectiva, por parte dos centros de formação profissional e das entidades empregadoras, com a integração constante de novas tecnologias no processo produtivo, provoca uma profunda erosão nas qualificações dos recursos humanos, desqualificando-os face a novas tecnologias, provocando disfunções sociais tais que potenciam situações de desemprego tecnológico.

A anacronia entre a previsível integração tecnológica e a formação, traduz-se numa perda social e económica para o trabalhador, enquanto que para a empresa significa perder alguém identificado com a cultura da empresa e com todo um know-how assente na polivalência do trabalhador.

Um futuro trabalho nesta área terá por objectivo principal, averiguar quais podem ser as complementaridades que a formação profissional carece, para que cumpra um dos seus propósitos para além do propósito formativo, que será estabelecer a paridade entre género nas diversas profissões.

Fica ainda assim um desafio à comunidade em geral, que pretende ser mais que um exercício de retórica, para ufanos discursos em fóruns políticos e académicos, que será saber se o desafio aqui lançado, de uma forma de organização do trabalho assente no Sistema Antropocêntrico de Produção, que tem em conta as pessoas e que as procura integrar no processo produtivo como elo fundamental é compreendida, pelos diversos actores sociais neste sector de actividade e que passa de um desafio a uma conquista de valor acrescentado, para os seus protagonistas, trabalhadores e empresários que vêm o seu trabalho reconhecido e que se comprometem com a realização de valor acrescentado e de empresários que reconhecem a contribuição dos seus trabalhadores, na consolidação dos resultados operacionais da sua organização.

16. Bibliografia

- Almeida, A. N. (1993). *Mulheres e Famílias Operárias* (Vol. nº 120). (A. Social, Ed.) Lisboa, Lisboa, Lisboa: ISCTE.
- Almeida, A. N. (1993). *Mulheres e Famílias Operárias*. Lisboa: Análise Social nº 120, ISCTE.
- Alvesson, M. (1992). Gender and Organization: Towards a differentiated understanding. In *Organization Studies*, 13.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: A construção Social da Diferença*. Porto.
- Amaral, L. (2010). *Economia Portuguesa - As últimas décadas*. Lisboa: Relógio D'Água Editores.
- APSIOT. (1998). *Formação Trabalho e Tecnologia*. Oeiras: Celta.
- Bastos, C. (1960). *Indústria e Arte Têxtil*. Porto.
- Cabral, M. V., & Silva, P. A. (2009). *O Estado da Saúde em Portugal*. Lisboa: Co-edição da Imprensa de Ciências Sociais e Ministério da Saúde.
- Campos, A. C. (2000). *Solidariedade Sustentada*. Lisboa: Gradiva.
- Candeias, A., & Simões, E. (1999). Alfabetização e escola em Portugal no. *Análise Psicológica*, pp. 191 - 192.
- Carapineiro, G. (1986). A Saúde no Contexto da Sociologia. In *Sociologia - problemas e Práticas* (p. 10). Lisboa: CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia.
- Cardim, S. M. (1992). *A Revolução Industrial Britânica (Antologia)*. Lisboa: Teorema.
- Carmona, A. L. (Junho de 2010). (J. Leitão, Entrevistador)
- Carnoy, M. (2001). *El Trabajo Flexible*. Madrid: Alianza Editorial.
- Carvalho, M. T. (2001). A influência da Variável Género, Comportamento Organizacional e Gestão. In *Políticas e Práticas de Gestão de Recursos Humanos em Portugal* (p. p292). Lisboa: ISPA, Vol. 7 nº 2.
- Casas, J. I. (1997). Os indicadores Sobre el Uso del Tiempo. In *Indicadores Sobre la Situación Laboral de las Mujeres* (p. p 193). Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, A. G.-P. (1997). Lisboa.
- Coriat, B. (2001). *El taller y el Cronómetro - 5ª edición*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Correia, T. (2009). A reconceptualização dos modos de produção da saúde em Portugal. In *Revista Crítica de Ciências Sociais* (p. 84). Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- Coster, M. d. (1994). *Traité de Sociologie du Travail*. Belgique.
- Doeringer, P. B. (1985). *Mercados Internos de Trabajo y Analisis Laboral*. Madrid: MTSS.
- Estrela, P. d. (2001). *Simões, Maria João*. Lisboa: OEFP.
- Euratex. (2004). *European Technology Platform for the Future of Textiles and Clothing – Vision for 2020*. Belgium.
- Européennes, C. d. (1993). *L'emploi en Europe*.
- Eurostat. (23 de Fevereiro de 2010). *Real Labour productivity growth per hour worked*. Obtido em 23 de Fevereiro de 2010, de www.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdec310
- Eurostat. (11 de Novembro de 2003). www.eurostat.eu. Obtido em 16 de Março de 2011, de http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-11112003-AP/EN/1-11112003-AP-EN.HTML.
- Fernandes, J. (10 de Março de 2010). Delegado Sindical. (J. Leitão, Entrevistador)

