

MESTRADO INTEGRADO
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

Um processo de aprendizagem para a aquisição de experiência: Como fazer a arte da tanoaria perdurar

Soraia Vanessa Dias Meireles

M

2020



**UM PROCESSO DE APRENDIZAGEM PARA A AQUISIÇÃO DE
EXPERIÊNCIA:
COMO FAZER A ARTE DA TANOARIA PERDURAR**

Soraia Vanessa Dias Meireles

novembro, 2020

Dissertação apresentada no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora **Marta Santos** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

À **Professora Doutora Marta Santos**, orientadora deste trabalho, que sempre transmitiu os seus ensinamentos de uma forma cativante, ao longo destes anos de mestrado, despertando o gosto pela Psicologia do Trabalho. Obrigada pelos momentos de escuta e partilha, por ter sempre acreditado que este trabalho era possível.

Aos **Tanoeiros** participantes neste estudo, por todas as horas que me deixaram acompanhar o seu trabalho e partilharam os seus conhecimentos, ensinaram-me muito! Este trabalho é não só sobre eles, mas também deles.

A todos os Professores, pelo seu importante papel no meu percurso académico, em especial à **Professora Doutora Liliana Cunha**, por ser para mim uma referência e transmitir a paixão pela área da Psicologia que leciona.

À minha **Mãe**, pelo esforço que faz para que eu tenha todas as oportunidades do mundo, por ser sempre o meu porto seguro, a minha maior força. Ao meu **Pai** por me fazer acreditar que os sonhos não têm tamanho e me ensinar a encarar todos os momentos de coração aberto e um sorriso no rosto.

Ao **Pedro**, por lutar sempre ao meu lado e nunca me deixar desistir, pelo companheirismo e amor de todos os dias.

À **Andreia**, por ser sempre o meu “ego”, por me mostrar que há sempre um caminho, por ser o meu maior pilar ao longo de todo o meu percurso, por compreender as minhas dúvidas e acreditar que era capaz. Pelo orgulho que me enche todos os dias. À **Rita**, pela energia positiva, uma energia contagiante! Pela coragem, pelas palavras de força contantes, pela amizade.

Ao **Gaspar** e à **Gabi**, por serem amigos incondicionais, pelo espírito de superação que transmitem, pelos abraços, por serem família.

À **Marta** e à **Joana**, pelas longas conversas, mesmo sem sentido, pelas gargalhadas, por me encherem sempre o coração.

Ao **Luís**, por estar sempre presente, pelo ser humano incrível que é.

À **Diana**, por ser o meu grande exemplo de profissionalismo, pela partilha de grandes momentos e histórias bonitas.

Resumo

O “saber-fazer” da arte da tanoaria, envolve uma prática ancestral, sendo a aprendizagem em contexto a forma mais comum de transmissão destes “saberes” entre trabalhadores mais experientes e os mais novatos, os principais intermediários para o exercício desta atividade profissional. A transmissão de conhecimentos, estudada sobre o olhar da psicologia do trabalho, caracteriza-se pela sua versatilidade, que permite o acompanhamento do avanço tecnológico embora exija, ao mesmo tempo, uma constante adaptação por parte dos trabalhadores face às adversidades neste meio. Assim, a pertinência deste trabalho recai sobre compreender o processo de aprendizagem envolvido na aquisição de experiência na arte da tanoaria, tendo em vista a forma de a fazer perdurar.

Com intuito de compreender melhor como se desenvolve o processo inerente à transmissão de conhecimentos e competências no setor do artesanato, mais especificamente no ofício de tanoeiro, recorreu-se a uma abordagem de investigação qualitativa, contando com o contributo de uma equipa de sete tanoeiros, que possibilitaram a contemplação de experiências humanas em contexto específico. Assim, partindo da perspetiva individual de cada trabalhador, resultado da análise das entrevistas semiestruturadas e da observação em contexto de trabalho, foram reunidos os dados que dão resposta aos objetivos gerais e específicos da presente investigação.

Os resultados indicam que o processo de *mentoring* impulsiona o desenvolvimento das aptidões dos novatos, no entanto o esforço físico e as lesões associadas ao exercício desta atividade colocam em causa o aprimoramento de certas competências, reflexo das condições ambientais e estruturais associadas às oficinas de tanoaria. Coadjuvante a estes fatores, também o vínculo laboral e a ausência de formação inicial, são referidos como fatores preponderantes no insucesso da integração de novos aprendizes. É perceptível que a reforma dos mestres desta arte gera um alerta sobre a possibilidade da perda de conhecimento do ofício, em contraste, foram identificados aspetos contributivos para o prevalecimento do mesmo, como a implementação de planos de formação mistos, assumindo um carácter formal e em consonância o acompanhamento e transferência de conhecimento on job.

Palavras-chave: Tanoaria, transmissão de conhecimentos, transferência, mentoring, novatos, peritos, formação.

Abstract

The "know-how" of the art of cooperage, involves an ancestral practice, learning in context being the most common way of transmitting this "knowledge" between more experienced workers and the more novice, the main intermediaries for the exercise of this professional activity. The transmission of knowledge, studied from the point of view of work psychology, is characterized by its versatility, which allows the monitoring of technological advances although it requires, at the same time, a constant adaptation on the part of workers in the face of adversities in this environment. Thus, the relevance of this work lies in understanding the learning process involved in acquiring experience in the art of cooperage, in view of how to make it last.

In order to better understand how the process inherent to the transmission of knowledge and skills in the craft sector develops, more specifically in the craft of cooper, a qualitative research approach was used, with the contribution of a team of seven cooperers, that enabled the contemplation of human experiences in a specific context. Thus, starting from the individual perspective of each worker, the result of the analysis of semi-structured interviews and observation in the work context, data that meet the general and specific objectives of this investigation were gathered.

The results indicate that the mentoring process drives the development of the skills of newbies, however the physical effort and injuries associated with the exercise of this activity call into question the improvement of certain skills, reflecting the environmental and structural conditions associated with cooperage workshops. In addition to these factors, also the employment relationship and the absence of initial training, are referred to as preponderant factors in the failure of the integration of new apprentices. It is noticeable that the retirement of the masters of this art generates an alert about the possibility of loss of knowledge of the trade, in contrast, contributory aspects were identified for its prevalence, such as the implementation of mixed training plans, assuming a formal and consonance the monitoring and transfer of knowledge on job.

Keywords: Cooperage, knowledge transmission, transfer, mentoring, newbies, experts, training.

Resumé

Le "savoir-faire" de l'art de la tonnellerie, implique une pratique ancestrale, l'apprentissage en contexte étant le moyen le plus courant de transmettre ce "savoir" entre les ouvriers plus expérimentés et les plus novices, principaux intermédiaires pour l'exercice de cette activité professionnelle. La transmission des savoirs, étudiée du point de vue de la psychologie du travail, se caractérise par sa polyvalence, qui permet le suivi des avancées technologiques bien qu'elle nécessite, en même temps, une adaptation constante de la part des travailleurs face aux adversités de cet environnement. Ainsi, la pertinence de ce travail réside dans la compréhension du processus d'apprentissage impliqué dans l'acquisition d'expérience dans l'art de la tonnellerie, en vue de le faire durer.

Afin de mieux comprendre comment se développe le processus inhérent à la transmission des savoirs et savoir-faire dans le secteur artisanal, plus spécifiquement dans l'artisanat du tonnelier, une démarche de recherche qualitative a été utilisée, avec la contribution d'une équipe de sept tonneliers, qui a permis la contemplation des expériences humaines dans un contexte spécifique. Ainsi, à partir du point de vue individuel de chaque travailleur, résultat de l'analyse des entretiens semi-structurés et de l'observation en contexte de travail, les données qui répondent aux objectifs généraux et spécifiques de cette enquête ont été recueillies.

Les résultats indiquent que le processus de mentorat entraîne le développement des compétences des débutants, cependant l'effort physique et les blessures associés à l'exercice de cette activité remettent en cause l'amélioration de certaines compétences, reflétant les conditions environnementales et structurelles associées aux ateliers de tonnellerie. En plus de ces facteurs, la relation de travail et l'absence de formation initiale sont également qualifiées de facteurs prépondérants de l'échec de l'intégration des nouveaux apprentis. Il est à noter que la réforme des maîtres de cet art génère une alerte sur la possibilité de perte de connaissance du métier, en revanche, des aspects contributifs ont été identifiés pour sa prévalence, comme la mise en œuvre de plans de formation mixtes, en supposant un formel et consonance le suivi et le transfert des connaissances au travail.

Mots clés: tonnellerie, transfert de connaissances, transfert, mentorat, apprentis, experts, formation.

Índice

Introdução	1
I. Enquadramento Teórico	3
Capítulo I. O processo de Transferência de Conhecimento em situação de Trabalho	3
1.1. Em torno do conceito de Transmissão e Transferência de Conhecimento	3
1.2. Modelos de Transferência de Conhecimento no trabalho	5
1.3. Consequências da Transferência de Conhecimento	7
1.4. Métodos de Transferência de Conhecimento	7
1.5. Transferência de Conhecimento de trabalhadores experientes para os principiantes/novatos	10
1.5.1. Perfil do mercado de trabalho atual baseado na idade dos trabalhadores	10
1.5.2. Relações de trabalho entre trabalhadores experientes e principiantes: a importância da experiência na transmissão de conhecimentos e competências profissionais	11
Capítulo II. Relevância da Transmissão do Conhecimento no contexto do trabalho artesanal. O caso particular da Tanoaria.	12
2.1. O trabalho artesanal no século XXI	12
2.2. O trabalho da Tanoaria enquanto trabalho artesanal	15
2.2.1. Caracterização do setor da Tanoaria em Portugal	16
2.2.1.1. Evolução histórica da Tanoaria em Portugal. Qual a importância e os desafios do setor nos nossos dias?	16
2.2.1.2. Informação estatística do setor da Tanoaria	18
2.2.1.3. As Instituições reguladoras da atividade da Tanoaria	20
2.2.1.4. Condições de trabalho dos profissionais do setor da Tanoaria	21
2.3. A Transmissão de Conhecimentos na Tanoaria	22
II. Estudo Empírico	25
3. Metodologia	25
3.1. Objetivo geral e objetivos específicos	25
3.2. Caracterização dos participantes	25
3.3. Instrumentos	27
3.4. Procedimento de recolha de dados	27

3.5. Procedimento de análise de dados	28
III. Apresentação e Discussão de Resultados	30
4.1. Os “Saberes-fazer” da dura Arte da Tanoaria	32
4.2. Características ambientais e riscos profissionais	35
4.3. Formação e Integração Profissional	38
4.4. Transmissão de conhecimentos	41
4.5. Aspetos contributivos para o perdurar da arte	43
Reflexões Finais	45
Referências Bibliográficas	47
Apêndices.....	55
Anexos	58

Índice de Quadros

Quadro 1 26

Quadro 2 28

Índice de Tabelas

Tabela 1 18

Tabela 2 32

Tabela 3 34

Tabela 4 35

Tabela 5 36

Tabela 6 36

Tabela 7 38

Tabela 8 39

Tabela 9 41

Tabela 10 42

Tabela 11 43

Índice de Figuras

Figura 1 30

Lista de Abreviaturas

ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal

AEVP - Associação das Empresas de Vinho do Porto

ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares

ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CCT - Contrato Coletivo de Trabalho

CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

EU-OSHA - European Agency for Safety & Health at Work

FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE - Instituto Nacional de Estatística

ONU - Organização das Nações Unidas

PPAO - Programa de Promoção das Artes e Ofícios

PPART - Programa para a Promoção dos Ofícios e das Microempresas Artesanais

QNQ - Quadro Nacional de Qualificações

SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins

SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins

TC - Transferência de Conhecimento

Introdução

O nosso país, especificamente o Alto Douro Vinhateiro, é conhecido historicamente pela sua forte tradição vinícola. Aliando este aspeto cultural às minhas raízes familiares provenientes desta região, surgiu a vontade de explorar a antiga arte da tanoaria, não numa dimensão industrial, mas sim tradicional, recorrendo a uma equipa, composta por elementos em fase de aprendizagem e por peritos na arte.

Este ofício, dedicado ao fabrico e reparação de recipientes de madeira é ainda atualmente exercido (embora em muito menor escala), sobretudo para permitir a manutenção da qualidade dos produtos, que se pretendem conservar nas estruturas construídas pelos tanoeiros, como é exemplo o vinho do porto. O “saber-fazer” desta arte, traduz-se na sua prática mais rudimentar, onde a manufatura e a transmissão do conhecimento pelos mestres aos novatos, se revela como o coração da atividade. De facto, esta transmissão intergeracional, que pode assumir diferentes nomenclaturas como transmissão de competências ou transferência de conhecimentos, proporciona uma complementaridade de saberes entre gerações divergentes, conduzindo a uma aprendizagem versátil capaz de acompanhar a volatilidade do mundo nos dias de hoje, exigindo dos seus trabalhadores uma adaptação constante face às adversidades (Thébault, 2013), podendo no entanto, revelar-se a chave para o perdurar da arte até aos dias de hoje.

O futuro da atividade da tanoaria, encontra-se circunscrito ao legado deixado pelos tanoeiros mais experientes aos seus aprendizes, numa dinâmica que se estabelece pela observação da atividade de trabalho, da transmissão de conhecimentos e competências e posterior execução conjunta das tarefas. Os conhecimentos construídos, fruto desta dinâmica, vão caracterizar o percurso profissional de cada trabalhador, como uma experiência única, fazendo de cada indivíduo um ser singular (Rabardel et al., 1998) e criador da sua própria atividade (Falzon, 1996).

Partindo desta premissa, uma questão se impõe: Sendo crucial a existência desta dinâmica tutor-novato para a transmissão e aperfeiçoamento de conhecimentos, como acontece esta em artes profissionais praticamente “extintas”, em que os peritos são cada vez menos ou com idades mais avançadas? Desta forma, revela-se essencial compreender a gestão do processo de transmissão de conhecimentos e competências nesta atividade profissional, para que seja possível desenvolver estratégias, de forma a contribuir para o perdurar da mesma.

A arte da tanoaria, é habitualmente caracterizada como muito “suja e dura” e, ainda que tenha vindo a ser transmitida de geração em geração, existe atualmente uma grande dificuldade em atrair novos profissionais. Esta atividade eminentemente manual, com um recurso muito limitado às tecnologias, parece, de facto, não seduzir os mais jovens. No entanto, o crescimento exponencial da produção e exportação de vinho do porto, de Portugal para o resto do mundo, remete-nos para a importância desta arte e da atração de novos “talentos”. A exigência de conservação da qualidade deste produto requer a manutenção de determinados padrões, sendo o armazenamento do vinho, em recipientes restaurados artesanalmente, um deles. Neste âmbito, decidimos interligar a temática da transmissão de conhecimentos ao antigo ofício da tanoaria, arte em “extinção”, no sentido de alargar a perspetiva tradicional presente na escassa bibliografia existente e dar visibilidade à importância do processo de aquisição de competências, nomeadamente, para o não desaparecimento de ofícios artesanais.

Assente no contributo da Psicologia do Trabalho em analisar a atividade real, o objetivo geral do presente estudo, é então, compreender o processo de aprendizagem envolvido na aquisição de experiência na arte da tanoaria, identificando os seus principais desafios e perspetivas face à continuidade desta profissão.

De forma sucinta, relativamente à estrutura da dissertação, a mesma encontra-se dividida em três grandes secções. Na primeira parte, é descrito o enquadramento teórico da temática em questão, subdividido em dois capítulos principais. O primeiro capítulo, centra-se na compreensão e discussão em torno do processo de transmissão e transferência de conhecimentos, em situação de trabalho. O segundo capítulo, aborda a relevância da transmissão do conhecimento, no contexto do trabalho artesanal e no caso particular da tanoaria, enquadrando esta arte no seu setor de atividade em Portugal, quer ao nível da sua regulamentação, quer ao nível das condições de trabalho inerentes a esta atividade.

Seguem-se os resultados e respetiva discussão, sendo que estes, foram trabalhados em torno da perspetiva da Psicologia do Trabalho, sustentada pelo discurso dos participantes envolvidos, por forma a analisar a realidade vivenciada por estes, durante o exercício da sua atividade profissional.

Por último, encontram-se as reflexões finais desta investigação, onde são identificadas algumas limitações e propostas para estudos futuros.

I. Enquadramento Teórico

CAPÍTULO I. O Processo de Transferência de Conhecimento em situação de Trabalho

1.1. Em torno do conceito de transmissão e transferência de conhecimento

O “conhecimento” não constitui, de todo, um conceito novo, defendendo-se que tenha surgido na Grécia Clássica, e em termos filosóficos, como sendo uma “crença verdadeira justificada” (Klitzke, 2020, p. 102).

Dada a ambiguidade da definição, e numa conceção mais contemporânea, alguns autores definem o conhecimento como a capacidade de um agente agir de forma efetiva em um ou mais domínios da sua vida ou do mundo. Esta “forma efetiva” de agir significa que o comportamento e os seus resultados irão contribuir para promover a sua sobrevivência e bem-estar, assim como uma maior eficiência, na medida em que permitirá dispendar menos tempo e recursos para atingir um fim (Gejman, 2009). De acordo com Maturana e Varela (1992), “all doing is knowing, and all knowing is doing”, dando-se especial relevância à interligação entre o conhecimento e a ação, pelo facto de muitas das vezes só ser possível aceder ao conhecimento das pessoas através da observação das suas ações. Por outro lado, Blanchard e Thacker (2009) definem conhecimento como um corpo organizado de factos, princípios, procedimentos e informação adquiridos ao longo do tempo. De facto, o conhecimento é a principal força motriz da vida humana, assim como de qualquer transformação do nosso mundo. A sociedade humana progrediu ao aprender e incorporar os conhecimentos em qualquer entidade tangível e intangível que nos rodeia (Bolisani & Bratianu, 2018).

Transpondo estas conceções para o contexto do trabalho, é atualmente inquestionável que o contexto organizacional é caracterizado, cada vez mais, por uma crescente ambiguidade, incerteza, imprevisibilidade, complexidade e turbulência, que tornam o cenário de negócios no qual as organizações se precisam de mover, cada vez mais caótico. Neste âmbito, o conhecimento representa um fator crítico de sucesso para a sua sobrevivência e para impulsionar o seu crescimento (Bolisani & Bratianu, 2018). Os autores defendem ainda que o reconhecimento de que estamos perante uma economia baseada no conhecimento, releva necessariamente a importância do conhecimento dos

trabalhadores e daquele que se encontra adjacente aos processos, como base da competitividade, desempenho e valor acrescentado (Bolisani & Bratianu, 2018).

Em termos conceituais, Argote, Ingram, Levine e Moreland (2000) definem TC (transferência de conhecimento) no trabalho como um processo através do qual uma unidade (seja ela um indivíduo, um grupo, um departamento, etc.) é afetada pela experiência de outra. Para Wijk, Jansen e Lyles (2008), a transferência de conhecimento organizacional refere-se ao processo através do qual os atores (equipas, unidades ou organizações) trocam, recebem e são influenciados pela experiência e conhecimentos dos outros. Desta forma, a TC é sempre caracterizada pelo público-alvo (os recetores), pela fonte que fornece o conteúdo e participa na transferência, pelas características do conhecimento que é transferido e pelo ambiente (técnico, social, organizacional, cultural, etc.) em que ocorre a transferência.

