

OS TRABALHADORES DO CONHECIMENTO NUM SETOR TRADICIONAL

O caso dos *designers* do vestuário

Margarida Ramires Paulos

Universidade de Edimburgo, Edimburgo, Reino Unido

António Brandão Moniz

ITAS-KIT, Karlsruhe, Alemanha e IET, FCT-UNL, Lisboa, Portugal

Se considera a formação cara, experimente a ignorância.
(John James)

Introdução

A percepção cada vez mais clara de que as nossas sociedades são “sociedades do conhecimento” leva a que seja necessário estudar este de uma forma mais aprofundada: como é gerado, acumulado, gerido e partilhado o conhecimento entre os trabalhadores que o utilizam mais intensamente. A reestruturação do trabalho e da cadeia de valor, que se tem acentuado nas últimas décadas, vem colocando o conhecimento no centro do seu desenvolvimento e dando aos trabalhadores mais qualificados uma responsabilidade cada vez maior no bom desempenho das organizações.

Este artigo desenvolve-se na sequência da participação portuguesa no projeto europeu WORKS (Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society), financiado pela Comissão Europeia no âmbito do 6.º Programa Quadro.¹ Com o objetivo de estudar a reestruturação da cadeia de valor em diferentes áreas de negócio foram selecionados vários setores e, dentro destes, vários grupos profissionais, onde se realizaram os estudos de caso: setor do vestuário (*designers* e trabalhadores de produção), alimentação (trabalhadores de produção), tecnologias de informação (programadores e trabalhadores de produção), setor público e serviços de interesse geral, distribuídos por diversos países europeus.

O artigo irá centrar-se no setor do vestuário e no grupo profissional dos *designers* em três países europeus, onde foram realizadas as entrevistas: Alemanha, França e Portugal. O objetivo é aprofundar o conhecimento acerca de um grupo profissional recente (*designers*), que tem evoluído nas últimas décadas e que se insere num setor tradicional (vestuário), procurando perceber de que forma a reestruturação do trabalho influencia as suas trajetórias e a sua qualidade

1 Resultando na elaboração da dissertação de mestrado em sociologia, no ISCTE-IUL, por parte de Margarida Paulos, em 2009, com o título “Profissões do conhecimento” na Indústria. O Caso dos *Designers* do Vestuário. Um Estudo Comparativo em Três Países Europeus” (cf. <http://repositorio.iscte.pt/handle/10071/1889>), da qual este artigo apresenta os principais resultados.

de vida e de trabalho. Sendo um grupo que, em geral, possui elevadas qualificações e utiliza o conhecimento como instrumento de trabalho, desempenha um papel cada vez mais importante, num setor caracterizado pelas baixas qualificações e dificuldades de afirmação, num mercado global cada vez mais competitivo.

Partimos da seguinte interrogação: qual o impacto da reestruturação do trabalho na “sociedade do conhecimento” na profissão de *designer* do vestuário? Centramos a nossa atenção no indivíduo, com o principal objetivo de perceber as consequências individuais da reorganização do trabalho e da cadeia de valor, observando as mudanças que têm ocorrido nos últimos anos ao nível da identidade profissional e das trajetórias de carreira, nas qualificações e competências exigidas, na qualidade de vida e condições de trabalho.

Metodologia de pesquisa

O principal objetivo do projeto WORKS era perceber as mudanças no trabalho na “sociedade do conhecimento” e as causas dessas mudanças, observando as implicações no uso do conhecimento, nas qualificações e qualidade de vida. Foi feita uma análise documental inicial acerca do setor do vestuário na Europa, dos *designers* da indústria e do contexto económico e social. Seguiu-se uma análise estatística sobre a problemática, com o objetivo de contextualizar a informação recolhida com os estudos de caso, providenciando um enquadramento social e económico do setor e da profissão estudada. Foram também realizadas entrevistas exploratórias a “interlocutores-chave” do setor e, finalmente, entrevistas semidiretivas de dois tipos: organizacionais e profissionais. Foram assim elaborados dois guiões de entrevista. O primeiro guião foi produzido para os estudos de caso organizacionais, focando a reestruturação da cadeia de valor e as mudanças na organização do trabalho. O segundo, para os estudos de caso profissionais, dividiu-se em quatro partes, a saber: biografias profissionais, mudanças nas identidades profissionais, qualidade do trabalho, e formação e desenvolvimento de qualificações.

Os estudos de caso foram realizados na Alemanha, França e Portugal, selecionando informantes-chave dentro da profissão e do setor escolhido. O critério de seleção dos indivíduos teve como base a diversidade dos perfis (qualificações, género, idade, origem étnica, estado civil, tipo de contrato de trabalho e estatuto profissional) e dos contextos, procurando pessoas que tenham passado recentemente por mudanças no seu trabalho, devido à reestruturação das organizações em que trabalham.

Foram realizadas 29 entrevistas em três empresas diferentes, cujas designações foram alteradas para preservar o anonimato:

- a) *Adele* é uma empresa média familiar situada em França, fundada em 1972 e cuja principal função é a produção de roupa de mulher de qualidade média a elevada. Após a reestruturação em 2001 passou de empresa de

- produção de vestuário para empresa de *design* e distribuição. Tem 400 empregados.²
- b) *Menswearco* é uma pequena empresa familiar fundada em 1943 e que se situa no sul da Alemanha. A sua principal função era a produção têxtil e de vestuário, passando depois a produzir apenas fatos para homem. Nos últimos quinze anos passou por uma reorganização e por uma “verticalização parcial”, deslocando-se e externalizando a produção para países da Europa de Leste, e concentrando-se apenas nas áreas de *design* e logística, tendo atualmente 144 empregados.³
- c) *Ww-Dk* é uma empresa situada em Guimarães (Portugal), fundada em 1989 numa parceria conjunta entre a empresa dinamarquesa *Ww-Dk Textiles, ApS* e a *AA* de Portugal. Começou por ser uma empresa de fornecimento de produtos (vestuário), especialmente para supermercados, mas durante os anos 90 sofreu uma reestruturação e passou a ser fornecedora de serviços para a indústria do vestuário. Tem atualmente 24 empregados e as suas principais atividades são o *design*, a I&D, a realização de amostras e o controlo de qualidade.

Quanto aos estudos de caso profissionais, foram realizadas 21 entrevistas a *designers* do vestuário: sete *designers* em França, dos quais dois estão empregados na *Adele*, três numa empresa subcontratada e de menor dimensão com uma situação mais precária, e dois são *freelancers*; cinco *designers* na Alemanha, dos quais dois são *freelancers* e três são empregados da *Menswearco*; e nove em Portugal, dos quais três são *designers* do Citeve (Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário) onde foram realizadas as entrevistas exploratórias, dois trabalham na empresa estudada (*Ww-Dk*), três têm o seu próprio ateliê e um é *freelancer*.

