

VOLUME I

SUMÁRIO

ABREVIATURAS	21
APRESENTAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO	23
1 – O objecto de análise	23
2 – A estrutura da dissertação	24
3 – Agradecimentos	26
PARTE I	29
O PROBLEMA SOCIOLÓGICO E O CAMPO EMPÍRICO DAS EMPRESAS	
Capítulo 1 – O objecto de estudo e o desenho da investigação: propósitos analíticos e estratégia metodológica	29
1 – A problemática em análise	29
2 – As hipóteses orientadoras do trabalho e o modelo de análise	31
3 – O desenho da investigação: considerações teóricas e epistemológicas	38
3.1 – As teorias de síntese na Sociologia como suporte epistemológico à análise da realidade social	39
3.2 – A compreensão das práticas dos sujeitos como condicionadas e produtoras das realidades empresariais	44
4 – O percurso da investigação e a definição da estratégia metodológica	47
4.1 – A investigação como um processo de construção teoricamente orientado e metodologicamente eclético	48
4.2 – O percurso da investigação e a estratégia de redacção	54

4.3 – O método e as técnicas de recolha e análise da informação	55
4.3.1 – Uma abordagem de cariz estruturalista assente no método de estudo de caso	55
4.3.2 – Os procedimentos técnico-metodológicos	58
4.3.3 – As dificuldades da investigação como desafios à inovação	64
Capítulo 2 – O espaço das empresas na economia mundial: transformações sociais e especificidades de um grupo empresarial português	67
1 – As transformações do sistema capitalista mundial e os processos de globalização	68
1.1 – Os indícios de crise do sistema capitalista e a emergência de novas configurações sociais	68
1.2 – A configuração em rede e os imperativos de flexibilidade	82
1.2.1 – As redes como traço basilar das relações sociais globalizadas	82
1.2.2 – A flexibilidade ao nível das empresas, do mercado de trabalho e dos indivíduos	85
1.3 – O saber enquanto fonte de vantagem competitiva da economia	92
2 – As transformações das empresas e da sua conceptualização na Economia e na Sociologia	96
2.1 – Reequacionamentos teóricos face a novas configurações das realidades empresariais	96
2.2 – A problematização das empresas pelos economistas e pelos sociólogos: preocupações comuns, enfoques diferenciados	98
2.3 – Os contributos da Economia e da Sociologia: confluências e opções conceptuais	112
2.4 – A função dos dirigentes no desenvolvimento das empresas	117
3 – O posicionamento do grupo empresarial e da empresa em estudo no campo económico	121
3.1 – A heurística do conceito de campo económico na abordagem dos grupos empresariais e das empresas	122
3.2 – As teias de relações que configuram a actuação do grupo empresarial e da empresa no campo económico	124
3.3 – O percurso histórico da empresa até à constituição do grupo empresarial Fasetel	126
3.4 – A estratégia de consolidação do grupo empresarial	134
3.4.1 – A configuração divisionalizada do grupo empresarial em fase de racionalização	136
3.4.2 – A orientação estratégica de afirmação do grupo empresarial no campo económico: inovação, redes e conquista de nichos de mercado	143