O conceito de transmissão de conhecimentos (não muito diferenciado do anterior, em termos das consequências práticas) tem como alicerce principal a relação entre um elemento mais novo e outro mais experiente, concebendo uma relação benéfica para ambos (Kram, 1983). Este conceito contribui e acrescenta ainda mais sentido à transferência de conhecimento, indicando que, não só existe a transferência de conhecimento e competências entre trabalhadores, mas que no processo está implicada a apropriação pessoal dos mesmos. Assim, o propósito da mentoria, surge como recurso vital para envolvimento de duas componentes: a socialização ou integração e a aprendizagem através da prática (Swap, Leonard, Shields & Abrams, 2001), onde o mentor envolve o aprendiz na sua atividade de trabalho (Billet, 2000), e o aprendiz cria as suas próprias concepções do trabalho, mais concretamente, em saberes-fazer de prudência (Delgoulet et al., 2012a, 2012b; Thébault et al., 2014).

Neste contexto, a transmissão de conhecimento no meio organizacional assume uma importância cada vez maior, sendo que as organizações com maior capacidade para transmitir o conhecimento de forma eficaz, tendem a ser mais produtivas e mais capazes de sobreviver, do que aquelas que não se encontram vinculadas a esta prática (Argote et al., 2000). Em suma, será possível afirmar que a capacidade de uma organização para prosperar não está apenas relacionada com a sua habilidade para gerir e desenvolver os seus conhecimentos, mas acima de tudo para identificar os recursos cognitivos que têm relevância estratégica para o sucesso futuro da organização (Bolisani & Bratianu, 2018).

1.2. Modelos de transferência de conhecimento no trabalho

Existem na literatura diversos estudos que se debruçaram sobre a tentativa de explicação da forma como a TC se processa e, por conseguinte, do modo como as organizações poderão aumentar a eficácia dos seus sistemas de TC.

Na impossibilidade de abordagem de todos os modelos teóricos e/ou práticos desenvolvidos neste âmbito, opta-se pela explanação do Modelo Teórico de Transferência de Conhecimento, proposto por Watson e Hewett (2006), revelando-se este ser aquele que explica de forma mais simples e clara, o essencial fluxo de transferência do conhecimento, indo perfeitamente ao encontro dos objetivos traçados para o presente estudo. De facto, os autores desenvolveram e testaram este modelo, em relação ao modo como os sistemas de TC devem ser desenhados para serem capazes, por um lado, de aumentarem a taxa de captação e retenção de conhecimento capaz de criar valor quando reutilizado e aplicado em outras situações na organização (armazenamento) e, por outro lado, de aumentarem a extensão de acesso ao conhecimento captado e armazenado, permitindo a sua reutilização na criação de novo conhecimento (disseminação).

O modelo desenhado pelos autores (modelo teórico de transferência de conhecimento, anexo 1) incorpora essencialmente duas teorias:

(1) Teoria da Troca Social, desenvolvida para explicar o porquê dos indivíduos se comprometerem com comportamentos cooperativos (tidos como altruístas) que não são formalmente recompensados pela organização. A teoria em causa foi utilizada no sentido de compreender os fatores que influenciam a frequência com que os indivíduos contribuem com o seu conhecimento para o sistema de gestão de conhecimento (Watson & Hewett, 2006).

(2) Teoria da Expectativa, esta teoria vem ajudar a compreender quais os fatores motivacionais que conduzem os indivíduos a aceder e a reutilizar conhecimento do sistema de gestão de conhecimento, ao invés doutros métodos possíveis para obter esse mesmo conhecimento (Watson & Hewett, 2006).

Resultado da investigação onde os autores aplicaram o seu modelo teórico, foram identificados os seguintes fatores influenciadores da contribuição para o conhecimento da organização, enquanto antecedentes da TC, com base na Teoria da Troca Social: (1) *Frequência da reutilização do conhecimento*: o benefício que um indivíduo retira da reutilização de conhecimento no seu trabalho, resultará num sentimento de obrigação em retribuir, quer seja o próprio sistema de gestão de conhecimento da organização, quer seja o indivíduo que lhe transferiu esse conhecimento; (2) *Estágio de desenvolvimento da relação com a organização*: à medida que o indivíduo desenvolve a sua relação com a

organização e se envolve em trocas de benefícios com a mesma, vai-se estabelecendo uma relação de comprometimento e confiança para com ela e os seus processos, traduzindo-se num aumento da sua contribuição para o sistema de gestão de conhecimento; (3) *Progressão dentro da organização*: o suporte organizacional percebido pelo indivíduo em relação à sua organização, traduzido, nomeadamente, em promoções, como recompensa/reconhecimento pelas suas contribuições, tende a gerar um sentimento de reciprocidade, que o leva a desenvolver comportamentos de cidadania organizacional, que vão para além do que é formalmente expectável, como é o caso do aumento da contribuição com conhecimento de valor (Watson & Hewett, 2006).

Segundo Watson e Hewett (2006), os fatores identificados como influenciadores da reutilização do conhecimento, com base na Teoria da Expectativa, foram os seguintes: (1) *Facilidade de acesso*: quanto maior for a facilidade de acesso ao conhecimento, maior será a expectativa e motivação do indivíduo em obter o conhecimento relevante de que necessita; (2) *Formação em relação ao sistema de conhecimento*: quanto mais familiarizados os indivíduos estiverem em relação ao sistema de gestão de conhecimento – fontes de conhecimento, como e onde aceder ao conhecimento – mais se sentirão capazes e motivados a aceder ao conhecimento relevante; (3) *Valor do conhecimento*: quanto maior for o valor percebido do conhecimento que é gerado através da utilização do sistema de gestão de conhecimento, maior será a motivação para se envolver na reutilização do conhecimento.

Enquanto o conhecimento é tido como uma crença justificada no que é verdade, a aquisição de conhecimento significa que os indivíduos alteram a sua estrutura cognitiva, com base na sua crença pessoal de que o conhecimento adquirido é verdadeiro (Nonaka, 1994; Gray & Meister, 2004).

Na perspetiva dos autores do modelo, pelo facto de terem incorporado num mesmo modelo ambas as direções do fluxo do conhecimento (contribuição para e o uso de), puderam trazer uma visão mais completa do processo de transferência de conhecimento, identificando um conjunto de fatores que impactam na eficácia do mesmo (Watson & Hewett, 2006).

1.3. Consequências da transferência de conhecimento

Em termos das consequências da TC, e de acordo com Easterby-Smith, Lyles e Tsang (2008), a investigação empírica tem vindo a demonstrar que as organizações conseguem melhorar significativamente o seu conhecimento e a sua performance através

do aproveitamento das habilidades de outros, através da TC dentro e entre empresas. Szulanski (1996, cit. por Wijk et al., 2008) defende, assim, que a TC contribui para o desenvolvimento de capacidades organizacionais que são difíceis de imitar, conduzindo a uma consequente melhoria do seu desempenho. De facto, a investigação tem vindo a demonstrar que a habilidade de uma organização em alavancar o conhecimento internamente constitui um fator de sucesso, dada a escassez de conhecimento interno com valor e a dificuldade e custo associados à criação de novo conhecimento (Szulanski, 1996, cit. por Watson & Hewett, 2006).

Neste âmbito, a gestão do conhecimento é essencial para as organizações assegurarem uma vantagem competitiva sustentável, melhorando os seus processos. Práticas tão simples como conversas e discussões podem conduzir a uma melhoria do seu modo de operar, gerando um conhecimento valioso que poderá inclusivamente contribuir para uma diminuição dos custos e consequente aumento dos lucros (Zamfir, 2020). Por outro lado, a TC parece estar intimamente relacionada com a capacidade de inovação, na medida em que estimula a combinação do conhecimento existente com o recém-adquirido, aumentando a sua capacidade para fazer novas ligações e associações (Jansen et al., 2005, cit. por Wijk et al., 2008).

Em suma, e segundo Watson e Hewett (2006), uma organização sem um sistema efetivo que capitalize o conhecimento valioso, será incapaz de manter as suas capacidades dinâmicas e se reinventar em tempo útil.

1.4. Métodos de transferência de conhecimento

Segundo Piktialis e Greenes (2008), o processo de transferência do conhecimento é complexo e envolve um processo dinâmico e contínuo constituído pelos passos identificados no Ciclo de Vida de Transferência de Conhecimento (Anexo 2): (1) Identificar e avaliar o conhecimento; (2) Validar e documentar o conhecimento; (3) Publicar e partilhar o conhecimento; (4) Transferir e aplicar o conhecimento e (5) Aprender e capturar o conhecimento. Neste sentido, a TC ocorre quando o conhecimento é difundido de um indivíduo para outro, sendo que esta transferência pode ocorrer através de processos de socialização, educação e aprendizagem (Roberts, 2000).

Existem, por conseguinte, diversos métodos que podem ser usados para esta transferência de conhecimento, embora Piktialis e Greenes (2008) chamem à atenção para a necessidade de se atender cada vez mais à realidade de um mercado de trabalho multigeracional, que traz consigo estilos de aprendizagem muito diferentes, e que devem

ser tidos em conta para tornar o processo de transferência de conhecimento o mais eficaz possível.

Os autores identificam, no seu estudo, quatro gerações: os *Maduros* (nascidos entre 1925 e 1945), os *Baby-boomers* (1946-1964), a *Generation X* (1965-1979) e a *Generation Y/Millennials* (1980-1995), explicitando o seu modo de aprendizagem. *Maduros* e *Baby-Boomers*: educados através de uma instrução formal, em sala de aula. Enquanto aprendentes, preferem, geralmente, que o material seja verbal e orientado por texto, formal e dedutivo. *Generation X*: adaptam-se facilmente, quer à aprendizagem formal, quer à informal. O estilo de aprendizagem de eleição situa-se na aprendizagem de ação no local de trabalho. *Generation Y/Millennials*: são digitais nativos, aprendem por descoberta indutiva e exploratória, colocando a ênfase da aprendizagem na ação, valorizando a aprendizagem em grupo, em oposição a uma figura de autoridade de ensino (Piktialis & Greenes, 2008).

Em suma, a ponderação da escolha dos métodos de TC deve ser colocada não só na fonte do conhecimento, mas também no recetor desta, auscultando-se quais os métodos preferenciais para a sua efetivação. Para além deste aspeto, os mesmos autores colocam em evidência a existência de três abordagens possíveis na escolha do método mais adequado de TC: (1) seleção com base nas necessidades do usuário (quando um indivíduo, equipa ou organização tem necessidades específicas); (2) seleção com base no contexto e tipos de conhecimento (quando um indivíduo, equipa ou organização tem um tipo específico de conhecimento a ser transferido) (Anexo 3) e (3) seleção com base no nível de experiência (quando um recetor potencial tem um nível específico de experiência) (Anexo 4) (Piktialis & Greenes, 2008).

Atendendo aos diversos métodos de transferência de conhecimento mencionados nas Figuras 3 e 4, conjugados com os objetivos traçados para a presente investigação, pretende salientar-se o papel da formação e do *mentoring* no processo de TC.

Segundo Ferry (1991), a formação pode ser entendida como uma função social de transmissão de saber-fazer ou de saber-ser, que se exerce em benefício do sistema económico, ou mais propriamente, da cultura dominante. Para Castro (2015, p. 14), "um dos grandes objetivos da formação é a transferência de aprendizagens adquiridas durante a formação para a situação de trabalho", sendo que a efetiva transferência deve ser avaliada através da demonstração e manutenção das competências aprendidas, compreendendo-se, assim, em que medida a formação conduziu ou não a mudanças comportamentais a longo prazo (Almeida, 2011, cit. por Castro, 2015).

Apesar de muitas vezes a formação assumir um carácter formal, autores como Naegele e Walker (2006) defendem a importância da formação interna e diretamente no local de trabalho, nomeadamente com a utilização de trabalhadores mais velhos como formadores, cuja experiência e qualificações funcionam como facilitadores da aprendizagem dos recetores da formação.

É o caso do *job shadowing*, o qual envolve a observação de um trabalhador competente no seu trabalho durante um pequeno período de tempo (Buzzeo & Cifci, 2017); ou da *formação on-the-job estruturada*, a qual acontece nos postos de trabalho e envolve a aprendizagem de habilidades e procedimentos práticos, seguindo um determinado processo de aprendizagem estruturado (Ahadi & Jacobs, 2017). Segundo Hinds, Patterson e Pfeffer (2001), embora os programas de formação formal sejam importantes, a formação *on-the-job* poderá ser outra forma, tão ou mais importante, das pessoas aprenderem como realizar o trabalho, porque ao fazerem o trabalho em si – aprendizagem pela experiência – e ao terem oportunidade de contactar diretamente com os colegas e superiores para obter instruções e orientações, poderão ter melhores oportunidades de aprenderem a desenvolver as suas tarefas.

Por sua vez, o *mentoring* consiste no estabelecimento de uma relação dinâmica entre um trabalhador experiente (mentor) e um principiante (pupilo), com o objetivo de promover o desenvolvimento da carreira de ambos. Este método encoraja o principiante a gerir o crescimento da sua própria carreira, a maximizar o seu potencial, a desenvolver as suas habilidades e a melhorar o seu desempenho (Piktialis & Greenes, 2008). Neste espaço, o *mentoring* assume-se numa base de reciprocidade e solidariedade intergeracional, como uma relação de ajuda e aprendizagem entre uma pessoa experiente e uma pessoa menos experiente (Paul, 2004, cit. por Devos, Mouton, & Marigliano, 2013).

1.5. Transferência de conhecimento de trabalhadores experientes para os principiantes/novatos

1.5.1. Perfil do mercado de trabalho atual baseado na idade dos trabalhadores

É hoje inquestionável que o número de trabalhadores com uma idade mais madura está a crescer rapidamente na nossa sociedade (Silva & Cunha, 2017).

Se atentarmos na estrutura do mercado de trabalho em Portugal nos últimos cinco anos (2015-2019), tanto em termos de população ativa (Anexo 5), como de população efetivamente empregada (Anexo 6), por grupo etário, facilmente compreendemos que as

faixas etárias dos 25-34 e dos 35-44 têm vindo, no geral, a sofrer uma diminuição ao longo dos anos, ao contrário do que acontece com as faixas etárias a partir dos 45 anos, que registam aumentos significativos, sendo um claro reflexo do envelhecimento da população, fruto da diminuição da mortalidade (Carrilho & Craveiro, 2015).

De facto, as próprias projeções de população residente em Portugal para os anos 2015-2080, divulgadas pelo Instituto Nacional de Estatística (INE, 2017) revelam um acentuado envelhecimento da população, em que “o número de idosos passará de 2,1 para 2,8 milhões [sendo que] face ao decréscimo da população jovem, a par do aumento da população idosa, o índice de envelhecimento mais do que duplicará, passando de 147 para 317 idosos, por cada 100 jovens, em 2080” (p. 1).

Ao nível da União Europeia-28 (Anexo 7), a tendência registada em termos de população ativa é ainda mais acentuada, verificando-se todos os anos, no mesmo período (2015-2019), uma diminuição da mesma em relação ao ano anterior nos grupos etários dos 15-24, 25-34 e 35-44. O grupo etário dos 45-54, embora entre 2015 e 2017 tenha sofrido um aumento de população ativa, parece em 2018 começar a registar um decréscimo. Seguindo a tendência registada em Portugal, a faixa etária dos 55-64 e 65 ou mais anos tem sofrido uma inquestionável subida ao longo dos anos, com especial ênfase no último grupo.

De acordo com o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP, 2013, p. 1), na Europa, “em 2060, só haverá duas pessoas em idade ativa (...) por cada pessoa com mais de 65 anos [sendo que] parte significativa das gerações que nasceram nas décadas de 1950 e 1960 estará reformada daqui a uma ou duas décadas”.

Ora, perante a evidência de um mercado de trabalho cada vez mais maduro, coloca-se a questão da necessidade de compreender qual a importância e a forma de se garantir que o conhecimento gerado pela experiência acumulada possa perdurar e ser transmitido às gerações mais recentes.

1.5.2. Relações de trabalho entre trabalhadores experientes e principiantes: a importância da experiência na transmissão de conhecimentos e competências profissionais

No enlace do exposto no ponto anterior, é indubitável que o cenário demográfico atual coloca às organizações um conjunto de desafios, mas também de oportunidades. Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2017):

Com menos jovens a entrar na vida ativa e uma maior percentagem de trabalhadores entre os 50 e os 64 anos, tornou-se imperativo para as empresas atrair trabalhadores mais jovens e, ao mesmo tempo, manter os trabalhadores mais velhos e mais experientes, aumentando a sua empregabilidade e mantendo a sua capacidade de trabalho (p. 3).

Para além da necessidade de promover o envelhecimento ativo dos trabalhadores mais velhos nas organizações, apostando no seu desenvolvimento contínuo e na melhoria da sua qualidade de vida, o CEDEFOP (2013), coloca em evidência a importância da aprendizagem intergeracional:

A aprendizagem intergeracional traz benefícios para as empresas, a vários níveis. Contribui para manter os conhecimentos e as competências especializadas dentro da organização. Permite, além disso, aproveitar as potencialidades individuais de pessoas de diferentes gerações, consolidando, por exemplo, as competências técnicas das gerações mais jovens na área das novas tecnologias com a experiência dos trabalhadores mais velhos (p.2).

De facto, quanto mais tempo um indivíduo trabalha num determinado campo de atividade, mais conhecimento e experiência desenvolve nessa mesma área (Wilkesmann & Wilkesmann, 2011), sendo que, perante o atual contexto organizacional, torna-se cada vez mais premente a necessidade de conectar o trabalhador experiente com o trabalhador novato (Boutte, 2007).

Atentando numa possível definição de perito, Foley e Hart (1992) definem um perito como sendo “alguém que atingiu um elevado nível de desempenho num domínio, como resultado de anos de experiência”.

Por outro lado, Delgoulet (2015, p. 100) define o principiante ou “novato” como “uma pessoa que tem pouca ou nenhuma experiência no exercício de uma prática, seja profissional ou outra (por exemplo, no desporto, na arte ou num ofício específico)”. De acordo com a autora, após um denominado período de formação prévia (maior ou menor, mais ou menos formal), o aprendiz torna-se num novato no trabalho, embora a aprendizagem não termine com formação, passando sim a fazer parte do quotidiano de uma tarefa ou de qualquer ofício (Delgoulet, 2015).

De acordo com o modelo de aquisição de competências de Dreyfus (1980), um trabalhador principiante tem de passar por pelo menos cinco fases de aquisição de competências até se tornar um mestre/trabalhador experiente. As fases são: 1 – Novato; 2 – Competente; 3 – Proficiente; 4 – Perito e 5 – Mestre.

As fases e as funções mentais que lhe estão associadas encontram-se representadas no Anexo 8.

Em suma, e tal como defende Delgoulet (2015), os novatos, devido a um acesso menos rápido ao conhecimento e a níveis de abstração de raciocínio mais baixos, tendem a ter mais dificuldade em lidar com as variações e os imprevistos, necessitando de

informações adicionais para realizar as suas tarefas e estando muito dependentes das condições de trabalho que lhe são oferecidas, mobilizando em grande escala as regras e procedimentos formais de trabalho.

Com estas considerações pretende-se ressaltar que se torna evidente que esta discrepância de conhecimento entre os trabalhadores “experientes” e “principiantes” está também na base da necessidade da TC dentro das organizações. Por fim, será de salientar que o conhecimento dentro de uma organização poderá beneficiar com a entrada de novatos, na medida em que estes possuem um novo olhar sobre as situações e as normas que as regem, podendo questionar e até contestar as práticas em vigor, obrigando a organização a interrogar o seu trabalho e a questionar as suas normas, muitas das vezes impessoais (Delgoulet, 2015).