A maioria dos entrevistados é do sexo feminino (16 mulheres e cinco homens), com idades compreendidas entre os 27 e os 49 anos, solteiros e sem filhos (14 solteiros e seis casados). Todos possuem uma especialização na área e a maioria tem uma licenciatura ou um mestrado em *design* (15 licenciados e seis com formação técnica).

A reestruturação do trabalho na “sociedade do conhecimento” na Europa

O termo “sociedade do conhecimento” levou vários autores a centrarem-se nas mudanças significativas no trabalho, no “conhecimento” enquanto fator produtivo e na

2 Informação recolhida pela equipa francesa do Centre d'Études de l'Emploi, no relatório: “*Fashionable work*” — *Restructuring of the Design Function in a Medium-Size Enterprise in the French Clothing Industry*, disponível em: www.worksproject.be

3 Informação recolhida pela equipa alemã do Institute for Technology Assessment and System Analysis (ITAS) no relatório *Organisational Case Study Menswearco*, disponível em: www.worksproject.be

análise de tendências de evolução do emprego (Stehr, 2001). A mudança para uma sociedade pós-industrial ou para uma economia de serviços foi estudada inicialmente por Fourastié, em 1949, e mais tarde por Bell, que procurou sistematizar o conceito, evidenciando o que julgou ser uma tendência geral de evolução dos países industrializados e destacando algumas das suas características: o setor terciário enquanto setor dominante; uma estrutura profissional composta especialmente por técnicos qualificados; a informação enquanto tecnologia de base; e uma centralidade e codificação do saber teórico (Freire, 2002).

A tecnologia invadiu todas as esferas da vida laboral, tornando o conhecimento — em conjunto com fatores tradicionais do capital e do trabalho — um fator de importância crescente na organização do trabalho. No entanto, vemos que o desenvolvimento e a aplicação de conhecimento não são exclusivos da nossa sociedade. Alguns autores (Bell, 1973; Giddens, 1994) argumentam que todas as sociedades humanas foram, pelo menos parcialmente, baseadas no desenvolvimento e acumulação de conhecimento. Então porque chamamos a nossa sociedade “sociedade do conhecimento”?

A sociedade industrial procurava uma certa homogeneidade de desenvolvimento (Trommel e Bannink, 2006), estendendo as formas de organização do trabalho e do processo produtivo aos diferentes países ocidentais. A globalização, por um lado, com a crescente mobilidade e internacionalização do capital e remoção das barreiras através do uso de novas tecnologias de informação, e a “reflexivização”, por outro, processo descrito por Giddens (1994) como a enorme expansão do conhecimento, foram dois processos de diferenciação que marcaram a passagem para um tipo diferente de sociedade.

Um dos autores que contribuiu de forma muito pertinente para a caracterização desta “nova” sociedade que emerge em meados do século XX foi Manuel Castells. Segundo este autor, esta nova sociedade não se opõe à anterior, segue a mesma lógica económica da sociedade industrial, mas incorpora um aprofundamento tecnológico e uma extensão do conhecimento a todos os domínios de produção material. Neste contexto de crescente importância do conhecimento enquanto fator de crescimento económico, enquanto indicador de desenvolvimento das sociedades, enquanto caracterizador de um tipo diferente de sociedade, torna-se imprescindível estudar as profissões que lidam com o conhecimento de uma forma mais intensa, sendo por vários autores apelidadas “profissões/profissionais/trabalhadores do conhecimento”.

O conceito de “profissão do conhecimento”

O que significa exatamente “trabalho do conhecimento”? Esta é uma questão central que emerge quando falamos de uma sociedade que se baseia essencialmente no conhecimento, enquanto fator central da sua caracterização. Mas, uma vez que todo o trabalho envolve conhecimento, este conceito torna-se difícil de caracterizar.

Enfrentamos o mesmo problema quando falamos de “profissão do conhecimento”. Listas de “profissionais do conhecimento” incluem muitas vezes uma grande variedade de profissões: músicos, banqueiros, advogados, engenheiros,

escritores são apenas alguns exemplos (Handy, 1995). Mas o que é que todas estas profissões têm em comum? Para a clarificação do conceito iremos utilizar a definição usada no projeto WORKS: um “profissional do conhecimento” é alguém que é qualificado, aprendeu e tem acesso a um corpo de conhecimentos formal, complexo ou abstrato, e manipula símbolos ou ideias. As “profissões do conhecimento” incluem assim os peritos de setores mais tradicionais e os profissionais dos serviços, indústrias criativas e técnicos (Warhurst e Thompson, 1998). Assume-se então que um “trabalhador do conhecimento” consegue facilmente aceder a conhecimentos complexos, está em constante aprendizagem e é qualificado para usar informação formal abstrata ou codificada.

Alvesson (2004) dedicou-se a estudar os “profissionais do conhecimento” e as empresas que utilizam o conhecimento de uma forma mais intensiva. Para este autor, o trabalho baseado no conhecimento requer o uso de capacidades intelectuais e analíticas, sendo visto enquanto requerendo uma educação teórica formal e uma experiência empírica, para que possa ser realizado de forma satisfatória. As tarefas são pouco rotineiras, exigindo alguma criatividade e adaptação a certas circunstâncias.

Um outro contributo importante para a clarificação do conceito é-nos dado por Reich (1996), que analisou a problemática da transformação da economia e da sociedade na transição para o século XX. Diz-nos que a partir desta transformação deixa de fazer sentido falar dos grupos profissionais em termos das categorias tradicionais, nomeadamente através da sua posição no interior de uma economia centrada na produção de bens em massa de forma estandardizada. O efeito da globalização fez com que aquelas categorias deixassem de traduzir as três novas categorias de trabalho: serviços de produção de rotina, serviços impessoais e serviços simbólico-analíticos. É esta última categoria que importa aqui salientar.

Ao contrário das duas primeiras categorias, os serviços simbólico-analíticos incluem todas as atividades de identificação, resolução e intermediação de problemas, através da manipulação de símbolos (dados, palavras e representações). A sua principal função é simplificar a realidade, através de manipulações, experimentações e abstrações.

Na velha economia da grande quantidade, um “profissional” era alguém que dominava uma área particular de conhecimento. O conhecimento existia já pronto a ser dominado [...] mas na nova economia — repleta de problemas não identificados, de soluções desconhecidas e de modos não experimentados de juntar uns e outras — a mestria de velhos domínios de conhecimento fica muito aquém de ser suficiente para garantir um bom rendimento [...] muito mais valiosa é a capacidade de utilizar eficaz e criativamente o conhecimento. (Reich, 1996: 260)

Assim, e apesar dos vários termos que podem ser usados para definir esta categoria de trabalhadores — “trabalhadores do conhecimento”, “trabalhadores profissionais”, “trabalhadores simbólico-analíticos”, ou “colarinhos dourados” (Alvesson, 2004) — trata-se dum conceito central na análise do trabalho e da sua reestruturação numa sociedade onde:

o conhecimento é reconhecido como um motor de produtividade e de crescimento económico, levando a uma atenção redobrada no papel da informação, tecnologia e aprendizagem no contexto económico. O termo “economia do conhecimento” deriva do reconhecimento da centralidade do conhecimento e da tecnologia nas economias modernas. (OCDE, 1996: 3)

A estrutura das “profissões do conhecimento” na Europa

O termo “sociedade do conhecimento” foi usado pela primeira vez em 1969 por Peter Drucker. Desde os anos 60 até hoje a sociedade da informação sofreu várias mudanças e evoluiu de forma diferente nos vários países. A criação de riqueza é medida menos pelos resultados do trabalho quantificáveis e mais pelo nível de desenvolvimento da ciência e do progresso tecnológico e, por isso, certas atividades “intangíveis”, relacionadas com a investigação, educação e serviços, tendem a assumir uma importância crescente na economia global.

