

# Formação de adultos activos: dinâmicas institucionais, trajectórias e projectos individuais \*

Luísa Veloso \*\*

Resumo: O texto que se segue aborda, sinteticamente, algumas das principais reflexões e conclusões desenvolvidas no âmbito de um estudo centrado na temática da formação de adultos activos.

Em primeiro lugar, tecemos algumas considerações acerca da problemática da formação de adultos activos que enformam o nosso estudo. São analisadas, num segundo momento, as estratégias formativas de entidades formadoras, enquanto espaços de formação complementares às empresas. Posteriormente, centrando-nos numa delas, apresentamos as conclusões fundamentais relativas às configurações dos cursos de formação, às trajectórias profissionais dos formandos, bem como ao contributo da formação para a prossecução dos seus projectos profissionais futuros. Finalmente, procedemos a uma reflexão final, na qual levantamos algumas questões básicas e pistas de pesquisa em torno da problemática em causa.

## 1. Formação de adultos activos: algumas considerações iniciais

A formação de adultos activos constitui um campo de investigação em torno do qual se desenvolvem grandes controvérsias em termos de debate

---

\* O presente artigo resulta de um trabalho de investigação realizado no âmbito de uma tese de dissertação do Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) intitulada *O "mercado da formação" para adultos activos no âmbito do sector têxtil e do vestuário na Região Norte. Contextos formativos, trajectórias profissionais e projectos*. A referida tese foi defendida pela autora em Abril de 1996 no ISCTE.

\*\* Investigadora do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Docente da licenciatura em Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Contacto: Via Panorâmica, 4100 Porto. Tel. 6077100, ext. 3248, fax 351-2-6091610.

científico, pois cada ciência social tem reclamado para si áreas de investigação comuns, ainda que sob perspectivas dissemelhantes. Todavia, é a própria complexidade da realidade que exige que se ultrapassem estas clivagens apelando cada vez mais a abordagens interdisciplinares.

Trata-se de um objecto de estudo transversal às realidades educativa, formativa e produtiva, na medida em que contempla processos de formação que, por princípio, se destinam a indivíduos que se localizam no *stock* da população activa (empregados e desempregados).

A necessidade de pensar de modo articulado as realidades educativa e formativa prende-se com o facto de os cursos de formação de adultos deverem ter como ponto de partida a educação de base detida pelos indivíduos como condição de aquisição de novos conhecimentos que lhes confirmem um grau de abstracção e/ou de concretização superior.

Por seu turno, revela-se incongruente não relacionar aquelas realidades com os espaços produtivos, pois é nestes que os sujeitos traduzem os conhecimentos e saberes eventualmente adquiridos em competências operacionalizadas no seu desempenho laboral.

Paralelamente, na medida em que cada vez mais se avizinha como fundamental dotar os recursos humanos de competências flexíveis alargadas e transferíveis para espaços de trabalho diversos, as empresas não serão o lugar mais indicado, enquanto instâncias formadoras, pois detêm especificidades que tendem a transparecer na formação. Se, por um lado, a planificação e realização da formação no seio da empresa pode constituir uma opção válida, na medida em que pode ser adaptada às características e especificidades dos indivíduos, por outro lado, pode constituir um obstáculo à maleabilidade dos conhecimentos em contextos empresariais em constante mudança, bem como dificultar a transferibilidade desses conhecimentos para outros espaços de trabalho.

É, por conseguinte, fundamental a constituição e o reconhecimento de outros "lugares «pedagógicos»" (Lopes, 1993: 251) para além das empresas nos quais se torna enriquecedor o cruzamento de experiências de trabalho diversas. Consideramos ainda a possibilidade de haver uma alternância entre estes, cabendo às entidades formadoras transmitir os saberes teóricos e proceduais, e às empresas os saberes práticos, investindo aqueles na acção, traduzindo-se a globalidade do processo em "saberes em uso" (Malglaiave, 1990: 88). Le Boterf avança com a necessidade de pensar a importância crescente que assume a alternância entre a "aquisição dos conhecimentos de base do ofício numa sala de aula, a formação prática numa oficina-escola e a aplicação dos conhecimentos e do saber-fazer obtidos no âmbito da empresa" (1994: 42). Todavia, no nosso país estamos muito longe desta realidade, nomeadamente devido ao fechamento das

empresas ao exterior e ao facto de estas desconhecerem frequentemente a oferta formativa existente.

A vocação da formação contínua de adultos deverá portanto con-substanciar-se na satisfação de "necessidades novas ligadas às evoluções múltiplas da sociedade e aos itinerários pessoais dos indivíduos" (Malglaiive, 1990: 20)

A formação contínua encontra-se assim no entrecruzar de todo um conjunto de realidades em mutação e de novos desafios que se colocam aos diferentes agentes, tendendo a assumir contornos, simultaneamente, estruturados — com o próprio aumento da oferta formativa — e fluidos, atendendo à necessidade de maleabilidade e de articulação crescentes sendo fundamental equacionar conceptual e empiricamente a sua concretização em termos de rede.

Consideramos deste modo ser fundamental o estudo de entidades formadoras que ministram formação contínua de adultos activos, equacionando-as quer como instâncias de gestão da transição<sup>1</sup>, isto é como detendo um papel privilegiado no *interface* entre as dimensões emprego/formação e na gestão da sua relação, o que lhes confere igualmente um papel fundamental na gestão das inter-relações que se estabelecem entre diversos actores institucionais, quer como um espaço de socialização, tendendo a estruturar-se como espaço enriquecedor e proporcionador do cruzamento dos *habitiis* dos agentes.

Por seu turno, impõe-se pensar igualmente de modo articulado a formação com o emprego, na medida em que cabe à formação facultar aos indivíduos um conjunto de conhecimentos que lhes permita uma inserção qualificante no sistema produtivo.

A temática em causa tem-se vindo a colocar de forma mais vincada a partir dos anos 80, na medida em que se têm agravado, em todos os países, os desajustamentos estruturais entre a produção de qualificações por parte do sistema de educação/formação e as necessidades do sistema produtivo, provocando desequilíbrios crescentes no seio do sistema de emprego. Neste sentido, a abordagem destas temáticas de fronteira decorrem das próprias preocupações dos actores institucionais em presença, sendo de salientar: o Estado e a sua função de definição e aplicação de políticas de educação, de formação e de emprego; as empresas, com a necessidade de verem satisfeitas as suas exigências ao nível da qualificação dos seus recursos humanos, nomeadamente devido aos processos de transformação tecnológica e organizacional em que estão implicadas; as entidades formadoras no desempenho do seu fim último que é a formação, bem como, even-

---

Para um maior desenvolvimento deste conceito, v. Rose (1982; 1984).

tualmente, o apoio à inserção ou reinserção profissional; as organizações sindicais e empresariais, na salvaguarda dos interesses, respectivamente, dos trabalhadores e dos empregadores. Importa ainda salientar, a um nível mais micro de análise, a preocupação dos sujeitos com a garantia de um emprego e a construção de um projecto de vida, assente na detenção de competências que remetem para o saber-fazer, bem como para o saber-ser e o saber-criar.

O ponto de partida do trabalho de pesquisa realizado, centra-se na problemática da formação de adultos activos, focalizando-se no sector têxtil e do vestuário (STV) na Região Norte.

O facto de nos termos centrado no STV impôs ter presente que se trata de um sector de actividade que se encontra num processo complexo de reestruturação produtiva e que se caracteriza por uma certa concentração regional (na Região Norte), o que conduz ao seu equacionamento ao nível territorial. Esta aceção tem na sua base o facto de os processos de reestruturação produtiva não se confinarem a processos de modernização do sistema produtivo, pois há toda uma multiplicidade de fenómenos que, encontrando-se relacionados, extravasam de longe o âmbito sectorial. Pensar em processos de reestruturação é cada vez mais equacioná-los em termos do binómio sector de actividade/dinâmicas territoriais. Consequentemente, postulamos que a formação deve ser problematizada em articulação com as respectivas dinâmicas territoriais em que se enquadra.

## **2. O papel das entidades formadoras no seio do sistema de emprego**

No seio do sistema de emprego <sup>2</sup>, o sistema de educação/formação detém um papel crucial de gestão dos fluxos da população entre os diferentes *stocks*. Ora, num contexto de crescente flexibilização das situações de emprego e dos processos de transição ao "mercado de trabalho", as entidades formadoras que têm a seu cargo a formação de activos, assumem-se enquanto actores institucionais emergentes que medeiam as trajectórias educativas, formativas e profissionais dos agentes, detendo um papel importante na gestão dos fluxos de mão-de-obra, o que se irá repercutir noutras dimensões do sistema de emprego, inclusive do lado da oferta de emprego. A emergência destes novos actores resulta das mutações que têm tido lugar no sistema de educação/formação português, as quais se repercutem nos processos de renovação e (re)inserção dos recursos humanos.

---

<sup>2</sup> Para um maior desenvolvimento deste conceito e a sua aplicação à realidade portuguesa, v. Rodrigues (1988).

As entidades formadoras constituem-se enquanto espaços de aprendizagem onde se confrontam lógicas produtivas, educativas e de emprego. A sua actuação, nomeadamente em termos da dotação dos sujeitos em novos saberes/conhecimentos, contribuindo para a estruturação da procura de emprego, tem, necessariamente, repercussões nas suas trajectórias formativas e profissionais, e, logo, no seu desempenho laboral, o qual, por seu turno, se repercutirá na competitividade das empresas e, de forma mais abrangente, na economia. Portanto, consideramos que as actividades das entidades formadoras, enquadradas no vector sistema de educação/formação, ainda que em íntima relação com o sistema produtivo, provocam efeitos em cadeia no âmbito das dinâmicas que se geram no seio do sistema de emprego. O sistema de educação/formação funciona assim como um "filtro" determinante na estruturação dos fluxos de mão-de-obra no âmbito dos processos de mobilidade.

Neste sentido, optamos pelo conceito de "modos de gestão da mão-de-obra em sentido lato" (Oliveira, 1993: 32), que se reporta a todo um conjunto de dispositivos de emprego e de formação disponibilizados pelo Estado e por instituições de carácter semi-público, que são postos em prática pelas empresas e pelos indivíduos, o que vai precisamente no sentido de equacionar as entidades formadoras como instâncias que detêm um papel a desempenhar na gestão e transformação da mão-de-obra no seio do sistema de emprego, retirando assim a exclusividade deste papel às empresas<sup>3</sup>. Importa, neste sentido, ter presente o facto de vivenciarmos um tipo de relação salarial pautada por traços concorrenciais, de flexibilidade e de crescente mobilidade profissional e sectorial involuntária, estando a primeira frequentemente associada a movimentos de precarização em contextos marcados pela incerteza e pela instabilidade.

### **3. As estratégias de gestão da dinâmica formativa das entidades formadoras**

Tendo por base os pressupostos basilares já referidos, entre outros, avançamos para a realização de estudos de caso das entidades formadoras cuja oferta formativa se direcciona, ainda que não de forma exclusiva, para adultos activos no âmbito do STV na Região Norte.

---

<sup>3</sup> O conceito de "modos de gestão da mão-de-obra em sentido lato" proposto por Oliveira (1993: 32), inspira-se no conceito de "modos de gestão da mão-de-obra" de Rodrigues (1988: 60), o qual procura salientar o papel fundamental das empresas na utilização, mobilização e reprodução da mão-de-obra.

Optamos então por equacionar o conceito de "mercado da formação", enquanto conceito que engloba as entidades formadoras cuja oferta formativa se enquadra no âmbito da "formação profissional inserida no mercado de emprego" (tal como vem legislado no Decreto-Lei n.º 405/91 de 16/10), e os formandos (por via ou não das empresas) que procuram este tipo de formação. Tal como no âmbito do "mercado de trabalho", também no "mercado da formação" consideramos existir uma inter-relação entre uma oferta e uma procura de formação, as quais se caracterizam por situações fortemente heterogéneas. Do lado da procura de formação, saliente-se a diversidade de trajectórias sociais, incluindo aqui as profissionais, que a caracteriza. Do lado da oferta de formação há que relevar a dissemelhança entre as entidades formadoras, designadamente pela sua variedade em termos de complexidade estrutural, definição de objectivos, estilos de liderança, bem como de estratégias de resposta à procura de formação. Paralelamente, importa ter presente todo o conjunto de relações que, de ambos os lados, se estabelecem com outros actores institucionais, bem como da forma como se equacionam no âmbito de constrangimentos estruturais de ordem vária.

Há ainda que não descurar o facto de que, tal como no "mercado de trabalho", também no "mercado da formação" assumem uma importância crescente os factores de carácter institucional, sendo de salientar as políticas de emprego/formação, bem como as formas várias de regulação existentes no seio do sistema de emprego<sup>4</sup>.