- Ferreira, V. F. (1992). *Novo paradigma tecnológico e população activa portuguesa*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Fonseca, A. (12 de Março de 2009). Secretário Geral da ANIL. (J. Leitão, Entrevistador)
- Furtado, J. (2010). Paulo Oliveira também cresce. *Reconquista*, 5.
- Garra, L. “Retro Perspectivas – da “Manchester” Para Onde?”. *Os Têxteis da Beira Interior Ainda têm Futuro?*
- Garra, L. (Junho de 2010). (J. Leitão, Entrevistador)
- Giddens, A. (1997). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giraldes, M. d. (2002). Desigualdades regionais nos subsistemas de saúde em Portugal. In A. Social, *Análise Social* (p. 939). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa.
- Greselier, A.-M. (1987). Le Travail des Femmes. In C. Lévy-Leboyer, *Traité de Psychologie du Travail* (p. p263). Paris: PUF.
- Grint, K. (1996). *The Sociology of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (1993). *Técnica e Ciência como “Ideologia”*. Lisboa: Edições 70.
- Harvey, M. (1985). *Cities and Suburbs: An Introduction to Urban Sociology*. USA: McGraw-Hill.
- Heller, R. (1992). *A Revolução na Empresa*,. Lisboa: Editorial Presença.
- Henriques, F. (1996). Formação, Saberes Profissionais e Situações de Trabalho, Vol.II. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- INE. (8 de Março de 2011). <http://alea-estp.ine.pt/index.html>. Obtido em 8 de Março de 2011, de <http://alea-estp.ine.pt/html/actual/html/act21.html>.
- INE. (2009). www.ine.pt. Obtido em 8 de Março de 2011, de http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=108445117&PUBLICACOESstema=55445&PUBLICACOESmodo=2
- Informação, M. p. (1997). *Sociedade da Informação*. Lisboa: Livro Verde para a Sociedade da Informação.
- Inglehart, R. (1991). *Cambio Cultural en las Sociedades Industriales*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo XXI de España Editores SA Madrid.
- Izquierdo, J. (1988). *La Desigualdad de las Mujeres en el Uso del Tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Jandillier, P. (1965). *L' Organisation Humaine des Entreprises*. Paris: PUF.
- Kovács, I. (2002). *As metamorfoses do Emprego*. Oeiras: Celta.
- Kovács, I. (1998). *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- Leitão, J. (2007). *Balanço Social*. Lisboa.
- Leitão, J. C. (2006). *Levantamento Prospectivo do Perfil Formativo dos Alunos do Ensino Secundário na Transição para o Ensino Superior*. Castelo Branco: Politécnica.
- Levin, J. (1987). *Estatística Aplicada a Ciências Humanas*. São Paulo - Brasil: Harbra.
- Machado, M. d. (2003). A feminização da medicina. In A. Social, *Novas Faces da Saúde* (p. 128). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa.
- Madeira, A. (2 de Setembro de 2010). Delegado Sindical da Paulo Oliveira. (J. Leitão, Entrevistador)
- Madureira, N. L. (2001). *História do Trabalho e das Ocupações, Vol. I A Indústria Têxtil*. Oeiras: Celta.
- Marconi, M. d. (1990). *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Marques, A. (2010). Dia Mundial da Alfabetização assinala-se hoje. *Jornal de Notícias*.
- Marques, A. P. (1998). *Percursos Socioprofissionais no Sector Têxtil* (Vol. Formação Trabalho e Tecnologia). Lisboa: Celta.
- Maruani, M. (2000). *Travail et emploi des femmes*. Paris: Éditions La Decouverte.

