

INTRODUÇÃO

1. Apresentação do estudo.

O trabalho que nos ocupa pretende equacionar o papel das práticas e das estratégias de formação desenvolvidas por empresas do sector têxtil no âmbito dos seus processos de reestruturação produtiva. Centra-se na análise de processos de formação profissional formalizados, direccionados para a população adulta activa assalariada do núcleo operacional das empresas. Problematizamos o papel da formação de activos empregados em duas vertentes: uma em que analisamos as suas repercussões nas trajectórias profissionais dos assalariados; outra em que aferimos os seus efeitos na capacidade competitiva das empresas. Em ambas realizamos uma avaliação de impacto examinando o contributo específico da formação na alteração das duas vertentes estudadas.

A abordagem proposta exige que tenhamos presente, em primeiro lugar, o contexto estrutural macro e meso económico e social, e portanto exterior às empresas, para, em segundo lugar, a equacionarmos ao nível micro no interior das empresas, tendo como alicerces teórico-metodológicos de base as teorias da estruturação¹. Procuramos, neste sentido, retirar das diferentes teorias sociológicas e económicas, os contributos fundamentais para a análise do nosso objecto de estudo, partindo do postulado de que os actores institucionais, os agentes e as estruturas se influenciam mutuamente e auto-determinam. Por outro lado, o objecto de estudo incide sobre uma temática de fronteira que nos impõe uma perspectiva teórico- -analítica transversal que cruza os contributos da Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho, da Sociologia da Educação, da Economia do Trabalho, da Economia da Educação, da Psicossociologia, da Psicologia Cognitiva, bem como das Ciências da Gestão.

No capítulo I analisamos o passado e o presente que caracterizam as reestruturações e reconversões produtivas (empresariais e sectoriais), bem como os diferentes modelos das políticas de emprego e de formação que as vêm acompanhando na cena internacional. Seguimos para uma abordagem das teorias do "mercado de trabalho" e das qualificações, dado que, na nossa perspectiva de análise, o que está fundamentalmente em causa nos processos de reestruturação é o equilíbrio que se consegue estabelecer entre a quantidade e a qualidade do emprego e o padrão de especialização produtivo. Do conceito de "mercado de trabalho" passamos para o de sistema de emprego de modo a dar conta dos condicionalismos estruturais e do papel dos agentes nos processos de reestruturação. Como alternativa ao conceito de qualificação, canalizando a problemática para o nível micro das empresas, propomos uma análise em termos do modelo de competência, no qual as práticas de formação e de gestão dos Recursos Humanos adquirem uma importância central.

No capítulo II abordamos de forma orientada a responsabilidade social das empresas particularmente no domínio da formação, equacionando-as enquanto espaço de socialização e de aprendizagem, destacando as especificidades dos processos formativos orientados para assalariados do núcleo operacional comumente designados de "baixos níveis de qualificação".

O capítulo III direcciona-se para a discussão das práticas de gestão dos Recursos Humanos, associando-as particularmente ao subsistema de formação. Construímos um dos conceitos teóricos orientadores da pesquisa, o de estratégia de formação das empresas, problematizando-se teórica e metodologicamente a avaliação do seu impacto nas trajectórias profissionais dos assalariados. Dentro da mesma perspectiva, tratamos os princípios teórico- -metodológicos de avaliação de impacto das práticas de formação nos comportamentos profissionais dos assalariados e nas condições de exploração das empresas de forma a testar as suas repercussões na competitividade das mesmas.

Retomamos o equacionamento das questões da pesquisa empírica no capítulo IV, desta vez no contexto do espaço sectorial e regional do Vale do Ave na perspectiva do paradigma territorialista do novo modelo de desenvolvimento. O objectivo é enquadrar a nível meso as práticas de formação e de gestão dos Recursos Humanos, cruzando as lógicas de análise empresarial/sectorial e regional. Unidos dos conceitos de bacia de emprego e de sistema produtivo local caracterizamos a estrutura sectorial e empresarial, do emprego e dos Recursos Humanos, bem como os diferentes programas comunitários e nacionais de apoio à região e ao sector. Finalmente, abordamos, de forma sintética, o modelo de desenvolvimento produtivo desejável para a indústria têxtil e do vestuário aos níveis nacional e regional a promover com base no novo paradigma comportamentalista da competitividade.

No capítulo V aplicamos o modelo de análise da pesquisa empírica a duas empresas do subsector têxtil, nas quais procuramos testar as tipologias construídas sobre as práticas de formação e de gestão dos Recursos Humanos, analisar quais as relações existentes entre estas e as estratégias tecnológicas e de mercado das empresas, bem como com os modelos de organização do trabalho. Avaliamos o impacto das estratégias de formação nas trajectórias profissionais dos assalariados e das práticas de formação na capacidade competitiva das empresas.

O capítulo VI encerra o trabalho, relevando-se as conclusões mais pertinentes relativas ao modelo explicativo de análise numa perspectiva comparativa entre os dois estudos de caso.

¹ Os representantes máximos destas teorias são, no domínio da Sociologia, Giddens e Bourdieu e no da Economia, Boyer e Lundvall.

Terminamos, com um conjunto de problemáticas que nos foram ocorrendo ao longo da pesquisa como constituindo pistas para novas investigações e para o esclarecimento de algumas das interrogações que permanecem em aberto no nosso estudo, bem como com uma reflexão final sobre os processos de reestruturação e as políticas de emprego, ensino e formação.