CAPÍTULO II. Relevância da Transmissão do Conhecimento no contexto do Trabalho Artesanal. O caso particular da Tanoaria.

2.1. O trabalho artesanal no século XXI

Numa perspetiva histórica, a Revolução Industrial do século XVIII trouxe consigo profundas alterações na estrutura produtiva, tendo sido marcada pela transição de métodos produtivos artesanais e manufaturados para processos de produção industriais. Antes deste marco, a produção artesanal assumia um papel essencial na resposta às necessidades do quotidiano e, por conseguinte, os artesãos gozavam de um certo estatuto social e económico. Como em Portugal a entrada deste período industrial se deu mais tarde, fez com que se “mantivessem intactas diversas formas de produção e expressão” (Susdesign, 2014, p. 8) durante um período mais longo de tempo.

De acordo com Silva e Santos (1988, cit. por Esteves, 2009), foi essencialmente a partir da década de 80 que em Portugal se começa a denotar uma preocupação mais acentuada com o setor do artesanato e em que surge uma primeira delimitação institucional do conceito das artes e ofícios tradicionais. De facto, a Portaria n.º 1099/80, de 29 de dezembro vem estabelecer medidas de apoio à criação e/ou manutenção de postos de trabalho e à formação profissional no sector do artesanato, reconhecendo a vital importância do setor, definindo-o como “um saber fazer que reveste processos produtivos e de organização do trabalho peculiares, diferentes e específicos em cada região, em interdependência com as necessidades e valores do quotidiano, apesar da concorrência da produção industrializada” (p. 4234). O diploma ressalva ainda a importância da aposta no

desenvolvimento do sector, decorrente do “surto turístico e da exportação” que conduziu a um aumento da produção e que, para além do “indesmentível valor cultural”.

No entanto, só a partir da segunda metade dos anos 90 é que surgiram mudanças estruturais que visaram organizar, estruturar e, por conseguinte, valorizar, reconhecer, apoiar e preservar o setor, como parte da cultura, da sociedade e da economia, nomeadamente com a criação do Programa para a Promoção dos Ofícios e das Microempresas Artesanais (PPART) - através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 136/97, de 14 de Agosto e a definição de uma base legal para o setor, com a criação do estatuto do artesão e da unidade produtiva artesanal, através do Decreto-Lei n.º 41/2001, de 9 de Fevereiro, atualizado pelo Decreto-Lei n.º 110/2002, de 16 de Abril (Susdesign, 2014). O já citado estatuto do artesão e da unidade produtiva artesanal (Decreto-Lei n.º 41/2001, de 9 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 110/2002, de 16 de abril) define atividade artesanal como uma:

Atividade económica, de reconhecido valor cultural e social, que assenta na produção, restauro ou reparação de bens de valor artístico ou utilitário, de raiz tradicional ou contemporânea, e na prestação de serviços de igual natureza, bem como na produção e preparação de bens alimentares (p. 3707).

Quando nos debruçamos sobre a análise da atividade artesanal propriamente dita e das características que lhe estão subjacentes, atentamos que se trata de um tipo de arte trabalhada essencialmente com as mãos, o que confere a cada obra a possibilidade de se converter num objeto único e incomparável (Barros, 2016). De acordo com Silva (2006), as principais características do artesanato são a utilidade, a funcionalidade e a realização de séries em pequena escala, sendo que cada artefacto traz consigo a interpretação da cultura e da história local, favorecida pela utilização de matéria-prima disponível no território.

Segundo Sennett (2009, cit. por Sá, 2020), a aprendizagem de um artesão numa oficina medieval durava cerca de sete anos. Se fosse aprovado, tornar-se-ia oficial e ainda teria de trabalhar mais cinco a dez anos até criar uma *obra-prima* que lhe permitisse ascender ao lugar de mestre. Neste longo tempo de aprendizagem não se pretendia que o aprendiz assimilasse apenas informações, regras ou regulamentos, mas um conjunto de habilidades complexas que, através da repetição, começavam a ser praticadas sem esforço. De acordo com o autor, é esta “habilidade” que se converterá no conhecimento fundamental do artesão: o conhecimento tácito.

De acordo com Wood (2006), o conhecimento ligado ao artesanato é altamente personalizado e específico do contexto, o que lhe dá este carácter tácito. Este

conhecimento é aprendido através da experiência, cabendo ao mestre artesão usar conceitos específicos que permitam articular o seu conhecimento pessoal com o que o aprendiz necessita captar (Wood, 2006).

Na atividade artesanal, reconhece-se no mestre uma autoridade que é legitimada pelo seu “saber fazer”, implicando que o mestre e o aprendiz se encontrem “«cara a cara», e (...) que os erros de um [sejam] emendados pelo saber do outro. O conhecimento (...) é transmitido através de uma presença física, e não de uma forma impessoal, através de regulamentos ou mails” (Sennett, 2009, cit. por Sá, 2020, p. 530).

Desta forma, numa era em que a globalização exige a realocação dos processos de produção e a tecnologia tende a automatizar muitas tarefas de trabalho, o setor das artes e ofícios acaba por se constituir um fator de vantagem competitiva para muitos países ocidentais, na medida em que o conhecimento especializado dos artesãos não pode ser automatizado e executado por um robot ou até mesmo terceirizado para outros países, na medida em que requer habilidades únicas que não pode ser facilmente replicadas, imitadas ou padronizadas (Latilla, Frattini, Petruzzelli, & Berner, 2018). No entanto, num mundo digital e de produção massificada, e perante a transição demográfica com que os países ocidentais se deparam (saída de muitos trabalhadores altamente especializados do mercado de trabalho), corre-se o risco das artes tradicionais caírem no esquecimento, urgindo que sejam transmitidos às próximas gerações (Le Bellu, 2016), permitindo não só a preservação do património cultural, como o desenvolvimento da economia (Latilla et al., 2018).

Nesse sentido, a Estratégia Nacional do Saber Fazer Português 2019-2024 (República Portuguesa, 2019) constitui uma iniciativa do Ministério da Cultura do Governo Português, que pretende implementar medidas com vista à salvaguarda e desenvolvimento da produção artesanal, reconhecendo a importância do seu impacto cultural, social e económico. A proposta de intervenção debruça-se sobre quatro eixos principais, os quais constituem os grandes desafios do setor atualmente:

1. *Preservação*: “a recolha, organização, produção e disponibilização, de conhecimento sobre as práticas artesanais aumenta a sua relevância enquanto património cultural material e imaterial de elevado potencial económico” (p. 5);
2. *Educação*: “modelos próprios de aprendizagem vocacional, com abordagens que estimulem o potencial económico e criativo destas artes e que resultem na transformação qualitativa do setor” (p. 5);

3. *Capacitação*: “através de consultoria estratégica, desenvolvimento dedicado de produto e investigação técnica [capaz de] proporcionar o acesso a diferentes mercados e a diversas parcerias criativas e comerciais” (p. 5);
4. *Promoção*: consistindo no desenvolvimento de ações que permitam aumentar o reconhecimento do produto artesanal através do incentivo ao consumo, tanto em termos nacionais, como internacionais.

2.2. O trabalho da tanoaria enquanto trabalho artesanal

De acordo com Nogueira (2006, p. 139), com a chegada dos Romanos ao território português, assiste-se ao desenvolvimento da cultura vinícola, com a introdução de “novas castas de videiras, novas técnicas de amanho e adubagem da terra”. Estima-se que foram os Celtas os responsáveis pela introdução da técnica da tanoaria, a qual se torna muito necessária durante a Idade Média, e cuja importância cresce ainda mais durante a época dos Descobrimentos (Nogueira, 2006).

A tanoaria constitui assim uma arte secular, sendo uma das mais antigas artes manuais e de trabalho em madeira. Segundo Lacerda (1998, p. 384):

A tanoaria não se limita a construir vasilhas de madeira cuja forma exterior é a de pipa, mas sim estende-se a todos aqueles recipientes de madeira, qualquer que seja a sua estrutura, construídos por simples justaposição de tábuas de forma apropriada, sustentadas umas com as outras mantidas pela pressão dos arcos, de madeira ou metal, geralmente de ferro.

De realçar que para usos distintos, são necessárias matérias-primas (madeiras) também distintas, tornando mais exigente a escolha das mesmas quando se destinam à reserva e transporte de vinho (Brito, 2006). Efetivamente, embora estes vasilhames sejam aptos ao transporte de diversos produtos líquidos e secos, a sua principal valência é a manutenção da qualidade das bebidas fermentadas, sendo mesmo considerados por alguns especialistas, como o meio mais adequado para uma boa curtimento dos vinhos, como consequência da porosidade das suas paredes, o que favorece uma oxidação muito lenta, base do processo de envelhecimento (Garcia-Vaquero, 1979).

De acordo com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (Revisão 3) (INE, 2007), a tanoaria insere-se na secção C: “Indústrias Transformadoras”, Divisão 16: “Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; fabricação de obras de cestaria e de espartaria”, Grupo 162: “Fabricação de artigos de madeira, de cortiça, de espartaria e de cestaria, exceto mobiliário”, Classe 1624 e Subclasse 16240: “Fabricação de embalagens de madeira”, a qual “compreende a fabricação de paletes,

caixas e outras embalagens, estrados de madeira e bobinas para cabos [e] inclui tonéis, barricas, dornas, cubas e outros produtos (incluindo as suas partes) de tanoaria” (p. 112).

2.2.1. Caracterização do setor da Tanoaria em Portugal

2.2.1.1. Evolução histórica da Tanoaria em Portugal. Qual a importância e os desafios do setor nos nossos dias?

Em Portugal, e numa perspetiva histórica, Lacerda (1998) salienta que o pedido de arruamento dos taneiros de Lisboa no âmbito da organização espacial dos mestirais, datado de 1318, constitui uma das primeiras referências nacionais a este tipo de organização. Já durante a vereação da Câmara do Porto de 25 de maio de 1443, aparece pela primeira vez o mester de taneiro (associado a um acordo estabelecido entre as partes com o objetivo de prevenir certas desordens); e em 1475 é reportado, numa ata de vereação, que este grupo sócio profissional está entre os principais mestirais da cidade (Lacerda, 1998; Cruz, 1943). Um marco importante na destruturação do ofício dá-se a partir de finais do século XVII, quando conflitos com os interesses dos comerciais de vinho ingleses conduzem à possibilidade de exercício da profissão fora das oficinas dos mestres, conduzindo ao assalariamento de muitos mestres e oficiais que trabalhavam nos armazéns de vinhos de cidadãos estrangeiros (Lacerda, 1998).

De facto, ao longo do século XIX mantêm-se em Portugal as características das pequenas oficinas de tanoaria, usualmente situadas em baixo das casas de habitação (Lacerda, 1998). Tal como em outros ofícios tradicionais, a família era a raiz da atividade, sendo o “chefe” de família, por norma, o mestre responsável pelo artífice e o que ensinava aos restantes membros da família. O facto de ser uma atividade muito exigente fisicamente, é motivo que parecia justificar o facto das mulheres se manterem à margem desta atividade (Nogueira, 2005).

No entanto, a intensificação da exportação a granel do vinho do Porto, levou a que as principais empresas vinícolas incorporassem a tanoaria nas suas atividades, chegando algumas empresas a ter uma elevada concentração de taneiros.

Em suma, podemos afirmar que esta arte revela, desde tempos medievos, extrema importância para o desenvolvimento do sector vitivinícola e económico da cidade do Porto (Guimarães & Gonçalves, 1998). Numa perspetiva mais contemporânea, é hoje amplamente aceite que a queda dos ofícios artesanais (onde se se enquadra a arte da tanoaria) se encontra relacionada com as dinâmicas sócio económicas das sociedades

atuais, cada vez mais regidas por um agressivo desenvolvimento técnico-industrial e por uma procura “acelerada, industrializada, apressada e economicamente exigente”, que provocou e continua a provocar um grande desfasamento entre a procura e a oferta artesanal (Nogueira, 2006, p. 136).

No caso específico da tanoaria, Nogueira (2006) problematiza os atuais desafios do setor em vários eixos, nomeadamente:

(1) a chegada do desenvolvimento tecnológico, que fez com que o papel e a importância dos barris passassem a ser muito limitados e em muitos casos secundários, sendo que “os vinhos envasilhados em madeira foram perdendo “terreno”, face às técnicas de vinificação mais práticas, menos dispendiosas e com menores riscos...” (p. 140) ;

(2) a falta de adaptação dos artesãos e da atividade às leis (ex. Decreto 42808, de 16 de janeiro de 1960, que obrigou à modernização das oficinas dedicadas ao vasilhame destinado à exportação de bebidas alcoólicas), sendo que os artesãos que apostaram em modernizar as oficinas e em profissionalizar as suas empresas familiares acabaram por conseguir sobreviver neste mercado em queda;

(3) a atual diversidade mundial ao nível da produção vinícola, que faz com que se estreite o universo das empresas que envasilham atualmente os seus vinhos em madeira;

(4) a integração de Portugal no espaço europeu, destacando-se a enorme capacidade que países como, por exemplo, a França tem neste domínio, exercendo uma forte concorrência no mercado interno;

(5) a produção tanoeira vinda diretamente dos Estados Unidos da América, a qual constitui “uma notória e real ameaça às práticas ancestrais e tradicionais da atividade em Portugal”, na medida em que estas grandes empresas americanas “garantem todo o processo produtivo (...)” (p. 142).

Em suma, e na opinião da autora:

A grande questão atual é a capacidade de revitalização destas pequenas oficinas, que têm o peso do trabalho manual, como o seu maior e mais pesado fardo. A estrutura física da oficina é de reduzida dimensão, a estrutura organizativa é do tipo familiar, o método de trabalho é artesanal, o mercado de escoamento é local e são todas estas redes, que não permitem à tanoaria respirar, crescer e fortalecer-se. Ganham então espaço neste terreno desertificado, os grandes monopólios (Nogueira, 2006, p. 144).

Não obstante, será de salientar, que as oficinas que optaram pela modernização dos seus processos, nomeadamente pela mecanização de algumas fases de produção, viram-se perante a necessidade de “reconversão, atualização e melhoria das condições físicas das oficinas, assim como [das] condições laborais dos trabalhadores artesanais” (Nogueira, 2006, p. 141), tendo com isso conseguido aumentar a sua produção e alcançar

a satisfação das necessidades dos clientes, num menor espaço de tempo e com a possibilidade de praticar preços mais competitivos no mercado.

2.2.1.2. Informação estatística do setor da Tanoaria

Atendendo à parca existência de informação estatística disponível no setor da Tanoaria, reportou-se a análise à atividade de “Fabricação de embalagens de madeira”, onde a mesma se insere. De acordo com os dados apresentados no Tabela 1, provenientes do INE, no período de 2008 a 2018, embora o número de empresas da atividade tenha tendencialmente vindo a diminuir, a verdade é que o n.º de pessoas ao serviço tem-se mantido relativamente estável, sendo que 2018 regista inclusivamente um aumento de 174 pessoas face ao ano de 2008. Não obstante, os dados estatísticos que ressaltam, encontram-se essencialmente na produção (em euros), que em 2018 registou o valor mais elevado dos dez anos anteriores, o que também se aplica ao valor acrescentado bruto gerado (também em euros).

Tabela 1 – Dados Estatísticos da atividade de “Fabricação de embalagens de madeira” (Subclasse 16240 - CAE Rev. 3)

Período de referência dos dados	Localização geográfica (NUTS - 2013) (1)	Atividade económica (Subclasse - CAE Rev. 3) (2)	Pessoal ao serviço (N.º) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Subclasse - CAE Rev. 3); Anual (3)	Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Subclasse - CAE Rev. 3); Anual (3)	Produção (€) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Subclasse - CAE Rev. 3); Anual (3)	Valor acrescentado bruto (€) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Subclasse - CAE Rev. 3); Anual (3)
			N.º	N.º	€	€
2018	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 587	144	134 415 757	42 410 826
2017	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 557	146	126 083 125	37 724 055
2016	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 479	144	118 054 450	35 221 806
2015	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 410	141	116 136 277	34 388 672
2014	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 335	139	104 116 373	30 893 664
2013	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 321	143	92 394 895	28 772 905
2012	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 308	151	85 635 822	25 631 999
2011	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 337	166	86 774 807	25 321 046
2010	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 304	158	79 361 399	23 710 994
2009	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 337	167	72 706 280	23 085 332
2008	Portugal	Fabricação de embalagens de madeira	1 413	170	88 331 828	24 712 498

Última atualização: 2020-02-13

De qualquer modo, e tal como referido, dada a ausência de informação disponível, não é possível aferir se estas tendências estatísticas se aplicam de forma direta também ao setor da Tanoaria. De facto, relatos mais informais dão conta que nas primeiras décadas do século passado o grande centro tanoeiro de Portugal situava-se em Vila Nova de Gaia, onde se crê que tenham existido cerca de 5000 trabalhadores, distribuídos por 150

pequenas oficinas e 20 unidades industriais (Ribeiro, 2009), havendo atualmente muito poucas oficinas que trabalhem manualmente¹.

Consultado o Registo Nacional do Artesanato (CEARTE, n.d.)² - criado pelo DL 41/2001, alterado pelo DL 110/2002, de 16 de abril – e que integra a informação relativa aos produtores artesanais reconhecidos ao abrigo do referido Decreto-Lei, existem atualmente apenas oito unidades produtivas artesanais reconhecidas ligadas à Tanoaria em Portugal, embora se possa assumir que este número não refletirá a realidade dos números, atendendo a que possivelmente nem todas as unidades de produção tanoeira se encontram registadas.

2.2.1.3. As Instituições reguladoras da atividade da Tanoaria

Foi na década de 80 do século XIX, que os tanoeiros sentiram necessidade de se organizarem, como forma de dar resposta ao novo sistema fabril, acompanhando assim o movimento operário em Portugal, com a criação da sua Associação de Classe em 1889 (Lacerda, 1998). De acordo com o *site* da Internet do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS, n.d.), é possível identificar a existência histórica de pelo menos cinco Associações de Classe do setor da Tanoaria em Portugal e respetivas datas de aprovação dos seus estatutos: *Associação de Classe dos Tanoeiros de Gaya* (1894); *Associação de Classe dos Tanoeiros de Almada* (1897); *Associação de Classe dos Tanoeiros de Lisboa* (1900); *Associação de Classe dos Operários Tanoeiros do Porto e Gaya - A Libertadora* (1911) e *Associação de Classe dos Tanoeiros do Funchal* (1917).

Um pouco mais tarde, no enlace da I Guerra Mundial, o movimento sindical tenta ganhar força com a criação da *Federação Nacional dos Operários da Indústria de Tanoaria*, no seguimento do Congresso do setor em 1923 (Lacerda, 1998), a qual, após o II Congresso dos Operários Tanoeiros (1925) passa a denominar-se de *Federação dos Operários da Indústria Vinícola de Portugal*, englobando os organismos indicados no anexo 9. De acordo com o trabalho produzido por Teodoro (2014), é possível atentar uma atividade sindical relativamente intensa no setor da Tanoaria entre os anos de 1919 e 1925

¹ Disponível em <https://somosverybucelas.bigup.pt/bucelas-artigos/pipas-e-espigas/>. Consultado em 17 de outubro de 2020.