Procuraremos assim dar conta de algumas destas realidades e respectivas articulações.

No que concerne ao nosso objecto de estudo, destacamos as entidades formadoras cuja actividade formativa se direcciona para a formação de adultos activos no âmbito do STV, constituindo deste modo um dos segmentos do "mercado da formação"<sup>5</sup>.

A partir daqui, procuramos apreender a dinâmica institucional da formação neste domínio. Com este objectivo, elaboramos o conceito de estra-

---

<sup>4</sup> A plenitude heurística do conceito de "mercado da formação", em nossa opinião, não pode ser totalmente alcançada, já que o fenómeno que o mesmo pretende dar conta apresenta contornos pouco precisos, em particular no que concerne à delimitação das funções e objectivos de cada uma das entidades formadoras. Optamos por conseguinte por uma primeira abordagem, chamando a atenção para o facto de assumir já uma importância assinalável ao nível da formação formal.

<sup>5</sup> Atente-se ao facto de a noção de segmento não assumir aqui o mesmo significado atribuído pelas teorias da segmentação no âmbito da problematização do "mercado de trabalho". O segmento do "mercado da formação" neste caso equivale a uma compartimentação sectorial e de tipo de formação.

tégia de gestão da dinâmica formativa, entendendo estratégia como um processo de prossecução de determinados objectivos, previamente definidos, implicando o accionamento dos respectivos recursos materiais e humanos para os atingir<sup>6</sup>. Pressupõe uma dimensão de gestão interna e outra de gestão externa, contemplando esta última, quer constrangimentos, quer transacções, quer inovações.

Adoptamos esta perspectiva no âmbito das entidades formadoras, na medida em que partimos do pressuposto de que, tal como no caso das empresas, o sucesso da actividade de formação passa necessariamente por uma actividade estruturada.

Dividimos a análise da estratégia das entidades formadoras em duas dimensões: o nível interno, contemplando as actividades de estruturação da actividade formativa; o nível externo, que se reporta às relações estabelecidas com os outros actores institucionais, bem como à capacidade de resposta de que a entidade formadora dispõe para responder aos constrangimentos vários de que é alvo<sup>7</sup>.

Elaboramos então uma tipologia<sup>8</sup> de estratégias de gestão da dinâmica formativa, tendo chegado a três tipos-ideais<sup>9</sup>:

— Estratégia instrumental: trata-se de uma estratégia de gestão da dinâmica formativa que versa, essencialmente, a rentabilização lucrativa da formação. A formação direcciona-se, neste sentido, essencialmente para as empresas, procurando satisfazer as necessidades de curto prazo destas. Nas relações com o meio externo são privilegiados os contactos com o tecido empresarial;

---

<sup>6</sup> V., a propósito da problematização deste conceito, nomeadamente Martinet (1992: 11-29) e Anastassopoulos e Détrie (1993: 23-28).

<sup>7</sup> Atente-se contudo ao facto de que a separação destas duas dimensões só faz sentido no plano analítico-metodológico, na medida em que, na realidade, elas se encontram intimamente imbricadas.

<sup>8</sup> As tipologias constituem instrumentos de trabalho consubstanciando-se em grelhas de análise que assumem um carácter teórico-empírico visando a apreensão, de todo exaustiva, de uma determinada realidade, em função dos objectivos do estudo. Na sua construção procedemos a uma selecção de um conjunto de dimensões desdobradas nos respectivos indicadores, procurando, tanto quanto possível, garantir a sua coerência interna. Saliente-se contudo que\* ao constituírem construções de carácter analítico, não conseguem esgotar a realidade em causa, para além de nem sempre ser possível garantir a mútua exclusividade das suas categorias constitutivas, por estas se encontrarem, na realidade empírica, inter-relacionadas. É tendo presente as virtualidades e os limites acima referidos da construção de grelhas de análise com estas características, que optamos por as elaborar no sentido de uma melhor apreensão e compreensão da realidade.

<sup>9</sup> Adoptamos a proposta weberiana de definição e aplicação deste conceito.

— Estratégia de negociação/conciliação de objectivos: estratégia de gestão da dinâmica formativa que implica a participação de vários agentes nas funções cruciais da entidade formadora, procurando conciliar os objectivos diferenciados dos mesmos. Pauta-se por uma aposta em formação que vá ao encontro das necessidades das empresas e dos formandos. As relações com outros actores institucionais caracterizam-se, na generalidade, por acções conjuntas pontuais, não sendo desenvolvida, contudo, uma inter-relação estreita;

— Estratégia ofensiva e de desenvolvimento integrado: este tipo de estratégia de gestão da dinâmica formativa é adoptado por entidades formadoras que apostam numa formação permanente e alargada, actuando, não só aos níveis empresarial e sectorial mas também regional/local. Logo, implica o desenvolvimento de inter-relações com os mais diversos actores institucionais <sup>10</sup>.

Constatamos que as entidades formadoras objecto de estudo se caracterizam por estratégias de gestão da dinâmica formativa diferenciadas, o que se prende, entre outros factores, com o seu enquadramento institucional e com o seu horizonte temporal de presença no "mercado da formação".

O Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil (CITEX), enquanto centro de formação protocolar <sup>n</sup>, caracteriza-se por uma estrutura organizacional com um grau de complexidade considerável, bem como por uma oferta formativa diversificada, isto é, direccionada para diferentes subsectores da indústria têxtil e do vestuário, apostando numa aproximação ao sistema produtivo, desde logo manifesta pelo facto de três dos seus quatro outorgantes serem associações empresariais. O carácter estandardizado da formação que ministra constitui um reflexo do carácter formalizado e preditivo que tem de presidir às actividades de uma entidade formadora com uma necessidade considerável de coordenação dos seus recursos e das suas actividades, inclusive porque aposta igualmente, de forma significativa, na formação inicial.

---

<sup>10</sup> Não nos é possível no presente artigo desenvolver com pormenor as dimensões e a respectiva tradução em indicadores da tipologia que construímos de estratégias de gestão da dinâmica formativa. Remetemos por isso, para um maior desenvolvimento, para Veloso (1995: 90-95 e 279-283).

<sup>1</sup> Trata-se de um centro de formação protocolar que resultou de um protocolo assinado entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e três associações empresariais de âmbito sectorial: a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras (ANITAF), a Associação das Indústrias de Vestuário e Confecção (ANIVÉC) e a Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas (APIM).

O CITEX constitui um espaço de coexistência de diferentes agentes que vivem em permanente processo de interacção social (dirigente, pessoal administrativo, coordenadores dos departamentos de formação, formandos, formadores, ...), que assumem, entre si, compromissos decisivos em ordem à obtenção de um consenso possível que viabilize a actividade de formação.

A formação ministrada pelo CITEX orienta-se essencialmente para funções empresariais directa e indirectamente relacionadas com a produção, evidenciando um direccionamento para a actividade produtiva.

Ao nível das relações com o meio, são privilegiados os níveis sectorial, regional/local e empresarial.

Em primeiro lugar é privilegiado o nível sectorial, pois trata-se de uma entidade formadora que canaliza a sua formação inteiramente para perfis profissionais no âmbito do STV. Todavia, não se limita a este nível, na medida em que dá uma ênfase particular às relações que estabelece com as empresas, não se limitando, no entanto, àquelas que são mediadas pelos representantes das associações empresariais. O privilégio conferido às relações com as unidades empresariais está patente inclusive na opinião do director do centro ao considerar que o Ministério da Educação deveria ter a seu cargo a formação inicial, devendo os centros de formação assumir a formação contínua de activos, o que conferiria a estes um papel fundamental nas relações com o mundo empresarial bem como com os indivíduos activos, em suma, com a procura de formação contínua. Por outro lado, a hipotética prioridade conferida à formação de activos no âmbito dos centros de formação protocolares, poderia constituir uma via importante de atribuir àquela o estatuto de formação contínua de facto e não de formação pontual, podendo aqueles manter um contacto permanente com as empresas, acompanhando, ao nível formativo, os seus processos de reestruturação e renovação produtivas, tecnológicas e organizacionais. As empresas teriam assim ao seu dispor um espaço formalizado de formação, dotado de todos os recursos materiais e humanos necessários, evitando a constituição de estruturas de formação internas, em que a dificuldade de proceder a esse investimento, as inibe, em muitos casos, de levarem a cabo cursos de formação de acompanhamento de determinados processos de mudança, cada vez mais permanentes e pertinentes no contexto actual.

Finalmente, podemos afirmar que o CITEX fomenta também a sua actuação ao nível regional/local, desde logo por via das delegações que criou, com o objectivo de aproximar a formação das necessidades dos respectivos "mercados locais de trabalho".

Ao nível das relações com outros actores institucionais, na maior parte dos casos não passam de relações meramente formais, como é o caso das organizações sindicais e empresariais, à excepção das três associações que outorgam o protocolo de constituição do CITEX, e uma ou outra associação empresarial com a qual contactam na realização de cursos de formação pontuais.

Saliente-se, contudo, que o CITEX tem desenvolvido relações, ainda que ocasionalmente, com as autarquias através de cursos de formação realizados a pedido dos próprios municípios, bem como por cedência, por parte destes, de instalações para a realização de cursos de formação. Portanto, é claro o privilégio conferido pelo CITEX ao desenvolvimento de relações ao nível regional/local numa óptica de descentralização das suas actividades de formação e de criação de relações em rede. Não podemos, contudo, deixar de salientar que, no momento presente, a actividade formativa do CITEX se concentra precisamente na cidade do Porto, possivelmente pela facilidade de acesso aos recursos materiais e humanos de que necessita.

Com outras entidades formadoras, constatamos que as relações, ou são inexistentes, ou limitam-se a ser meramente formais, no âmbito de troca de documentação e de algumas conversas informais.

Podemos deste modo concluir que o CITEX, com a excepção das empresas, mantém relações com outros actores institucionais em termos de pró-forma, não se consubstanciando em compromissos que potenciem as trocas de informação sistemáticas e a prossecução de projectos conjuntos. Esta ausência deve-se, eventualmente, ao facto de os diferentes actores institucionais, ainda que enquadrados num contexto regional (a Região Norte), não desenvolverem um trabalho em rede, sendo esta realidade particularmente preocupante no caso das entidades formadoras. Todavia, o CITEX não deixa de ser uma entidade formadora que perspectiva intensificar as relações com outros actores institucionais, manifestando uma postura dinâmica de abertura face ao exterior, procurando de facto gerir essas relações que se têm vindo a complexificar, fruto, em parte, da proliferação institucional a que se assiste, em particular a partir de 1986, altura em que começaram a chegar a Portugal os fundos comunitários.

Estamos, assim, em presença de uma entidade formadora cuja estratégia de gestão da dinâmica formativa assume os traços do tipo negociação/conciliação de objectivos, sendo estes, todavia, mais manifestos ao nível das actividades internas, dado o parco desenvolvimento das actividades de contacto e colaboração com outros actores institucionais, ainda que estas não sejam inexistentes. Trata-se de uma estrutura com um grau de com-

plexidade considerável, tendendo para um reforço do tipo de estratégia imperante.

Por contraposição, a ALFA <sup>12</sup>, enquanto empresa privada de formação, caracteriza-se por uma estratégia de gestão da dinâmica formativa claramente pautada por traços instrumentais, perspectivando uma rentabilização lucrativa da formação. Estamos em presença de uma entidade formadora que secundariza qualquer tipo de inter-relações com outros actores institucionais, não se perspectivando indícios de abertura ao exterior. As empresas são os interlocutores privilegiados e exclusivos das relações que a ALFA estabelece com o meio externo.

Na medida em que a sua oferta formativa é exclusivamente determinada pelos pedidos das empresas, a ALFA não assume um papel significativo nos processos de gestão da transição profissional no seio do sistema de emprego, pois a sua formação destina-se totalmente a trabalhadores empregados, permanecendo os processos de gestão da mão-de-obra a cargo das unidades empresariais.

Os objectivos que presidem à formação são claramente instrumentais, no sentido de facultar aos indivíduos um conjunto de conhecimentos previamente planificados e concebidos de forma estandardizada, não havendo qualquer trabalho de adaptação às particularidades dos formandos, mas tão só às necessidades das empresas.

Trata-se assim de uma entidade cuja oferta formativa é perspectivada no sentido da adaptação rápida do trabalhador a um posto de trabalho, inversamente à formação ministrada pelo CITEX, a qual procura dotar os formandos de conhecimentos que lhes possibilitem um conhecimento a montante e a jusante da sua actividade, perspectivando igualmente a promoção profissional dos sujeitos.

