

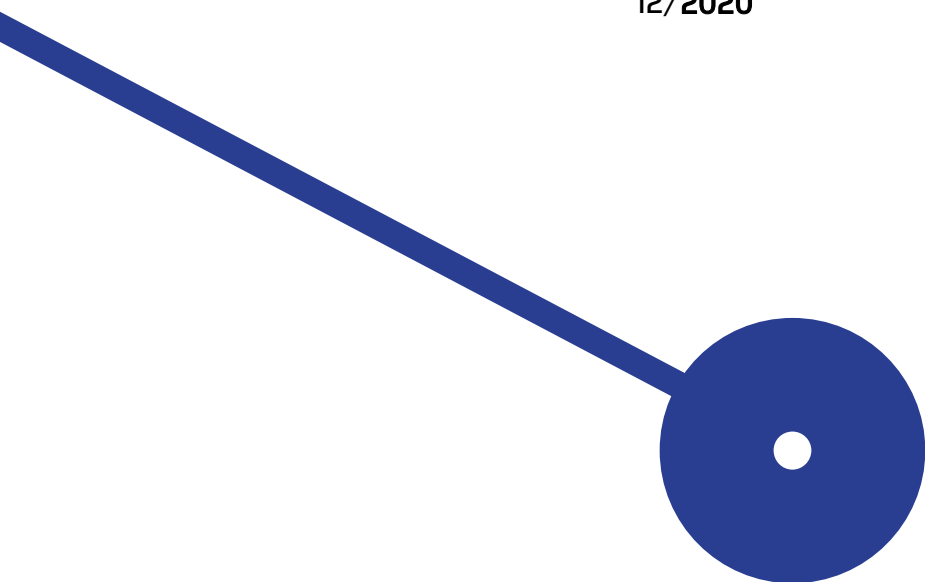
M

MESTRADO
PATRIMÓNIO, ARTES E TURISMO CULTURAL

Trajetórias de resistência feminina na Empresa Industrial de Chapelaria

Tânia Raquel da Silva Pinto Reis

12/2020



Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

Tânia Raquel da Silva Pinto Reis

Trajelórias de resistência feminina na Empresa Industrial de Chapelaria

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Património, Artes e Turismo Cultural

Orientação: Prof.^a Doutora Maria de Fátima Lambert

Porto, dezembro de 2020

Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

Tânia Raquel da Silva Pinto Reis

Trajétórias de resistência feminina na Empresa Industrial de Chapelaria

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Património, Artes e Turismo Cultural

Orientação: Prof.^a Doutora Maria de Fátima Lambert

Porto, dezembro de 2020

À memória do meu pai, Manuel Alves dos Reis

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação começou a ser pensada, mesmo sem me aperceber, já há largos anos. Aquando a candidatura ao mestrado em Património, Artes e Turismo Cultural esta transformou-se num desafio. Agora metamorfoseou-se... e é, simultaneamente, um ponto de chegada e um ponto de partida.

Este trabalho representa não só muito esforço pessoal, mas também muitos anos dedicados ao Património Industrial, ao Museu da Chapelaria e às memórias de todos os que trabalharam na Empresa Industrial de Chapelaria.

Nada do que aqui apresento teria sido possível sem o apoio incondicional da Prof^a Dra. Maria de Fátima Lambert que, desde o primeiro momento, se mostrou disponível para o acompanhamento desta tese e orientação sobre o tema.

A este apoio seguiu-se o das colegas de curso Tânia Teixeira e Alexandra Alves, sempre presentes com uma palavra (certa) de incentivo.

Não sendo possível referir nesta página todos os que se disponibilizaram, oferecendo o seu tempo nas longas conversas sobre as memórias da Empresa Industrial de Chapelaria (ainda no tempo em que esta tese era apenas uma miragem), não posso deixar de agradecer de uma forma muito especial a Deolinda Silva, Dalila Silva, Conceição Ribeiro e Amélia Trindade e a todas as operárias chapeleiras, cujos percursos de vida (pessoais e profissionais) me inspiraram.

A elaboração desta dissertação só foi possível, ainda, graças ao apoio absoluto do meu marido, da minha mãe e do meu irmão, que fizeram questão de me ir recordando do meu amor pela investigação e que celebram, de uma forma muito calorosa, todas as minhas pequenas conquistas.