² Consultado em 17 de outubro de 2020.

(ou seja, até à criação da *Federação dos Operários da Indústria Vinícola de Portugal*), tendo sido registadas inúmeras greves.

Em consulta ao Arquivo Histórico Parlamentar³ (n.d.a), verifica-se que em 1934 foram aprovados os estatutos do *Sindicato Nacional dos Operários Tanoeiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro* (com sede na freguesia de Esmoriz – o maior núcleo do país de Tanoaria na década de 60, segundo Oliveira, 2004), do *Sindicato Nacional dos Operários Tanoeiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal* e do *Sindicato Nacional dos Operários Tanoeiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto* (incluindo também os Distritos de Braga, Viana do Castelo, Vila Real e Bragança). Existe também referência ao *Sindicato Nacional dos Operários Tanoeiros e Ofícios Correlativos dos Distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Portalegre e Castelo Branco*, embora sem informação disponível quanto à data da aprovação dos seus estatutos (AHFML, (n.d.).⁴ O *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40 de 29 de outubro 1980 faz ainda referência à existência do *Sindicato dos Tanoeiros de Portugal*, o qual, segundo Moreno (2012), em outubro de 1981, decide fazer a sua integração no *Sindicato de Bebidas da Região Norte e Centro*. Este último, por sua vez, altera os seus estatutos em 2000, passando a denominar-se de *Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins* - SINTICABA.

Sob o ponto de vista das associações patronais do setor, as maiores referências passadas encontram-se no *Grémio dos Industriais de Tanoaria do Norte*, constituído em 1940 (AHP, n.d.b)⁵ (tendo havido, inclusivamente, a homologação de um contrato coletivo de trabalho entre esta entidade e o Sindicato dos Tanoeiros, em 1959) (RTP, 1959) e, mais recentemente, na Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte (BTE, n.º 40, 1980).

Não obstante, e de acordo com a pesquisa efetuada, nenhum dos sindicatos ou associações patronais supramencionadas, específicos do setor, estarão hoje em funções, encontrando-se a atividade da Tanoaria enquadrada no âmbito de associações patronais e sindicatos com um espectro de atuação mais alargado. De facto, podemos encontrar

³ Disponível em <http://arquesoc.gep.msess.gov.pt/projecto1/c/5E/1114/index.htm>. Consultado em 22 de outubro de 2020.

⁴ Disponível em <https://ahpweb.parlamento.pt/Detalhe/?&pesq=ps&t=4&id=14477&tx=tanoaria#>. Consultado em 22 de outubro de 2020.

⁵ Disponível em <https://arquivo.cdi-maceiraliz.pt/index.php/sindicato-nacional-de-cartonageiros-e-oficios-correlativos-dos-distrito-de-lisboa>. Consultado em 22 de outubro de 2020.

contratos coletivos de trabalho (CCT) distintos que contemplam a atividade da Tanoaria, estando apresentados alguns exemplos no anexo 10.

2.2.1.4. Condições de trabalho dos profissionais do setor da Tanoaria

De acordo com o CCT entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (BTE n.º 17, de 08 de maio de 2020), o Tanoeiro de 1.ª consiste no “trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas” (p. 1835). Em termos de condições de acesso é exigido aos trabalhadores da tanoaria uma idade mínima de 18 anos (exceto aos aprendizes que devem ter no mínimo 15 anos) e as habilitações literárias mínimas legais. Num outro prisma, a abordagem das entidades reguladoras de uma atividade e dos seus instrumentos, tem sempre adjacente a tentativa, entre outras, de regulação das suas condições de trabalho. A intensa atividade sindical no setor da Tanoaria entre os anos de 1919 e 1925 (acima referida), assim como a publicação do Regulamento do Exercício da Indústria de Tanoaria (Decreto 42808, de 16 de janeiro de 1960) (atualmente revogado), deixam antever a necessidade de uma profunda reforma nas condições de trabalho que lhe estavam associadas. Ora se por um lado, o presente decreto acabou por ser um grande impulsionador da indústria tanoeira e das suas condições de trabalho, volvidos 7 anos, o Despacho Ministerial n.º 224 de 25 de setembro de 1967 vem proibir a exportação do vinho em barril da metrópole para as províncias ultramarinas, o que acabou por dar início à irremediável crise da indústria de tanoaria um pouco por todo o país. De qualquer forma, e por força da evolução social e de mercado, a atividade da tanoaria tem hoje um cariz mais tecnológico (embora ainda muito artesanal), sendo que, inclusivamente, algumas ferramentas deixaram de ter aplicabilidade. Ex.: chapas batoqueiras; batoqueira; macaco de corda, etc. (Nogueira, 2006). Do ponto de vista remuneratório, é possível afirmar que a atividade de tanoeiro nunca terá sido muito bem remunerada. Não obstante, é possível verificar que ao longo dos anos se denota uma desvalorização remuneratória da atividade: enquanto que o CCT estabelecido em 1980 entre a Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sindicato dos Tanoeiros de Portugal (BTE n.º 40, de 29 de outubro de 1980) indicava que um Tanoeiro de 2.ª deveria auferir 11 000\$00, numa altura em que o salário

mínimo nacional (SMN) se situava nos 9 001\$00⁶ (+33,33%); hoje em dia, por exemplo, o CCT entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (BTE n.º 17, de 08 de maio de 2020), prevê que esta mesma categoria aufera de uma remuneração base de 637,00€, numa altura em que o SMN se situa nos 635,00€⁷.

2.3. A Transmissão de Conhecimentos na Tanoaria

Segundo o Livro das Posturas Antigas (C.M.L., 1974, cit. por Brito, 2006), qualquer tanoeiro se iniciava como aprendiz na oficina de um mestre, com um período inicial de aprendizagem de quatro anos, findos os quais era submetido a um exame no sentido de se avaliar se estaria capaz de exercer a profissão de acordo com o estipulado no Regimento dos Tanoeiros da cidade de Lisboa. De acordo com o autor:

Se o candidato a tanoeiro não desempenhasse as tarefas como era devido não lhe davam a licença e mandavam-no aprender o tempo suficiente até estar apto a fazer sozinho novas pipas, tonéis ou quartos. Se os examinadores verificassem que estava tudo em perfeitas condições, deixavam que o examinado acabasse a pipa ou tonel e concediam-lhe licença para poder montar tenda de tanoeiro na cidade (C.M.L., 1974, cit. por Brito, 2006, p. 36).

Da análise do CCT entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (BTE n.º 17, de 08 de maio de 2020) é possível compreender que a aprendizagem dos trabalhadores de tanoaria ainda se baseia nestes moldes de transmissão de conhecimento entre trabalhadores mais experientes e aprendizes. Segundo o diploma, “a duração da aprendizagem é de 3 anos”, sendo que “as empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes” (p. 1840). Passados esses 3 anos de aprendizagem/estágio “passarão à categoria de tanoeiro de 2.^a (...), depois de aprovados em exame profissional para a respetiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como arbitro (p. 1840).

⁶ Disponível em <https://www.pordata.pt>. Consultado em 23 de outubro de 2020.

⁷ Disponível em <https://www.pordata.pt>. Consultado em 23 de outubro de 2020.

Sob o ponto de vista da formação profissional, o Catálogo Nacional de Qualificações (Despacho n.º 13456/2008, de 14 de maio) insere a qualificação de *Artífice de Tanoeiro/a* na área de educação e formação n.º 215 – Artesanato, com o n.º 215014⁸. Associados a esta qualificação de nível 2 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), existem dois referenciais: (1) o Referencial de Formação Tecnológica, podendo ainda ser “acrescidas 120 horas [10 pontos] de formação prática em contexto de trabalho,...”, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim”; e (2) o Referencial de Dupla Certificação que, para além desta formação tecnológica, engloba a formação de base (CNQ, 2013). Consultado o *site* da Internet “Qualifica”⁹ verifica-se que atualmente não se encontra em funcionamento nenhuma formação para *Artífice de Tanoeiro/a*. Esta ausência de formação na área poderá ser em parte explicada pelo facto do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), aquando da definição das áreas de formação prioritárias para 2014/2015 ter considerado a área de Artífice de Tanoeiro/a como “sem prioridade” (IEFP, 2014) e em 2018/2019, com prioridade média (Norte e Centro) a baixa (Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve). Segundo dados do Relatório *Cultura, formação e cidadania* (Fortuna et al., 2014) o número de inscritos em Cursos de Educação e Formação de Adultos na área de *Artífice Tanoeiro/a* oscilou entre 19 em 2010, 17 em 2011, e 0 em 2012 e 2013, levando os autores a concluírem que nesta área “a mobilização de formandos...é significativa em apenas um ou outro ano, apontando para uma oferta que, embora tendo alguma expressão do ponto de vista da captação de formandos, se afigura mais conjuntural e irregular” (p. 71).

Porventura, a promoção da arte da Tanoaria também vai acontecendo ocasionalmente em feiras de artesanato pelo país, tais como: Feira de São Mateus (2017)¹⁰, Feira do Artesanato de Vila do Conde (2019)¹¹, etc., com a criação de Associações que visam promover e preservar esta e outras artes tradicionais, como por exemplo: a Associação de Artesãos de Sever do Vouga¹² ou até através da perpetuação

⁸ Disponível em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/Detalhe/873> . Consultado em 24 de outubro de 2020.

⁹ Disponível em <https://www.qualifica.gov.pt/#/pesquisaOferta> . Consultado em 24 de outubro de 2020.

¹⁰ Disponível em <https://feirasaomateus.pt/2017/noticia.php?fsm=120>

¹¹ Disponível em <https://funchalnoticias.net/2019/07/26/madeira-representada-na-feira-do-artesanato-de-vila-do-conde/>

¹² Disponível em https://www.cm-sever.pt/pages/535?poi_id=30

da arte em museus, tais como: Museu da Tanoaria (Parque Biológico da Serra da Lousã)¹³ ou o Museu da Tanoaria de Esmoriz¹⁴.

¹³ Disponível em <https://www.adfp.pt/areas-de-intervencao/miranda-do-corvo/museu-da-tanoaria>

¹⁴ Disponível em <https://www.facebook.com/Museu-da-Tanoaria-de-Esmoriz-220396678129612/>

II. Estudo Empírico

3. Metodologia

A opção metodológica privilegiada nesta investigação, foi a abordagem qualitativa, facilitadora de pesquisas mais detalhadas e profundas (Patton, 2002). Esta abordagem, apresenta um cariz indutivo, contemplando as experiências humanas num momento e contextos específicos (Willig, 2012), bem como, as percepções dos próprios participantes.

O objetivo deste tipo de metodologia, tem como foco, a análise das especificidades de uma determinada atividade e do contexto em que esta se desenvolve, tendo em conta as reflexões do investigador e as perspetivas reais dos participantes. Estas últimas, refletem-se então através do discurso dos “atores reais” que exercem a atividade (Simonet & Chatigny, 2018).

3.1. Objetivo geral e objetivos específicos

No sentido de constituir uma sequência lógica com os resultados obtidos a partir da presente investigação, foram criados objetivos que se alinham com a temática da transmissão de conhecimentos e a arte da tanoaria, permitindo assim dar visibilidade e destaque à interação que é criada entre os trabalhadores desta arte com um grande objetivo, o de a fazer perdurar. Assim, começou por se definir um objetivo geral, subdividido em três específicos.

Objetivo Geral	Objetivos Específicos
Compreender o processo de aprendizagem envolvido na aquisição de experiência na arte da tanoaria, tendo em vista a forma de a fazer perdurar.	Descrever a arte do “saber-fazer” na tanoaria, e os elementos técnicos e humanos que compõem a atividade.
	Conhecer as condições de trabalho e as especificidades que envolvem as oficinas de tanoaria.
	Compreender as diferentes conceções da transmissão de conhecimentos na tanoaria, e as percepções dos trabalhadores face à continuidade da profissão.

Estes objetivos foram construídos com o objetivo de serem respondidos sobre o olhar da psicologia do trabalho, considerando assim o discurso dos participantes e a observação em contexto de trabalho real, elementos cruciais nesta análise.

3.2. Caracterização dos participantes

Esta investigação contou com a participação de sete profissionais de tanoaria, que desempenham funções de reparação de vasilhas de madeira, numa das últimas oficinas de tanoaria, integrada numa conceituada cave de vinho do porto, em Vila Nova de Gaia.

No que diz respeito aos dados sociodemográficos, os sete participantes são todos do sexo masculino, sendo que a faixa etária é compreendida entre os 21 e os 61 anos. Foram recolhidos adicionalmente outros dados, tal como as habilitações literárias, que variam entre o quarto ano ao ensino secundário completo, o percurso profissional, que é, maioritariamente, no setor da madeira e a antiguidade na profissão de tanoeiro, entre 1 a 38 anos, sendo um dos participantes recém-reformado. O horário laboral praticado é de 40 horas semanais (compreendidas entre as 8h00 e as 17h00). No quadro que se segue (cf. Quadro 1), encontram-se estas e outras informações discriminadas pelos participantes, como a categoria profissional adjacente.

Relativamente às categorias profissionais, o Boletim do Trabalho e Emprego (2020, p. 1835), não contempla uma designação para *Aprendiz de Tanoaria*, embora contemple outras categorias, das quais realçamos a de *Tanoeiro de 1ª*, que é “(...) o responsável pela construção de vasilhas até 800 litros, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie.” e o *Mestre de Oficina* que “(...) o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício”. Considerando a ausência de um tanoeiro designado como *Mestre de Oficina* nos participantes deste estudo, é o *Encarregado de Tanoaria* que desempenha as funções do mesmo, orientando o trabalho da equipa.

Quadro 1 - Caraterização dos participantes

Participantes ¹⁵	Idade	Categoria Profissional	Antiguidade
P1	30 anos	Aprendiz de tanoaria	1 ano
P2	21 anos	Aprendiz de tanoaria	2 anos
P3	25 anos	Tanoeiro de 1ª	3 anos e 8 meses
P4	40 anos	Tanoeiro de 1ª	18 anos
P5	42 anos	Tanoeiro de 1ª	6 anos
P6	50 anos	Encarregado de tanoaria	16 anos
P7	61 anos	Tanoeiro de 1ª (Recém Reformado)	38 anos

3.3. Instrumentos

¹⁵ De forma a preservar o anonimato dos participantes, foi atribuída uma letra de identificação a cada um.

De forma a obter um conhecimento mais aprofundado sobre a atividade real da tanoaria, recorreremos ao método da observação direta, que contempla a análise das atitudes, comportamentos, tarefas e modos de operação do trabalho (Silva, 2006). Assim, foi possível recolher dados de forma privilegiada em relação ao trabalho concreto desenvolvido pelos tanoeiros, registando as verbalizações dos próprios “protagonistas”. Esta observação teve a duração de cinco dias úteis e contribuiu para a construção de outro instrumento de recolha de dados, o guião de entrevista.

De forma a responder aos objetivos previamente estipulados, foi então utilizado como instrumento primordial um guião de entrevista com questões semiestruturadas, construído com base na literatura e observações previamente realizadas, encontrando-se organizado por temas a abordar (Amado & Ferreira, 2014). Este guião, foi orientando inicialmente para a caracterização sociodemográfica dos participantes, dividindo-se posteriormente em quatro secções, nomeadamente: atividade profissional (I), condições de trabalho e riscos associados (II), formação e integração profissional (III) e observações finais (IV). Para além das questões construídas, surgiram novas questões decorrentes do desenvolvimento das entrevistas, com base no discurso dos profissionais.

Inicialmente, a realização das entrevistas foi delineada com vista a contactar presencialmente com os participantes. No entanto, em resultado da situação de pandemia por COVID-19, vivida no período em que seriam recolhidos os dados, não foi possível seguir o que estava estipulado, levando a que existisse uma adaptação às circunstâncias, descrita de seguida.

3.4. Procedimento de recolha de dados

O presente estudo, passou por um processo formal de aprovação e autorização por parte da entidade empregadora desta população, anteriormente à recolha de dados propriamente dita, sendo garantido o devido anonimato e confidencialidade dos dados obtidos. Este processo, consistiu na construção de um documento de pedido de colaboração à empresa, onde se encontravam descritos o objetivo primordial do estudo, a sua pertinência e as necessidades adjacentes ao pedido de colaboração (necessidade da observação da atividade; identificação dos conhecimentos críticos para a atividade; entrevista aos trabalhadores). Para além do documento anteriormente mencionado, foi também facultado aos profissionais de tanoaria um documento informativo acerca do estudo (com os objetivos), de forma a esclarecer todas as dúvidas que pudessem ter. De salientar ainda que, o consentimento livre e informado dos participantes foi também

assegurado, ainda num momento anterior à sua colaboração no estudo (Consentimento Informado, apêndice A). Tal como mencionado anteriormente, o procedimento de recolha de dados inicialmente previsto necessitou de ser adaptado, não tendo sido possível o contacto presencial com os participantes, procedeu-se à sua realização via telefone, com recurso à gravação do áudio devidamente autorizado. Segue-se a apresentação de um quadro síntese (cf. Quadro 2), com as datas de realização de entrevistas e o período de observações em contexto de trabalho.

Quadro 2

Quadro síntese dos instrumentos, datas e duração dos momentos de entrevista

Participantes	Instrumento	Data	Duração (Horas e minutos)
P1	Guião de Entrevista Semiestruturado	9 de abril de 2020	47 min.
P2		10 de abril de 2020	38 min.
P3		15 de abril de 2020	52 min.
P4		17 de abril de 2020	1h 02min.
P5		20 de abril de 2020	57 min.
P6		8 de abril de 2020	1h 10 min.
P7		15 de maio de 2020	58 min.
Todos os Participantes	Grelha de Observações	10 a 14 de fevereiro 2020	35 horas (7h/dia)

Como forma de abranger o maior número de participantes possível e tendo em conta as condições de recolha de dados, recorreu-se à técnica de *snowball* (bola de neve). Os participantes referenciaram assim outros participantes de forma a colaborarem no estudo, tendo-se mostrado sempre bastante recetivos e disponíveis para contactos posteriores, caso fosse necessária alguma informação ou esclarecimento adicional.

3.5. Procedimento de análise de dados

Uma vez recolhida a informação, procedemos à análise dos dados obtidos, com base no conteúdo escrito das sete entrevistas realizadas e nas observações anteriormente realizadas. Numa fase inicial, foi realizada uma leitura atenta das respostas dos participantes, no sentido de percecionar quais os dados cruciais para análise (Mucchielli, 1991, p.38, tradução livre) e, complementarmente, assimilar a linguagem modelada pela atividade (Falzon & Teiger, 1995).

De forma a analisar concretamente os dados, foi utilizada a análise de conteúdo, que consiste na “desmontagem de um discurso e produção de um novo discurso através de um processo de localização-atribuição de traços de significação (...)” (Vala, 1986, p.

104), dando assim um sentido às verbalizações dos participantes. Por forma a sistematizar esta informação, foram criadas categorias por temáticas, alinhando-se com os objetivos desta investigação. De ressaltar que a seleção da informação, nomeadamente no destaque ou ausência, tem dependência com a pertinência que assumem na resposta aos objetivos da presente investigação.

Relativamente à discussão dos resultados propriamente dita, foram contrastados os conteúdos presentes na literatura com o ponto de vista dos participantes, procurando evidenciar a importância da compreensão da atividade real.

III. Apresentação e Discussão de Resultados

Como forma de organização dos dados, optamos por realizar a apresentação e discussão de resultados em simultâneo, devido à linguagem específica própria da atividade, de forma a criar um fio condutor entre os dados.