3.4.2.1 – A orientação estratégica do grupo Fasetel face aos mercados: a aposta na internacionalização	143
3.4.2.2 – A estratégia de gestão dos produtos: diversificação, soluções integradas e inovação	152
3.4.3 – O desempenho económico e financeiro do grupo empresarial em fase de consolidação	157
3.4.4 – A estratégia do grupo Fasetel: a articulação entre uma perspectiva de crescimento dinâmico com uma lógica de racionalização	167
3.5 – O caso da empresa objecto de estudo	169
3.5.1 – As decisões analíticas tomadas a partir da realização de um estudo exploratório	169
3.5.2 – Breve apresentação do percurso histórico da Electrotensão	173
3.5.3 – A estratégia empresarial da Electrotensão: internacionalização, aposta na investigação e divulgação de uma imagem de marca	177
3.5.4 – Alguns traços significativos do desempenho económico e financeiro da Electrotensão	194
3.6 – Enquadramento sectorial e regional da empresa e do grupo empresarial	198
3.7 – A estratégia de focalização diversificada e as vantagens competitivas da Electrotensão	202
Capítulo 3 – Especificidades organizacionais, técnicas, produtivas e gestionárias da Electrotensão	207
1 – A configuração organizacional da empresa: uma estrutura divisionalizada suportada numa estratégia de focalização diversificada	207
1.1 – A Electrotensão como uma estrutura organizacional divisionalizada	207
1.2 – As direcções da Electrotensão: convergências e singularidades	216
1.2.1 – A direcção Transformadores de Potência	220
1.2.2 – A direcção Transformadores de Distribuição	221
1.2.3 – A direcção Aparelhagem de Média Tensão	223
1.2.4 – A direcção Aparelhagem de Alta Tensão e Subestações Móveis	226
1.2.5 – A direcção Fabricações Mecânicas	229
1.2.6 – As direcções da Electrotensão enquanto burocracias mecanicistas	232
2 – As estruturas técnica e produtiva	233
2.1 – A configuração do sistema de produção	234
2.1.1 – O conceito de sistema de produção: enquadramento teórico e dimensões de análise	234

2.1.2 – As especificidades do sistema de produção da Electrotensão	236
2.2 – Os contornos da organização do trabalho e os parâmetros de planeamento e gestão da produção e da qualidade	240
2.2.1 – Enquadramento teórico da problemática	240
2.2.1.1 – A problemática da organização do trabalho: o debate sobre os modelos emergentes a partir dos anos 80	240
2.2.1.2 – A importância do planeamento e gestão da produção e da qualidade	253
2.2.2 – Os modelos organizacionais e as práticas gestionárias da Electrotensão	254
2.3 – A estratégia de optimização tecnocêntrica e a flexibilização das práticas de gestão na Electrotensão	268
3 – As práticas de gestão dos Recursos Humanos	269
3.1 – A evolução dos modelos de gestão dos Recursos Humanos e o enquadramento do grupo Fasetel no contexto português	270
3.2 – As práticas previsionais de gestão dos Recursos Humanos do grupo Fasetel e da Electrotensão	276
3.2.1 – Gestão do emprego e da mobilidade	278
3.2.2 – Gestão das remunerações	294
3.2.3 – Gestão da formação	296
3.2.4 – Gestão da comunicação e informação	303
3.2.5 – A prevalência de um modelo previsional de gestão dos Recursos Humanos e os contornos de uma hipotética gestão estratégica	307

PARTE II

A APRENDIZAGEM E O SABER EM USO

Capítulo 4 – A problemática das qualificações e das competências profissionais	313
1 – O conceito de qualificação: problematizações distintas e complementares	314
1.1 – As abordagens substancialistas: a ênfase colocada na problemática da desqualificação	314
1.2 – Os contributos das abordagens relativistas na problematização dos títulos e das classificações sociais	318
1.3 – O conceito de qualificação: opções teóricas e delimitações analíticas	323
2 – A problemática das competências profissionais: transformações sociais e reflexões teóricas	329