Os “profissionais do conhecimento” são um grupo muito variado e diferenciado de trabalhadores, cuja importância e número têm vindo a crescer nos diferentes países. A figura 1 é ilustrativa disso mesmo, mostrando-nos uma estimativa do crescimento do emprego por país e por profissão entre 2006 e 2015 na UE27, onde é possível observar que se estima que a necessidade de qualificações em quase todos os empregos irá aumentar de uma forma muito significativa. De acordo com as estimativas, o crescimento do emprego na Europa entre 2006 e 2015 irá englobar mais de 12,5 milhões de empregos adicionais para trabalhadores com as mais elevadas qualificações e ligados ao uso intensivo do conhecimento, e 9,5 milhões para trabalhadores com qualificações intermédias. Em contraste, o emprego para trabalhadores com baixas qualificações irá diminuir em 8,5 milhões. Segundo as projeções, em 2015 cerca de 30% dos trabalhos disponíveis irão exigir elevadas qualificações, 50% qualificações médias e apenas 20% qualificações baixas.

Após termos definido o conceito de “profissão do conhecimento”, iremos agora observar de forma mais detalhada as consequências da reestruturação do trabalho e a importância do conhecimento nessas mudanças, através da análise do setor do vestuário e dos *designers* de moda enquanto “trabalhadores do conhecimento”.

O impacto da “sociedade do conhecimento” na indústria do vestuário e nas “profissões do conhecimento”

O setor do vestuário detém uma importância considerável na estrutura industrial portuguesa. No entanto, continua a ser visto, em muitos aspetos, como um setor tradicional com características que se têm mantido ao longo do tempo: empresas maioritariamente de pequena e média dimensão, baixo nível de qualificação dos trabalhadores, baixos salários e fraca capacidade de investimento em inovação e novas tecnologias.

O aumento dos custos de produção, devido especialmente ao aumento dos salários e diminuição das horas de trabalho nos países mais industrializados,

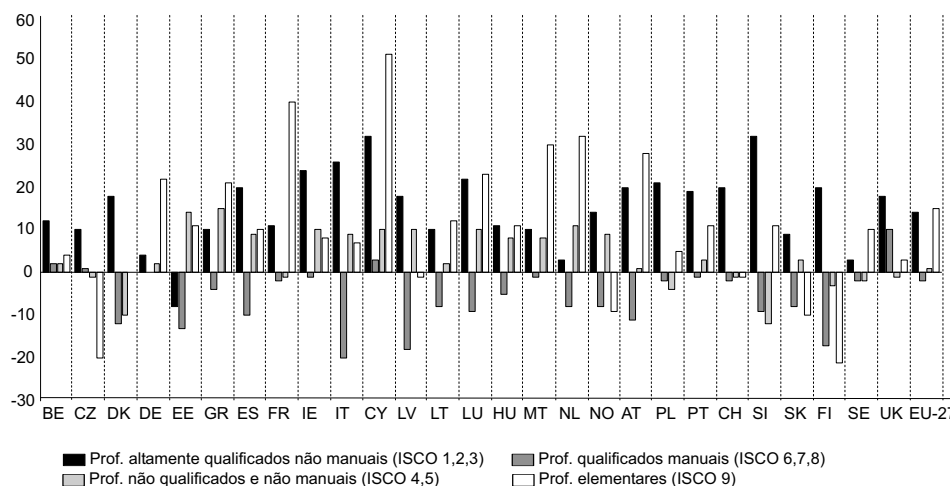


Figura 1 Evolução do emprego por país e profissão, 2006-2015, UE27

Fonte: Cedefop, 2008.

acentuou o processo de deslocalização da produção e externalização de atividades, mantendo apenas as unidades e departamentos que possam acrescentar algum valor à produção (Agis, 2001). A conceção e o *design* de produtos, a produção industrial de produtos de luxo, o uso de tecnologia “de ponta” e o controlo e distribuição das vendas são atividades consideradas centrais e que devem ser mantidas na empresa e em países “mais desenvolvidos”; as restantes atividades são externalizadas ou deslocalizadas para economias emergentes.

Enquanto o emprego total na União Europeia aumentou cerca de 10% entre 1996 e 2004, o emprego nos setores têxtil e do vestuário diminuiu cerca de um terço. O setor continua a ter um peso muito significativo em Portugal e a manter uma taxa elevada de emprego, tendo, no entanto, sofrido perdas contínuas nos últimos anos. Em 2004, cerca de 5% da mão de obra portuguesa estava empregada nesta indústria (254.000 trabalhadores)⁴ e desta 78% eram trabalhadores de produção, um número muito elevado quando comparado com outros países europeus.

Para que possamos ter uma imagem mais clara do que tem ocorrido no setor nos últimos anos, olhemos para a figura 2, onde podemos observar a evolução do emprego na indústria do vestuário (NACE 14).⁵ Assistimos a uma redução significativa do emprego no setor nos três países estudados. Entre 2008 e 2010, Portugal perdeu cerca de

4 Informação recolhida no EU Labour Force Survey e Eurofound, inserindo-se num dos relatórios do projeto: Geurts, Coppin e Ramioul (2007), *The Transformation of Work? Tracing Employment in Business Functions. A Sectorial and Occupational Approach*, Leuven, WORKS, disponível em: www.worksproject.be.

5 A indústria do vestuário é designada pela classificação NACE com o código NACE 14: “indústria do vestuário”.

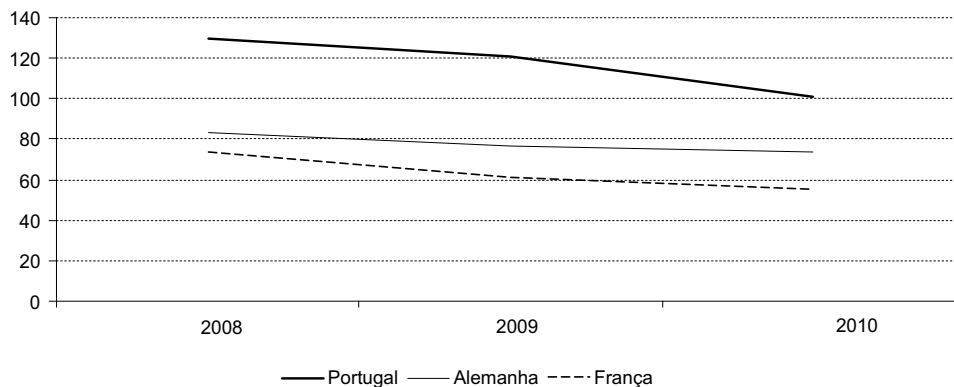


Figura 2 Evolução do emprego no setor do vestuário (NACE 14), 2008-2010, Alemanha, França, Portugal

30.000 postos de trabalho nesta indústria, perda esta tanto mais significativa, quando a importância do setor para o país continua a ser bastante elevada.