- McBride, T. (1992). Women's Work and Industrialization. In L. R. Berlanstein, *The Industrial Revolution and Workin Nineteenth Century in Europe* (p. p63 a p83). London: Routledge.
- Méda, D. (1999). *O Trabalho*. Lisboa: Fim de Século.
- Mercados Industriais para Têxteis Técnicos: Previsões para 2010*. (2004). Famalicão: Observatório do Têxtil do CENESTAP.
- Miguel, J. P., & Bugalho, M. (2002). Economia da Saúde: novos modelos. In A. Social, *Análise Social* (p. 51). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa.
- Murillo, S. (2006). *El Mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI España Editores.
- Nunes, B. (1997). *O Saber Médico do Povo*. Lisboa: Fim de Século Edições.
- Oliveira, I. T. (2008). Fecundidade das Populações em Portugal, 1960-2005. In A. Social, *Análise Social* (p. 36). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Oliveira, J. A. (s/d). A Covilhã e a Indústria dos Lanifícios. *Programa das Comemorações do Centenário da Cidade da Covilhã*, (p. p126).
- Oliveira, L. (1998). *Inserção Profissional o caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*. Lisboa: Cosmos.
- Organization, W. H. (2000). *Health Systems: Improving Performance*. Genebra, Suíça: World Health Organization.
- Page, M. Á. (1997). *Os indicadores Sobre el Uso del Tiempo* (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres ed., Vol. Indicadores Para a Igualdade). Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Pereira, E. (1979). *A Indústria Portuguesa, Subsídios para a sua história*. Lisboa: Guimarães e Companhia.
- Pereira, L. V. (1990). Fazer a cidade: poder, informação e gestão. *Colóquio viver (n)a cidade* (p. p241). Lisboa: CDTI-LENECE.
- Perrot, M. (1985). Os Problemas da Mão-de-Obra Industrial. In *Sociologia do Trabalho* (p. p21). Lisboa: Regra do Jogo.
- Pinheiro, E. C. (1990). *A Covilhã – Campo Arqueológico – Industrial*. Livro da Feira II.
- Poesch, G. (2000). *Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais*, (Análise Social ed., Vol. Vol.XXXV). Lisboa, Lisboa, Lisboa: ISCTE.
- Poeschl, G. (2000). *Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais*. Lisboa: Análise Social nº156 Vol.XXXV, ISCTE.
- Pordata. (23 de 2 de 2010). http://www.pordata.pt/azap_runtime/?n=4. Obtido em 23 de 2 de 2010, de www.pordata.pt: http://www.pordata.pt/azap_runtime/?n=4
- Pordata. (23 de Fevereiro de 2011). Taxa de crescimento (%) do PIB e do PIB per capita a preços constantes (base=2006) (R). Lisboa, Portugal.
- Pordata. (03 de 11 de 2010). www.pordata.pt. Obtido em 2 de 3 de 2011, de http://www.pordata.pt/azap_runtime/?n=4.
- Pordata. (24 de 2 de 2011). www.pordata.pt. Obtido em 24 de 2 de 2011, de http://www.pordata.pt/azap_runtime/?n=4: http://www.pordata.pt/azap_runtime/?n=4
- PORDATA. (7 de Março de 2011). www.pordata.pt. Obtido em 7 de Março de 2011, de www.pordata.pt.
- Prada, V. V. (1966). *II História Económica Mundial*. Porto: Civilização.
- Projectos, G. d. (2004). *Projecto Competitividade*. Lisboa: Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.
- Pyle, J. (1990). Lessons from Discrimination in the Republic of Ireland. In *The State and Women in the Economy*. New York Press .
- Quivy, & Raymond. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ramiro. (3 de Março de 2010). Delegado Sindical. (J. Leitão, Entrevistador)

- Ramos, R. (1990). *Cronos Dividido: Usos del Tiempo y Desigualdad entre Mujeres y Hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ramos, R. (1988). Culturas da alfabetização e culturas. *Análise Social*, pp. 1088 - 1089.
- Rigby, M., & Sanchis, E. (2006). O conceito de qualificação e a sua construção social. In CEDEFOP, *Revista Europeia de Formação Profissional* (p. 26). CEDEFOP.
- Rodrigues, M. J. (1994). *Políticas de Reestruturação Emprego e Desenvolvimento Regional*. Lisboa: IEFP.
- Rodrigues, M. J. (1988). *O sistema de emprego em Portugal, Crise e Mutações*. Lisboa: D. Quixote.
- Rosa, M. J. (2010). *Portugal: os Números*. Lisboa: Relógio de Água Editores.
- Rosa, M. J., & Chitas, P. (2010). *Portugal: os Números*. Lisboa: Relógio D'água Editores.
- Rosa, M. T. (1996). A qualificação no trabalho. In APSIOT, *Organizações e Trabalho* (p. 73). Lisboa: APSIOT.
- Serapioni, M. (2009). Avaliação da qualidade em saúde. In *Revista crítica de Ciências Sociais* (p. 65). Coimbra: Centro de Estudos Sociais.
- Serrão, J. P. (1987). *Dicionário de História de Portugal*. Porto: Figueirinhas.
- Silva, J. A. (1970). *Histórias da Covilhã, 1870-1970*. Covilhã: Edição do Autor.
- Silva, S. M. (2010). Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In V. Ferreira, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal* (p. 298). Lisboa: CITE.
- Simões, M. J. (2001). *Potencialidades de Desenvolvimento de Concelhos da Zona da Serra da Estrela*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Social, C. E. (1996). *Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999*. Lisboa.
- Thomas, J. (1997). Competências e qualificação profissional. In APSIOT, *Organizações e Trabalho* (p. 56). Lisboa: APSIOT.
- Tilly, L. A., & Wallace, J. S. (1989). *Women Work and Family*. London: Routledge.
- Um pouco de história da indústria dos lanifícios na Covilhã. (Junho de 1922). *Revista ABC, 1ª série, nº1*.