Por razões de facilidade de leitura e de análise, o trabalho foi decomposto em dois volumes, o segundo dos quais constituído por anexos que contemplam, fundamentalmente, as questões de ordem técnica e metodológica que estão na base da pesquisa empírica.

2. O objecto de estudo e a sua pertinência teórico-analítica.

A problemática do papel da formação profissional de activos assalariados nos processos de reestruturação produtiva da indústria têxtil e do vestuário da bacia de emprego do Vale do Ave pode ser objecto de enfoques teóricos muito diferenciados. O enfoque analítico central que anima a nossa pesquisa incide sobre a análise das estratégias de formação - estas entendidas como a articulação entre práticas de formação e práticas de gestão dos Recursos Humanos - direccionadas para o núcleo operacional de empresas que foram objecto de dispositivos públicos de apoio às reestruturações produtivas no período de 1988 a 1993, no âmbito do Programa Específico de Desenvolvimento à Indústria Portuguesa (PEDIP I) e de programas específicos de formação profissional.

A formação é encarada como vector estratégico da gestão dos Recursos Humanos no interior das empresas. A sua gestão, organização, orientação e implementação/ desenvolvimento determina, por um lado, medidas diferenciadas de recomposição interna dos conhecimentos/saberes e das competências e, por conseguinte, de hierarquização social da mão-de-obra e/ou medidas de substituição dos assalariados e, por outro, a capacidade das empresas reforçarem as suas vantagens competitivas no domínio dos Recursos Humanos e, conseqüentemente, melhorarem as suas performances económicas e sociais.

A avaliação de impacto realizada numa perspectiva dinâmica incide sobre duas directrizes fundamentais:

- do lado da oferta de emprego, sobre o impacto das práticas de formação nos comportamentos profissionais dos assalariados e nas condições de exploração das empresas, e por esta via no incremento ou não da sua capacidade competitiva;

- do lado da procura de emprego, sobre o impacto das estratégias de formação nas trajetórias profissionais dos assalariados.

A análise empírica centra-se apenas sobre a formação profissional comumente designada de contínua, de carácter formalizado, orientada para adultos activos assalariados, cuja iniciativa e promoção é da responsabilidade das empresas por decisão assumida pelos seus dirigentes (empresários e gestores).

A pertinência analítica da abordagem encetada encontra-se:

- na tentativa de contribuir para o aprofundamento da análise das práticas de formação direccionadas para adultos activos assalariados do núcleo operacional das empresas, colmatando a excessiva atenção dada pela comunidade científica, por um lado, às problemáticas da formação inicial e da transição profissional dos jovens para a vida activa, e, por outro, às questões da transição profissional de assalariados afectados por políticas massivas de redução de efectivos numa perspectiva de reconversão e/ou de reclassificação externas. Pretendemos dar conta da problemática da reconversão e da reclassificação, mas com um enfoque diferenciado, isto é, integrada em práticas de formação e na sua concretização em processos de aprendizagem de novos saberes e competências numa perspectiva de gestão do emprego e da mobilidade no interior das empresas;

- no seu equacionamento ao nível do sistema produtivo local da bacia de emprego do Vale do Ave caracterizado pela monoespecialização na indústria têxtil e do vestuário, a qual é considerada como um sector sensível em reestruturação. A referida região agrega os concelhos de Guimarães, Fafe, Santo Tirso e Vila Nova de Famalicão definidos como prioritários no domínio de actuação das políticas de emprego, de formação profissional e de desenvolvimento regional pela grande concentração do emprego no sector em reestruturação (Rodrigues, Magalhães, Carranca et al, 1993: 4-6, 12-15).

3. Objectivos da pesquisa.

A nossa análise é animada por alguns objectivos prioritários de natureza diferenciada.

i) Objectivos teóricos em que se procura:

- demonstrar o papel social das empresas e a sua responsabilidade enquanto lugar pedagógico de produção das competências necessárias ao processo de desenvolvimento sustentado da indústria portuguesa. Postulamos a pertinência de uma concepção de empresa como espaço de socialização e de aprendizagem, centrando a nossa análise na formação;

- demonstrar a necessidade de uma abordagem das práticas de formação nas empresas como um processo capaz de desenvolver as estruturas cognitivas de uma população assalariada detentora de

baixos níveis de qualificação traduzidos em elevados índices de analfabetismo literal e funcional.

ii) Objectivos empíricos em que se procura:

- analisar a relação existente entre as diferentes estratégias de formação postas em prática pelas empresas e os diferentes tipos de trajectórias profissionais dos assalariados. Trata-se de avaliar como é que o desenvolvimento de estratégias de formação (entendidas como práticas de formação mediadas por práticas de gestão dos RH) condiciona os tipos de trajectórias profissionais dos assalariados, de que forma se processa esta relação e quais os factores que lhe estão subjacentes;
- analisar em que medida as práticas de formação estão ou não associadas a alterações no conteúdo da actividade de trabalho;
- avaliar qual a relação que se estabelece entre as diferentes práticas de formação desenvolvidas pelas empresas e o reforço ou não da sua capacidade competitiva, sendo esta operacionalizada por via dos comportamentos profissionais dos assalariados e das condições de exploração económica e social das empresas.