As empresas encontram diferentes soluções para enfrentarem os novos desafios da “sociedade do conhecimento”, de acordo com o seu tamanho, capital e posição no mercado. As mudanças na organização do trabalho são frequentes, e a reestruturação espacial e/ou contratual deste (reestruturação da cadeia de valor) tem um papel determinante, atingindo a natureza e a qualidade do trabalho. Salientam-se dois caminhos opostos:⁶ (a) externalização ou deslocalização da produção, encerramento, despedimento de trabalhadores; (b) investimento nas capacidades da empresa através de áreas consideradas importantes como o *design*, a formação dos trabalhadores, a conceção e a introdução de novos produtos. Um grande número de empresas opta pela primeira opção e apenas uma minoria, no entanto bem-sucedida, opta pelo caminho da inovação (Brödner e Latniak, 2002).

A “sociedade do conhecimento” tem também um forte impacto nos trabalhadores em geral e nas “profissões do conhecimento” em particular. Trabalhar nesta sociedade é diferente de trabalhar na sociedade industrial. As políticas sociais e laborais, por um lado, e a procura de competitividade económica, por outro, levam as empresas a tomar posições diversas para responder às pressões impostas pela “sociedade do conhecimento”: pressões para alcançar a flexibilidade laboral e pressões para intensificar o uso do conhecimento. Neste sentido, as mudanças e tensões ocorridas no mercado laboral nas últimas décadas transformaram também as identidades profissionais dos trabalhadores e as suas formas de integração social. De uma forma geral, as carreiras tornam-se mais desestruturadas e o ciclo de vida e de trabalho cada vez menos uniforme (Valenduc e Vendramin, 2006).

6 *Low road* (a) e *high road* (b).

Designers do vestuário: o trabalho do conhecimento e da criatividade num setor tradicional

Estes profissionais ocupam um lugar cada vez mais proeminente num setor antigo e com fortes raízes tradicionais. Hoje a cadeia de abastecimento não compreende apenas funções de produção, transporte, armazenamento e venda; compreende também funções de investigação e desenvolvimento, de *design* e *marketing*, de informação e comunicação, de qualidade e logística.

A única alternativa válida para a Europa sobreviver e para se manter competitiva nos mercados mundiais reside no desenvolvimento da qualidade e numa forte capacidade de inovação. Isto só pode ser conseguido com uma força de trabalho ampla e altamente especializada. É o paradigma da sociedade do conhecimento a impor-se, com os seus três vértices bem nítidos: *high-tech*, *high-skills*, *high-wages*. (Anivec, 2000: 8)

O uso do conhecimento num setor em mudança

O conhecimento tem vindo a tornar-se na principal fonte de riqueza das nações, das organizações e das pessoas. Como refere Rodrigues (2002), o conhecimento sempre fez parte das sociedades humanas, mas a novidade é a sua atual capacidade de acumulação e difusão a uma velocidade nunca antes vista. As empresas, por seu lado, procuram manter-se competitivas através da inovação e do conhecimento especializado, focando a sua atenção nas funções e nos profissionais que adicionam valor à produção e que proporcionam à empresa uma imagem mais “personalizada”. Atualmente, com tendência a acentuar-se no futuro, a capacidade individual e coletiva de criação, partilha e aplicação de novos conhecimentos é crucial, e a OCDE estima que mais de 50% do PIB dos países mais desenvolvidos é agora de atividades relacionadas com o conhecimento. O conhecimento é assim a única fonte capaz de criar uma vantagem competitiva contínua para a nação, uma vez que os recursos naturais por si só já não garantem a competitividade (Drucker, 1993).

O conhecimento é um conceito lato e de difícil definição. É no entanto, e como refere Alvesson (2004), um conceito com grande significado nas organizações contemporâneas e na vida laboral. Neste contexto, os “trabalhadores do conhecimento”, uma fração pequena da força de trabalho, aparecem no centro das transformações, com um poder crescente e com a capacidade de implementar inovações que determinam a posição competitiva da empresa.

Não obstante a importância do conhecimento na reestruturação do trabalho e na competitividade económica e o seu papel central no “novo paradigma social e económico”, não devemos esquecer, porém, que grande parte das empresas, especialmente as mais tradicionais, como é o caso da maioria das empresas dos setores têxtil e do vestuário, continuam a organizar-se em torno da racionalização e dos custos de produção.

A competência do pessoal é, provavelmente, um dos mais importantes recursos de competição, mas as empresas estão ocupadas na redução dessa fonte através da

racionalização, *outsourcing* e emprego temporário [...] O conhecimento e as competências são importantes, mas a racionalização e o trabalho barato também são. (Alvesson, 2004: 8)

Mudanças nas condições de trabalho

A Cimeira Europeia de Estocolmo (março de 2001) sublinhou que o requisito essencial para uma boa qualidade de vida é a qualidade do trabalho, estabelecendo que a promoção desta significa: segurança do trabalho e da carreira, promoção e supervisão da saúde e bem-estar dos trabalhadores, desenvolvimento de qualificações e uma reconciliação entre o trabalho e a vida privada. Na sociedade contemporânea, o uso de formas mais flexíveis de trabalho leva à existência de uma vida laboral mais instável, com consequências a vários níveis para os trabalhadores.

A nível geral, podemos concluir do estudo feito pela European Foundation sobre as condições de trabalho na Europa (Parent-Thirion *et al.*, 2005) que a imagem geral era a de que, na perceção dos trabalhadores, a saúde, a segurança e o bem-estar melhoraram nos últimos quinze anos. No entanto, esta melhoria coexiste com a degradação de aspetos importantes, nomeadamente a intensificação do trabalho, a prevalência de movimentos repetitivos e o trabalho a um ritmo acelerado. Os problemas de saúde mais comuns são de ordem muscular. Novos problemas de saúde substituem os antigos, especialmente problemas psicossociais, como o stresse, os esgotamentos nervosos, o cansaço, a ansiedade e a dificuldade de concentração.

No que diz respeito à indústria do vestuário, vemos que a automatização e informatização da produção, que se desenvolveram de forma acentuada nas últimas décadas, foram acompanhadas por uma fragmentação das tarefas, uma especialização por função, uma atribuição individual de postos de trabalho, uma organização do trabalho em cadeia, uma simplificação das tarefas e uma reorganização do trabalho (Inofor, 2000).