Um agradecimento especial à minha filha Francisca, pela mulher em que me tornou.

Sou muito grata. A todos!

RESUMO ANALÍTICO

Esta dissertação pretende registar e analisar memórias de quatro das muitas mulheres que trabalharam na Empresa Industrial de Chapelaria de S. João da Madeira, no período compreendido entre 1965 e 1996, data em que esta encerrou. Contempla práticas e trajetórias de resistência feminina em determinados contextos familiares, sociais, profissionais e políticos, sem negligenciar o significado que as informantes atribuem às mesmas.

Apresentando-se como uma fase de investigação preliminar de um futuro trabalho de doutoramento, no qual se pretende dar voz à mulher operária, tantas vezes esquecida ou silenciada, esta objetiva a constituição de um arquivo oral de testemunhos de vida e trabalho feminino na indústria da chapelaria de S. João da Madeira. Pretende-se, ainda, que os testemunhos organizados neste arquivo sejam alvo de uma análise e estudo de género, de modo a possibilitar a (re)escrita da história desta indústria, contemplando as vivências destas mulheres operárias.

Ambiciona-se, pois, expor a invisibilidade destas mulheres numa história que se declina(va) no masculino. Deseja-se, acima de tudo, que as suas vivências não sejam esquecidas e menosprezadas e que fiquem registadas para a posterioridade.

As narrativas das vivências destas mulheres constituem fontes principais de pesquisa desta dissertação, pois possibilitam a discussão sobre a representação da identidade cultural por meio da memória. Este estudo trata-se, portanto, de uma homenagem a todas as mulheres operárias da indústria da chapelaria.

Palavras-chave: indústria da chapelaria; trabalho feminino; histórias de vida.

ABSTRACT

This dissertation intends to record and analyze the memories of four of the many women who worked at the *Empresa Industrial de Chapelaria* at S. João da Madeira, in the period between 1965 and 1996, the date on which it closed. It considers practices and trajectories of female resistance in certain family, social, professional and political contexts, without neglecting the meaning that the informants attribute to these same practices.

Presenting itself as a preliminary investigation phase of a future doctoral investigation, in which it is intended to give voice to the working woman, so often forgotten or silenced, this aims at the constitution of an oral archive of testimonies of women's life and work in the hat industry of S. João da Madeira. It is also intended that the testimonies organized in this archive are subject to gender analysis and study, in order to enable the (re)writing of the history of this industry, contemplating the experiences of these women workers.

We aim to expose the invisibility of these women in a story that declines(d) in the masculine. We wish, above all, that their experiences are not forgotten and ignored and that they are saved for future generations.

The narratives of these women experiences are the main sources of research for this dissertation, as they enable the discussion on the representation of cultural identity through memory. This study is, therefore, a tribute to all hat industry working women.

Keywords: hat industry; female work; life stories.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. EVOLUÇÃO DA DENOMINAÇÃO DA EICHAP DE 1891 A 1996 (AUTORIA DA PRÓPRIA)	30
QUADRO 2. TABELA DE SETORES E OPERAÇÕES NECESSÁRIAS PARA A PRODUÇÃO DE UM CHAPÉU (AUTORIA DA PRÓPRIA)	43
QUADRO 3. TABELA DE SETORES PRODUTIVOS, POR GÊNERO (AUTORIA DA PRÓPRIA)	54