O Centro de Formação da Têxtil, Vestuário e Calçado (CEFOTEX), sob dependência da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE)<sup>13</sup>, trata-se de

---

<sup>12</sup> Optamos por esta designação no sentido de manter o anonimato da empresa, tal como nos foi solicitado.

<sup>13</sup> A FESETE constitui-se como uma estrutura sindical cuja actividade central não é a formação, o que implica que esta não disponha, à partida, de meios próprios de financiamento da formação, não havendo, igualmente, qualquer esforço no sentido de serem os formandos e as empresas a remunerarem a prestação do serviço em causa. Esta não é, deste modo, encarada pelos diferentes agentes sindicais como um serviço que tem um determinado custo, tendo sido criada por factores contingentes associados à existência de meios financeiros externos.

uma entidade formadora que é criada por contingência do afluxo de fundos comunitários ao nosso país.

Caracteriza-se por uma estrutura orgânica extremamente fluida, incipiente e dependente da estrutura sindical em que se insere. A este contexto institucional não é alheia a oferta formativa, claramente dirigida para grupos de risco, activos empregados e desempregados, susceptíveis de viverem ou já vivenciando situações de transição profissional ao "mercado de trabalho". Neste último, são exemplos os cursos de formação de reconversão de pessoas em situação de desemprego fruto de práticas de redução de efectivos decorrentes dos processos de reestruturação e de crise do STV. O CEFOTEX procura assim intervir activamente nos percursos dos agentes, por intermédio da formação, tal como, possivelmente, a FESETE o faz no âmbito dos processos de despedimento, nomeadamente devido ao encerramento de unidades produtivas. Saliente-se igualmente o direccionamento claramente regional/local das actividades de formação da respectiva entidade formadora, procurando atender às diferentes "paisagens produtivas" (Rodrigues in Rodrigues e Neves (coord.), 1994: 31) e às particularidades das populações, quer no sentido de uma aposta no STV, quer no da diversificação, neste caso em regiões onde o futuro da indústria têxtil e do vestuário se encontra fortemente ameaçado. Não deixa, contudo, de constituir uma entidade formadora que, na medida em que se encontra fortemente dependente de uma estrutura mais ampla, com objectivos de actuação que extravasam os da formação, acaba por se encontrar fechada ao exterior, não desenvolvendo contactos com outros actores institucionais. As próprias actividades de planificação e concepção da formação decorrem essencialmente dos contactos estabelecidos internamente no âmbito da FESETE, junto dos diferentes sindicatos a ela afectos.

Estamos em presença de uma entidade formadora cuja estratégia de gestão da dinâmica formativa se caracteriza por um misto dos tipos puros por nós definidos de estratégia de negociação/conciliação de objectivos e instrumental. O primeiro é mais manifesto ao nível interno, no qual, à actividade da entidade formadora presidem processos de diálogo e de participação dos diferentes agentes directamente implicados nas actividades de planificação da formação. O segundo encontra-se claramente presente na ausência de inter-relações com outros actores institucionais, ou de mera formalidade, o que, quanto a nós, também se prende com a dependência da entidade formadora de um organismo sindical, para o qual o objectivo fundamental é, de facto, a negociação colectiva e a defesa dos interesses dos seus associados.

O CEFOTEX e a ALFA são entidades formadoras que se encontram, de algum modo, fechadas ao exterior, tendo uma actividade muito centrada sobre si próprias, mas que se diferenciam em função, nomeadamente, do seu enquadramento institucional e dos seus objectivos associados à sua antiguidade. Se no caso da ALFA, a actividade de formação é orientada por objectivos lucrativos, não sendo as inter-relações com outros actores institucionais parte integrante da sua estratégia de gestão da dinâmica formativa, já no caso do CEFOTEX, consideramos que a parca actividade desenvolvida em contactos com o exterior se deve, não só à sua criação mais recente, mas igualmente ao facto da sua actividade ter lugar no seio de uma estrutura com objectivos e actividades diversas.

Relativamente à ALFA, não perspectivamos uma maior abertura face ao exterior, o que já não será o caso do CEFOTEX, o qual poderá, inclusive, compêxificar a sua própria orgânica, nomeadamente porque perspectiva desenvolver a sua oferta formativa, exigindo uma mobilização de recursos materiais e humanos considerável e um possível desenvolvimento de relações mais estreitas e de compromisso com outros actores institucionais, o que, neste último caso, é contingente com factores sociais de ordem estrutural.

Finalmente, a área de formação do Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal (CITEVE)<sup>14</sup> tem uma história bastante recente, não apresentando um tipo de estratégia de gestão da dinâmica formativa predominante que a caracterize<sup>15</sup>. A formação que desenvolve não deixa de se encontrar, todavia, intimamente articulada com as necessidades do sistema produtivo, pois os contactos com as empresas são uma constante e orienta-se para uma pluralidade de funções empresariais. Os contactos que estabelece com as empresas assumem um carácter directo, ainda que dife-

---

<sup>14</sup> O CITEVE resulta da associação entre empresas e respectivas associações representativas ao nível sectorial, o Instituto Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial (INETI) e o Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI), representando estes dois organismos o Ministério da Indústria e Energia (MIE). Tal como a sua designação indica, é um centro tecnológico que, enquanto tal, desenvolve todo um conjunto de actividades de prestação de serviços às empresas que ultrapassam de longe a actividade de formação. Como a análise realizada incide exclusivamente nos serviços de formação prestados por esta entidade, optamos pela designação "área de formação do CITEVE".

<sup>15</sup> De 1991 a 1994 desenvolveu, essencialmente, actividades de formação interna dos seus quadros, sendo apenas, fundamentalmente, a partir de 1994 que inicia uma actividade formativa direccionada para entidades externas.

renciado do caso da ALFA, pois não se trata de satisfazer as necessidades imediatas das empresas, entendidas como clientes, mas sim de conceber e planificar a formação tendo em conta as necessidades do sistema produtivo, desenvolvendo-se, numa fase posterior, um trabalho ajustado às particularidades de cada unidade produtiva onde a formação tem lugar. Este traço caracterizador da área de formação do CITEVE é contrastante com o posicionamento do CITEEX, onde a formação decorre, maioritariamente, nas instalações da própria entidade formadora, havendo uma oferta formativa instituída em determinadas áreas de formação, o que se prende igualmente com a sua maior antiguidade e conseqüente complexidade orgânica e formativa, que exige uma aferição a longo prazo dos recursos materiais e humanos de que necessita.

Também no caso da área de formação do CITEVE, as relações com outros actores institucionais são meramente formais ou mesmo inexistentes, o que se revela paradoxal com o seu enquadramento institucional, pois o CITEVE mantém inter-relações de certa forma intensas com uma pluralidade de actores institucionais. Pensamos, contudo, que, possivelmente, aquelas se poderão desenvolver no futuro também no domínio da formação, numa perspectiva de potencializar as sinergias existentes, inclusive por o CITEVE constituir um centro tecnológico que se encontra localizado no Vale do Ave, centralizando todo um conjunto de actividades (I&D, prestação de serviços às empresas, etc), que poderão ser importantes para a própria actividade formativa, inclusive no sentido de esta poder dispor de redes de informação, designadamente sobre o avanço tecnológico e científico no estudo dos materiais têxteis e dos processos produtivos, bem como do seu suporte tecnológico, fundamentais para a concepção, actualização e avaliação de planos e programas de formação.

É provável que, no futuro, a estratégia de gestão da dinâmica formativa da área de formação do CITEVE tenda para um tipo de estratégia predominantemente ofensiva e de desenvolvimento integrado com a consolidação das actividades de planificação da formação, podendo esta vir a ter, inclusive, um carácter antecipativo das necessidades das empresas, se aproveitadas todas as sinergias com as actividades desenvolvidas no CITEVE e os contactos com as empresas, o que se poderá traduzir na realização de planos de formação de médio ou mesmo de longo prazos. Saliente-se, todavia, que a existência de um plano de formação não obsta a que, de forma flexível e estratégica, o CITEVE continue a apostar na "formação à medida", congruente com as especificidades e características de cada unidade empresarial. Esta opção assume um carácter desenvolvimentista na

medida em que não se trata de uma formação estandardizada e uniforme a ser ministrada em qualquer empresa para uma determinada área profissional.

Por outro lado, esta tendência poderá igualmente traduzir-se no desenvolvimento de relações com outros actores institucionais, pois a área de formação do CITEVE encontra-se numa posição privilegiada de abertura das suas relações com o meio externo, desde logo com as entidades com as quais o CITEVE já desenvolve relações aos mais variados níveis.

Estamos, deste modo, em presença de quatro entidades formadoras com estratégias de gestão da dinâmica formativa diferenciadas cuja procura de formação é igualmente divergente, não havendo, propriamente, uma sobreposição da oferta formativa. Todavia, não estamos face a um trabalho concertado capaz de garantir a mútua exclusividade da oferta formativa, inclusive porque constatamos que há um conhecimento recíproco muito parco ou mesmo inexistente das actividades de formação desenvolvidas por cada uma das entidades formadoras.

Neste sentido, não nos parece legítimo considerar a existência de uma rede de entidades formadoras, pois cada uma funciona de forma autónoma e isolada. Por outro lado, também não nos parece correcto afirmar a existência de proliferação institucional no sentido de sobreposição de serviços, pois a procura de formação é claramente diferenciada em cada caso e destina-se a diferentes segmentos da população activa.

Por seu turno, o tipo de intervenção de cada entidade formadora acaba por ser, no seio do sistema de emprego, igualmente diferenciada: há uma intervenção em termos de gestão dos processos de transição ao "mercado de trabalho", no caso do CEFOTEX, cuja formação se orienta para indivíduos empregados e desempregados com baixos níveis de qualificação; há um contacto directo com o sistema produtivo, reproduzindo-se os modos de gestão da mão-de-obra internos às empresas nos casos da área de formação do CITEVE e da ALFA, com as respectivas dissemelhanças já referidas; finalmente, temos uma intervenção estruturada do CITEV em termos de oferta de uma formação que, na maior parte dos casos, implica a deslocação dos trabalhadores à entidade formadora, vivenciando estes novos processos de formação e de socialização, nomeadamente com a aquisição de um conjunto de conhecimentos potenciadores de uma "inserção" crescentemente qualificante no "mercado de trabalho", bem como nos "mercados internos de trabalho".

Saliente-se ainda a necessidade de equacionar territorialmente a oferta formativa estudada. Constatamos que o CEFOTEX procura articular a sua oferta formativa com os espaços regionais respectivos, tendo em conta as suas particularidades sócio-económicas e que o CITEVE se encontra no centro de uma dinâmica regional com características muito próprias — o Vale do Ave — orientando a sua oferta formativa exclusivamente para o STV e apostando no incremento da sua competitividade, desde que sejam criadas condições para tal, nomeadamente por parte das empresas e do Estado.

Todavia, não vislumbramos uma dinâmica formativa com propriedades sistémicas no âmbito da formação direccionada para adultos activos do sector de actividade em causa, nem na Região Norte, nem no Vale do Ave, inclusive porque três das quatro entidades formadoras têm sede na cidade do Porto, possivelmente por razões associadas à existência de recursos, nomeadamente serviços de apoio e de redes de acessibilidade.

Esta constatação permite-nos concluir da inexistência de um sistema regional de formação, caracterizado por "necessidades objectivas de formação em volume de efectivos a formar e em variedade profissional; dinamismo socioeconómico susceptível de alimentar uma procura sustentada de formação; capacidade organizativa no domínio logístico e do potencial de recrutamento dos formadores; rede de relações institucionais envolvendo os principais actores e clientes do sistema de formação; recursos financeiros adequados aos programas e dispositivos de formação existentes ou canalizáveis" (Neves, 1993: 29), frisando, em particular, a ausência de redes de relações entre, por um lado, os principais actores institucionais e, por outro lado, a oferta e a procura de formação.

Tal como afirma Rodrigues, um dos problemas basilares nos processos de reestruturação não é tanto o défice de instrumentos, mas sim de actores (Rodrigues in Rodrigues e Neves (coord.), 1994: 435), o qual não deixa de ser uma realidade apesar da proliferação institucional a que se assiste, nomeadamente no Vale do Ave, e da existência de uma oferta formativa diversificada no sentido de aproveitar os fundos estruturais sem que, à mesma, presidam princípios coerentes de política de formação.

A própria gestão do financiamento da formação, o qual é, em grande parte, público e comunitário nas entidades formadoras estudadas (à excepção da ALFA), não obedece a vectores de políticas de formação e de desenvolvimento regional coerentes e concertados, não havendo uma articulação de esforços, designadamente em termos de investimento em determinados

recursos materiais, o que se poderá traduzir, em alguns casos, numa duplicação de meios.