2.1 – O contexto de emergência da problemática das competências profissionais	329
2.2 – A relevância teórica das competências profissionais face a contextos empresariais em transformação	332
2.2.1 – O reflexo das mudanças organizacionais na conceptualização das competências profissionais	332
2.2.2 – A gestão das competências e a gestão pela competência como modelo de gestão dos Recursos Humanos	336
2.3 – As competências profissionais: principais perspectivas e eixos de análise	340
2.4 – A problemática das competências profissionais: reflexão crítica e opções de análise	347
3 – Uma abordagem alternativa a partir dos conceitos de qualificação e competência profissionais	351
Capítulo 5 – Aprendizagem, saber em uso, actividade de trabalho e sujeitos da acção: problematização teórica e opções técnico-metodológicas	355
1 – Os processos de aprendizagem e as lógicas de acção dos adultos	355
1.1 – Acção, aprendizagem formal e aprendizagem informal	355
1.2 – Mundo material e mundo simbólico: a acção humana e seus fins	360
2 – O desenvolvimento e a mobilização de saberes face aos constrangimentos do sistema técnico	361
3 – A dinâmica de estruturação do saber em uso	365
3.1 – O conteúdo dos saberes mobilizados	365
3.2 – As modalidades de expressão dos saberes	370
3.3 – O saber em uso enquanto prática de reflexão e de investimento na acção	372
3.4 – Investimento na acção e reflexão mental: a estrutura dinâmica das capacidades	375
3.5 – As dimensões estrutural e representacional do saber em uso	383
4 – A acção humana sobre o objecto a transformar	388
5 – As vias de aprendizagem dos saberes	390
6 – A influência da dinâmica organizacional nos processos de aprendizagem	398
6.1 – O enfoque teórico sobre a aprendizagem organizacional	398

6.2 – As condições organizacionais de aprendizagem	401
6.2.1 – Os processos de aprendizagem na óptica da cooperação em redes de interacção	402
6.2.2 – Os hábitos e as rotinas como inibidores e proporcionadores da aprendizagem	406
6.2.3 – O enfoque da aprendizagem nos processos de diagnóstico, análise e resolução de problemas	409
6.2.4 – A análise das competências por intermédio dos processos de diagnóstico, análise e resolução de problemas	413
7 – A análise da actividade de trabalho	418
7.1 – Do conceito de tarefa ao de actividade de trabalho: o privilégio conferido à acção	418
7.2 – As actividades de trabalho objecto de estudo	425
7.2.1 – Os critérios e procedimentos de selecção das actividades de trabalho objecto de estudo	425
7.2.2 – Os procedimentos técnico-metodológicos de análise das actividades de trabalho	430
7.2.3 – O grau de complexidade das actividades de trabalho: proposta de hierarquização	437
7.2.4 – Caracterização das actividades de trabalho	443
7.2.5 – As especificidades intrínsecas ao conteúdo do trabalho e ao exercício profissional	465
7.2.6 – A importância do enquadramento empresarial na configuração das actividades de trabalho	467
8 – Da análise da actividade de trabalho à constituição da amostra	473
8.1 – A delimitação do universo de análise	473
8.2 – A construção da amostra	474
9 – As entrevistas aos trabalhadores: principais pressupostos e opções teórico-metodológicas	481
9.1 – As entrevistas enquanto situações de verbalização de representações sociais	482
9.2 – A concepção do guião de entrevista: a opção por um modelo semi-estruturado	486
9.3 – A realização das entrevistas	489
9.4 – A análise e o tratamento das entrevistas	491
9.4.1 – Potencialidades e limites de um suporte informático de apoio ao tratamento da informação	492
9.4.2 – Da análise do discurso à análise de conteúdo de cariz temático a partir dos discursos: a viabilidade de alguns procedimentos técnico-metodológicos	494
9.4.3 – O trabalho interpretativo sobre as entrevistas: principais fases de análise e tratamento	498
9.5 – Do trabalho interpretativo sobre as entrevistas à apresentação dos resultados	502