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. POSTAL 'QUINTA DA GRAMELA (SOLAR), SÉC. XVIII.....	20
FIGURA 2. MAPA COM A RELAÇÃO DE PROXIMIDADE DO OFÍCIO DE SOMBREIREIRO NA COMARCA DA FEIRA (AUTORIA EDITORIAL DA PRÓPRIA)	25
FIGURA 3. DESCRIÇÃO DA COMARCA DA FEIRA – 1801, FEITA POR COLUMBANO PINTO RIBEIRO DE CASTRO. (AMORIM, 1994, P. 263).....	26
FIGURA 4. POSTAL DA EICHAP (S.D.). Nº INV. MIC-008777-D	31
FIGURA 5. POSTAL DO ARTISTA SANJOANENSE ARMANDO TAVARES, SOBRE O MOTIM CONTRA A FÁBRICA NOVA (CEDIDO PELO PRÓPRIO)	32
FIGURA 6. CARTÃO DE REPRESENTAÇÃO DA EICHAP (S.D.), Nº INV. MIC-008813-D.....	34
FIGURA 7. PORMENOR DO VERSO DO POSTAL DA EICHAP APRESENTADO NA FIG. 4. Nº INV. MIC-008777-D	35
FIGURA 8. POSTAL DA EICHAP, [CA. PERÍODO DO ESTADO NOVO]. Nº INV. MIC-008757-D	35
FIGURA 9. CARTAZ PUBLICITÁRIO DA EICHAP, DESTINADO AOS MERCADOS INTERNACIONAIS. (S.D.) Nº INV. MIC-000732-D	36
FIGURA 10. QUADRO DE EVOLUÇÃO DO REGISTO GRÁFICO DA MARCA SANJO (ALMEIDA, 2008)	37
FIGURA 11. FOTOGRAFIA DO SR. PRESIDENTE DA REPÚBLICA, DR. JORGE SAMPAIO, E DO SR. PRESIDENTE DA CMSJM, DR. CASTRO ALMEIDA, NA INAUGURAÇÃO DO MUSEU DA CHAPELARIA	39
FIGURA 12. FACHADA DO MUSEU DA CHAPELARIA.....	41
FIGURA 13. ESCOLHA DE PELES NA CORTADORIA (S.D.) (AMARAL, 1967, P. 39).....	44
FIGURA 14. A PREPARAÇÃO DAS PELES PARA O CORTE DO PELO	44
FIGURA 15. SECÇÃO DE ESCANHOAGEM DE PELO NA CNP.....	46
FIGURA 16. SECÇÃO DE SUFLAGEM DE PELO NA CNP	46
FIGURA 17. TRANSPORTE DE PELO. FOTOGRAFIA DE ANÍBAL LEMOS – EMPRESA INDUSTRIAL DE CHAPELARIA, DÉCADA DE 1990 (CEDIDA PELO AUTOR)	47
FIGURA 18. SETOR DA ENFORMAÇÃO. FOTOGRAFIA DE ANÍBAL LEMOS – EMPRESA INDUSTRIAL DE CHAPELARIA, DÉCADA DE 1990 (CEDIDA PELO AUTOR)	50
FIGURA 19. OPERÁRIA A COSER A VIOLA DO CHAPÉU NA MÁQUINA DE COSTURA (AMARAL, 1967, P. 117).....	51
FIGURA 20. VENDEDORA DE CHAPÉUS DE S. JOÃO DA MADEIRA	52
FIGURA 21. FOTOGRAFIA DE VENDEDORAS DE CHAPÉUS (S.D.), DO ARQUIVO DE PATRICE ALMEIDA, GENTILMENTE CEDIDA	53
FIGURA 22. SALÁRIOS MÍNIMOS FIXADOS PARA A INDÚSTRIA DA CHAPELARIA NO DESPACHO DO SUBSECRETÁRIO DE ESTADO DAS CORPORAÇÕES DE 16 DE AGOSTO DE 1935.....	59
FIGURA 23. TI MICAS, ENCARREGADA DA SECÇÃO DOS CHAPÉUS DE PALHA. FOTOGRAFIA INTEGRADA NA EXPOSIÇÃO DE LONGA DURAÇÃO DO MUSEU DA CHAPELARIA. (CRÉDITOS DA AUTORA).....	62
FIGURA 24. ARTIGO "CONTAS E CONTAS..." DA AUTORIA DE MIROLAU ALVES, NO JORNAL LOCAL O REGIONAL DE 22 DE MAIO DE 1976, PP. 1, 4.....	77
FIGURA 25. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 1979. BOLETIM DO TRABALHO E DO EMPREGO. P. 1625	82
FIGURA 26. POSTO MÉDICO DA EICHAP (1942)	84
FIGURA 27. DIREITOS DAS MULHERES. DECRETO-LEI Nº 47 032 DE 27 DE MAIO DE 1966	88
FIGURA 28. TRABALHADORAS COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DECRETO-LEI Nº 47 032 DE 27 DE MAIO DE 1966.....	88
FIGURA 29. FOTOGRAFIA DA EICHAP DA AUTORIA DE ANÍBAL LEMOS (1996) (ASSOCIAÇÃO CULTURAL ALÃO DE MORAIS, 1998, P. 52).....	94

LISTA DE SIGLAS

CMSJM – Câmara Municipal de S. João da Madeira, Município de S. João da Madeira

CNP – Cortadoria Nacional do Pêlo, S.A.