Com o objetivo de tornar o processo produtivo da tanoaria mais perceptível, decidimos realizar um fluxograma representativo do circuito do processo de reparação das vasilhas de madeira (cf. Figura 1), com base no discurso dos participantes e nas observações realizadas no contexto real da atividade. Este é o processo mais comum e bastante mencionado pelos participantes, sendo as diferentes fases previstas exemplificadas na figura seguinte:

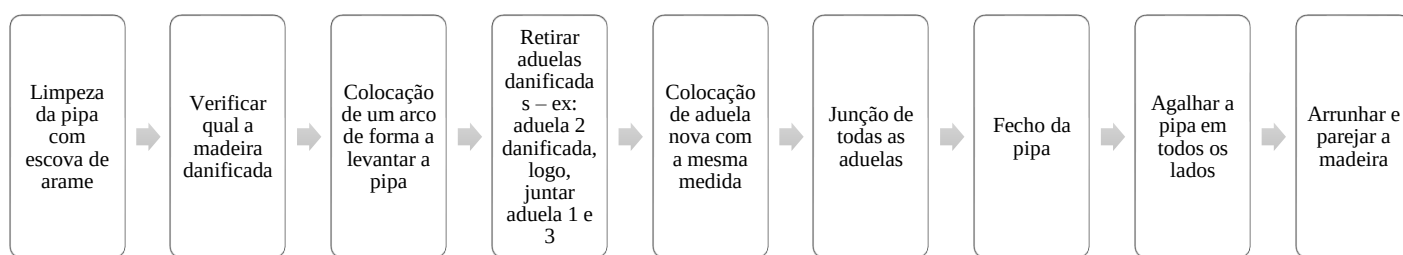


Figura 1. Fluxograma da Atividade.

De ressaltar que, ainda que o circuito seja indicado por esta ordem, “(...) *cada um faz à sua maneira, cada um tem a sua maneira de trabalhar (...)*” (P4, Tanoeiro de 1ª). Esta afirmação remete-nos para a definição de gestão individual de cada trabalhador (Rabardel, Carlin, Chesnais, Lang, Le Joliff & Pascal, 1998) face às tarefas propostas, que se encontra bem presente na atividade da tanoaria, dado que independentemente do objetivo comum, cada tanoeiro desenvolve a sua atividade de forma individual, sendo este processo de construção permanente (Falzon & Teiger, 1995). De forma a conhecer a profissão de tanoeiro, que se vê cada vez mais desvanecida, emergiram cinco categorias de primeira ordem consideradas de alta relevância para a análise da transmissão do conhecimento: **1.** Os “Saberes-fazer” da dura arte da tanoaria; **2.** Características ambientais e riscos profissionais; **3.** Formação e Integração Profissional; **4.** Transmissão de conhecimentos e **5.** Fatores contributivos para o perdurar da arte.

De salientar ainda que, os dados obtidos foram analisados, contrapondo o ponto de vista do trabalho real com o ponto de vista científico.

(1) Os “Saberes-fazer” da dura arte da tanoaria

A partir da categoria “os “saberes-fazer” da dura arte da tanoaria” surgiram quatro categorias de segunda ordem: “a atividade de trabalho”, que corresponde à organização do trabalho e a atividade real que desenvolvem no dia-a-dia; “avanço tecnológico”, que diz respeito à modernização das ferramentas de trabalho e “mobilização dos “saberes-fazer”, que inclui as ferramentas utilizadas, as técnicas que implicam maior assimilação de conhecimentos e a importância do acompanhamento dos peritos.

(2) Características ambientais e riscos profissionais

A partir da categoria “características ambientais e riscos profissionais” surgiram duas categorias de segunda ordem: “condições, riscos e consequências”, onde são descritas as características das oficinas de tanoaria, os riscos a que estão expostos os profissionais e as suas consequências na saúde dos mesmos; e “estratégias de adaptação”, referente aos saberes-fazer de prudência e às estratégias que mobilizam na presença de adversidades.

(3) Formação e Integração Profissional

A partir da categoria “formação e integração profissional” surgiram duas categorias de segunda ordem: “formação e integração”, que diz respeito à realidade da formação até aos dias de hoje e como é feita a integração dos novatos; e “consolidação de competências”, que remete para o processo de consolidação de conhecimentos e competências.

(4) Transmissão de conhecimentos

A partir da categoria “transmissão de conhecimentos” surgiram duas categorias de segunda ordem: “transmissão em contexto de trabalho”, que remete para os momentos de aprendizagem durante a atividade; e “formação inicial”, que corresponde à importância e impacto da existência de uma formação inicial.

(5) Fatores contributivos para o perdurar da arte (5)

A partir da categoria “fatores contributivos para o perdurar da arte” surgiram duas categorias de segunda ordem: “o legado dos mestres”, onde é destacado o reconhecimento dos mestres na arte do saber-fazer e a importância da sua presença; e “benefícios da formação de carácter formal”, que tal como o nome indica, refere-se aos benefícios que

poderia ter a existência futura de uma formação de carácter formal aquando da integração dos aprendizes.

Resposta aos objetivos específicos

Tendo em consideração os objetivos da metodologia qualitativa, decidimos organizar e analisar os resultados obtidos, em sequência dos objetivos específicos, inicialmente colocados.

Objetivo Específico 1. Descrever a arte do “saber-fazer” na tanoaria e os elementos técnicos e humanos que compõem a atividade. Para dar resposta a este objetivo específico, foi considerada a categoria de primeira ordem (e categorias de segunda ordem correspondentes):

4.1. Os “Saberes-fazer” da dura Arte da Tanoaria

Os tanoeiros podem assumir diferentes funções e tarefas, mediante o trabalho diário e a sua categoria profissional. Com base na caracterização dos participantes, distinguimos assim três categorias profissionais principais: Aprendiz, Tanoeiro de 1ª e Encarregado de tanoaria, enquanto “Mestre”.

Quando abordamos os “saberes-fazer”, torna-se necessário fazer referência às ferramentas e técnicas utilizadas pelos tanoeiros, que podem variar consoante a experiência na função, sendo, no entanto, semelhantes às propostas por Veiga (1954). Os “saberes-fazer” cruciais ao exercício da profissão, são, em grande parte, resultado da relação entre os trabalhadores, das diferentes categorias profissionais, proporcionando assim inúmeras oportunidades de visibilidade do conhecimento de cada um (Thébault, 2014), por este motivo, consideramos relevante explanar os “saberes-fazer” mobilizados, com base no discurso dos participantes, como demonstra a tabela 2.

Tabela 2 – Exemplos de Verbalizações sobre a Atividade Profissional

Organização da Atividade de Trabalho	<i>“(…) chegamos à beira do encarregado, perguntamos o serviço que temos que fazer, ele é que divide as equipas (…) podemos ter serviços diferentes (…) compor pipas, arrumar arcos, balseiros (…) dar a volta e retificar as vasilhas, para ver se não há nada a verter, (…) temos que dar a volta de 15 em 15 dias, (…) já chegámos a estar em casa e ter que ir lá de propósito aos fins de semana.” (P4, Tanoeiro de 1ª)</i>
	<i>“Tenho que organizar o trabalho, ver se é trabalho contínuo, (…) se não, havendo novo tipo de trabalho, tenho que escolher a equipa adequada (…) a partir daí pronto, é acompanhá-los, deitar uma mão neste e naquele (…)” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>

A Atividade Real

"(...) pegamos na pipa, damos-lhe uma volta para ver quais são as aduelas que estão rotas ou partidas, metemos o casco de pé, tiramos os arcos e temos que meter a mole de virar, começamos a marcar as aduelas por cima com giz, numeramos e retiramos as aduelas partidas e levamos à máquina para correr, para depois encaixarem bem as novas (...). Fechamos o casco (...) agalhamos para meter a madeira toda certinha (...) a partir daí temos que cortar as aduelas...porque as que vamos colocar são de outros cascos e por isso não são iguais, depois temos de parejar, abrir o javre que é onde depois leva o fundo e de seguida arrunhar, e rebotar também. (...) começamos a tratar dos fundos, (...) temos que ir à máquina de lixar, para não haver altos e baixos e depois vamos à bigorna para cravar os arcos (...)" (P2, Tanoeiro de 1ª)

**Avanço Tecnológico -
Modernização das Ferramentas**

"(...) estamos sempre a modernizar (...), para não darmos tanto o corpo ao manifesto, não fazemos tanto esforço físico. Por exemplo, há máquinas novas que podem substituir ferramentas antigas manuais... a plaina é uma delas, antigamente a plaina manual era um instrumento de madeira e tínhamos que estar vergados (...)". (P4, Tanoeiro de 1ª)

No entanto, estarão os tanoeiros preparados para acompanhar esta evolução tecnológica? O P5 (Tanoeiro de 1ª), leva-nos a refletir sobre esta questão, mencionando:

"(...) estamos habituados a trabalhar com as nossas mãos e a usar as ferramentas antigas, nem todos conseguem adaptar-se, por isso há coisas que só alguns de nós fazem (...)".

Costa (1993), diz-nos que a relação do homem com a máquina não é neutra e que as formas concretas como os novos equipamentos vão-se incorporando no processo de trabalho, provocando inevitavelmente uma alteração na divisão técnica e social desse trabalho, divisão esta, salientada pelo P7 (Tanoeiro de 1ª/Reformado):

"(...) falta pessoal para saber trabalhar com as máquinas (...)".

A modernização desta arte revela-se benéfica por um lado, para os trabalhadores, ao nível da diminuição do esforço físico, simplificando alguns processos de forma mais industrializada, mas, por outro lado, retira um pouco da "alma" à mesma. O P2 (Aprendiz), ilustra este simbolismo da arte, referindo:

"(...) também tem uma certa beleza em ver-nos trabalhar um pouco à moda antiga (...) há um certo interesse do turismo na forma como trabalhamos, pois, tanoarias modernas há muitas, mas a trabalhar à moda antiga, como nós, há muito poucas."

O discurso deste participante, remete-nos ainda para o facto da atividade da tanoaria, se revelar efetivamente uma atividade também dedicada aos outros, possuindo um ou vários destinatários (Clot, 1999), sendo o turismo um dos destinatários da mesma. Face à dicotomia, entre a necessidade da mecanização do processo produtivo e o manter de uma tradição, que se reflete no trabalho manual a que estes trabalhadores se dedicam, acrescentando ainda mais valor à atividade (Nogueira, 2006), realçamos a afirmação do P2 (Aprendiz) que refere:

"(...) o segredo da qualidade do vinho vem na seleção da madeira usada nos cascos, usamos apenas madeiras já avinhadas (...)"

No entanto, o que apresenta um caráter mais urgente na atualidade? A modernização por forma a atenuar as sequelas físicas ao longo do tempo?

"Claro que se toda a atividade tiver máquinas, é muito mais fácil para nós, muito menos duro." (P1, Aprendiz)

Ou a manutenção de uma tradição, ainda que, reconhecida pelos mais jovens como “(...) *pesada* (...)” (P2, Aprendiz)?

Reconhecendo que são variáveis as formas e tamanhos dos recipientes possíveis de construção por parte dos tanoeiros (Lacerda, 2000), não podemos deixar de frisar as dificuldades que poderiam advir do processo de mecanização, referenciados pelos trabalhadores:

“(...) as máquinas estão registadas para um tamanho de casco e normalmente temos vários cascos de diferentes tamanhos e feitos a ser reparados ao mesmo tempo e acabaria por se perder muito tempo a reconfigurar as máquinas de uns colegas para os outros depois de as utilizar. Estas máquinas são mais viradas para a produção industrial, em que se produz múltiplos cascos iguais seguidos.” (P2, Aprendiz).

Quando abordados acerca dos aspetos mais exigentes da sua atividade profissional, ou seja, das tarefas que mobilizam de forma mais notória “saberes fazer”, os tanoeiros foram unânimes nas suas respostas: a instrução e aprendizagem de como trabalhar com as máquinas de trabalho. É importante realçar a dicotomia existente entre o uso e os riscos associados aos elementos técnicos e humanos da atividade, considerando que de facto a máquina tem o papel de facilitar a execução de tarefas e consequente diminuição do esforço físico, no entanto o risco ligado à dificuldade no manuseamento é aumentado.

Tabela 3 – Exemplos de Verbalizações relativas às Ferramentas e Técnicas Utilizadas

	<i>“(...) a raspilha, a máquina de furar para abrir o batoque (...)”</i> (P2, Aprendiz de Tanoaria) <i>“(...) a garlopa, a serra, a enchó, a gira, o compasso.”</i> (P7, Tanoeiro de 1ª)
Ferramentas Utilizadas	<i>“(...) temos a lixadeira, a máquina de aspirar o pó, o tico tico de cortar a madeira, a serra elétrica, a plaina e esses são os utensílios básicos de um tanoeiro.”</i> (P4, Tanoeiro de 1ª)
	<i>“... relativamente ao mais perigoso é, neste caso, a gente ir às máquinas, exige mais saber fazer.”</i> (P5, Tanoeiro de 1ª)
Técnicas Utilizadas – Mobilização dos “Saberes Fazer”	<i>“Sem dúvida é usar as máquinas, mas há tarefas que são difíceis que só se aprende com a experiência, por exemplo, para arrunhar um casco é preciso ter a mão certinha senão vão ficar, os desníveis à vista. Só com o tempo é que vamos sendo capazes de andar com a mão certinha.”</i> (P3, Tanoeiro de 1ª) <i>“(...) podem até assustar os menos experientes. Antigamente não era tão perigoso (...) mas agora a máquina corta logo o dedo fora.”</i> (P7, Tanoeiro de 1ª/Reformado) <i>“Há outras tarefas, no caso da construção de balseiros, a montagem e desmontagem, (...) que convém eles andarem a acompanhar-me.”</i> (P6, Encarregado de Tanoaria)

Face ao trabalho manual desenvolvido, existem tarefas que são sinalizadas como perigosas e apenas com a aquisição de experiência conseguem ser bem executadas. A

aquisição de experiência dos trabalhadores, vinculados ao ofício da tanoaria, permite clarificar os riscos e as estratégias que podem ser empregues, de forma a atenuar os contratempos no decorrer da atividade de trabalho. Por sua vez, os aprendizes, integram e colocam em prática este conhecimento transmitido pelos experts, ainda que, sempre sobre a sua salvaguarda e acompanhamento (Boutte, 2007). Efetivamente, os participantes salientaram o valor da presença dos trabalhadores mais experientes, nos momentos de aquisição de conhecimento, como podemos ver na tabela abaixo.

Tabela 4 – Exemplos de Verbalizações acerca do Acompanhamento do Encarregado de Tanoaria

	<i>“(…) é muito importante ter alguém mais sénior presente, nem que seja pela convivência e pela confiança para tirar quaisquer dúvidas.” (P3, Tanoeiro de 1ª)</i>
Acompanhamento dos Peritos	<i>“(…)estar sempre a deitar um olho nos mais novos...no que estão a fazer menos bem, às vezes a gente chega ali e corrige um pequeno pormenor que se pode vir a magoar (...)” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>

Partindo da análise do discurso dos trabalhadores, assumimos que a aprendizagem já não é vista como um processo de aglomeração linear, mas sim como um processo intrínseco de apropriação de experiências, feita através de uma atividade pessoal, tornando-se mais rica quando acontece num contexto social (Vigotsky, 1978).

Objetivo Específico 2. Conhecer as condições de trabalho e as especificidades que envolvem as oficinas de tanoaria. Para dar resposta a este objetivo específico, foi considerada a categoria primeira ordem (e suas categorias de segunda ordem correspondentes):

4.2. Características ambientais e riscos profissionais

Aquando das observações no contexto real de trabalho, nomeadamente das condições de trabalho inerentes à atividade, ficou patente a existência de constrangimentos físicos e relativos ao meio ambiente com potencial impacto para a saúde e para o desenvolvimento de competências enquanto se realiza a atividade. O barulho do malho a bater, o som das máquinas de corte a trabalhar, o pó no ar, os resíduos da madeira acumulados em volta das ferramentas de trabalho e o rosto de esforço dos trabalhadores, não passam despercebidos. Em 1954, José Veiga afirmava que “a maioria das tanoarias em Portugal são verdadeiros pardieiros, construídas sem ser atendido aos mais elementares princípios da técnica”. Observação corroborada por Sandra Nogueira, em 2006, no seu estudo, rematando que “a construção de algumas é recente e por isso

mais é de lamentar que tudo continue como no século passado (...). As condições de higiene são também referenciadas por Veiga (1954), as oficinas deveriam ter um vestiário para toda a equipa, limitação identificada na tanoaria observada de acordo com o P4 (Tanoeiro de 1ª):

“(...) Os nossos vestuários é que infelizmente não tem grandes condições...somos muitos e a vestir-nos uns em cima dos outros...agora com o problema que houve não pode haver muito contacto e tivemos que ir à vez (...)”.

Salienta-se que, quando é mencionado pelo participante “o problema”, este refere-se à pandemia Covid-19, que acabou por evidenciar uma necessidade ainda maior da melhoria das condições de higiene.

No que reporta às condições de trabalho atuais, a maioria dos participantes considera ter boas condições de trabalho, ainda que existam algumas discordâncias.

Tabela 5 – Exemplos de Verbalizações relativos às Condições de Trabalho

	<i>“Tinha boas condições para trabalhar, tínhamos bons equipamentos (...)” (P7, Tanoeiro de 1ª/Reformado)</i>
Condições de Trabalho (gerais)	<i>“Sim, para já está tudo adequado e bem adequado, não nos falta nada (...)” (P5, Tanoeiro de 1ª)</i>
	<i>“Algumas coisas sim, são adequadas, outras não.” (P2, Aprendiz de Tanoaria)</i>

De modo geral, os participantes identificaram a exposição, designadamente, ao ruído e vibrações, pó e temperaturas desadequadas (ou muito quente ou muito frio), como um desconforto significativo que, em certos casos, levam mesmo a consequências refletidas na saúde, como lesões músculo-esqueléticas ou de foro auditivo. Uma das principais razões para a existência deste tipo de lesões, em trabalhadores da indústria transformadora, é o elevado esforço físico sobre o sistema músculo-esquelético (Sanmiquel, Rossel, Vintró & Freijo, 2015), sendo que no caso dos tanoeiros, advêm essencialmente da manipulação de objetos de grandes dimensões e peso, sendo que são utilizadas ferramentas de difícil manuseio e, regra geral, esta utilização é acompanhada de posturas penosas.