Por seu turno, será ainda prematuro afirmar-se a existência de uma procura sustentada de formação.

É ainda de salientar que a actividade de formação direccionada para adultos activos é relativamente recente no nosso país, mas terá de ser constantemente avaliada e repensada face à realidade dos processos de reestruturação que, não só no STV, tenderão a ser uma constante e não fenómenos temporal e espacialmente localizados.

A inexistência, por nós constatada, de uma oferta formativa sistematizada para a reconversão de trabalhadores provindos do STV, é indicativa da ausência de uma reflexão aprofundada sobre os processos de reestruturação deste sector de actividade e das suas consequências sociais, as quais não deverão ser pensadas exclusivamente no sentido do amortecimento de custos, com o recurso a medidas de política de emprego de carácter assistencialista.

A formação deve também ser encarada como uma via de promover a diversificação sectorial, quando a redução de efectivos no STV é cada vez mais uma realidade, devendo a primeira ser acompanhada por processos de dignificação dos próprios sujeitos, constituindo assim um meio de aprendizagem, não apenas de saberes-fazer, mas também de saberes-ser e estar, saber criar e agir. importa garantir que os próprios agentes tenham a oportunidade de encontrarem vias de desenvolvimento da sua pertença social e alternativas à potencial mudança da sua trajectória profissional, numa perspectiva desenvolvimentista da formação, combatendo deste modo as tendências para a exclusão. Todavia, este cenário encontra-se ainda longe de ser uma realidade no nosso país, não se sabendo se a aposta na formação direccionada para o STV tenderá a reproduzir "círculos viciosos" de precarização das situações de emprego, mantendo-se os baixos níveis de escolaridade e qualificação dos agentes, principalmente quando se atende exclusivamente às necessidades do sistema produtivo, o que parece ser uma realidade no caso das entidades formadoras objecto de estudo, com excepção do CEFOTEX.

A competitividade do STV poderá ser uma realidade se forem reunidas um conjunto de condições, entre as quais se destaca o papel crucial da formação na dotação dos recursos humanos em competências latas, multi e polivalentes que potenciem a flexibilidade e a capacidade de adaptação à mudança, bem como no acompanhamento dos possíveis processos de mutação das próprias identidades sociais e profissionais dos agentes. Esta quês- 4

tão revela-se cada vez mais urgente face à inevitabilidade dos tecidos produtivos se encontrarem permanentemente em reestruturação.

Face aos desafios colocados a todos os agentes directa ou indirectamente implicados nestes processos, caberá às entidades formadoras assumirem-se cada vez mais como detendo um papel activo e não meramente o de colmatar as deficiências das empresas em termos de qualificação dos recursos humanos. Para tal, impõe-se equacionar o seu papel nos emergentes e presentes processos de reestruturação, nomeadamente na multiplicidade de dinâmicas que se desenrolam no(s) sistema(s) local(is) de emprego.

#### 4. Configurações formativas, trajectórias profissionais e projectos

As entidades formadoras constituem espaços de aprendizagem e de socialização, sendo "lugares «pedagógicos»" (Lopes, 1993: 25) complementares às empresas, na medida em que nestes poderão ocorrer os processos de aprendizagem de carácter mais formalizado e sistematizado, não excluindo os de âmbito informal.

Inversamente às empresas, as entidades formadoras têm, em princípio, como fim último, a formação. Daí que, se às empresas os desafios que se lhes colocam são de garantir a competitividade estratégica no mercado, às entidades formadoras cabe dotar os recursos humanos de saberes/conhecimentos que lhes permitam, não só aceder a um emprego, mas desenvolver um processo de aprendizagem qualificante, facultando aos indivíduos instrumentos que os autonomizem na construção do seu próprio trajecto de vida. Trata-se não só de aceder a fins instrumentais — contribuir para a competitividade dos recursos humanos na economia e no mercado — mas, sobretudo, de promover fins educativos mais amplos, tornando os indivíduos o elemento-chave do seu próprio projecto de aprendizagem social e profissional.

Neste sentido, a partir de uma abordagem das estratégias de gestão da dinâmica formativa das entidades formadoras que ministram formação contínua direccionada para adultos activos na Região Norte no âmbito do STV, optamos por aprofundar a nossa análise, centrando-nos numa entidade formadora, o CITEX, de modo a estudar, por um lado, os tipos de configurações formativas dos cursos de formação e, por outro, as trajectórias profissionais dos formandos, procurando analisar a influência destas na explicação do contributo do curso de formação para a concretização dos projectos profissionais daqueles. Esta análise contemplou o universo de formandos que

se encontravam, quando levamos a cabo a pesquisa empírica, a frequentar cursos de formação promovidos pelo CITEX — 119 indivíduos — aos quais foi administrado um inquérito por questionário<sup>16</sup>.

#### 4.1. As configurações formativas dos cursos de formação

A formação detém um papel cada vez mais importante nos processos de aquisição, actualização e renovação dos saberes, em particular no caso da população adulta activa, pois esta terá de desenvolver capacidades e atitudes de constante aprendizagem e adaptação às mutações de ordem vária que ocorrem nos espaços produtivos e organizacionais. Daí considerarmos fundamental o vector de pesquisa centrado nos cursos de formação, nas suas mais variadas vertentes, isto é, não apenas na análise dos conteúdos programáticos mas também nas actividades de planificação e concepção da formação, atendendo igualmente aos princípios pedagógicos que presidem às mesmas.

Neste sentido, optamos pela formulação do conceito de configuração formativa, o qual procura contemplar as várias dimensões presentes na configuração dos cursos de formação ministrados por entidades formadoras, no nosso caso em particular, pelo CITEX. A partir dele procedemos à elaboração de uma tipologia de configurações formativas, a qual constitui a grelha de análise dos cursos de formação, desdobrada em três dimensões:

- a dimensão concepção da formação, na qual procuramos contemplar o processo de concepção subjacente e os agentes implicados;
- a dimensão substantiva da formação, a qual se encontra dividida num conjunto de subdimensões associadas aos tipos de formação, seus con-

---

<sup>16</sup> A opção pela focalização em apenas uma das entidades formadoras prende-se com o facto de esta ser a única na qual era possível inquirir os formandos. Nos casos do CITEVE e do CEFOTEX, a sua actividade formativa não se encontrava a decorrer regularmente, na medida em que o Quadro Comunitário de Apoio para o período de 1994--1999 não tinha sido ainda aprovado, encontrando-se as respectivas entidades ainda na fase terminal de apresentação das candidaturas aos fundos da Comunidade Europeia (CE) por via de programas diversos, não estando por isso a decorrer o programa anual de formação previsto para o ano de 1994. quando a nossa pesquisa empírica neste domínio teve lugar precisamente em finais deste ano. No caso da entidade formadora ALFA não nos foi permitido o acesso aos formandos por parte da direcção daquela, com a justificação de que, enquanto entidade privada, estava a revelar a identidade dos seus clientes, o que não lhes parecia lícito. Contudo, não podemos deixar de relevar de que o trabalho comparativo e contrastante entre amostras representativas de formandos de diferentes entidades formadoras poder-se-ia revelar, potencialmente, bastante enriquecedor.

teúdos e respectiva validação. Abarca igualmente as subdimensões relativas ao nível de escolaridade mínimo exigido e o formador-tipo que, privilegiadamente, é contratado. Finalmente, contempla um conjunto de subdimensões relativas a questões de âmbito pedagógico, bem como ao grau de transferibilidade dos saberes potencializado por cada curso de formação;

— a dimensão instrumental da formação, contemplando as condições instrumentais de realização dos cursos de formação: duração, momento e local de ocorrência.

A partir do trabalho realizado de combinação destas três dimensões (e respectivos indicadores), chegamos a três tipos-ideais de configuração formativa:

— Configuração adaptativa e instrumental, a qual caracteriza os cursos de formação orientados para a satisfação das necessidades imediatas do tecido produtivo. Trata-se de uma formação estandardizada, de curta duração, contemplando essencialmente conteúdos de carácter prático. Nos cursos de formação que se caracterizam por este tipo de configuração formativa tendem a estar ausentes os projectos educativos e profissionais dos formandos;

— Configuração preventiva e de ajustamento, que procura fornecer aos agentes instrumentos que lhes permitam uma adaptação rápida ao posto de trabalho e a promoção do seu estatuto socio-profissional. A formação é perspectivada atendendo às necessidades do STV, não se circunscrevendo ao conjunto de empresas que solicitam os seus serviços. Contempla, por isso conteúdos de carácter prático, técnico e comportamental/relacional;

— Configuração desenvolvimentista e inovadora, pautada por um trabalho de adaptação constante da formação a cada um dos formandos. Os conteúdos formativos contemplam, não só saberes práticos mas também técnicos, teóricos e comportamentais/relacionais. O seu carácter inovador traduz-se, nomeadamente, ao nível da configuração de perfis de formação e profissionais<sup>17</sup>.

Os cursos de formação que foram alvo de análise, e relativamente aos quais procuramos traçar as respectivas configurações formativas são, por departamento de formação do CITEX, os seguintes:

— No departamento de manutenção: Técnico Afinador de Máquinas de Costura, Técnico Afinador de Máquinas Rectas, Técnico Afinador de Máquinas de Peúgas e Meias e Técnico Afinador de Teares Circulares;

---

<sup>17</sup> Para uma abordagem mais desenvolvida da tipologia de configurações formativas, consultar Veloso (1995: 65-69 e 273-278).

— No departamento de produção/confecção: Costura Industrial, Controlo de Qualidade em Confecção, Métodos e Tempos, Chefe de Linha e Modelação;

— No departamento têxtil: Qualidade no Processo Produtivo em Tinturaria, Afinador de Teares de Tecelagem e Controlo de Qualidade em Tinturaria, Estamparia e Acabamentos.

Na análise das configurações formativas dos cursos de formação, constatamos que estas reflectem, na maior parte dos casos, o seu enquadramento institucional, detendo a estratégia de gestão da dinâmica formativa que caracteriza o CÍTEX um poder explicativo considerável no tipo de configuração formativa predominante: o tipo preventivo e de ajustamento. Procura-se dotar os indivíduos de um conjunto de conhecimentos globalizante de modo a que se tornem capazes de acompanhar de forma activa os processos de mudança e de adquirirem capacidades de adaptabilidade em contextos produtivos em constante mutação aos níveis tecnológico e organizacional.

As duas únicas excepções a este tipo de configuração formativa são os cursos que tiveram lugar nas empresas e não nas instalações da entidade formadora: os cursos de Costura Industrial e de Qualidade no Processo Produtivo em Tinturaria.

O primeiro é um caso que se destaca na oferta formativa do CÍTEX, na medida em que se trata de um curso de reconversão profissional destinado a um grupo de trabalhadores do sexo feminino, que se traduziu numa experiência de formação sem qualquer sentido, na medida em que os formandos não vieram a utilizar os conhecimentos eventualmente adquiridos. Ainda que se trate de um curso de formação de reconversão, o que, à partida, pressupõe dinâmicas claramente mais complexas e alargadas de aquisição de novos saberes e comportamentos profissionais, é um curso com uma configuração formativa do tipo adaptativa e instrumental, visando a dotação dos indivíduos de um conjunto de conhecimentos básicos propiciadores de uma adaptação rápida aos novos postos de trabalho, o que não se veio a concretizar, evidenciando um investimento infrutífero em formação.

O curso de Qualidade no Processo Produtivo em Tinturaria detém características, quer do tipo de configuração formativa adaptativa e instrumental, quer preventiva e de ajustamento, tendo presente que se trata não tanto de um curso de aperfeiçoamento, mas mais de sensibilização para a área da qualidade.

Podemos, então, concluir que as únicas excepções à regularidade encontrada no tipo de configuração formativa predominante, são constituídas pelos cursos de formação que tiveram lugar nas empresas, o que evidencia a necessidade da entidade formadora encontrar soluções de compromisso com as necessidades das empresas, não podendo limitar-se à sua estratégia de actuação, na medida em que deve responder às exigências do tecido produtivo envolvente.

Saliente-se ainda que, pela análise que realizamos dos conteúdos programáticos dos cursos de formação, constatamos uma forte incidência em conteúdos de carácter técnico e prático, evidenciando, de algum modo, a reprodução das exigências do sistema produtivo e reflectindo a estreita articulação emprego/formação, limitando a formação à sua função instrumental de dotação em competências. O caso do curso de Costura industrial é paradigmático neste sentido, na medida em que o seu conteúdo é exclusivamente prático, sendo secundarizadas todas as questões relacionadas com os processos de mutação social e profissional de que os sujeitos são alvo aquando de um processo de reconversão profissional. Permanece, neste caso, uma lógica de treino e de preparação para a ocupação de um posto de trabalho específico, quando estamos perante trabalhadores com baixos níveis de qualificação profissional e de escolaridade que se encontram desprovidos de instrumentos capazes de lhes assegurar trajectórias profissionais qualificantes.