VOLUME II

SUMÁRIO

PARTE III	521
AS PRÁTICAS PROFISSIONAIS, AS DINÂMICAS DE APRENDIZAGEM E OS PROCESSOS DE IDENTIFICAÇÃO	
Capítulo 6 – As trajectórias profissionais e de aprendizagem no âmbito do sistema de emprego	521
1 – As opções analíticas de partida	521
2 – Processo de socialização, <i>habitus</i> e projectos profissionais e de aprendizagem	522
3 – O início de uma actividade profissional: transição <i>versus</i> inserção	532
4 – As trajectórias profissionais conceptualizadas no âmbito das lógicas de funcionamento dos mercados internos de trabalho	534
5 – Recusas e assunções conceptuais na problematização das trajectórias	545
5.1 – Algumas recusas conceptuais: o conceito de trajectória como alternativa aos de carreira, de itinerário e de biografia	546
5.2 – Origem e evolução do conceito de trajectória profissional	550
5.3 – O conceito de trajectória de aprendizagem	554
5.4 – As trajectórias profissional e de aprendizagem formal: opções teórico- metodológicas e dimensões de análise	557
6 – As trajectórias profissionais e de aprendizagem formal: resultados da pesquisa	559
6.1 – Pressupostos técnico-metodológicos de análise das trajectórias	560
6.2 – A configuração das trajectórias profissionais	561
6.2.1 – A transição ao mercado de trabalho	561
6.2.2 – As trajectórias profissionais externas	562
6.2.2.1 – Os procedimentos de tipificação	562
6.2.2.2 – As trajectórias profissionais externas de assalariamento na indústria	564
6.2.2.3 – Os tipos de trajectória profissional externa	565

6.2.2.3.1 – A trajetória profissional externa contínua e estabilizada	565
6.2.2.3.2 – A trajetória profissional externa descontínua em progressão	568
6.2.2.3.3 – A trajetória profissional externa descontínua e indiferenciada	569
6.2.2.3.4 – A ausência de trajetória profissional externa	571
6.2.2.4 – A polarização das trajetórias profissionais externas em percursos contínuos e estabilizados e percursos descontínuos e indiferenciados	572
6.2.2.5 – As manifestações dos sujeitos: o predomínio da valorização intrínseca das actividades de trabalho	574
6.2.3 – As trajetórias profissionais internas	577
6.2.3.1 – Os procedimentos de tipificação	577
6.2.3.2 – O início de actividade na Electrotensão: uma inserção não precária e qualificante	579
6.2.3.3 – Os tipos de trajetória profissional interna	582
6.2.3.3.1 – A trajetória interna profissionalmente focalizada e estabilizada	583
6.2.3.3.2 – A trajetória interna profissionalmente diversificada e estabilizada	585
6.2.3.3.3 – A trajetória interna profissionalmente focalizada em progressão	588
6.2.3.4 – A ausência de precariedade nas trajetórias profissionais internas: a aposta da Electrotensão em carreiras estabilizadas e profissionalmente enquadradas	590
6.2.4 – A realização de actividades profissionais complementares	591
6.3 – As trajetórias de aprendizagem formal	594
6.3.1 – O ensino regular e os movimentos de mobilidade escolar intergeracional	594
6.3.2 – Os cursos de formação realizados externamente à empresa	598
6.3.3 – As trajetórias de aprendizagem formal interna	599
6.3.3.1 – Os procedimentos de tipificação	599
6.3.3.2 – Os cursos realizados: a incidência na aprendizagem técnica e em saberes práticos e procedimentais	600
6.3.3.3 – Os tipos de trajetória de aprendizagem formal interna	601
6.3.3.3.1 – A trajetória de aprendizagem formal interna diversificada de renovação	601
6.3.3.3.2 – A trajetória de aprendizagem formal interna focalizada de aquisição	602
6.3.3.3.3 – A trajetória de aprendizagem formal interna focalizada de aquisição e de sensibilização	603
6.3.3.3.4 – A trajetória de aprendizagem formal interna diversificada de renovação e de sensibilização	604
6.3.3.3.5 – A ausência de trajetória de aprendizagem formal interna	606
6.3.3.4 – O predomínio de uma lógica de renovação dos saberes nas trajetórias de aprendizagem formal interna	606
6.3.3.5 – As perspectivas dos sujeitos face à formação	608
6.4 – O entrecruzar das trajetórias	615