Tabela 6 – Exemplos de Verbalizações relativos aos Fatores de Risco e às consequências para a saúde

	<i>“(...) o bater, incomoda ao fim do dia (...) ouvir aquele som do malho.” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>
Ruído/Vibrações	<i>“(...) o ruído, há máquinas muito antigas que fazem muito ruído.” (P3, Tanoeiro de 1ª)</i>

	<i>"De Verão fica muito calor e no Inverno também fica um gelo (...)" (P3, Tanoeiro de 1ª)</i>
Temperatura/Pó	<i>"(...) a ventilação...no verão é muito calor lá dentro (...) colocar ventilação lá dentro (...) acho que não é possível por causa do levantar do pó da madeira." (P1, Aprendiz de Tanoaria)</i>
	<i>"(...) esforço físico e as lesões." (P1, Aprendiz de Tanoaria)</i>
Posturas Penosas	<i>"(...) antigamente a plaina manual era um instrumento de madeira e tínhamos que estar vergados." (P4, Tanoeiro de 1ª)</i>
	<i>"(...) já passei o dia todo, horas e horas a juntar uma pipa (...), tenho que estar ali vergado... as costas ficam-me a doer." (P4, Tanoeiro de 1ª)</i>
	<i>"(...) quando precisamos de apertar os arcos de um balseiro temos que andar em cima de um andaime...há risco de queda(...) trabalhamos com um chaço dos grandes de apertar os balseiros, se está um colega a dar com a marreta pode acertar ao lado (...)" (P4, Tanoeiro de 1ª)</i>
Consequências para a Saúde	<i>"(...) uma limalha de ferro a ir à cara, os olhos (...) já aconteceu por exemplo, um colega de profissão ficar cego de um olho, é perigoso!" (P5, Tanoeiro de 1ª)</i>
	<i>"(...) de tanto bater com o malho e o chaço vamos ter dores nos ombros, nos braços." (P1, Aprendiz de Tanoaria)</i>

Apesar da exposição eminente aos diversos riscos mencionados pelos trabalhadores, estes afirmam ter em sua posse equipamentos de proteção individual adequados às funções, tais como *"(...) as botas de biqueira de aço, luvas anti corte, os óculos de proteção, fones, abafadores (...)"* (P2, Aprendiz), *"(...) máscaras e viseiras por causa do pó (...)"* P7(Tanoeiro de 1ª/Reformado) e *"(...) uns três pares de luvas diferentes para cada serviço (...)"* (P4, Tanoeiro de 1ª). Apesar da existência destes equipamentos, nem todos são frequentemente utilizados no decorrer da atividade. Como nos explica o Encarregado de Tanoaria (P6), *"(...) eu às máquinas, à serra de fita e à garlopa, não vou de luvas... e tento transmitir isso à minha equipa (...) acho que o risco é redobrado...porque se a gente vai para uma máquina de luvas e calha de engatar na luva, puxa-nos as mãos para as máquinas. Eu acho que não há tanta sensibilidade nas mãos a pegar em qualquer coisa ou basta ser uma peça mais fina...o risco é o dobro."*

Esta explicação dos riscos associados ao uso das luvas, é passada no processo de transmissão de conhecimentos, aos Aprendizes e Tanoeiros de 1ª, que partilham da mesma perspetiva:

"(...) As luvas ninguém usa e não pode usar ao ir às máquinas...tira a sensibilidade!" (P2, Aprendiz de Tanoaria)

"Esforço mais o músculo a dar com o malho (...) há coisas que temos mesmo que estar sem as luvas." (P4, Tanoeiro de 1ª)

Inferimos que a não utilização das luvas de corte acaba por se revelar uma estratégia, atendendo que estes trabalhadores priorizam a sua capacidade sensitiva,

também esta aprimorada com o tempo, ao invés de utilizar este equipamento conforme o prescrito.

De uma forma geral, os trabalhadores consideram os equipamentos, “(...) *dentro dos possíveis, adequados (...)*”, embora não muito confortáveis, como exemplifica o Encarregado de Tanoaria (P6):

“(...) andar com aqueles auriculares grandes o dia todo, torna-se um bocadito cansativo...até magoa as orelhas e a cabeça de tanto estar ali a apertar (...)”

Quando questionamos o mesmo acerca das estratégias de proteção que utiliza e adverte para o seu uso, retrata este cuidado declarando que:

“(...) quer eu quer o resto da equipa, dos mais velhos, temos que transmitir aos mais novos os riscos que eles correm, às vezes uma pessoa já passou por eles, com a idade deles, aquela adrenalina...”eu subo ali num instante”...e às vezes estão a correr riscos sem se aperceberem e nós por vezes lá temos que lhe incutir essas normas.” (P6, Encarregado de tanoaria)

Objetivo Específico 3. Compreender as diferentes concepções da transmissão de conhecimentos na tanoaria e as percepções dos trabalhadores face à continuidade da profissão. Para dar resposta a este objetivo específico, foram consideradas as categorias de primeira ordem ((3), (4) e (5)) (e categorias de segunda ordem correspondentes):

4.3. Formação e Integração Profissional

Reconhecemos que a formação no ofício de tanoeiro sofreu alterações até aos dias de hoje. Se antes a formação profissional nesta arte era requisito obrigatório para a integração dos novatos, atualmente acontece o inverso, ou seja, a única forma de aprendizagem da arte é em contexto real de trabalho, após a sua integração. Esta formação, é assegurada por mestres e técnicos qualificados (Susdesign, 2014), nomeadamente o Encarregado de Tanoaria e o Mestre, numa relação de mentoria.

Tabela 7 – Exemplos de Verbalizações relativas à Formação Antigamente e nos dias de Hoje

A Formação Antigamente	<i>“(...) tive 3 anos a aprender para poder ter a carteira de profissional que só me foi passada depois de fazer um exame com a presença do sindicato.” (P7, Tanoeiro 1º/Reformado)</i> <i>“Tenho o diploma de tanoeiro, tirei no ano de 1986, o curso de tanoeiro!” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>
A Formação Agora	<i>“Não, não tenho nenhuma formação. Fui aprendendo o que sei com o tempo.” (P3, Tanoeiro 1º)</i> <i>“Não tive formação...o curso foi: entrei para lá e o encarregado foi-me ensinando o dia a dia e a partir daí também comecei a ver por mim e comecei a fazer.” (P2, Aprendiz)</i>

Reconhecemos que um dos principais meios para a construção de competências é a formação. Contudo, se esta for apenas ao nível teórico, torna-se insuficiente para o desenvolvimento de competências concretas da atividade de trabalho, tornando-se necessário reforçar a importância da construção do “saber-fazer” no local de trabalho (Weill-Fassina & Pastré, 2004). Após uma pesquisa junto das principais entidades responsáveis pela formação em artesanato e trabalho em madeira, concluímos que de facto não existe atualmente nenhuma formação neste ofício. Facto constatado também pelos tanoeiros participantes no estudo, que afirmaram que a formação é inexistente. A partir desta realidade, surgem outras questões: Como se integraram estes trabalhadores no ofício? E como auxiliam os novatos nesta integração? Como aprenderam esta arte e quanto tempo acham ser necessário para a consolidação de competências? As reflexões perante estas questões, pelos tanoeiros participantes no estudo, seguem-se na tabela abaixo.

Tabela 8 – Exemplos de Verbalizações relativas à Integração e Consolidação de Competências

Integração no Ofício	<i>“(…) eu fui aprendendo com várias pessoas, fui aprendendo com os antigos que estavam na tanoaria.” (P4, Tanoeiro 1ª)</i>
	<i>“Comecei por ir fazendo coisas simples, como passar a madeira pela máquina até perder o medo de a usar e depois o Encarregado foi-me dando espaço para ir fazendo.” (P3, Tanoeiro 1ª)</i>
Integração dos Novatos	<i>“Somos bem recebidos, há uma reunião em que explicam que somos novos e a partir daí começamos a entrar na equipa e o encarregado anda mais com a gente.” (P2, Aprendiz)</i>
	<i>“Primeiro têm que ver como a gente faz, tudo demora o seu tempo...” (P5, Tanoeiro 1ª)</i> <i>Eu primeiro explicava, depois fazia e depois iam eles fazer também.” (P7, Tanoeiro 1ª/Reformado)</i>
	<i>“(…) ando com eles, apresento a equipa toda, os diversos tipos de trabalho, percorrer a área dos armazéns e da empresa (...) se tiver ferramentas prontas, começam a tentar dar umas pancadinhas, para tentar ganhar o jeito e a partir daí é ir à máquina.” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>
Consolidação de Competências	<i>“Tenho (...) o curso de tanoeiro! Foi útil para a atividade que tenho.” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>
	<i>“...o mais importante é a prática que temos no desenvolvimento do nosso trabalho, vamos treinando até conseguirmos fazer sozinho” (P3, Tanoeiro 1ª)</i>
	<i>“Não tenho nenhuma formação na tanoaria...se tivesse tido alguma acredito que tivesse sido útil para a atividade! (...) Aprendi a arte sempre a receber indicações dos mais velhos!” (P1, Aprendiz)</i>

É perceptível, pelo discurso dos participantes, que a tanoaria não é “(...) *uma arte que se aprende num ano, nem dois, nem três (...)*” (P4, Tanoeiro 1ª) e são unânimes na sua perspetiva considerando que “(...) *é muito importante ter alguém mais sénior presente (...)*” (P2, Aprendiz). Os novatos consideram as recomendações do mestre como determinantes para executar as tarefas diárias em segurança e acreditam que serão capazes de o fazer autonomamente no futuro, afirmando que “(...) *os mais velhos dizem que ao longo do tempo vamos ter o que chamam de "o conhecimento do trabalho(...)"*” (P3 Tanoeiro de 1ª). Os “saberes-fazer” são potenciadores do desenvolvimento de estratégias de proteção e aperfeiçoamento de técnicas e competências, necessárias ao trabalho com as máquinas de corte de madeira. Esta é considerada a tarefa que reflete mais insegurança para os aprendizes tanoeiros e é uma situação bem compreendida pelos mais experientes na arte, que nos dizem que “(...) *No início eles ficam com um bocado de receio, eu lembro-me que eles, a primeira vez, que veem a plaina recuam, eles sentem o medo que eu também senti (...)*” (P4, Tanoeiro de 1ª). Identificando potenciais estratégias inerentes à utilização das máquinas, os tanoeiros referiram de uma forma geral “(...) *estar sempre com a consciência muito calma, para sabermos o que estamos a fazer (...)*” (P4, Tanoeiro de 1ª) e “(...) *no momento em que estamos numa máquina temos que ter a consciência e a cabeça de saber que "estamos ali" (...)*” (P6, Encarregado de Tanoaria).

Com efeito, os profissionais séniores são responsáveis pela proteção máxima dos novatos, assumindo o papel de “(...) *transmitir as normas, quer ao nível do trabalho, quer a nível de segurança. Quando se sabe trabalhar em equipa temos que ter o cuidado redobrado.*” (P6, Encarregado de Tanoaria). Contudo estes saberes-fazer de prudência são espontâneos e funcionam como uma estratégia operatória desenvolvida através da experiência individual (Cru, 1987), devendo esta ser orientada para uma apropriação intencional dos conhecimentos a partir das atividades de trabalho (Savoyant, 1996).

Quando questionados sobre as formações de carácter formal que fizeram após a sua integração, os trabalhadores argumentam que fizeram “(...) *algumas formações mais gerais, não específicas à arte em si, por exemplo, sobre higiene e segurança. Mas nunca tivemos formação sobre as máquinas em si*” (P2, Aprendiz).

Estarão estas lacunas associadas a uma das razões da falta de profissionais nesta atividade? O discurso dos participantes remete-nos para esta questão:

“(...) *no início eles ficam com um bocado de receio até porque ninguém os preparou para aquilo, eu lembro-me que eles a primeira vez quem vêm a plaina recuam, sentem o medo que eu também senti... porque uma pessoa que vê pela primeira vez aquela máquina, pensa logo que lhe vai apanhar os dedos e não sabe como se proteger (...)*” (P4, Tanoeiro 1ª).

É de facto difícil aliciar novos profissionais para esta arte, dado que “(...) é preciso muita vontade, gosto e aprendizagem (...)” (P2, Aprendiz) e “(...) a mocidade nova não tem vontade porque é uma arte suja, é uma arte pesada e perigosa” (P4, Tanoeiro 1ª). Outro aspeto referido pelos trabalhadores como desanimador, são condições salariais, consideradas pouco atrativas, em relação ao que é esperado que os profissionais façam, tal como nos diz o (P4, Tanoeiro 1ª): “(...) os mais novos pensam... só daqui a 2, 3 ou 4 anos é que me dão aumento...vou para outro sítio que ganho mais (...)”. De facto, Nogueira (2006) comprovou este aspeto, concluindo que os vencimentos são reduzidos, tornando a arte pouco atrativa para jovens aprendizes. Para além destes aspetos, os tanoeiros consideram que “(...) há pouca divulgação da arte” (P6, Encarregado de Tanoaria).

Após esta reflexão deparamo-nos com as seguintes questões: Será importante, para a atividade da tanoaria, a existência de uma formação de carácter mais formal? Como se realiza então a transmissão de conhecimentos?

4.4. Transmissão de conhecimentos

Verificamos que os momentos de transmissão de conhecimentos ocorrem durante a atividade de trabalho, entre pelo menos dois intervenientes, normalmente o Encarregado de Tanoaria e o aprendiz, de uma forma bidirecional. Na tabela abaixo podemos encontrar verbalizações exemplificativas deste ato de contribuição do conhecimento, definido por Watson & Hewett (2006), como altruísta e cooperativo.

Tabela 9 – Exemplos de Verbalizações relativas à Transmissão de Conhecimentos

	<i>“A melhor forma é observando, ouvindo os mais velhos e ir praticando! O mais difícil de aprender foi mesmo trabalhar com as máquinas. (...)” (P1, Aprendiz)</i>
	<i>“(...) eu digo: “olha, experimenta fazer assim....melhora a qualidade do trabalho e não te cansas tanto” e eles lá percebem “de facto tem razão” ...lá está, com a experiência vem tudo, não é?! “(...)”</i>
Transmissão em Contexto de Trabalho	<i>“(...) já expliquei como é que se faz uma pipa de princípio a fim e eles apontaram, às vezes quando têm dúvidas em vez de vir ter comigo, já vão ao papel e já fazem (...) a última palavra é sempre dos que já detêm o conhecimento.” (P6, Encarregado de Tanoaria)</i>
	<i>“Para aprender, tem que fazer, tem de estragar até chegar lá. (...) toda a gente explica as coisas à sua maneira por isso cada um de nós aprendeu a fazer as coisas de forma ligeiramente diferentes também” (P7, Tanoeiro 1ª/Reformado)</i>

Para que os momentos de transmissão, sejam estes na forma de observação, acompanhamento ou registo em papel, aconteçam com a maior qualidade e permitam que

os trabalhadores ganhem autonomia e confiança no seu trabalho, “*é necessário tempo, experiência e estarem a ensinar-me, para tentar ver os meus erros, para depois avançar com confiança*” (P5, Tanoeiro 1ª). Estes momentos podem ser limitados, dado o pouco tempo disponível de quem ensina: “*Eu gostava de ter mais formação! Mas a disponibilidade horária do chefe às vezes não é muita, ele tem outros compromissos e não pode estar sempre à minha beira a ensinar*” (P1, Aprendiz), e a necessidade de apreensão de competências de quem quer aprender: “*Eu ainda sinto que preciso de muita ajuda. Os mais velhos são os primeiros a dizer que até eles precisam de ajuda, para quanto mais eu que ainda estou a aprender*” (P2, Aprendiz).

Segundo Thébault (2014), as condições de trabalho atuais, contribuem para a redução do tempo destinado à partilha de conhecimentos, seja por (1) a apreciação de que se trata de um trabalho simples e, consideram, não ser necessária a formação de novos trabalhadores; (2) a necessidade de fazer face a ritmos de produção muito elevados, não compatíveis com momentos de formação (Delgoulet et al., 2011). Neste caso parece ser visível as duas situações, destacando um maior impacto na segunda, no entanto, apesar das dificuldades na gestão de tempo do Encarregado na Tanoaria, face à execução das tarefas de trabalho complementadas com o tempo que dedica diariamente à formação e auxílio dos aprendizes, este último é o momento mais valorizado, o que dá força a esta forma de transmissão de competências: a mentoria.

“O imprescindível foi aprender com os mais velhos a fazer (...) o legado dos mais velhos faz toda a diferença.” (P1, Aprendiz)

“(...) ainda me surgem dúvidas, mas nessas situações sei que posso falar com o Encarregado ou um colega mais velho.” (P3, Tanoeiro 1ª)

Perante o discurso dos participantes, concluímos que poderia ser benéfico a existência de formação inicial no ofício de tanoeiro, por forma a propiciar uma introdução à arte e contribuir para uma integração ainda mais rica, permitindo assim o contacto dos aprendizes com as noções básicas e consequentemente promover uma maior visibilidade desta profissão.

Tabela 10 – Exemplos de Verbalizações que remetem para a importância da formação inicial

	<i>“Se eu tivesse nem que fosse umas imagens, uns desenhos, já ajudava!”</i> (P1, Aprendiz)
A Importância de Investir em Formação Inicial	<i>“Se existisse alguma formação, dava umas luzes do que é a arte.”</i> (P4, Tanoeiro 1ª)
	<i>“(...) nunca tivemos formação sobre as máquinas em si, por exemplo.”</i> (P3, Tanoeiro 1ª)

Partindo da análise dos benefícios da existência de uma formação inicial, a realidade é que a grande maioria dos profissionais não a experienciaram ao longo do seu

percurso, contudo, todos priorizam esse aspeto, como elementar para a introdução à arte e auxílio no início da sua carreira como tanoeiros.

4.5. Aspetos contributivos para o perdurar da arte

O futuro do setor da tanoaria é demarcado pelas condições de trabalho, cumulativamente com os fatores de risco e a baixa remuneração, que se revelam fatores pouco atrativos para os mais jovens, como refere o P5 (Tanoeiro de 1ª), *“É uma arte onde damos o corpo ao manifesto, é uma arte perigosa, suja, pesada (...) Hoje em dia uma pessoa nova prefere ir para um sítio onde ganha mais dinheiro e tem um serviço limpinho do que ir para um sítio ganhar muito menos e ter um serviço pesado e sujo.”* No entanto, a falta de reconhecimento, divulgação e oferta formativa para a aprendizagem deste ofício é também apontada como um dos motivos para a escassez de aprendizes, *“(...) as pessoas nem sabem o que é um tanoeiro! Se houvesse, imaginando, um curso que atraísse pessoas (...) de certeza que há pessoas que gostavam de saber trabalhar a madeira (...)”* (P1, Aprendiz de Tanoaria). Os participantes consideram que a existência de formação inicial, traria mais visibilidade ao seu ofício e, conseqüentemente, ajudaria na integração de novos aprendizes. Demonstraram ainda, ambiciosa e orgulhosamente, vontade em ser pioneiros na transmissão de conhecimentos e competências da arte, perspetivando a possibilidade de construírem uma escola de tanoaria. Numa outra perspetiva, dada a importância que os mais jovens dão ao acompanhamento dos que já “têm a arte nas mãos”, consideramos que seria ainda uma forma de reconhecimento dos trabalhadores séniores, criarem e fazerem parte de um contexto, onde fosse possível transmitirem esta paixão do trabalho com madeira, aos mais jovens.