Finalmente, cabe-nos destacar que os cursos de formação que têm lugar nas instalações do CITEX podem ser encarados, de algum modo, como um possível processo de formação em alternância, na medida em que decorrem em horário pós-laboral, podendo os formandos quotidianamente utilizar os conhecimentos adquiridos no seu desempenho laboral, traduzindo-os em competências. Este processo poderia tornar-se verdadeiramente alternante se, em contacto com as empresas, a entidade formadora pudesse encetar módulos de formação no posto de trabalho, articulando deste modo processos de aprendizagem formais e informais. No sentido inverso, a alternância pode também constituir uma via de os formandos confrontarem as competências informais detidas, fruto de processos de aprendizagem informais em contextos variados de trabalho, com competências abstracto-formais e potencializarem-se, enriquecendo o seu saber prático com saberes mais formalizados — saber técnico e teórico — elevando assim a sua "capacidade cognitiva propriamente dita, a qual está ligada à linguagem abstracta e às operações cognitivas formais" (Lopes, 1993: 251).

#### **4.2. As trajectórias profissionais dos formandos**

Na medida em que o nosso objecto de estudo se centra na formação, tendo esta como principal objectivo aperfeiçoar, reciclar ou reconverter profissionalmente os agentes, preparando-os para o exercício eficaz de uma profissão ao conferir-lhes competências de diversos tipos, optamos por proceder a uma análise das trajectórias profissionais dos formandos.

Consideramos que o conceito de trajectória nos permite interpretar a história profissional do formando como resultado da articulação entre as estruturas sociais objectivas que a precederam, e a determinam, e da acção social do sujeito, o que remete, no plano analítico, para a consideração da margem de liberdade e de escolha de que dispõe na orientação da respectiva história de vida.

A análise das trajectórias depende de todo um conjunto de variáveis que importa equacionar: variáveis de natureza biográfica (tais como sexo, idade, origem social), de natureza escolar (nível escolar de base, diplomas de formação) e de natureza profissional (profissão, postos de trabalho ocupados, experiência profissional, nível de qualificação). A estas, há que acrescentar um conjunto de variáveis de natureza estrutural, tais como as características do sistema local de emprego, o "mercado da formação", os modos de gestão de mão-de-obra em sentido lato, as estratégias de formação das empresas, entre outras.

O enfoque por nós privilegiado de análise das trajectórias profissionais centra-se na qualificação, a qual constitui uma das dimensões fulcrais no seio de várias perspectivas teóricas, nomeadamente as teorias da regulação, que consideram aquela como uma das vertentes presentes na relação salarial, como é o caso das dimensões hierarquia das qualificações e organização do processo de trabalho (Boyer (dir.), 1986: 18) ou a abordagem societal, que considera as dimensões organizacional e educativa como fundamentais na construção do facto salarial (Maurice, Sellier e Silvestre, 1982).

A qualificação, considerada em termos substantivos, permite cruzar elementos que contêm contributos referentes quer à qualificação do trabalhador (tal como as competências detidas), quer à do emprego (como é o caso do número de tarefas realizadas e de postos de trabalho ocupados, bem como do grau de autonomia detido na execução do trabalho). Esta distinção assume pertinência, de facto, ao nível teórico-conceptual. Todavia, ao nível empírico-analítico as diferentes dimensões do conceito qualificação encontram-se intimamente interligadas. Optamos assim a este último nível,

e dado que o nosso objecto de análise incide particularmente, em população activa na sua maioria inserida no "mercado de trabalho", pelo conceito de trajectória profissional centrado essencialmente na qualificação do emprego, a qual aferimos de forma diacrónica desde o momento de entrada na vida activa até à sua situação profissional actual. Esta opção prende-se com a importância que consideramos que a formação pode e deve ter no enriquecimento da própria actividade de trabalho e na sua ligação com o conteúdo da actividade laboral dos formandos. A própria actividade de formação assume um carácter eminentemente diacrónico, porque associado à aquisição de um conjunto de saberes que vão ser, supostamente, utilizados e transformados ao longo da trajectória profissional.

Neste sentido, importa ter presente, por um lado o carácter mais ou menos enriquecedor do conteúdo do trabalho, intimamente associado à própria organização do mesmo, consoante se perspetive segundo princípios mais taylorianos (parcelarização das tarefas de conteúdo restrito, trabalho individualizado) ou vá no sentido de uma organização qualificante, caracterizada pelo trabalho em equipa e por um conteúdo do trabalho, não só alargado, mas também enriquecido. O conteúdo do trabalho encontra-se, por seu turno, intimamente associado ao maior ou menor grau de autonomia de que o indivíduo dispõe na sua realização. É actualmente um dado adquirido que exigir ao trabalhador a realização de um conjunto coerente de tarefas com um grau de complexidade crescente é contraproducente com uma supervisão directa estreita ou com a imposição de uma obediência a parâmetros muito rígidos e prescritivos em termos de desempenho. Consideramos assim ser fundamental na análise da qualificação considerar de forma articulada o conteúdo do trabalho com o grau de autonomia de que o trabalhador dispõe para o realizar <sup>18</sup>.

O conceito de trajectória profissional foi assim decomposto, em termos analíticos, em duas dimensões: o grau de autonomia de que os sujeitos dispõem na realização do seu trabalho e o conteúdo do trabalho, sendo este último, por seu turno, subdividido em duas vertentes de análise: número

---

<sup>18</sup> A opção por estes dois indicadores prende-se igualmente com o facto de a organização do trabalho não ser um elemento de análise da nossa parte, o que pressuporia accionar a técnica de observação directa no interior de empresas, abarcando, obviamente, uma grelha exaustiva de análise. Por outro lado, dados os limites a que nos encontramos submetidos ao nível metodológico e os objectivos do nosso estudo, optamos, para a análise das trajectórias profissionais, por inquirir os indivíduos relativamente a estas duas dimensões que consideramos serem fundamentais na organização do trabalho.

e variedade de postos de trabalho ocupados; número e variedade de tarefas desempenhadas. Estas dimensões foram, por seu turno, decompostas em indicadores.

A partir do cruzamento dos respectivos indicadores, chegamos a três índices caracterizadores das trajectórias profissionais — Desqualificante, Não Qualificante e Qualificante — os quais, quando combinados com os qualificativos evolução, regressão, estabilidade e indefinição, de forma a garantir a perspectiva diacrónica de análise, nos permitiram classificar as trajectórias profissionais<sup>19</sup>.

Das 107 trajectórias profissionais que nos foi possível apurar (de um total de 119 formandos), constatamos a existência de um predomínio dos tipos de trajectória profissional Qualificantes (58,9%), sendo de destacar as Qualificantes de Estabilização (29%), seguidos dos Desqualificantes (26,2%) e apenas 15% Não Qualificantes.

Este dado indicia que estamos face a uma procura de formação por parte de indivíduos cujas trajectórias profissionais são predominantemente Qualificantes, indiciando a sua manutenção no "mercado de trabalho". A ida para a formação pode assim ser encarada, para os indivíduos em causa, como uma via de preservarem, no futuro, uma trajectória profissional qualificante<sup>20</sup>.

#### **4. Projectos profissionais e formativos futuros**

O conceito de projecto está associado a um processo racionalmente elaborado, construído e empreendido pelos indivíduos em função de uma orientação estratégica. A partir dele é possível aos sujeitos definirem conscientemente os objectivos que visam atingir e delinear uma estratégia para a sua prossecução, orientando a sua acção num jogo que se estabelece com

---

<sup>19</sup> Devido à complexidade dos procedimentos teórico-metodológicos elaborados e utilizados na análise e tipificação das trajectórias profissionais, revela-se-nos impossível, correndo o risco de pecar por excesso de síntese, descrevê-los aqui com a precisão e exaustividade que tal contempla e exige. Remetemos, por isso, para a sua leitura em Veloso (1995: 200-205).

<sup>20</sup> A análise das trajectórias profissionais dos formandos foi realizada em articulação com todo um conjunto de variáveis de carácter socio-demográfico e profissional a qual não nos cabe aqui desenvolver, pois trata-se de uma análise exaustiva cuja síntese pecaria, necessariamente, por defeito. Para um maior desenvolvimento v. Veloso (1995: 205-211).

os outros actores, procurando gerir as margens de incerteza<sup>21</sup> que limitam, ou não, a acção daqueles relativamente a estes.

A elaboração de um projecto tem subjacente um conjunto de aspirações, as quais se reportam a uma "construção imaginária de um futuro, que pode permanecer um mito ou uma utopia, como pode, pelo seu efeito atractivo, conduzir o sujeito a preparar metodicamente o caminho que lhe permitirá atingir o fim que a aspiração lhe faz antever. Chegamos assim à formação de um projecto" (Chombart de Lauwe, 1975: 292).

A nossa opção pelo conceito de projecto assenta no facto de considerarmos que a ida para a formação tem subjacente um processo motivacional "instrumental" (Nuttin, 1987) que pressupõe a sua inserção nos projectos de vida dos sujeitos, isto é, uma perspectiva de futuro. Trata-se de procurar saber "como é que é possível estimular uma pessoa a dirigir o seu próprio desenvolvimento nas vias instrumentais construídas (...) pela sociedade" (Idem: 107).

A formação é, quanto a nós, equacionável como um dos meios utilizados pelos sujeitos para a prossecução do projecto e não um fim em si mesmo<sup>22</sup>, não deixando contudo de salientar o facto de o projecto de vida poder encerrar em si projectos educativos de acumulação e (re)construção de saberes, para os quais a formação pode contribuir de forma particular.

Todavia, não nos podemos alhear do facto de que a construção e concretização dos projectos tem subjacente, por um lado, "a situação que define objectivamente as possibilidades (ganhos e constrangimentos)" (Beret, 1986: 21) dos sujeitos, e, por outro lado, a "socialização que permite compreender como é que a situação é percebida pelo actor" (Idem). O projecto é assim "o lugar de mediação de um conjunto de variáveis socio-económicas e culturais, que são actualizadas nas situações próprias ao indivíduo" (Ibidem), permitindo-nos assim compreender, não só do ponto de vista estrutural, mas também singular, a acção dos indivíduos. Traduzem-se em formas de vida, quadros mentais, soluções elaboradas pelos sujeitos.

O projecto nunca é assim "totalmente individual. O meio, as relações, as instituições intervêm (...) na história do sujeito individual e na elabo-

---

<sup>21</sup> Para um maior desenvolvimento desta perspectiva v. Crozier e Friedberg (1977).

<sup>22</sup> Raciocínio equivalente poderá ser feito para as empresas, para as quais a formação pode ser uma dimensão das políticas de gestão de recursos humanos visando atingir determinados objectivos, como por exemplo a elevação do nível de qualificação dos recursos humanos ou encetar um processo de reorganização.

ração dos seus projectos (...), os projectos individuais não podem ser inteiramente separados dos projectos sociais" (Chombart de Lauwe, 1975: 295-297). Neste sentido, as próprias aspirações que precedem os projectos são fruto da simbiose entre o processo interno do indivíduo e o meio envolvente.

Os projectos dos agentes podem assim ser também ser equacionados numa perspectiva de investimento, sem esquecer que estamos a falar em investimento que "ocorre em espaços ou campos regidos por conjuntos de regras coerentes com as relações sociais que as explicam" (Beret in Coutrot e Dubar (org.), 1992: 344).

Para a análise dos projectos profissionais dos agentes, procedemos a uma análise factorial de correspondências múltiplas<sup>23</sup>, da qual podemos concluir que, de entre os diferentes vectores constitutivos dos projectos profissionais, os que adquirem maior poder explicativo são os relativos à trajectória profissional interna, em termos da sua progressão bem como das condições de realização do trabalho, sendo fundamentalmente em relação a estes que é considerado, pelos sujeitos o contributo do curso de formação, e não tanto relativamente ao conteúdo do trabalho ou a projectos de mudança profissional ou de emprego.

---

<sup>23</sup> A análise factorial de correspondências múltiplas consiste numa técnica descritiva de análise multivariada de dados que faculta a redução da dimensionalidade das variáveis a um conjunto de factores, hierarquizando a informação, "por ordem decrescente do seu grau de explicação do fenómeno, alterando o menos possível a estrutura da informação contida na matriz de partida" (Lisboa, 1989: 98). Permite de igual modo uma análise global das respostas dos sujeitos, evidenciando as diferenças e as semelhanças entre si. De forma sistematizada, Cibois (1983: 5) afirma que "a análise factorial trata de quadros de números e substitui um quadro difícil de ler por um quadro mais simples de ler que é uma boa aproximação daquele".