Observando agora os “trabalhadores do conhecimento”, notamos que a descontinuidade se tornou uma característica comum (Giddens, 1990). Mas se, por um lado, o aumento da instabilidade e a mudança significam maior precariedade e insegurança, por outro, podem também significar maior liberdade de escolha, experiências mais diversificadas e maior autonomia, especialmente para estes trabalhadores mais qualificados.

Neste contexto surge o conceito de “carreira sem fronteiras”⁷ ou “nómada” (Arthur e Rousseau, 1996), que se caracteriza por uma fraca ligação com a empresa e uma forte ênfase na autonomia e auto-organização. A identidade e identificação são dirigidas para a profissão e tarefas e não para a empresa ou organização, desenvolvendo-se normalmente em contextos “diluídos”, onde as competências e a aprendizagem são vistas como centrais. Este tipo de carreira é mais comum entre os “trabalhadores do conhecimento”, que tomam a iniciativa na gestão da sua

7 *Boundaryless career.*

carreira, sendo esta definida por um conjunto de experiências, transições e mudanças, onde o desenvolvimento pessoal e o sucesso profissional têm como base a capacidade de uma aprendizagem contínua e onde o objetivo final é a satisfação e o sucesso pessoal (Hall e Moss, 1998).

A carreira e a trajetória profissional estão intimamente ligadas a um outro conceito, o de identidade profissional. Esta é construída por um conjunto de trabalhadores tendo em conta as respostas dos outros e a interação no local de trabalho (Abbott, 1988). A identidade é assim um processo relacional de “autoinvestimento” inserido no sistema social e relacional mais vasto. A flexibilidade, instabilidade e reorganização têm um impacto ambivalente nas identidades profissionais. Os efeitos dependem da combinação de vários fatores: socioeconómicos (por exemplo, o nível de qualificações), culturais (por exemplo, a cultura da empresa: forte/fraca), e subjetivos (por exemplo, atitudes para com o trabalho) (Huws, 2006).

De um modo geral, os trabalhadores que lidam com o conhecimento de uma forma mais intensa investem mais no trabalho e identificam-se mais intensamente com a sua profissão, estando por isso também mais vulneráveis a frustrações e deceções quando os resultados não são os esperados (Alvesson, 2004).

Implicações para as qualificações

A transição para a “sociedade do conhecimento” levou a que os vários países se confrontassem com a necessidade de elevar os seus níveis educacionais, para que pudessem adaptar-se mais facilmente às novas exigências tecnológicas e à competição global, baseada mais intensamente no uso do conhecimento. A importância da educação, em conjunto com a formação e qualificação, estendeu-se a todos os espaços sociais, passando a ser encarada como uma ferramenta fundamental para a competitividade, quer a nível pessoal, quer a nível global.

No entanto, os diferentes países europeus, e dentro destes os diferentes setores produtivos, lidam de forma diversa com estas novas exigências, nomeadamente na área das qualificações. Braverman (1974) diz que se assiste a uma desqualificação generalizada dos trabalhadores, com a introdução de processos de automatização da produção, em que a maioria passa a exercer um trabalho desqualificado e uma minoria de profissionais, com elevado nível de qualificações, monopoliza os novos trabalhos relacionados com o funcionamento geral do sistema. Castells (2001), por sua vez, fala de uma estrutura social cada vez mais polarizada onde, por um lado, existe uma expansão das ocupações baseadas na informação e no conhecimento e, por outro, o crescimento das ocupações não qualificadas. Em contraste com esta posição, Kern e Schumann (1984) acreditam estarmos perante uma “reprofissionalização” e uma tomada de consciência crescente da importância do fator humano e das qualificações.

Nos últimos anos observamos que têm existido mudanças nas qualificações exigidas. A exigência de competências no mercado de trabalho europeu parece, atualmente, estar relacionada com as chamadas competências *soft*, como a capacidade de comunicação, orientação para o cliente, autonomia, sentido de responsabilidade, capacidade de resolução de problemas, aprendizagem, capacidade para

trabalhar em equipa (entre outras), mais do que apenas com as qualificações académicas formais adquiridas no processo escolar.

As rápidas mudanças organizacionais que acompanham o desenvolvimento da inovação tecnológica e do mercado levam a que as qualificações técnicas se tornem mais facilmente obsoletas, acentuando a necessidade de uma aprendizagem e “atualização” contínuas. No caso dos “trabalhadores do conhecimento”, esta tendência é ainda mais significativa.

Análise de resultados

Iremos começar por falar dos estudos de caso organizacionais. Foram entrevistadas oito pessoas no total: os três diretores-gerais das empresas estudadas, dois diretores de produção e os três diretores do departamento de *design*. Os dados recolhidos tinham como objetivo perceber a importância do conhecimento e da formação para a organização onde os *designers* se inserem ou com a qual têm uma relação profissional.

Nas três organizações estudadas existe a exigência de uma educação formal em relação aos *designers*, uma vez que estes têm de possuir uma licenciatura na área e/ou uma formação técnica específica, não existindo assim uma diferença significativa nos três países. Para além da educação formal são exigidas também outras competências individuais, nomeadamente: conhecimento de inglês, de gestão, capacidade de resolução de problemas, espírito de equipa e iniciativa, autonomia, facilidade de aprendizagem e capacidade criativa.

Quanto ao uso do conhecimento na execução das diferentes tarefas, os três diretores salientam que o seu uso se tem intensificado nos últimos anos. A explicação para este aumento, segundo os entrevistados, encontra-se na introdução de equipamentos mais complexos baseados em tecnologias de informação e comunicação, na maior orientação para o mercado e para o cliente e na crescente complexidade do mercado internacional do vestuário. Também neste aspeto não existe uma diferença evidente quando comparamos as empresas, uma vez que todas elas referem que o uso do conhecimento e a atualização das qualificações são fatores cada vez mais importantes para o setor e para os *designers*. No entanto, apenas na empresa portuguesa encontramos uma política organizada de cursos de formação, nomeadamente de comunicação com o cliente, gestão do tempo, resolução de problemas, cursos de inglês e cursos específicos relacionados com a moda. Na empresa francesa não existe a prática de fornecer cursos de formação, acreditando que o mais importante é a experiência e que “se aprende fazendo”. A empresa alemã também não tem uma política de formação, mas os trabalhadores procuram por conta própria, regularmente, cursos de formação e especialização.

Finalmente, o último aspeto dos estudos de caso organizacionais centrou-se nas mudanças sentidas nas qualificações e exigência de competências após a reestruturação da organização. Nas três empresas vemos que, do ponto de vista da organização, após estas mudanças são necessárias novas qualificações aliadas às qualificações técnicas já anteriormente exigidas. As três empresas passaram a

investir mais nas áreas consideradas centrais para o seu negócio (como *design*, I&D, *marketing*), pondo o conhecimento e as qualificações no centro da sua gestão e organização.