Tabela 11 – Exemplos de Verbalizações alusivos à Continuidade da Arte

O Legado dos Mestres	<i>“Os mais antigos têm mais experiência, ideias melhores.”</i> (P4, Tanoeiro 1ª) <i>“Tinha gosto que eles soubessem fazer uma pipa do zero, (...) para terem uma noção do que era há vinte anos atrás (...) Até era uma forma de eles apanharem outro gosto pela arte (...) e eu sei que eles davam valor!”</i> (P6, Encarregado de Tanoaria)
Benefícios da Formação de Carácter Formal	<i>“A aprendizagem seria melhor se tivéssemos uma escola!”</i> (P1, Aprendiz) <i>“(...) importante investir em formar pessoas jovens, os tanoeiros séniores vão-se reformando e a Arte acabará por se perder com eles.”</i> (P3, Tanoeiro 1ª)

No seguimento do que nos diz Bolisani & Bratianu (2018), a transmissão de conhecimentos assume um papel importantíssimo para o sucesso e sobrevivência desta arte, impulsionando o crescimento de todos os intervenientes no processo de aquisição de

competências. Por outro lado, a não renovação da mão-de-obra é atualmente um grande desafio para o setor, ainda que algumas estratégias já vão sendo colocadas em prática, como é exemplo a aquisição de máquinas e a constante adaptação dos métodos de trabalho, com o objetivo de reduzir o esforço físico dos trabalhadores. No entanto, o que se poderá fazer, no sentido de tornar esta arte mais atrativa? Os relatos dos trabalhadores vão de encontro a uma expectativa futura evolutiva:

“O que podia melhorar, e que já se tem vindo a falar, é industrializar um pouco a oficina, substituindo algumas das máquinas mais antigas.” (P3, Tanoeiro de 1ª)

“(...) já metemos máquinas novas a substituir as antigas, que têm menos vibrações, menos ruído, já para minimizar (...)” (P6, Encarregado de Tanoaria)

“Eu gostava de ter mais formação na utilização de novas máquinas ou técnicas (...)” (P4, Tanoeiro de 1ª)

“Há máquinas mais desenvolvidas que as nossas, algumas vão sendo modificadas e lentamente vão sendo mudadas para também tirar o esforço do corpo.” (P7, Tanoeiro de 1ª/Reformado)

Concluindo a apresentação e discussão de resultados, a possibilidade da reforma dos mestres do ofício, gera preocupações no seio das organizações, pela possibilidade da perda de conhecimento particular relacionado com controlo de riscos e segurança no ambiente de trabalho (Santos, Pereira, Silva et al., 2019). Ademais, atentando o discurso dos participantes, conseguimos perceber que os aspetos cruciais que podem fazer prevalecer a arte da tanoaria, seria conciliar um momento de formação de carácter mais formal, por forma a auxiliar na sistematização do processo de reconstrução do vasilhame, com o acompanhamento *on job*, que, segundo Hinds, Patterson e Pfeffer (2001), é tão ou mais importante dado que potencia as oportunidades de aprenderem a desenvolver as suas tarefas, que é atualmente já realizado por parte dos mais *experts* no ofício:

“(...) podia ser que viessem até mais jovens e quem sabe haver um centro de formação para isto. Até podíamos ser uma escola pioneira, derivado ao número de tanoeiros que temos aqui, podíamos crescer.” (P6, Encarregado de Tanoaria)

Reflexões Finais

No que diz respeito à atividade da tanoaria, enquadrada no setor do artesanato, é possível compreender que, partindo da legislação, nomeadamente o estatuto do artesão e da unidade produtiva artesanal (Decreto-Lei n.º 41/2001, de 9 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 110/2002, de 16 de abril), esta atividade pode ser definida enquanto atividade artesanal por ser uma “atividade económica, de reconhecido valor cultural e social (...)” (p. 3707). De facto, na realidade a atividade da tanoaria assume um papel relevante ao nível produtivo e por sua vez económico. No entanto, conseguimos denotar que este reconhecimento valorativo nem sempre é visível, dadas as condições ambientais, estruturais e vinculativas associadas à atividade, o que acaba por contribuir para um certo “esquecimento” da mesma, ainda que as tarefas envolvidas nesta arte não possam ser automatizadas por completo, caso contrário a arte perderia o seu “valor”.

Os resultados corroboram estas condições ambientais e estruturais associadas às oficinas de tanoaria, definindo esta arte como “suja e dura”, conforme referido pelos participantes. As condições inerentes ao vínculo laboral, e à ausência de formação inicial, são também referenciadas pelos profissionais de tanoaria, como um dos fatores preponderantes no insucesso de recrutamento e integração de novos trabalhadores.

Também o processo de aprendizagem envolvido na aquisição de experiência, contribui para perspetivar as ações, que podem permitir a continuidade da arte tradicional da tanoaria. Assim, na sequência do desenvolvimento desta investigação, denotamos a importância da Psicologia do Trabalho na análise do contexto real da atividade, nomeadamente aquando dos processos de transmissão e transferência de conhecimentos, sob a forma de mentoria.

O *mentoring* estabelece uma relação dinâmica entre um trabalhador experiente (mentor) e um principiante (pupilo), com o objetivo de promover o desenvolvimento da carreira de ambos. De facto, este processo acaba por encorajar os novatos a desenvolver as suas habilidades e a melhorar o seu desempenho (Piktialis & Greenes, 2008), no entanto, o esforço físico e as lesões associadas ao exercício desta atividade, colocam em causa, a determinado momento, o desenvolvimento de certas competências. A exposição prolongada e consciente a certos riscos profissionais, poderá estar relacionada com a forma como os saberes são (ou não) transmitidos. É essencial perceber-se que a tarefa de acolher e acompanhar os novatos constitui, por si, um trabalho próprio e integral,

pressupondo ajustes na quantidade e conteúdo do trabalho dos tutores, o que nem sempre é tido em conta, dificultando o desenvolvimento dos novatos (Delgoulet, 2015).

Compreende-se que, poderá ser relevante, implementar planos de formação mistos, assumindo um carácter formal e em consonância com uma formação mais direta, no próprio local de trabalho (Naegele e Walker, 2006).

Espera-se que a presente investigação contribua para um conhecimento mais aprofundado da atividade da tanoaria, sensibilizando de forma geral para os constrangimentos associados e prevenir o “esquecimento” desta profissão.

Uma das propostas para estudos futuros, que consideramos que enriqueceria esta investigação, seria abranger um maior número de participantes, tendo em conta, tanto as perspetivas de profissionais em processo de aprendizagem, os novatos, e de trabalhadores experientes no ofício, os experts, por forma a ter uma caracterização mais completa dos processos e representativa da temática. Uma outra proposta, poderia passar por realizar a comparação entre duas oficinas de tanoaria, uma mais tradicional e outra mais industrializada, de forma a perceber as diferenças decorrentes dos avanços tecnológicos atuais e as condições de trabalho inerentes a ambos os contextos.

Os resultados da investigação, foram alvo de restituição à organização onde se insere a oficina de tanoaria em questão, no sentido de reforçar o desenvolvimento e implementação de processos de formação mais completos e possível melhoria de condições laborais, com o objetivo de “atrair” novos profissionais.

Referências Bibliográficas

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). (2017). *Prémios europeus de boas práticas «Locais de trabalho seguros e saudáveis» 2016-2017*. Disponível em <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ac26e2d-297c-11e7-ab65-01aa75ed71a1/language-pt>
- Ahadi, S., & Jacobs, R. L. (2017). A Review of the Literature on Structured On-the-Job Training and Directions for Future Research. *Human Resource Development Review*, 16(4), 323-349. doi: [10.1177/1534484317725945](https://doi.org/10.1177/1534484317725945)
- AHFML. (n.d.). Arquivo Histórico Fábrica Macieira-Liz. Disponível em <https://arquivo.cdi-maceiraliz.pt/index.php/sindicato-nacional-de-cartonageiros-e-oficios-correlativos-dos-distrito-de-lisboa>
- AHP. (n.d.a). Arquivo Histórico Parlamentar. Disponível em <https://ahpweb.parlamento.pt/Detalhe/?&pesq=ps&t=4&id=14477&tx=tanoaria#>
- AHP. (n.d.b). Arquivo Histórico Parlamentar. Disponível em <https://ahpweb.parlamento.pt/Detalhe/?&pesq=&t=7&id=11694&tx=>
- Anónimo. (2003). Além do vinho: A Tanoaria em Portugal in "Ovar Virtual". Disponível em www.lusawines.com/alemDoVinho/23/1
- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage of firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150–169. doi: [10.1006/obhd.2000.2893](https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2893)
- Argote, L., Ingram, P., Levine, J. M., & Moreland, R. L. (2000). Knowledge Transfer in Organizations: Learning from the Experience of Others. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 1-8. doi: [10.1006/obhd.2000.2883](https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2883)
- Barros, M. A. (2016). *Guia de Artesanato do Norte de Portugal* (Trabalho de Projeto para a obtenção do grau de Mestre, Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo de Mirandela do Instituto Politécnico de Bragança). Disponível em <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/13094>
- Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 17, de 08 de maio de 2020. *Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB – Alteração Salarial e outras*, pp. 1829-1841. Disponível em http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2020/bte17_2020.pdf

Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 40, de 29 de outubro 1980. *CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Tanoeiros de Portugal – Alteração Salarial*, p. 2663. Disponível em http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/1980/bte40_1980.pdf

Bolisani, E. & Bratianu, C. (2018). *Emergent Knowledge Strategies: Strategic Thinking in Knowledge Management*. Berlin, Germany: Springer.

Boutte, J. L. (2007). *Transmission de savoir-faire. Réciprocité de la relation éducative Expert-Novice*. Disponível em <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01443997/document>

Brito, J. (2006). *Os gestos que nós perdemos: Estudo histórico-etnográfico de cinco mestres medievais* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Letras da Universidade do Porto). Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/13049>

Buzzeo, J., & Cifci, M. (2017). *Work experience, job shadowing and workplace visits. What works?* Disponível em <https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/careers-enterprise-what-works-report-work-experience.pdf>

Carrilho, M. J., & Craveiro, M. L. (2015). A Situação Demográfica Recente em Portugal. *Revista de Estudos Demográficos*, (54), 57 – 107. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_estudos&ESTUDOSest_boui=228356186&ESTUDOSmodo=2

Castro, J. S. (2015). *Determinantes da Transferência dos Conhecimentos Formativos para a situação de trabalho: um estudo de caso no setor do retalho especializado* (Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa - Porto). Disponível em https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/20485/1/14_15_Disserta%C3%A7%C3%A3o_Joana%20Castro_revMCC_3jul15%20EO_LC.pdf

CEARTE (n.d.). Registo Nacional do Artesanato. Disponível em <https://www.cearte.pt/custompage/gpaoregisto.html>

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP). (2013). *Trabalhadores mais velhos – novas oportunidades: Explorar as vantagens do investimento numa mão-de-obra envelhecida*. Disponível em https://www.cedefop.europa.eu/files/9077_pt.pdf

CNQ. (2013). Catálogo Nacional de Qualificações. Disponível em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/Referenciais/873>

Cunha, I. (2019). *Hora de guardar as chuteiras e içar a canoa: transmissão de conhecimentos e competências na transição de atleta para treinador desportivo* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto). Disponível em https://sigarra.up.pt/reitoria/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=341706

Decreto n.º 42808, de 16 de janeiro de 1960. *Diário do Governo* nº 12/1960 – I Série. Lisboa: Ministério da Economia - Gabinete do Ministro

Decreto-Lei n.º 110/2002, de 16 de Abril de 2002. *Diário da República* nº 89/2002 – I Série. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Delgoulet, C. (2015). Novato: uma categoria homogénea?. *Laboreal*, 11(2), 99-103. doi: 10.15667/laborealxi0215cdpt

Delgoulet, C. (2017). *How to promote experience and share it at work? Health and performance issues*. (Seminário Psicologia do Trabalho). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Despacho Ministerial n.º 224, de 25 de setembro de 1967. *Diário do Governo* n.º 224/1967 - I Série. Lisboa: Ministérios do Ultramar e da Economia

Despacho n.º 13456/2008, de 14 de maio de 2008. *Diário da República* nº 93/2008 – II Série. Lisboa: Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação

Devos, C., Mouton, M., & Marigliano, S. (2013). Perception du mentorat Le mentorat : Comment ce dispositif est-il perçu par les enseignants débutants et expérimentés? *Education & Formation*, (e-299), 36-51. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/278396758_Perception_du_mentorat_Le_mentorat_Comment_ce_dispositif_est-il_percu_par_les_enseignants_debutants_et_experimentes

DGADR. (nd.). Portal da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural. Disponível em <https://www.dgadr.gov.pt/diversificacao/of-microemp-artesanais>

Dreyfus, S.E., & Dreyfus, H.L. (1980). *A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition*. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/235125013_A_Five-Stage_Model_of_the_Mental_Activities_Involved_in_Directed_Skill_Acquisition

Durán, L. A. V. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docência universitária. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 1-14. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3186970>

Easterby-Smith, M., Lyles, M. A., & Tsang, E. W. K. (2008). Inter-Organizational Knowledge Transfer: Current Themes and Future Prospects. *Journal of Management Studies* 45(4), 677-690. doi: [10.1111/j.1467-6486.2008.00773.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00773.x)

Esteves, D. (2009). “Estragar a mão”: *Práticas Culturais híbridas no campo das artes e ofícios* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra). Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/11889>

Fortuna, C., Ferreira, C., Santos, H., Mendes, J. M., Quintela, P., & Martelo, V. (2014). *Cultura, formação e cidadania - Relatório Final* [PDF]. Disponível em <https://www.igac.gov.pt/documents/20178/558387/cultura+formacao+e+cidadania-HG08CbBW.pdf/8b2ff0b0-672b-49b4-8612-7413fd8d6d7c>

Gejman, R. (2009). An integrated framework for information, communication and knowledge definitions. *Triple C*, 7(2), 386-398. doi: 10.31269/triplec.v7i2.103

GEP-MTSSS. (n.d). Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Disponível em <http://arquesoc.gep.msess.gov.pt/projecto1/c/5E/1114/index.htm>

Hinds, P. J., Patterson, M., & Pfeffer, J. (2001). Bothered by Abstraction: The Effect of Expertise on Knowledge Transfer and Subsequent Novice Performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1232-1243. doi: [10.1037/0021-9010.86.6.1232](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1232)

IEFP. (2014). Áreas de Educação e Formação e Saídas profissionais prioritárias 2014-2015 – Nível 2, 4 e 5. Disponível em <https://www.iefp.pt/documents/10181/227378/%C3%81reas+priorit%C3%A1rias+2014-2015/dc2d3b4a-fecf-43f7-8f9c-3cddc0b7b7ff>

IEFP. (2018). Áreas de Educação e Formação e Saídas profissionais prioritárias 2018-2019 – Nível 2, 4 e 5. Disponível em <https://www.iefp.pt/documents/10181/227378/2018-02-22+-+Sa%C3%ADdas+profissionais+Prioridade+IEFP+2018-2019.pdf/e330d255-9061-4210-bd30-3155c608bae4>

Instituto Nacional de Estatística (INE). (2007). *Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev. 3*. Disponível em https://www.ine.pt/ine_novidades/semin/cae/CAE_REV_3.pdf

Instituto Nacional de Estatística (INE). (2017). Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=277695619&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

Klitzke, A. (2020). Surgimento da definição de conhecimento como crença verdadeira justificada. *Gavagai - Revista Interdisciplinar De Humanidades*, 6(2), 101-119. Disponível em

<https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/GAVAGAI/article/view/11650>

Küchler, U. (2019). Knowledge Transfer. In L. Kühnhardt, T. Mayer (eds), *The Bonn Handbook of Globality* (pp. 409-417). Berlin, Germany: Springer

Lacerda, L. (1998). A tanoaria: a arte e a técnica. In CLC-FLUP (Ed.), *Estruturas Sócio-Económicas e Industrialização no Norte de Portugal. A Indústria Portuguesa em perspectiva histórica: actas do Colóquio* (pp. 381-393). Disponível em <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/5299.pdf>

Latilla, V., Frattini, F., Petruzzelli, A., & Berner, M. (2018). Knowledge management, knowledge transfer and organizational performance in the arts and crafts industry: a literature review. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1310-1331. doi: 10.1108/JKM-08-2017-0367

Latilla, V., Frattini, F., Petruzzelli, A., & Berner, M. (2019). Knowledge management and knowledge transfer in arts and crafts organizations: evidence from an exploratory multiple case-study analysis. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1335-1354. doi: 10.1108/JKM-11-2018-0699

Le Bellu, S. (2016). Learning the Secrets of the Craft Through the Real-Time Experience of Experts : Capturing and Transferring Experts' Tacit Knowledge to Novices. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 18(1), 1-33. doi: 10.4000/pistes.4685

Moreno, C. (2012). *Concepção e Implementação de um Website de uma Associação Sindical* (Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto do Instituto Politécnico do Porto). Disponível em https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/640/1/DM_CarlaMoreno_2012.pdf

Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. Disponível em <http://www.ageingatwork.eu/resources/a-guide-to-good-practice-in-age-management.pdf>

Nogueira, S. (2005). *A Tanoaria no Concelho do Cartaxo: o diário reinventar da tradição*. Lisboa: Editora O Mirante.

Nogueira, S. (2006). Diário Actual da Tanoaria no Cartaxo. *Mneme - Revista De Humanidades*, 7(19), 135-149. Disponível em <https://www.periodicos.ufrn.br/mneme/article/view/342/314>

Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal*, 3(1), 52-53. Disponível em <https://journals.openedition.org/laboreal/12973>

Oliveira, S. (2004). Arte da tanoaria resiste em Ovar à passagem do tempo [Entrevista ao Jornal Público]. Disponível em <https://www.publico.pt/2004/04/11/jornal/arte-da-tanoaria-resiste-em-ovar-a-passagem-do-tempo-186785>

Pacharapha, T., & Ractham, V. V. (2012). Knowledge acquisition: the roles of perceived value of knowledge content and source. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 724-739. doi: 10.1108/13673271211262772

Piktialis, D. S., & Greenes, K. A. (2008). *Bridging the Gaps: How to Transfer Knowledge in Today's Multigenerational Workplace*. Nova Iorque, EUA: Conference Board

Pinto, B. (2017). Fazer a arte dura, suja e bela dos tanoeiros perdurar. [Entrevista ao Jornal Público]. Disponível em <https://www.publico.pt/2017/07/31/local/noticia/fazer-a-arte-dura-suja-e-bela-dos-tanoeiros-perdurar-1780660>

Plonka, L., Sharp, H., van der Linden, J., & Dittrich, Y. (2015). Knowledge transfer in pairprogramming: an in-depth analysis. *International Journal of Human-Computer Studies*, 73(1), 66–78. doi: 10.1016/j.ijhcs.2014.09.001

Portaria n.º 1099/80, de 29 de dezembro de 1980. *Diário da República n.º 299/1980 - I Série*. Lisboa: Ministério do Trabalho - Secretaria de Estado do Emprego

República Portuguesa – XXI Governo Constitucional. (2019). *Estratégia Nacional do Saber Fazer Português 2019-2024*. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzMDE1AAAEsFGzBAAAAA%3d%3d>

Ribeiro, F. (2009, Junho 24). O Último Tanoeiro - Chaves – Portugal. [Post em blogue]. Disponível em <https://chaves.blogs.sapo.pt/400740.html>

Roberts, J. (2000). From Know-how to Show-how? Questioning the Role of Information and Communication Technologies in Knowledge Transfer. *Technology Analysis & Strategic Management*, 12(4), 429-443. doi: 10.1080/713698499

RTP. (1959). Portal da Rádio Televisão Portuguesa. Disponível em <https://arquivos.rtp.pt/conteudos/visita-de-henrique-veiga-de-macedo-a->

[esmoriz?fbclid=IwAR3I2NOT4ccWLKQuodJ27NT9F5WeVoPn7e1PmwWGQ_1rSAsbIIArIHVQDmc](https://www.rtp.pt/programa/tv/p37838)

RTP. (2018). Portal da Rádio Televisão Portuguesa. Disponível em <https://www.rtp.pt/programa/tv/p37838>

Sá, T. V. (2020). A Ideia de Trabalho Artesanal no Pensamento de Richard Sennett. In Universidade do Porto. Faculdade de Letras. CITCEM – Centro de Investigação Transdisciplinar Cultura, Espaço e Memória (Ed.), *Modos de Fazer/Ways of Making* (pp. 525-536). Disponível em <https://ler.letras.up.pt/site/default.aspx?qry=id024id1715&sum=sim>

Santos, M., Pereira, C., Silva, D., Cadilhe, M. A., & Cunha, L. (2019). Developing a mentoring programme in the chemical industry. *Journal of Workplace Learning*.