A nossa opção por esta técnica, prende-se, fundamentalmente, com a necessidade com que nos deparamos em agregar a informação relativa às quatorze variáveis em causa, simplificando deste modo os dados obtidos por intermédio das tabelas de frequências e permitindo uma análise mais frutífera da informação, na medida em que podemos, por conseguinte, apreender a importância que assumem as variáveis e como é que se diferenciam entre si. Por outro lado, importa ter presente que a opção pela análise factorial de correspondências também se encontra associada ao facto de constituir um método que permite trabalhar também com variáveis de natureza nominal e não apenas ordinal, como é o nosso caso.

Para um maior desenvolvimento da técnica estatística análise factorial de correspondências, v., nomeadamente, Cibois (1983); Doise, Clemence e Lorenzi-Cioldi (1992: 71-83); Lisboa (1989: 97-104); Oliveira (1993: 137-143); Rodrigues, Sousa e Marques (1986).

Contudo, se à partida consideramos que as trajectórias profissionais dos sujeitos teriam um poder explicativo dos projectos profissionais, empiricamente não nos foi possível validar tal premissa, ainda que seja de ter presente que, como se trata de uma população caracterizada essencialmente por trajectórias profissionais Qualificadas Estáveis e Qualificantes de Estabilização, o curso de formação pode ser encarado como uma via de prossecução de uma trajectória profissional no interior de uma determinada unidade produtiva em ordem a uma crescente qualificação.

Relativamente aos projectos formativos futuros, constatamos igualmente que não há uma relação forte entre estes e os tipos de trajectória profissional.

Podemos concluir que o poder explicativo das trajectórias profissionais sobre os projectos formativos e profissionais futuros, é pouco significativo na população estudada, o que poderá igualmente estar relacionado com uma forte incidência das trajectórias profissionais Qualificantes, a qual acaba por se reproduzir na análise das outras variáveis.

Por seu turno, esta predominância não deixa de ser um indício de estarmos face a uma entidade formadora à qual acedem mais de 50% de formandos com trajectórias profissionais Qualificantes, podendo avançar-se com a hipótese de existirem plurais processos sociais de natureza selectiva que condicionam o acesso à formação, os quais acabam por excluir os menos qualificados. Trata-se de um processo selectivo que pode partir da empresa ou dos sujeitos. Neste último caso, a não procura de formação por parte dos agentes detentores de baixos níveis de qualificação e escolaridade, pode explicar-se, quer por inibição em procurar, por iniciativa própria, a formação, quer porque esta não faz parte dos seus quadros mentais. Não é por acaso que é precisamente no curso de Costura Industrial, cuja frequência foi, em grande parte dos casos, uma imposição da empresa, que predominam trajectórias profissionais Desqualificantes, relativamente aos sujeitos de todos os cursos de formação analisados. A este processo selectivo presidem deste modo dinâmicas sociais estruturais mais amplas que acabam por extravasar as opções e acções dos agentes.

O acesso à formação compreende no seu seio processos de selecção/exclusão dos agentes, logo, de reprodução da estrutura social e do capital cultural detido por aqueles.

Em síntese, estamos em presença de uma entidade formadora em que uma parte significativa da procura formativa é constituída por sujeitos caracterizados por trajectórias profissionais Qualificantes e por projectos

profissionais centrados essencialmente em vectores extrínsecos e intrínsecos associados à trajectória profissional no interior da empresa.

Por seu turno, releve-se o facto de o curso de formação constituir um impulsionador importante de prossecução da trajectória formativa dos sujeitos, para cerca de metade da população estudada. Tal indicia que o contacto com uma experiência de formação pode constituir um elemento motivador, alertando os agentes para a necessidade permanente de aquisição e renovação de saberes associados à expectativa da utilização que poderão fazer dos elementos adquiridos no curso de formação. Para que os sujeitos enquadrem a formação no âmbito dos seus projectos, é fundamental que aquela contribua para a prossecução de determinados objectivos, integrados numa perspectiva de futuro. Daí ser fundamental a motivação, pois as resistências à formação assentam frequentemente no facto de esta não fazer parte dos projectos dos indivíduos. Consequentemente, uma experiência de formação não motivadora ou mesmo desmotivadora, pode acrescer as resistências futuras à formação.

Releve-se ainda, mais uma vez, que estamos face a cursos de formação que, na sua maioria, decorrem em espaços diferentes e autónomos das empresas, vivenciando os sujeitos processos de aprendizagem e de interacção social que ultrapassam a aquisição formal de conhecimentos, constituindo o curso de formação um momento de aprendizagem e socialização da vida dos indivíduos.

As entidades formadoras constituem-se assim, não só como espaços de aprendizagem, mas também de socialização secundária, onde se encontram os *habitus* diferenciados dos agentes em presença, detendo deste modo um papel não negligenciável na formação das identidades sociais e profissionais.

## 5. Reflexão final

Os vectores de análise que procuramos aprofundar no estudo em causa, e que apresentamos, de forma bastante sintetizada neste texto, constituem uma parte ínfima da complexidade real inerente aos processos de formação contínua de adultos activos em Portugal.

Decorrente da própria história do nosso sistema educativo e da recente atenção conferida à formação inicial, os trabalhos de investigação têm-se centrado essencialmente nesta, secundarizando o que se tem vindo a revelar como urgente e prioritário conhecer e incentivar: a formação contínua

de adultos activos. Relevamos, todavia, que a promoção da formação contínua constitui uma responsabilidade não apenas do Estado, mas igualmente do sistema produtivo. Este último tem vindo a desresponsabilizar-se do seu papel de gestão da mão-de-obra, ao recorrer essencialmente a medidas de redução, logo, de exclusão de efectivos e de precarização das situações de emprego dos trabalhadores. Também o desempenho do primeiro se tem revelado ineficaz na promoção de processos ofensivos e articulados de gestão do emprego e da formação, acabando por recair na sociedade civil a gestão das potenciais situações de exclusão do "mercado de trabalho". Atente-se, contudo, que, face à diversidade de consequências decorrentes dos processos de reestruturação produtiva que percorrem todo o país, e que carecem de uma análise aprofundada urgente, o Estado não pode mais fomentar medidas de carácter curativo, tendo necessariamente de repensar as políticas industrial, de emprego e de educação/formação, pois a sociedade civil detém, em determinadas regiões do país, como é o caso de alguns concelhos da Região Norte, mecanismos sociais de amortecimento dos processos de exclusão, nomeadamente com o recurso a economia paralela ou à agricultura que, se até então funcionaram de forma relativamente eficaz, rapidamente se vêm revelando como insuficientes.

Torna-se, assim, urgente avançar com soluções no sentido de garantir a competitividade das empresas e uma vivência dignificante dos cidadãos na sociedade, promovendo deste modo uma gestão preventiva e previsional das reestruturações.

Ora, no que concerne em particular à formação, é urgente avançar, nos mais diversos domínios, com estudos centrados no "mercado da formação" existente, quer de formação contínua, quer inicial. É no domínio da primeira que esperamos dar o nosso modesto contributo para o conhecimento desta realidade.

Torna-se fundamental avançar na análise do impacto da formação nas trajetórias profissionais dos agentes, o que, inclusive, poderia constituir uma continuidade do nosso modelo de pesquisa. Este conhecimento poderia constituir um vector fundamental de reequacionamento da formação ministrada em várias vertentes: as principais carências dos formandos após terem frequentado o curso de formação; até que ponto é que os processos de assimilação de conhecimentos e tradução em competências são uma realidade; quais os projectos futuros dos sujeitos relativamente a uma nova experiência de formação. Por seu turno, seria igualmente importante equacionar a avaliação do impacto da formação na competitividade das empresas.

Constituindo as dinâmicas de emprego/formação processos necessariamente territorializados, seria de igual modo fundamental conhecer, com a constituição de observatórios de emprego e de formação, as realidades dos sistemas locais de emprego, no sentido de analisar como é que se processam os fluxos da população activa e inactiva entre emprego, desemprego, inactividade, educação e formação. Este vector de análise é, quanto a nós, básico no sentido de atingir um conhecimento abrangente dos processos de reestruturação, os quais são acompanhados por dinâmicas de substituição e exclusão de recursos humanos.

Salientamos aqui a premência em acompanhar em particular as trajectórias profissionais no "mercado de trabalho" marcadas pela exclusão do sistema produtivo, de modo a poder equacionar o papel a ser desempenhado pela formação, quer na requalificação dos recursos humanos, garantindo em cada sector de actividade sujeitos com qualificações capazes de acompanhar os processos de mudança, quer de reconversão para outros sectores de actividade. Neste último caso, é importante equacionar a formação não apenas em sentido estrito, em termos de facultar um conjunto de conhecimentos, mas também em sentido amplo, atendendo aos sentimentos, expectativas e projectos dos sujeitos ao vivenciarem processos de reconversão profissional. Daí considerarmos igualmente fundamental uma análise das identidades sociais e profissionais dos agentes cujas trajectórias profissionais são marcadas por momentos de aprendizagem formal, por mutações profissionais e/ou pela exclusão do "mercado de trabalho".

Questionar estas dinâmicas sociais pressupõe um repensar da própria aceção da formação enquanto formação contínua ou formação profissional. Na realidade, esta tem sido encarado enquanto constituída por momentos pontuais vividos pelos indivíduos, nos quais lhes são transmitidos um conjunto de conhecimentos. Ora, para além de se ter de repensar as próprias configurações formativas dos cursos de formação, devendo estes abarcar conteúdos de carácter mais amplo em ordem à promoção da cidadania, a formação terá cada vez mais de ser um elemento sempre presente nas trajectórias e nos projectos profissionais e de vida dos indivíduos, fora e dentro das empresas, o que implica, neste último caso, igualmente um estudo e um repensar das estratégias de formação no seio do sistema produtivo, pois este detém uma responsabilidade social neste domínio.

Para tal, importa, igualmente, conhecer de forma aprofundada as áreas prioritárias de actuação em termos de carências ao nível da formação. No âmbito do STV em particular é fundamental proceder a um levantamento das necessidades de formação junto do sistema produtivo, de modo a poder

indicar quais são as áreas profissionais nas quais é necessário investir para garantir a sua competitividade. Tal terá de ser equacionado no âmbito de processos de "reestruturação ofensiva" (Rodrigues in Rodrigues e Neves (coord.), 1994: 31), em que podemos ter uma "recuperação da competitividade das empresas reestruturadas num certo sector conduzindo ao reforço da especialização da produção local em torno desse sector" (Idem) ou "a recuperação da competitividade das empresas reestruturadas num certo sector estimulando uma diversificação sectorial do tecido produtivo local por relações de complementaridade ou de fileira relativamente a esse sector" (Ibidem). Trata-se assim, quanto a nós, de procurar explorar, analiticamente o contributo da formação no reforço da competitividade do STV pela sua reestruturação e/ou da sua reconversão, realidades estas que podem coexistir. Relativamente ao segundo cenário, atente-se à ausência de instrumentos de política de formação direccionados para a reconversão de trabalhadores excluídos de sectores em crise ou em reestruturação,

Contudo, não nos podemos alhear do facto de que, no seio de toda esta complexidade, o sistema educativo detém um papel crucial na dotação dos indivíduos de capacidades cognitivas abstracto-formais básicas à compreensão dos saberes teóricos, práticos e proceduais. Ora, face a uma população activa com baixos níveis de escolaridade, torna-se fundamental postular uma actuação articulada do sistema educativo com o sistema de formação, de modo a colmatar as deficiências básicas detidas pelos sujeitos a este nível, incrementando a facultação de uma formação genérica e diversificada, bem como impulsionando a educação de adultos. Por seu turno, impõe-se uma acção concertada entre estes e o sistema produtivo, pois também este detém a sua visão, ainda que parcial, dos problemas com que se depara relativamente às exigências que faz aos seus assalariados no que respeita ao seu desempenho laboral, não só em termos de competências, mas igualmente de comportamentos e atitudes face ao trabalho. Daí considerarmos também importante conhecer a perspectiva dos dirigentes da indústria relativamente às principais carências dos trabalhadores.