Os estudos de caso profissionais, com 21 *designers*, tiveram como principal objetivo perceber o impacto das mudanças do trabalho a nível individual dos *designers* do vestuário, enquanto “trabalhadores do conhecimento” na indústria. O primeiro aspeto refere-se à biografia e percurso profissional, com o objetivo de perceber a história pessoal e a influência da organização e do mercado de trabalho nesse percurso, de que forma influenciam as escolhas individuais. Vemos que os entrevistados representam um grupo heterogéneo em termos de contextos, conteúdo de trabalho e trajetória de carreira. Observamos que as habilitações escolares dos entrevistados são normalmente elevadas, incluindo quase sempre uma licenciatura. Na amostra notamos que nos três países estudados os *designers* possuem uma licenciatura em *design*, apenas no caso português existem alguns *designers* que não possuem um curso superior de *design* mas antes uma formação técnica. Em geral, após a obtenção do diploma segue-se um período de formação prática numa empresa ou como assistente de algum *designer* conhecido, característica típica da profissão e sem grande variância nos três países.

As trajetórias de carreira dos *designers* entrevistados são bastante diversificadas, caracterizando-se por períodos frequentes de mudança entre empregos e formas contratuais, especialmente no começo da carreira. Alguns entrevistados começaram como *freelancers* e mais tarde têm um emprego por conta de outrem. Outros fazem o caminho inverso, começam por trabalhar numa empresa e mais tarde tornam-se *freelancers* ou abrem o seu próprio ateliê e criam uma marca própria, ou ainda outros trabalharam sempre em empresas ou sempre como *freelancers*. A mobilidade no mercado de trabalho é importante, uma vez que quase metade da amostra teve mais de duas mudanças de emprego sucessivas antes do emprego atual. Vários entrevistados dizem que a regra é não trabalhar mais do que três ou quatro anos na mesma empresa, para que possam evoluir e ter novas experiências. Estas mudanças, no entanto, são mais frequentes no início da carreira, uma vez que vários dos entrevistados estão na mesma empresa há vários anos. Esta longa duração dos contratos e de relação com uma empresa mostram que, por um lado, a existência de condições de trabalho estáveis é importante nas decisões da escolha. Por outro lado, as mudanças de empresa, de estatuto contratual e de posição são consideradas normais, podendo ser explicadas por três razões principais: (a) necessidade de criatividade pessoal, (b) progressão na carreira, (c) consequência da reestruturação do trabalho.

O futuro é visto de forma diferente pelos diferentes entrevistados, existindo, no entanto, algumas características comuns que se relacionam com as suas motivações e os seus perfis profissionais. Encontramos *designers* que são *freelancers* e pretendem continuar a ser porque gostam de ter mais autonomia na gestão do seu tempo. Neste caso podemos desenhar um perfil de carreira denominado “artístico”, em que o *designer* procura acima de tudo trabalhar com pessoas “interessantes” e sentir que consegue exercer a sua criatividade sem a pressão constante da organização. Encontramos também um outro tipo de perfil que podemos chamar “progressivo”, em que o *designer* dá prioridade a condições de trabalho mais estáveis. Exemplos deste tipo

de perfil são encontrados principalmente no caso alemão, em que um dos *designers* diz mesmo que “antes do trabalho atual trabalhei em quatro empresas diferentes. Foi um período muito cansativo e em que não consegui encontrar a estabilidade e serenidade necessária para criar”. Existem ainda os *designers* que criam o seu próprio ateliê, tendo um perfil “empreendedor”, caracterizado por uma vasta experiência no setor e na profissão e um desejo de desenvolver algo seu, com total autonomia e liberdade. Encontramos os diferentes perfis profissionais referidos nos três países estudados, não podendo por isso relacionar-se um tipo de perfil específico com um determinado país ou organização. No entanto, vemos que o perfil “artístico” é mais comum entre os *designers* franceses, o perfil “progressivo” se encontra em maior número entre os *designers* alemães e o perfil “empreendedor” entre os *designers* portugueses.

O segundo aspeto refere-se à identidade profissional, procurando perceber as características do grupo profissional e o papel da organização na construção desta identidade. Ao analisarmos a construção da identidade profissional concluímos que o trabalho possui um significado individual muito significativo para os *designers* dos três países e que eles se identificam fortemente com o trabalho criativo que desenvolvem. O trabalho é uma parte essencial do conceito individual de vida, como podemos ver em algumas expressões usadas pelos entrevistados: “Para mim a moda e o *design* são uma continuação de mim mesmo”; “É a profissão dos meus sonhos”; “Sou mesmo apaixonado pelo meu trabalho”. Existe uma forte identificação pessoal com o trabalho desenvolvido, sendo muitas vezes o produto do seu trabalho, as peças criadas, vistas como uma expressão de si mesmo e da sua criatividade.

As principais mudanças ocorridas na identidade profissional do grupo, relacionando-se com a reestruturação do trabalho, podem ser sumarizadas nos seguintes pontos:

- a) maior orientação do trabalho para o custo dos produtos e uma maior interação com o mercado;
- b) maior diversificação de tarefas, devido à necessidade de coordenação do trabalho com outras funções ao longo da cadeia de valor;
- c) aumento do uso das tecnologias de informação e comunicação, modificando a rotina diária significativamente, permitindo um aumento da produção, mas também uma maior standardização dos modelos produzidos;
- d) aumento do ritmo de trabalho — a mudança de duas coleções por ano para uma permanente atualização quase todos os meses levou a uma aceleração do ritmo de trabalho;
- e) mudança na imagem do *design* e do *designer* — a evolução do setor do vestuário na Europa, embora tenha tido um impacto negativo na produção e no emprego, foi benéfica para os *designers*, que viram o seu trabalho mais valorizado.

O terceiro aspeto de análise relaciona-se com a qualidade do trabalho. Os resultados dos estudos de caso demonstram a existência de uma elevada satisfação dos *designers* com o seu trabalho. As condições de trabalho são descritas como bastante

boas, tendo, no entanto, sofrido modificações nas últimas décadas devido à reestruturação do setor.

As duas maiores reestruturações do setor têxtil e do vestuário dizem respeito, por um lado, à deslocalização do processo produtivo para a Ásia e Europa de Leste e, por outro, ao processo de distribuição. A deslocalização fez com que os *designers* ficassem com menos tempo para executarem o seu trabalho, uma vez que têm de ter em conta agora o tempo de viagem das peças entre as unidades. O processo de distribuição, por seu lado, é também mais acelerado, uma vez que existe uma substituição quase constante dos produtos nas lojas.