7 – As trajectórias de classe: os fluxos de mobilidade social intergeracional	619
Capítulo 7 – Actividade de trabalho, saber em uso e práticas de aprendizagem	625
1 – O ponto de partida para a análise da acção dos sujeitos	625
2 – A realização das actividades de trabalho	627
2.1 – A estruturação da acção	627
2.2 – Os procedimentos de excepção accionados na resolução das perturbações	643
3 – A dinâmica do saber em uso	658
3.1 – Os saberes operacionais: a ênfase colocada nos procedimentos de orientação da acção	659
3.2 – As capacidades e qualidades necessárias: o destaque conferido aos atributos pessoais	668
3.3 – Os saberes organizacionais	673
3.4 – Saberes operacionais e organizacionais e capacidades pessoais: o carácter distintivo das especificidades das actividades de trabalho	680
4 – As práticas de aprendizagem informal no interior da Electrotensão	681
4.1 – O início da trajectória de aprendizagem na empresa	682
4.2 – As práticas não regulares de aprendizagem	696
4.2.1 – As práticas de resolução de problemas	696
4.2.2 – As práticas de apresentação formal de sugestões	698
4.3 – Os tipos de práticas de aprendizagem: o peso da experimentação	703
4.4 – As práticas de ensino	707
4.5 – A empresa como espaço de uma aprendizagem concreta e permanente	709
Capítulo 8 – A formação e expressão das identidades no espaço social do trabalho	711
1 – Identidades e processos de transformação das sociedades contemporâneas	711
2 – A emergência e consolidação da problemática das identidades	718
2.1 – Os trabalhos pioneiros: a configuração de uma problemática multidimensional	718
2.2 – O enfoque dicotómico da problemática das identidades	722

2.2.1 – Actores <i>versus</i> determinações estruturais: o debate paradigmático reflectido na problemática das identidades	722
2.2.2 – O Eu e o Outro na constituição e no reconhecimento identitários	723
2.3 – Uma proposta de síntese: a problematização da identidade numa óptica relacional	731
3 – Os processos sociais de pertença e de diferenciação	735
3.1 – A importância das classificações sociais como mecanismos de distinção e de identificação	736
3.2 – A integração em grupos no espaço de trabalho: o relevo conferido à problemática da pertença profissional	738
4 – A pertinência do conceito de imagem de si na problematização dos processos sociais de atribuição de sentido	743
5 – O conceito de estratégia identitária	749
6 – Das identidades profissionais aos processos de identificação: ensaio de delimitação conceptual	753
6.1 – Do conceito de identidade ao de processos de identificação	753
6.2 – Os processos de identificação no espaço social do trabalho: aceções de partida	755
6.3 – A importância das dinâmicas de interacção	756
6.4 – O relevo conferido às práticas	758
6.5 – Os processos sociais de classificação	762
6.6 – Os processos de reconhecimento social: dinâmicas de pertença e mecanismos de atribuição de sentido	764
6.7 – Alguns pressupostos teórico-metodológicos	765
6.8 – As esferas de análise dos processos de identificação no espaço social do trabalho	767
Capítulo 9 – As formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho	771
1 – As dinâmicas de interacção	771
1.1 – As dinâmicas de interacção externa	772
1.2 – As especificidades da interacção interna	777
2 – As manifestações de pertença	786
2.1 – O grupo subjectivo de pertença	786

2.2 – Os referenciais organizacionais de pertença	791
2.2.1 – A centralidade da empresa enquanto referencial de pertença	791
2.2.2 – A ligação à direcção: a importância do enquadramento organizacional directo	803
2.3 – A pertença profissional	811
2.3.1 – A classificação profissional enquanto indicador de identificação e de distinção no âmbito dos processos de etiquetagem social	811
2.3.2 – A qualificação da pertença profissional	818
2.3.2.1 – A identificação com a profissão	818
2.3.2.2 – A distinção profissional	824
2.4 – A adesão às dinâmicas sindicais	828
3 – Os processos e mecanismos de atribuição de sentido	832
3.1 – A atribuição de sentido interna: a verbalização da imagem de si	834
3.1.1 – A atribuição de sentido interna face à prática	834
3.1.2 – O significado do trabalho	838
3.1.3 – A eficácia simbólico-ideológica de algumas classificações e o seu reflexo na imagem de si	845
3.2 – A atribuição de sentido de carácter externo: a representação descoincidente dos colegas e dos superiores hierárquicos directos	850
3.3 – A hetero-atribuição de sentido sobre os outros: os colegas, os “contratados” e os superiores hierárquicos directos	853
3.3.1 – Os atributos de caracterização dos colegas	853
3.3.2 – Os atributos de classificação dos superiores hierárquicos directos	859
4 – Os projectos e as aspirações	861
5 – Os espaços organizacional e profissional enquanto domínios privilegiados de identificação	868
Capítulo 10 – Por uma análise da realidade social a partir de um enfoque singular: o destaque conferido aos sujeitos	873
1 – Uma perspectiva relacional de análise das singularidades sociais e das práticas de atribuição de sentido	874
2 – Os procedimentos e as opções de selecção de duas entrevistas exemplares	880
2.1 – Os critérios de selecção	880