A problemática da formação e os trabalhos de pesquisa que possam ser levados a cabo neste domínio devem, deste modo, ser equacionados nas suas diferentes vertentes. No nosso caso em particular, consideramos que este trabalho constitui apenas uma das abordagens possíveis dos processos de formação contínua de adultos activos, em que enfatizamos a emergência de novos actores institucionais: as entidades formadoras. Este modelo de pesquisa pode, inclusive, ser aplicado noutros sectores de actividade e regiões, tendo em conta que a oferta formativa varia em função das parti-

cularidades do sistema produtivo, da procura de qualificações e dos processos sociais de valorização de determinados perfis de formação.

Permanece, igualmente, em aberto uma análise alargada do tecido institucional directa e indirectamente associado aos processos de reestruturação produtiva em curso no STV, postulando que a análise da formação terá de ser articulada com as realidades económicas, educativas, culturais e de emprego, numa perspectiva societal.

Por seu turno, ainda que não tenhamos chegado a conclusões significativas a esse respeito, mantém-se em aberto a potencial constituição de redes de actores como uma via de flexibilização institucional que não seja sinónimo de proliferação. Neste sentido, poderá equacionar-se o conceito de sistema de formação enquanto apreendendo uma realidade mais ampla do que o de "mercado da formação", ultrapassando, virtualmente, do ponto de vista analítico, a problematização deste último enquanto contemplando apenas uma oferta e uma procura de formação.

BIBLIOGRAFIA

- AGLIETTA, Michel (1982) — *Régidation et crises du cctpitalisme — l'experience des Etats Unis*, Calmann-Lévy, Paris. ALALUF, Matéo (1986) — *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Editions de FUniversité de Bruxelles, Bruxelles. ALALUF, Matéo (1991) — "A qualificação: de que se fala? Um procedimento de hierarquização", *Formação Profissional. A essência da qualificação*, n.º 2, pp. 33-36. ALALUF, Matéo (1993) — *Formation professionnelle et emploi: transformation des acteurs et effets de structures*, Point D'Appui TEF, s.L
- ALMEIDA, João Ferreira de; PINTO, José Madureira (1990) — *A investigação nas ciências sociais*, Editorial Presença, Lisboa. ANDREZ, Jaime Serrão; DIAS, Mário Caldeira (1987) — *O têxtil e a formação em Portugal*, CEDEFOP, Berlim. ANASTASSOPOULUS, Jean-Pierre; DÉTRIE, Jean-Pierre (coord.) (1993) — *Strategor. Política global da empresa*, Lisboa, Publicações Dom Quixote. APPAY, Béatrice (1988) — "Quelle main-d'ouvre pour demain? Une étude comparative France/Grand-Bretagne", *Revue Française de Sociologie*, n.º XXIX, Janvier/Mars, pp. 81-115. AUBRUN, Simone; OROFIAMMA, Roselyne (1990) — *Les compétences de troisième dimension, ouverture professionnelle?*, CNAM/ C2F, s.l. .
- AZEVEDO, Lemos de (1993) — "Aprendizagem profissional ao longo da vida — A perspectiva europeia", *Pessoal*, n.º 61, Maio/Junho, pp. 22-25.
- BARTOLI, Henri (coord.) (1982) — *Population, travail, chômage*, *Económica*, Paris.
- BEL, Maïten; MOUY, Philippe (1984) — "Les relations entre l'emploi et la formation à la lumière du concept de rapport salarial", *Cahiers IREP/Développement*, n.º 5, pp. 7-31. BEL, Maïten; MÉHAUT, Philippe; DUBAR, Claude (1988) — "Les innovations en matière de formation", *Actualité de la Formation Permanente*, n.º 96, Septembre/Octobre, pp. 74-79. BERET, Pierre (1986) — "Les projets scolaires: contribution à une théorie de Facteur dans le système éducatif", *Formation Emploi*, n.º 13, Janvier/Mars, pp. 15-23.
- BERTHELOT, Jean-Michel (1985) — "Compétences et savoirs: l'intérêt des études sur l'agriculture", *Formation Emploi*, n.º 12, Octobre/Décembre, pp. 4-7. BERTRAND, Olivier (1991) — "As dimensões da qualificação: especificidades e análises", *Formação Profissional. A essência da qualificação*, n.º 2, pp. 28-32. BLAUG, Mark (1981) — *Educación y empleo*, I.E.E., Madrid. BOURDIEU, Pierre (1978) — "Classement, déclassement, reclassement", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 4, Novembre, pp. 2-22. BOURDIEU, Pierre (1979) — "Les trois états du capital culturel", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 30, Novembre, pp 3-6. BOURDIEU, Pierre (1980a) — "Le capital social", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 31, pp. 2-3.
- BOURDIEU, Pierre (1980b) — *Le sens pratique*, Ed. Minuit, Paris. BOURDIEU, Pierre; BOLTANSKI, LUC (1975) — "Le titre et le poste", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 2, Mars, pp. 95-107.

- BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude (1983) — *Le métier de sociologue. Préalables épistémologiques*, Mouton Éditeur, Berlin, New York, Paris, 4ème édition.
- BOURDIEU, Pierre; PASSERON, J. C. (s. d.) — *A reprodução. Elementos para uma teoria do sistema de ensino*, Editorial Vega, Lisboa.
- BOYER, Robert (dir.) (1986) — *La flexibilité du travail en Europe*, La Découvert, Paris.
- CARNEIRO, Roberto (1988) — *Educação e emprego em Portugal. Uma leitura de modernização*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- CARVALHO, Fernando (1994) — *Emprego e recursos humanos. Relatório final. Perspectivas de evolução da indústria da região norte. Desafios dos anos 90*, Associação Industrial Portuense, CEDRES, Porto.
- CEDEFOP (1990) — *Orientation et information professionnelles des adultes. Rapport de synthèse*, CEDEFOP, Berlin.
- CEDEFOP (1991) — "Entrevista com Alain d' Iribame", *Formação Profissional. A essência da qualificação*, n.º 2, pp. 11-15.
- CEREQ (1980) — *Reportoire français des emplois. Cahier 12: les emplois-types de la fabrication industrie lie. Tome 1: textile — habillement et eu ir*, La Documentation Française, Paris.
- CHARLON-DUBAR, Elisabeth; VERMELLE, Marie-Christine (1990) — "Identités salariales et rapports aux savoirs", *Education Permanente*, n.º 104, Octobre, pp. 109-121.
- CHOMBART DE LAUWE, Paul-Henry (1975) — *La culture et le pouvoir*, Editions Stock, Paris.
- CIBOIS, Philippe (1983) — *L'analyse factorielle*, Puf, Paris.
- CORREIA, José Alberto; STOLEROFF, Alan D.; STOER, Stephen R. (1990) — <sup>14</sup>O novo vocacionalismo na política educativa em Portugal e a reconstrução da lógica da acumulação", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 29, Fevereiro, pp. 11-53.
- COURPASSON, David; LIVIAN, Yves-Frédéric (1991) — "Le développement récent de la notion de «compétence». Glissement sémantique ou idéologie?", *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n.º 1, Octobre, pp. 3-10.
- COUTROT, Laurence; DUBAR, Claude (dir.) (1992) — *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, Paris.
- CROZIER, Michel; FRIEDBERG, Erhard (1977) — *L'acteur et le système. Les contraintes de Vaction collective*, Editions du Seuil, Paris.
- D'IRIBARNE, Alain (1989) — *La compétitivité, défi social, enjeu éducatif CNRS*, Paris.
- DES HORTS, Besseyre C.-H. (1988) — *Vers une gestion stratégique des ressources humaines*, Les Editions d'Organisation, Paris.
- DUBAR, Claude (1990) — *La formation professionnelle continue*, La Découverte, Paris.
- DUBAR, Claude (1991) — *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris.
- DUBAR, Claude (1992) — "Formes identitaires et socialisation professionnelle", *Revue Française de Sociologie*, n.º XXXIII-4, Octobre/Décembre, pp. 505-529.
- DUBAR, Claude; ENGRAND, Sylvie (1991) — "Formation continue et dynamique des identités professionnelles", *Formation Emploi*, n.º 34, Avril/Juin, pp. 87-100.
- DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael (1971) — *Internai labor markets and manpower analysis*, Heath Lexington Books, Lexington.
- DOISE, W.; CLEMENCE, A.; LORENZI-CIOLDI, F. (1992) — *Représentations sociales et analyses de données*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, pp. 71-83.

- FERRÃO, João; MAGALHÃES, Manuela (1990) — "Disparidades regionais de formação em Portugal", *Emprego e Formação*, n.º 11, Maio, pp. 5-14.
- FERRÃO, João e NEVES, António Oliveira das (coord.) (1990) — *Disparidades regionais de formação: Avaliação do sistema de educação/formação e elementos para a definição de políticas de âmbito territorial*, IEFP, Lisboa.
- FERRÃO, João; NEVES, António Oliveira das; TONELO, Fernanda; *et ai* (1992) — *Avaliação da formação profissional num contexto regional. A formação profissional e o desenvolvimento da região de Alcobaça e Caldas da Rainha*, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo.
- FIGUEIREDO, António Manuel; COSTA, José da Silva; SILVA, Mário Rui (1994) — *Perspectivas de evolução da indústria da Região Norte. Desafios dos anos 90. Relatório de síntese*, Associação Industrial Portuense, Porto.
- FOURQUIN, Jean-Claude (1991) — "Savoirs scolaires, contraintes didactiques et enjeux sociaux", *Sociologie et Sociétés*, n.º 1, Printemp, pp. 25-39.
- FREYSSINET, Jacques (1984) — *Le Chômage*, Editions La Découverte, Paris.
- FREYSSENET, Michel (1978) — *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?*, La Documentation Française, Paris.
- GAMBIER, Dominique; VERNIERES, Michel (1985) — *Le marche du travail*. Económica, Paris, 2.<sup>a</sup> ed..
- GEHIN, Jean-Paul (1985) — "Les institutions de formation continue: diversité des interventions patronales", *Formation Emploi*, n.º 11, Avril/Juin, pp. 48-61.
- GIZARD, Xavier; BERNARD, Martine; FADDA, Sebastiano (1984) — *Desenvolvimento regional e formação profissional. Análise e animação da relação Desenvolvimento — Formação Profissional. Experiência e perspectivas*, CEDEFOP, Luxemburgo.
- GRÁCIO, Sérgio (1986) — *Política educativa como tecnologia social: as reformas do ensino técnico de 1948 e 1983*, Livros Horizonte, Lisboa.
- GRILO, Eduardo Marcai (coord.) (1992) — *Descrição do sistema de formação profissional*, IEFP, Lisboa.
- HALLER, Odile (1989) — "Les organismes de formation face à l'industrialisation du savoir. Une évidence pavée d'incertitudes", *Entreprises Formation*, n.º 36, pp. 22-23.
- KOVÁCS, I.; CERDEIRA, M. C; BAIARRADA, M.; *et ai* (1994) — *Qualificações e mercado de trabalho*, IEFP, Lisboa.
- LE BOTERF, Guy (1989) — *Comment investir en formation*, Les Editions d'Organisation, Paris.
- LE BOTERF, Guy (1990) — *L'ingenierie et Vevaluation de la formation*, Les Editions d'Organisation, Paris.
- LE BOTERF, Guy (1994) — "Modelos de aprendizagem em alternância na comunidade: cinco desafios a enfrentar", *Formar. Revista dos Formadores*, n.º 10, Fevereiro/Março/Abril, pp. 40-46.
- LESNE, Mareei (1977) — *Travail pédagogique et formation d'adultes. Eléments d'analyse*, Dunod, Paris.
- LESNE, Mareei e MINVIELLE, Yvon (1988) — "Socialisation et formation d'adultes", *Education Permanente*, n.º 92, Mars, pp. 23-38.
- LIMA, Maria da Paz; NICOLAU, Isabel; SALA VISA, Isabel (1992) — *Le secteur textile au Portugal: Vemploi et les enjeux de la restructuration*, DINÂMIA, Lisboa.