Todos os entrevistados referem que tem existido nos últimos anos um aumento do volume de trabalho e uma diminuição do tempo de execução das tarefas, sendo a gestão do tempo a principal dificuldade apontada pelos *designers* nos três países. Tradicionalmente o setor sempre se caracterizou por prazos apertados e elevada tensão no trabalho, mas esta tendência tem vindo a acentuar-se fortemente nos últimos anos, devido especialmente à influência direta dos mercados. Muitas vezes a pressão e a redução do tempo das tarefas levam a um empobrecimento da criatividade e do trabalho dos *designers*, uma vez que o tempo que têm para rever ou melhorar o produto final é cada vez mais curto, ou mesmo inexistente. Esta tendência é encontrada em todos os 21 estudos de caso e referida como um aspeto muito importante na evolução da profissão e do setor.

O quarto e último aspeto analisado diz respeito à formação e ao desenvolvimento das qualificações dos *designers*. Como já foi referido anteriormente, em geral os *designers* do vestuário possuem elevadas qualificações (grau académico universitário) e uma experiência de trabalho diversificada. A reestruturação e desenvolvimento do setor trouxeram algumas mudanças nas qualificações do grupo profissional que já foram sendo referidas e que sintetizamos:

- f) maior necessidade de coordenação e comunicação, devido à existência de uma relação mais próxima com o mercado e com os outros departamentos (*marketing*, produção, comercial, técnico);
- g) maior exigência de conhecimento, nomeadamente de novos materiais que possam ser usados, novos métodos produtivos, novas exigências do setor (regulação ambiental, proteção do consumidor, etc.);
- h) aumento do uso das TIC, tanto a nível genérico para a gestão do fluxo de trabalho, acesso à informação e comunicação com os clientes, como no seu uso específico com programas de *design*;
- i) maior necessidade de competências linguísticas, devido ao aumento dos contactos e dos clientes internacionais e das deslocações ao estrangeiro.

Finalmente, olhando para o papel do conhecimento, podemos observar que os vários *designers* entrevistados salientam a dimensão artística da profissão, dizendo que a competência básica do *designer* não se adquire através da formação, mas é inata — o talento. Apesar disso, existe um consenso quanto ao aumento da importância do conhecimento para o desempenho da profissão de *designer* nos nossos dias. As exigências são maiores e o tempo de execução mais reduzido, levando a

que as competências dos *designers* sofram uma transformação, pondo o conhecimento de tendências, de materiais, de mercado, de clientes, do setor e da sociedade no centro do seu trabalho. Nos três países estudados existe uma unanimidade entre os *designers* de que o conhecimento é cada vez mais valorizado na sua profissão e por isso é considerado um fator determinante para a competitividade e sucesso individual e organizacional.

Considerações finais

O desenvolvimento de uma sociedade que se baseia no uso do conhecimento e nas novas tecnologias de informação e comunicação trouxe inúmeras mudanças e reestruturações ao mercado laboral, que devem ser estudadas de uma forma profunda. Este artigo procurou conjugar dois aspetos que considerámos interessantes: estudar um grupo profissional relativamente recente e que utiliza o conhecimento e as novas tecnologias frequentemente no desempenho diário das suas tarefas, dentro de um setor que se caracteriza muitas vezes como tradicional, com um elevado número de mão de obra pouco qualificada e pouco investimento em novas tecnologias.

Do ponto de vista organizacional vemos que não existe uma diferença significativa entre as três empresas estudadas, uma vez que encontramos a mesma importância dada ao conhecimento e à atualização de competências, aliadas a uma educação formal e novas qualificações relacionadas com a globalização do mercado e com a necessidade de coordenação entre os diferentes setores da empresa. No entanto, apenas a empresa portuguesa organiza de forma continuada a formação dos seus funcionários, enquanto nas empresas francesa e alemã essa formação existe muitas vezes apenas por iniciativa própria.

Do ponto de vista individual, a construção de uma identidade profissional é influenciada pelo contexto organizacional e institucional e pode ser observada através da análise da trajetória do grupo profissional e da importância do trabalho para os *designers*. Comparando os três países, vemos que as suas trajetórias são bastante diversificadas e que a mobilidade é importante, especialmente no começo da carreira. Existe um sentimento comum de identificação com a profissão e com o produto criado. O conhecimento é um fator determinante para os *designers* do vestuário nos três países estudados, sendo um grupo que possui elevadas habilitações escolares, bem como uma vasta e variada experiência de trabalho. As exigências crescentes do setor e da sociedade fazem com que a criatividade e o talento tenham de ser aliados ao conhecimento e à investigação. A reestruturação do trabalho provocou mudanças significativas na profissão e nos três países estudados vemos que o percurso dos *designers* é influenciado por estas mudanças. Existe uma maior pressão do mercado e uma maior necessidade de interação com o cliente e com outros departamentos, existe uma maior diversificação de tarefas e um aumento do ritmo de trabalho, aliados à diminuição do tempo de execução e ao aumento do número de peças a produzir.

A maior abertura do mercado e a valorização crescente do conhecimento e das funções que acrescentam valor ao produto e diferenciam a empresa e a sua

marca proporcionaram aos *designers* maiores oportunidades de carreira e uma maior visibilidade e valorização do seu trabalho. No entanto, trouxeram também uma maior pressão e uma redução do tempo de planeamento e execução das peças. Hoje em dia, para além do curso de *design*, da criatividade e talento, estes profissionais têm também de ter conhecimentos alargados do mercado, das várias áreas de negócio da empresa, das TIC, de gestão, de relacionamento com o cliente. Esta tendência não se aplica apenas aos *designers* de moda mas a um elevado número de profissionais, que deixaram de estar apenas concentrados na sua criação e passaram a estar integrados numa rede muito maior, onde a atenção para com o cliente e o mercado e a atualização constante de conhecimentos e competências são cada vez mais relevantes.

Referências bibliográficas

- Abbott, Andrew (1988), *The System of Professions*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Agis, Daniel (org.) (2001), *Vestindo o Futuro*, Porto, APIM.
- Alvesson, Mats (2004), *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*, Nova Iorque, Oxford University Press.
- Anivec — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção (2000), *O Novo Mercado Europeu de Vestuário. Oportunidades para a Indústria Portuguesa*, Porto, Anivec.
- Arthur, Michael, e Denise Rousseau (1996), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Nova Iorque, Oxford University Press.
- Bell, Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, Nova Iorque, Basic Books.
- Braverman, Harry (1974), *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nova Iorque, Monthly Review Press.
- Brödner, Peter, e Erich Latniak (2002), *The Long Way to the "High Road"*, Gelsenkirchen, IAT.
- Castells, Manuel (2001), *A Era da Informação. Economia, Sociedade e Cultura*, vol. I: *A Sociedade em Rede*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Cedefop — European Centre for the Development of Vocational Training (2008), *Future Skill Needs in Europe. Medium-Term Forecast. Synthesis Report*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities, disponível em: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4078_en.pdf (consultado a 28/2/2013).
- Dobbins, Tony (2007), "Plan to upgrade skills levels of workers by 2020", Dublin, Eurofound, disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/04/IE0704019I.htm> (consultado a 28/2/2013).
- Drucker, Peter (1969), *Inovação e Gestão. Uma Nova Conceção de Estratégia de Empresa*, Lisboa, Editorial Presença.
- Drucker, Peter (1993), *The New Society. The Anatomy of Industrial Order*, Nova Iorque, Harper & Brothers.
- Eurostat (2011), "Employment by sex, age groups and detailed economic activity", disponível em: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (consultado a 28/2/2013).