2.2 – Os entrevistados seleccionados	882
3 – Os contornos dos processos de identificação de Pedro e de António	884
3.1 – A lógica analítica	884
3.2 – As dimensões estruturadoras dos discursos	886
3.2.1 – As formas e manifestações de identificação com a empresa: entre a estabilidade e a progressão	886
3.2.2 – A interacção alargada e a eleição de um círculo restrito de convívio no interior da equipa e da direcção	891
3.2.3 – As manifestações de ligação à profissão: o domínio de uma arte e a simples execução	899
3.2.4 – Para além do espaço social do trabalho: Pedro e a dedicação à aprendizagem/ António e a fruição de actividades de lazer	908
4 – Num contexto empresarial, dois percursos distintos: um trajecto de continuidade e um projecto de mudança	912
Capítulo 11 – Resultados e inquietações de um percurso de aprendizagem	917
1 – O ponto de partida e os resultados	919
2 – Os contributos	924
3 – A curiosidade sociológica	931
BIBLIOGRAFIA	937
Fontes estatísticas	937
Bibliografia geral	937
Bibliografia metodológica	971
Legislação	979
Sites da Internet	980

ANEXOS	981
Anexo A – Listagem dos dirigentes de topo e intermédios, responsáveis pela função empresarial gestão dos Recursos Humanos e superiores hierárquicos directos e intermédios entrevistados	983
Anexo B – Guiões de entrevista aos dirigentes de topo e intermédios	985
Anexo C – Guiões de entrevista aos responsáveis pela função empresarial gestão dos Recursos Humanos	1007
Anexo D – Guião de entrevista aos superiores hierárquicos directos e intermédios (encarregados, chefes de equipa e chefes de secção)	1019
Anexo E – Guião de entrevista aos trabalhadores	1025
Anexo F – Descrição dos programas nacionais e comunitários de apoio à indústria e tipificação dos objectivos das propostas apresentadas	1051
Anexo G – Tipificação dos parâmetros de análise do sistema de produção, da organização do trabalho, do planeamento e gestão da produção e da gestão da qualidade	1053
Anexo H – Cálculo dos indicadores constituídos a partir do Balanço Social	1057
Anexo I – Grelha de observação, análise e caracterização da actividade de trabalho	1059
Anexo J – Grelha de análise das perturbações preenchida pelos superiores hierárquicos directos	1065
Anexo K – Tipificação dos parâmetros de análise das perturbações identificadas pelos superiores hierárquicos directos	1071
Anexo L – Agregação das operações de cada actividade de trabalho por domínios de acção	1073
Anexo M – Exemplos de instruções operacionais	1079

Anexo N – Distribuição do universo e da amostra de entrevistados por direcção da empresa	1095
Anexo O – Caracterização sociodemográfica, profissional e organizacional dos entrevistados	1099
Anexo P – Principais objectivos e pressupostos da análise das trajectórias profissionais – externa e interna – e de aprendizagem formal interna	1105
Anexo Q – Trajectórias profissionais – interna e externa à empresa – e de aprendizagem formal interna (Soluções numéricas e dendrogramas)	1109