EICHAP – Empresa Industrial de Chapelaria, Lda., SANJO, Empresa, Fábrica Nova¹

FCSH-UNL Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa

FEPSA – Feltros Portugueses, S.A.

¹Todas estas designações dizem respeito à mesma empresa, a Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.

GLOSSÁRIO

ABA – rebordo do chapéu

AFERREAR – colocar o feltro na forma, amarrá-lo, humedecê-lo e secá-lo em ferro quente; realiza-se na secção da apropriagem

APROPRIAGEM – sector de acabamento do chapéu onde se molda o modelo final do chapéu

APROPRIAGISTA – chapeleiro que trabalha na o setor da apropriagem

CARNEIRA – fita de couro ou tecido, aplicada no interior da copa para ocultar as linhas e pontos de costura; torna o chapéu mais confortável

CASQUINHA DE ARROZ – matéria-prima para produção de chapéus; espécie de tecido sintético

COPA – parte do chapéu que encaixa na cabeça

DEBRUM – fita de couro ou tecido costurada nas extremidades da aba do chapéu

FORRO – tecido acetinado colocado no interior do chapéu; geralmente é grifado com a marca do mesmo

FULA – secção de feltragem manual onde trabalham os Unhas Negras

LAISE – matéria-prima específica para produção de chapéus de palha; material sintético, diferente da palha para os chapéus tradicionais entrançados

VÍROLA – arco de metal para apertar e ou reforçar o chapéu

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	14
1. BREVE RESENHA HISTÓRICA SOBRE A INDÚSTRIA DA CHAPELARIA EM PORTUGAL	20
1.1. A INDÚSTRIA DA CHAPELARIA EM S. JOÃO DA MADEIRA	24
1.2. A FÁBRICA NOVA	30
2. A MULHER NA FÁBRICA	42
2.1. NA PRODUÇÃO DOS CHAPÉUS DE FELTRO	42
2.2. NA PRODUÇÃO DOS CHAPÉUS DE PALHA E DE PANO	55
3. TRAJETÓRIAS DE RESISTÊNCIA FEMININA NA EMPRESA INDUSTRIAL DE CHAPELARIA	57
3.1. A INFÂNCIA NA FÁBRICA	60
3.1.1. “A PEQUENA DOS CHAPÉUS!”	63
3.1.2. “OH SENHOR ENGENHEIRO, EU QUERO SER AUMENTADA!”	64
3.1.3. “A EMPRESA ERA LEGAL!”	65
3.1.4. “OLHA AS SANTINHAS! AS SANTINHAS DO PANO!”	66
3.2. A ADOLESCÊNCIA E AS RELAÇÕES DE GRUPO EM CONTEXTO FABRIL	67
3.2.1. “NÃO FOI A MINHA MÃE QUE ME ENSINOU A SER MULHER... FOI LÁ, NAS MULHERES DA FÁBRICA!”	68
3.2.2. “OLHA TEM CUIDADO! (...) NÃO DEIXES!”	69
3.2.3. “EMBORA O AMBIENTE TAMBÉM FOSSE DURO, PORQUE TINHA QUE SER, NÃO É? (...) TÍNHAMOS UM AMBIENTE DE FAMÍLIA”	70
3.3. A MOCIDADE NA EMPRESA	71
3.3.1. “ALI FOI A NOSSA FACULDADE!”	71
3.3.2. “ELAS QUERIAM APRENDER A DANÇAR E NÃO SABIAM. E EU SABIA!”	72
3.3.3. “PRIMEIRO DESPACHAIS AQUI AS TARIFAS E, ENTÃO, DEPOIS PODEIS IR NAMORAR!”	73
3.4. O PAPEL SINDICALISTA DA MULHER OPERÁRIA NA INDÚSTRIA DA CHAPELARIA	74
3.4.1. “VOCÊ NÃO LUTA PORQUE VOCÊ TEM QUEM LHO DÊ. MAS EU NÃO TENHO, TENHO QUE LUTAR!”	76
3.4.2. “ISTO NÃO PODE CONTINUAR! EXIGEM-NOS TRABALHO IGUAL, QUEREMOS SALÁRIO IGUAL!”	79
3.4.3. “ÍAMOS UM BOCADO A REBOQUE DOS QUÍMICOS”	83