- Freire, João (2002), *Sociologia do Trabalho. Uma Introdução*, Porto, Edições Afrontamento.
- Giddens, Anthony (1990), *The Consequences of Modernity*, Stanford, CA, Stanford University Press.
- Giddens, Anthony (1994), *Reflexive Modernization*, Cambridge, Polity Press.
- Hall, Douglas, e Jonathan Moss (1998), "The new protean career contract: helping organisations and employees to adapt", *Organizational Dynamics*, 26 (3), pp. 22-37.
- Handy, Charles (1995), *The Future of Work*, Canberra, Londres, WH Smith Contemporary Papers 8.
- Huws, Ursula (org.) (2006), *The Transformation of Work in a Global Knowledge Economy. Towards a Conceptual Framework*, Leuven, Hooger Instituut voor der Arbeid.
- Inofo – Instituto para a Inovação na Formação (2000), *A Indústria Têxtil em Portugal*, Lisboa, Inofo [Biblioteca Nacional, CDU: 677(469)].
- Kern, Horst, e Michael Schumann (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der Industriellen Produktion*, Munique, CH Beck.
- OCDE (1996), *A Economia Baseada no Conhecimento*, Paris, OCDE.
- Parent-Thirion, Agnès, Enrique Fernández Macías, John Hurley, e Greet Vermeulen (2005), *Fourth European Working Conditions Survey (2005)*, Dublin, Eurofound, disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2005> (consultado a 28/2/2013).
- Reich, Robert (1996), *O Trabalho das Nações. Preparando-nos para o Capitalismo do Século XXI*, Lisboa, Quetzal Editores.
- Rodrigues, Maria João (org.) (2002), *The New Knowledge Economy in Europe. A Strategy for International Competitiveness and Social Cohesion*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Stehr, Nico (2001), *Knowledge and Economic Conduct. The Social Foundations of the Modern Economy*, Frankfurt, Suhrkamp.
- Trommel, William, e Duco Bannink (2006), "Knowledge societies (plural): the rise of new knowledge types and the global division of labour", *WORKS Project (internal working paper)*.
- Valenduc, Gerald, e Patricia Vendramin (2006), "New career trajectories and occupational identities", *WORKS Project (internal working paper)*.
- Warhurst, Chris, Paul Thompson (org.) (1998), *Workplace of the Future*, Basingstoke, Macmillan.

Margarida Ramires Paulos. Doutoranda em sociologia na Universidade de Edimburgo. E-mail: m.r.paulos@sms.ed.ac.uk

António Brandão Moniz. Investigador convidado do Institute of Technology Assessment and Systems Analysis do Karlsruhe Institute of Technology (ITAS-KIT) e dirigente do Centro de Investigação IET em Inovação Empresarial e do Trabalho da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa. E-mail: abm@fct.unl.pt

Resumo/abstract/résumé/resumen

Os trabalhadores do conhecimento num setor tradicional: o caso dos designers do vestuário

A reestruturação do trabalho no setor da indústria, resultante do desenvolvimento da “sociedade do conhecimento”, provocou importantes mudanças nas organizações e nos seus trabalhadores. Um dos principais setores que tem vindo a sofrer alterações bruscas nos últimos anos é o da indústria transformadora. O subsector do vestuário foi dos primeiros a utilizar diferentes formas de flexibilidade com o objetivo de se manter competitivo. Este artigo analisa este processo de mudança e os seus efeitos nas “profissões do conhecimento” na indústria, nomeadamente a sua aplicação ao grupo profissional dos *designers* do vestuário. Para compreender o impacto da reestruturação do trabalho no grupo estudado analisam-se as mudanças que ocorreram nas suas condições de trabalho, qualificações e competências, uso do conhecimento, identidade profissional e trajetórias de carreira.

Palavras-chave reestruturação, conhecimento, vestuário, *designers*.

Knowledge workers in a traditional sector: the case of clothes designers

The restructuring of work in the industrial sector brought about by the development of the “knowledge society” has led important changes in organisations and their workers. The transforming industry is one of the main sectors that have undergone abrupt changes in the last few years. The clothing subsector was one of the first to use different forms of flexibility in order to remain competitive. This article analyses this change process and its effects on the industry’s “knowledge professions”, particularly in terms of its application to the professional group “clothes designers”. In order to understand the impact that the restructuring of their work has had on this group, the authors analyse the changes that have taken place in their working conditions, qualifications and skills, use of knowledge, professional identity and career trajectories.

Keywords restructuring, knowledge, clothing, designers.

Les travailleurs de la connaissance dans un secteur traditionnel : le cas des designers de vêtements

La restructuration du travail dans le secteur industriel, suscitée par le développement de la “société de la connaissance”, a provoqué d’importants changements au sein des organisations et chez leurs travailleurs. L’un des principaux secteurs ayant subi des changements brusques ces dernières années est celui de l’industrie manufacturière. Le sous-secteur de l’habillement est l’un des premiers ayant mis en place différentes

formes de flexibilité afin de rester compétitif. Cet article analyse ce processus de changement et ses effets sur les “ professions de la connaissance ” dans l’industrie, notamment sur le groupe professionnel des designers de vêtements. Pour comprendre l’impact de la restructuration du travail sur le groupe étudié, l’article analyse les changements qui se sont produits dans les conditions de travail, les qualifications et les compétences, l’utilisation de la connaissance, l’identité professionnelle et l’évolution de carrière.

Mots-clés restructuration, connaissance, vêtements, designers.

Los trabajadores del conocimiento en un sector tradicional: el caso de los diseñadores de vestuario

La reestructuración del trabajo en el sector de la industria, resultante del desarrollo de la “ sociedad del conocimiento ”, provocó importantes cambios en las organizaciones y en sus trabajadores. Uno de los principales sectores que han sufrido alteraciones bruscas en los últimos años es el de la industria transformadora. El subsector de vestuario, fue de los primeros en utilizar diferentes formas de flexibilidad con el objetivo de mantenerse competitivo. Éste artículo analiza este proceso de cambio y sus efectos en las “ profesiones del conocimiento ” en la industria, particularmente a su aplicación al grupo profesional de los diseñadores de vestuario. Para comprender el impacto de la reestructuración del trabajo en el grupo estudiado analizaremos los cambios que ocurrieron en sus condiciones de trabajo, grados de estudio y competencias, uso del conocimiento, identidad profesional y trayectorias de carrera.

Palabras-clave reestructuración, conocimiento, vestuario, diseñadores.