- LISBOA, Manuel (1989) — *Atitudes e condutas dos dirigentes da indústria face às inovações tecnológicas e organizacionais. A indústria transformadora privada do Distrito de Setúbal no actualidade*, Tese de Mestrado em Economia e Sociologia Históricas, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- LOPES, Helena (1990) — "Qualificação e reconversão". *Organizações e Trabalho*, n.º 3/4, Dezembro, pp. 91-103.
- LOPES, Helena (1993) — *L'enjeu théorique des processus d'apprentissage en économie. Le cas de la production des compétences au Portugal*, Thèse pour Doctorat en Science Économique, Université de Paris I, Panthéon, Sorbonne.
- MALGLAIVE, Gérard (1988) — "Les rapports entre savoir et pratiques dans le développement des capacités d'apprentissage chez les adultes", *Education Permanente*, n.º 92, Mars, pp. 53-61.
- MALGLAIVE, Gérard (1989) — "Les formations a initiative locale", *Etudes et Expérimentations en Formation Continue*, n.º 2, Novembre/Décembre, pp. 27-30.
- MALGLAIVE, Gérard (1990) — *Enseigner à des adultes. Travail et pédagogie*, Presses Universitaires de France, Paris.
- MALLET, L. (1980) — *Le marche local du travail*, CNRS, Paris.
- MAROY, Christian (1989) — "La construction sociale des offres de formation dans une institution de formation professionnelle", *Formation Emploi*, n.º 26, Avril/Juin, pp. 46-62.
- MARQUES, Maria Margarida (1993) — *O modelo educativo das Escolas Profissionais: um campo potencial de inovação*, Educa, Lisboa.
- MARQUES, Maria Margarida (1994) — *A decisão política em educação. O partenariat socio-educativo como modelo decisioai O caso das Escolas Profissionais*, Edições Afrontamento, Porto.
- MARTINET, A. C. (1992) — *Estratégia*, Edições Sílabo, Lisboa.
- MAURICE, Marc; SELLIER, François; SILVESTRE, Jean-Jacques (1982) — *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétal*, Puf, Paris.
- MAURICE, Marc; SELLIER, François; SILVESTRE, Jean-Jacques (1992) — "Analyse sociétal et cultures nationales. Réponse à Philippe d'Iribarne", *Revue Française de Sociologie*, n.º XXXIII-1, Janvier/Mars, pp. 75-86.
- MEHAUT, Philippe (1986) — "Production et gestion des formations post-initiales. Règles, instances, nouvelles implications du système productif", SAL AIS, Rober; THEVENOT, Laurent (éds), *Le travail. Marches, règles, conventions*, Económica, Paris, pp. 161-177.
- MICHEL, Sandra; LEDRU, Michel (1991) — *Capital competence dans Ventreprise. Une approche cognitive*, ESF éditeur, Paris.
- MONITOR COMPANY (1994) — *Construir as vantagens competitivas de Portugal*, Cedintec, Lisboa.
- NAKACHE, Jean (s.d.) — "L'individualisation: exigence de la formation pour adultes", *Actua li té de la Formation Permanente*, n.º 89, pp. 12-13.
- NEVES, António Oliveira das (1988) — "Modalidades de gestão da mão-de-obra portuguesa", *Emprego e Formação*, n.º 6, Setembro, pp. 9-22.
- NEVES, António Oliveira das (1990) — "O papel das instituições públicas e privadas na correcção das disparidades regionais de formação", *Emprego e Formação*, n.º 11, Maio, pp. 17-22.

- NEVES, António Oliveira das (1992) — "As relações formação/emprego: o mercado de trabalho da Região Oeste", *Emprego e Formação*, n.º 18, Maio, pp. 39-45.
- NEVES, António Oliveira das (1993) — *Avaliação da formação profissional num contexto regional. Relatório de síntese*, CEDEFOP, Berlim.
- NUTTIN, Joseph (1987) — "Développement de la motivation et formation", *Education Permanente*, n.º 88/89, Juillet, pp. 97-110.
- OBIN, Jean-Pierre e WEBER, Anita (1987) — "Le projet d'établissement scolaire: de l'imagination à la réalité", *Education Permanente*, n.º 87, Mars, pp. 49-64.
- OLIVEIRA, Luisa Maria Santos (1993) — *Trajectórias e identidades na reinserção profissional — O caso da reestruturação dos lanifícios na Covilhã*, Tese de Mestrado em Sociologia. Especialização em Sociologia do Trabalho, ISCTE, Lisboa.
- OUTIN, Jean-Luc (1990) — "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre: la construction sociale de l'employabilité", *Sociologie du Travail*, n.º 4, Octobre/Décembre, pp. 469-489.
- PAILHOUS, Jean; VERGNAUD, Gérard (dir.) (1989) — *Adultes en reconversion. Faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage?*, La Documentation Française, Paris.
- PARADEISE, Catherine (1987) — "Des savoirs aux compétences: qualification et régulation des marches du travail", *Sociologie du Travail*, n.º 1, Janvier/Mars, pp. 35-46.
- PARADEISE, Catherine (1988) — "Acteurs et institutions. La dynamique des marches du travail", *Sociologie du Travail*, n.º 1, Janvier/Mars, pp. 79-105.
- PARENTE, Cristina; VELOSO, Luísa (1991) — "O espaço social da formação: uma tentativa de avaliação na área têxtil", *Sociologia. Revista da Faculdade de Letras do Porto*, n.º 1, pp. 187-259.
- PASSERON, Jean-Claud (1989) — "Biographies, flux, itinéraires, trajectoires", *Revue Française de Sociologie*, n.º XXXI-1, Janvier/Mars, pp. 3-22.
- PAUL, Jean-Jacques (1984) — "Organismes de formation et alternance", *Formation Emploi*, n.º 7, Juillet/Septembre, pp. 41-49.
- PAUL, Jean-Jacques (1989), — *La relation formation-emploi*, Economica, Paris.
- PINTO, José Madureira (1985) — "Questões de metodologia sociológica (III)", *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 3, pp. 133-156.
- PINTO, Mário; MONTEIRO, Augusto; ABECASSIS, Margarida (1988) — *O papel dos parceiros sociais na formação profissional em Portugal*, CEDEFOP, Berlim.
- PIORE, M.; BERGER, S. (1980) — *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- POVEDIN, Gerard (s.d.) — "Nouvelles compétences et réorganisation du travail", MERLE, Pierre (org.), *La compétence en question. Ecole, insertion, travail*, Editions Presses Universitaires de Rennes, Rennes, pp. 149-159.
- REIS, José (1992) — *Os espaços da indústria. A regulação económica e o desenvolvimento local em Portugal*, Edições Afrontamento, Porto.
- REYNAUD, Jean-Daniel (1987) — "Qualification et marche du travail", *Sociologie du Travail*, n.º 1, Janvier/Mars, pp. 86-109.
- RIBOUD, Antoine (1987) — *Modernisation, mode d'emploi*, Union Générale d'Editions, s.l.
- RODRIGUES, Almiro; SOUSA, Elisabete; MARQUES, José (1986) — "A representação social de «justiça» em Portugal. Uma análise psico-social da percepção do aparelho judiciário", *Análise Psicológica*, n.º 3/4, pp. 377-460.

- RODRIGUES, Maria João (1985) — "O mercado de trabalho nos anos 70: das tensões aos metabolismos", *Análise Social*, n.º 87-88-89, pp. 679-733.
- RODRIGUES, Maria João (org.) (1987) — *Estruturas produtivas, modos de gestão de mão-de-obra e qualidade de emprego*, IEFP, Lisboa.
- RODRIGUES, Maria João (1988) — *O sistema de emprego em Portugal. Crise e mudanças*, Publicações Dom Quixote, Lisboa.
- RODRIGUES, Maria João (1991) — *Competitividade e recursos humanos*, Publicações Dom Quixote, Lisboa.
- RODRIGUES, Maria João (1993) — *Avaliação e aprendizagem social — Uma proposta de metodologia*, DINÂMIA, Lisboa.
- RODRIGUES, Maria João; NEVES, A. Oliveira das (coord.) (1994) — *Políticas de reestruturação, emprego e desenvolvimento regional*, IEFP, Lisboa.
- ROSANVALLON, André (1981) — "Formation continue et acquisition des savoirs ouvriers", *Colloque de Toulouse: Formation et emploi*, CNRS, Paris, pp. 31-41.
- ROSE, José (1982) — "Les entreprises et l'organisation de la transition professionnelle", *Colloque de Toulouse. Formation et Emploi*, CNRS, Paris, pp. 81-104.
- ROSE, José (1984) — *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Economica, Paris.
- ROSE, José (1991) — "Formação e mercado de trabalho: a utilização dos dados para a tomada de decisão", *Formação Profissional. A essência da qualificação*, n.º 2, pp. 57-61.
- SAGET, François (1986) — *Reconversion économique et création d'emplois*, Syros, Paris.
- SALA VISA, Isabel (1991) — *A emergência de um novo paradigma técnico-económico e os pequenos países — O caso de Portugal*, DINÂMIA, Lisboa.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1985) — "Estado e sociedade na semi-periferia do sistema mundial: o caso português", *Análise Social*, n.º 87-88-89, pp. 869-901.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1993) — "O Estado, as relações salariais e o bem estar social na semi-periferia: o caso português", SANTOS, Boaventura de Sousa (org.), *Portugal: um retrato singular*, Edições Afrontamento/Centro de Estudos Sociais, Porto, pp. 17-56.
- SCHWARTZ, Bertrand (1988) — "Education permanente et formation des adultes: évolution des pratiques, évolution des concepts", *Education Permanente*, n.º 92, Mars, pp. 7-21.
- SCHWARTZ, Bertrand (1989) — "Une nouvelle chance pour l'éducation permanente", *Education Permanente*, n.º 98, Juin, pp. 121-126.
- SILVA, Augusto Santos (1990) — *Educação de adultos. Educação para o desenvolvimento*, Edições Asa, Rio Tinto.
- SILVA, Augusto Santos; PINTO, José Madureira (orgs.) (1987) — *Metodologia das ciências sociais*, Edições Afrontamento, Porto.
- SILVA, Mário Rui (1986) — "A relação salarial nas indústrias têxteis e do vestuário em Portugal", *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 5, Abril, pp. 119-137.
- SILVA, Mário Rui (1988) — *Développement industriel et espaces productifs locaux. Etude sur la Vallée de L'Ave (Portugal)*, Investigaçao-Economia, FEP, n.º 13, Porto.
- SILVESTRE, J. J. (1978) — *Les inégalités de salaires*, Presses Universitaires de France, Paris.
- SOREL, Maryvonne (1987) — "L'educabilité de l'appareil cognitif: de quoi parle-t-on? Pourquoi?", *Education Permanente*, n.º 88/89, Juillet, pp. 7-17.

- STERN, Elliot (1992) — *Évaluation de la formation professionnelle dans un cadre territorial* CEDEFOP, Berlin. STIEVENART, Michel (1989) — "L'émergence d'une notion: le partenariat socio-éducatif", *Les Sciences de l'éducation*, n.° 5, pp. 35-50. STROOBANTS, Marcelle (1993a) — *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles. TANGUY, Lucie (1983) — "Les savoirs enseignés aux futurs ouvriers", *Sociologie du Travail*, n.° 3, Juillet/Septembre, pp. 337-354. TANGUY, Lucie (dir.) (1986) — *L'introuvable relation formation-emploi: un état des recherches en France*, La Documentation Française, Paris. TAPIN, Jacques (1990) — <sup>41</sup>"Le point de vue de l'organisme de formation", *Education Permanente*, n.° 104, Octobre, pp. 35-38. THIERRY, Dominique (1990a) — <sup>42</sup>"La gestion de l'emploi et la gestion de la formation", *Education Permanente*, n.° 105, Décembre, pp. 77-86. THIERRY, Dominique (1990b) — *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*, Editions L'Harmattan, Paris. TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1990) — *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Télé-université, Editions Saint-Martin, Montréal. TREMBLAY, Gilles (1990) — <sup>43</sup>"À propos des compétences comme principe d'organisation d'une formation", *Education Permanente*, n.° 103, Juillet, pp. 77-89. VELOSO, Maria Luísa Macedo Ferreira (1995) — *O "mercado da formação" para adultos activos no âmbito do sector têxtil e do vestuário na Região Norte. Contextos formativos, trajetórias profissionais e projectos*, Tese de Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, ISCTE, Lisboa. VERNIERES, Michel et al (1978) — *Les marches locales du travail*, La Documentation Française, Paris. VIBET, Joëlle; MEESTERS, Michel (1991) — "Initiatives locales et développement des compétences", *Actualité de la Formation Permanente*, n.° 110, Janvier/Février, pp. 57-60. VILLEVAL, Marie-Claire (coord.) (1989) — *La reconversion de la main-d'oeuvre. Reflexions autour d'une analyse des reconversions du travail et de l'emploi*, GREE/CNRS, Nancy. VILLEVAL, Marie-Claire (dir.) (1992) — *Mutations industrielles et reconversion des salarés*, L'Harmattan, Paris. VILLEVAL, Marie-Claire; MEHAUT, Philippe (1986) — "Les congés de formation-conversion et la gestion des mobilités: une étude de cas dans la sidérurgie", *Formation Emploi*, n.° 16, Octobre/Décembre, pp. 59-69. VINCENT, Catherine (1993) — "Trance. Les «bas niveaux de qualification»", *La Revue de L'IRE*, n.° 13, Automne, pp. 131-164.