Saulais, P., & Ermine, J. (2020). *Knowledge Management in Innovative Companies 2: Understanding and Deploying a KM Plan within a Learning Organization*. Hoboken, EUA: John Wiley & Sons.

Sié, L., & Yakhlef, A. (2009). Passion and expertise knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 13(4), 175-186. doi: 10.1108/13673270910971914

Silva, L., & Cunha, L. (2017). The process of knowledge transmission and regulation of work and its relation to the aging process. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, & G. Perestrelo (Eds), *Occupational Safety and Hygiene V: proceedings* (pp. 153-156). Guimarães, Portugal: Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais.

Stevens, R. H. (2010). Managing human capital: How to use knowledge management to transfer knowledge in today's multi-generational workforce. *International Business Research*, 3(3), 77-83. doi: [10.5539/ibr.v3n3p77](https://doi.org/10.5539/ibr.v3n3p77)

Susdesign (2014). *Crafts Innovation. Part I - Caracterização do Setor do Artesanato em Portugal* [PDF]. Disponível em <https://www.cascais.pt/anexo/regio-crafts-implementation-plan>

Teodoro, J. (2014). *A Confederação Geral do Trabalho (1919-1927)* (Tese de Doutoramento, Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa). Disponível em <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/17967>

Watson, S., & Hewett, K. (2006). A Multi-Theoretical Model of Knowledge Transfer in Organizations: Determinants of Knowledge Contribution and Knowledge Reuse. *Journal of Management Studies*, 43(2), 141-173. doi: [10.1111/j.1467-6486.2006.00586.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00586.x)

Wijk, R., Jansen, J. J. P., & Lyles, M. A. (2008). Inter- and Intra-Organizational Knowledge Transfer: A Meta-Analytic Review and Assessment of its Antecedents and Consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853. doi: 10.1111/j.1467-6486.2008.00771.x

Wilkesmann, M., & Wilkesmann, U. (2011). Knowledge transfer as interaction between experts and novices supported by technology. *VINE*, 41(2), 96-112. doi: 10.1108/03055721111134763

Wood, N. (2006). *Transmitting craft knowledge: designing interactive media to support tacit skills learning* (Tese de Doutorado, Sheffield Hallam University). Disponível em http://shura.shu.ac.uk/cgi/facet/simple2?q=Transmitting+craft+knowledge%3A+designing+interactive+media+to+support+tacit+skills+learning&_action_search=Search&_action_search=Search&_order=bytitle&basic_srctype=ALL&_satisfyall=ALL

Zamfir, F. (2020). The impact of knowledge transfer on the Organizational performance. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1), 577-588. doi: 10.2478/picbe-2020-0054

Apêndices

Apêndice A – Declaração de Consentimento Informado.



CONSENTIMENTO INFORMADO

Estimado Sr.,

1. Convido-o a colaborar com a pesquisa ***“Um processo de Aprendizagem para a Aquisição de Experiência: Como Fazer A Arte Da Tanoaria Perdurar”***, sob a responsabilidade da investigadora Soraia Meireles, aluna de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Marta Santos, professora auxiliar da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
2. O principal objetivo deste estudo é identificar e caracterizar como ocorre a transmissão de conhecimentos e competências na arte da Tanoaria, assim como, perceber como podemos criar condições que permitam que esta transmissão seja feita da melhor forma possível, com o objetivo de fazer perdurar esta arte.
3. O seu contributo nesta pesquisa consiste:
 - a) Em autorizar a observação do seu trabalho em contexto real. As verbalizações durante a observação, serão gravadas para análise de conteúdo exclusivamente pela equipa de investigação.
 - b) Na participação em entrevista individual. A entrevista será gravada para efeitos de análise de conteúdo exclusivamente pela equipa de investigação.
4. A sua participação não é obrigatória, e a recusa não trará qualquer prejuízo na relação com a investigadora ou com a instituição de trabalho.
5. Esta pesquisa não acarreta riscos acrescidos aos participantes, com exceção da experiência de diferentes sensações ou emoções que possam decorrer da reflexão sobre o trabalho durante a entrevista ou diálogos.
6. A qualquer momento poderá desistir da participação neste estudo e anular o seu consentimento, garantindo-se aqui o direito a ser esquecido.
7. As informações que conceder a esta pesquisa são confidenciais, e o sigilo da sua identidade está assegurado. O seu nome e o seu local de trabalho não serão identificados em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Todo o material de pesquisa que indique a sua participação não será publicado sem a sua permissão.
8. Estão previstos momentos de devolução dos dados a todos os participantes, em que poderá ter acesso aos resultados parciais e finais de investigação antes que ela seja publicada. A qualquer momento pode contactar a investigadora para esclarecimento de dúvidas ou partilha de informação que considere relevante.
9. Este questionário obedece ao Regulamento Geral da Proteção de Dados nº2016/679 de 27 de Abril de 2016 e foi autorizado pela Reitoria da Universidade do Porto.

DADOS DA INVESTIGADORA

Nome: Soraia Vanessa Dias Meireles

(Assinatura)

Endereço completo: Rua Oliveira Monteiro, Nº156, 7º Drt.Tras., cp: 4050-438 - Porto

Telefone: 91 373 44 94

E-mail: soraia_meireles_@hotmail.com

DADOS DO COLABORADOR

Eu, _____, portador do documento de identidade _____ fui informado dos objetivos do estudo ***“Um processo de Aprendizagem para a Aquisição de Experiência: Como Fazer A Arte Da Tanoaria Perdurar”***, de maneira clara e detalhada. Recebi uma cópia deste consentimento informado e foi-me dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Declaro ter entendido os objetivos, os riscos e os benefícios da minha participação e concordo em colaborar com a pesquisa. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de participar, se assim o desejar.

Local:
Data:

Nome Completo:

(Assinatura)

Apêndice B – Pedido de Colaboração aos Tanoeiros

Pedido de Colaboração

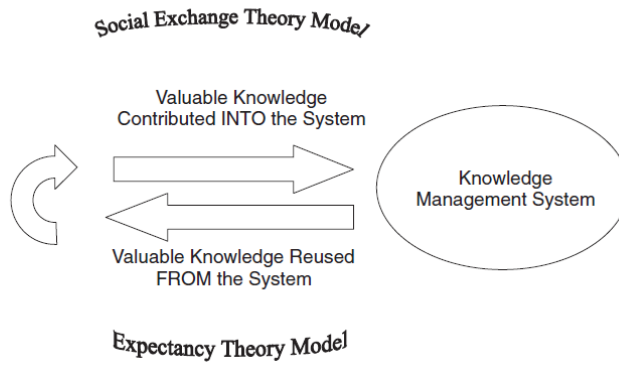
Um processo de Aprendizagem para a Aquisição de Experiência:

“Como Fazer A Arte Da Tanoaria Perdurar”

Plano para Desenvolvimento de Investigação de Âmbito curricular junto dos Tanoeiros da Cockburn's	
1 Principais Objetivos	✓ Procurar compreender a importância e conhecer o processo produtivo da Tanoaria para a atividade que a empresa desenvolve; ✓ Identificar os conhecimentos e as competências críticos para a atividade; ✓ Compreender como é feita a transmissão dos conhecimentos e competências necessárias no trabalho, assim como, perceber como podemos criar condições que permitam que esta transmissão seja feita da melhor forma possível, com o objetivo de fazer perdurar esta arte.
2 Consentimento Informado	✓ Será entregue um consentimento informado aos Trabalhadores, como forma de assegurar o sigilo e proteção da identidade dos mesmos.
3 Visitas/Observação da Atividade	✓ As planificações das visitas para a observação da atividade seriam acordadas mediante a disponibilidade dos Trabalhadores. Sendo que o ideal seria garantir a possibilidade de realizar 5 visitas ao local. ✓ 1ª Visita: Conhecer o processo produtivo, as tarefas desenvolvidas e os Trabalhadores; ✓ 2ª Visita: Estar em contacto com os Trabalhadores mais experientes na arte e com mais antiguidade na empresa; ✓ 3ª Visita: Estar em contacto com os Trabalhadores que ainda estão em processo de aprendizagem da arte da tanoaria; ✓ As restantes visitas seriam para, após estar na presença dos trabalhadores, conseguir aprofundar a perceção da atividade e da forma como é feita a transmissão de conhecimentos e competências da arte.
4 Entrevistas com os Tanoeiros	✓ As entrevistas serão em horário a combinar com os Trabalhadores; ✓ Participam nas entrevistas apenas os Trabalhadores que se disponibilizarem.
5 Sessão de Devolução	✓ Será feita uma devolução dos resultados obtidos com esta investigação aos Trabalhadores.

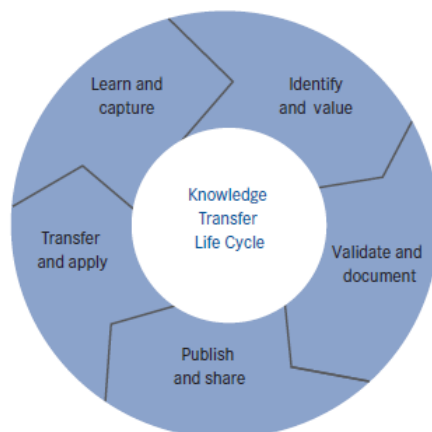
Anexos

Anexo 1 – Modelo teórico de transferência de conhecimento.



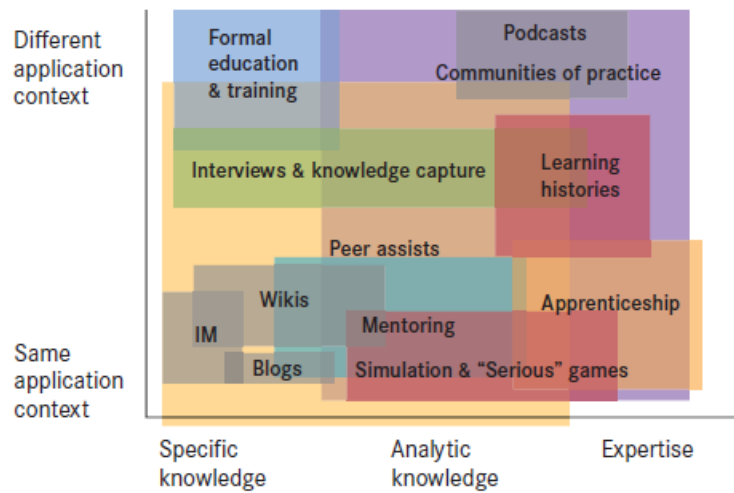
Extraído de: Watson e Hewett (2006, p. 145)

Anexo 2 - Ciclo de vida da transferência de conhecimento.



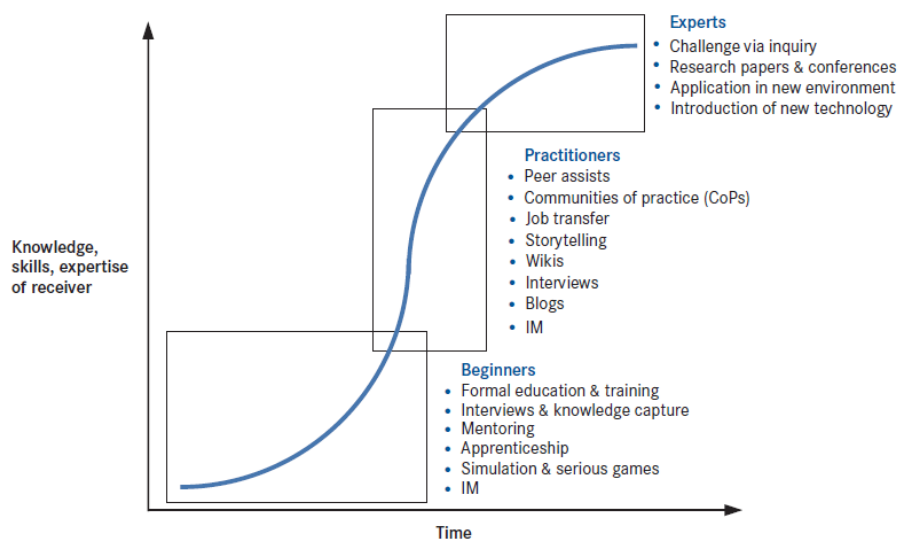
Extraído de: Piktialis e Greenes (2008, p. 6)

Anexo 3 - Espectro de aplicação de transferência de conhecimentos com base no contexto e tipos de conhecimento.



Extraído de: Piktialis e Greenes (2008, p. 22)

Anexo 4 - Métodos de transferência de conhecimentos e a curva de aprendizagem.



Extraído de: Piktialis e Greenes (2008, p. 23)

Anexo 5 - População ativa em Portugal: total e por grupo etário.

Anos	Grupo etário													
	Total		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65 ou mais	
	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares
2014	5 225,6	-59,0	378,0	-11,5	1 118,7	-43,7	1 454,1	5,7	1 285,1	-0,7	740,1	16,4	249,4	-25,4
2015	5 195,2	-30,4	369,5	-8,5	1 083,5	-35,2	1 443,3	-10,8	1 284,3	-0,8	768,7	28,6	245,8	-3,6
2016	5 178,3	-16,9	364,2	-5,3	1 054,8	-28,7	1 429,4	-13,9	1 295,6	11,3	795,6	26,9	238,7	-7,1
2017	5 219,4	41,1	371,3	7,1	1 033,3	-21,5	1 407,5	-21,9	1 314,4	18,8	845,6	50,0	247,3	8,6
2018	5 232,6	13,2	371,9	0,6	1 016,5	-16,8	1 384,1	-23,4	1 322,6	8,2	881,2	35,6	256,3	9,0
2019	5 252,6	20,0	373,6	1,7	1 006,2	-10,3	1 359,8	-24,3	1 341,2	18,6	906,4	25,2	265,4	9,1

Fonte: Adaptado de PORDATA, 2020. Fontes de dados: Eurostat e Institutos Nacionais de Estatística - Inquérito ao Emprego. Disponível em <https://www.pordata.pt/>

Última atualização: 2020-04-24

Anexo 6 - População empregada em Portugal: total e por grupo etário.

Anos	Grupo etário													
	Total		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		65 ou mais	
	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares	Milhares	Variação Absoluta - Milhares
2014	4 499,5	70,1	246,5	5,4	945,1	3,3	1 284,1	43,8	1 138,4	28,0	640,3	15,8	245,0	-26,4
2015	4 548,7	49,2	251,5	5,0	942,1	-3,0	1 295,9	11,8	1 146,8	8,4	672,9	32,6	239,6	-5,4
2016	4 605,2	56,5	262,4	10,9	923,1	-19,0	1 308,1	12,2	1 169,3	22,5	708,3	35,4	234,0	-5,6
2017	4 756,6	151,4	282,6	20,2	933,0	9,9	1 306,8	-1,3	1 219,6	50,3	773,3	65,0	241,2	7,2
2018	4 866,7	110,1	296,4	13,8	939,8	6,8	1 303,1	-3,7	1 252,0	32,4	823,6	50,3	251,7	10,5
2019	4 913,1	46,4	305,3	8,9	935,5	-4,3	1 292,5	-10,6	1 269,4	17,4	850,1	26,5	260,2	8,5

Fonte: Adaptado de PORDATA, 2020. Fontes de dados: Eurostat e Institutos Nacionais de Estatística - Inquérito ao Emprego. Disponível em <https://www.pordata.pt/>

Última atualização: 2020-04-24

Anexo 7 - População ativa na EU-28: total e por grupo etário.

Anos	Grupo etário						
	Total	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 ou mais
	UE28 - União Europeia (28 Países). Taxa de Variação - Milhares						
2015	0,3	-1,3	-0,8	-0,7	0,6	3,4	4,0
2016	0,6	-0,8	-0,3	-0,8	0,8	4,0	3,8
2017	0,5	-0,6	-0,6	-0,5	0,4	3,6	6,4
2018	0,3	-0,6	-0,9	-0,5	0,0	3,4	6,2
2019	0,4	-0,1	-0,3	-0,3	-0,2	3,0	6,0

Fonte: Adaptado de PORDATA, 2020. Fontes de dados: Eurostat e Institutos Nacionais de Estatística - Inquérito ao Emprego. Disponível em <https://www.pordata.pt/>
Última atualização: 2020-04-24

Anexo 8 - Modelo de aquisição de competências: níveis de competência e respetivas funções mentais.

Skill Level Mental Function	NOVICE	COMPETENT	PROFICIENT	EXPERT	MASTER
Recollection	Non-situational	Situational	Situational	Situational	Situational
Recognition	Decomposed	Decomposed	Holistic	Holistic	Holistic
Decision	Analytical	Analytical	Analytical	Intuitive	Intuitive
Awareness	Monitoring	Monitoring	Monitoring	Monitoring	Absorbed

Extraído de: Dreyfus e Dreyfus (1980, p. 15)

Anexo 9 - Organismos sindicais da *Federação dos Operários da Indústria Vinícola de Portugal* em 1925.

XIII - VINÍCOLA			
nº ordem	nº no sector	localidade	organismo
F14	F1	FEDERAÇÃO DOS OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA VINÍCOLA EM PORTUGAL	
401	1	ALMADA	Associação de Classe dos Tanoeiros de Almada
402	2	ESMORIZ	Associação de Classe dos Operários Tanoeiros de Esmoriz
403	3	LISBOA	Sindicato dos Mecânicos em Madeira do Ramo de Tanoaria de Lisboa
404	4	LISBOA	Sindicato dos Operários Tanoeiros de Lisboa
405	5	LISBOA	Sindicato dos Trabalhadores de Armazéns de Vinhos
406	6	VILA NOVA DE GAIA	Sindicato dos Caixoteiros na Indústria Vinícola de Vila Nova de Gaia
407	7	VILA NOVA DE GAIA	Sindicato dos Fabricantes de Capas de Palha para Garrafas e Engarrafadeiras
408	8	VILA NOVA DE GAIA	Sindicato dos Operários Tanoeiros do Porto e Gaia
409	9	VILA NOVA DE GAIA	Sindicato dos Trabalhadores de Armazéns de Vinhos do Porto e Gaia

Extraído de: Teodoro (2014, p. 663)

Anexo 10 - Exemplos de Contratos Coletivos de Trabalho que contemplam a atividade de Tanoaria.

Associação Patronal	Sindicato	BTE
ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (Ind. de hortofrutícolas)	N.º 18, de 15 de maio de 2010 (Revisão Global)
ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal	SINTICABA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins	N.º 1, de 08 de janeiro de 2011 (Revisão Global)
ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	N.º 27, de 22 de julho de 2014
ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal	SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins	N.º 27, de 22 de julho de 2018
AEVP - Associação das Empresas de Vinho do Porto	FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns)	N.º 29, de 08 de agosto de 2018 (Revisão Global)
ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares	SETAAB - Sindicato Nacional dos trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (Ind. de hortofrutícolas)	N.º 18, de 15 de maio de 2019

Fonte: <http://bte.gep.msess.gov.pt/>