3.5.	REGALIAS SOCIAIS DA EMPRESA	84
3.5.1.	“MAS QUANDO O AMERICANO TOMOU CONTA DA FÁBRICA...”	85
3.5.2.	“DISSO DO LEITE... NADA!”	87
3.5.3.	“ENQUANTO FOMOS NOVOS APROVEITAMOS O QUE PUDEMOS, PARA DAR UM FUTURO À FILHA.”	89
3.6.	O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	91
3.6.1.	“AMORES E DESAMORES!”	92
3.7.	O ENCERRAMENTO DA EMPRESA INDUSTRIAL DE CHAPELARIA	93
3.7.1.	“PASSEI UMA VIDA NA EMPRESA!”	95
3.7.2.	“E DEPOIS DO ADEUS... O QUE FAÇO AQUI?!”	96
	CONCLUSÃO	99
	BIBLIOGRAFIA	102
	ANEXOS	106

INTRODUÇÃO

S. João da Madeira é, no presente, um território com uma forte índole industrial. E, embora, nos dias de hoje, a indústria do calçado assuma um papel relevante no tecido industrial local, o que muitos desconhecem é que foi a indústria de chapelaria que, outrora, deveras contribuiu para o seu desenvolvimento económico-social.

A Empresa Industrial de Chapelaria, Lda. (EICHAP) foi uma das maiores e mais importantes fábricas de chapéus da região e, aquando o seu encerramento em 1996, o Município de S. João da Madeira adquiriu o seu imóvel e parte do espólio industrial desta e de outras unidades fabris e, assim, deu início ao processo de planeamento do futuro Museu da Chapelaria. A inauguração deste Museu aconteceu a 22 de junho de 2005.

Em 2006, no âmbito do estágio final da Licenciatura em Gestão do Património da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, fui integrada na equipa do Museu. Em 2007 e anos seguintes, trabalhei em vários projetos desta instituição, tendo sido contratada em 2011. Deste período, tenho a agradecer à Dra. Suzana Menezes, diretora do Museu à época² que, desde logo, acreditou no meu potencial e tudo fez para que crescesse profissionalmente na área da museologia e da gestão do património.

No decorrer do meu percurso profissional, enquanto Gestora de Coleções do Museu, fui contactando com diversos ex-chapeleiros e sempre me entusiasmei pelas suas histórias. Como responsável pelo Serviço Educativo, nas diversas visitas que orientei pela exposição permanente, fazia questão de, sempre que possível, ser acompanhada pelo saudoso chapeleiro Méssio Trindade e pela minha querida ex-operária da EICHAP, Deolinda Silva (informante³ desta dissertação). Nestas visitas, muitas foram as histórias que fui ouvindo. Algumas, daquelas que só se contam uma vez...

Aquando a minha participação em processos de investigação para a conceção de exposições temporárias relacionadas com a história de S. João da Madeira e da indústria da chapelaria, no

² Atualmente Diretora Regional da Cultura Centro.

³ O termo informante designa as pessoas que cederam os seus depoimentos para a realização deste estudo. Sempre que sejam citados depoimentos recolhidos por outras entidades, estes serão referenciadas em nota de rodapé. Todas as citações que não se encontrem referenciadas resultam, portanto, de excertos das entrevistas realizadas.

desfolhar de jornais e outras publicações, na análise de manuscritos, e nas muitas pesquisas *online* descobria sempre fascinantes histórias... mas muitas das histórias que frequentemente ouvia, não estavam registadas em parte alguma. Sobretudo, as memórias femininas...

Como seria possível que as mulheres operárias da EICHAP tivessem estado na origem de uma greve que se traduziu na equiparação salarial de género nos trabalhadores da secção da afinação da indústria da chapelaria (tendo sido, inclusivamente, atualizada a Convenção Coletiva de Trabalho) e esta não se encontrasse registada em lado algum, nem na imprensa local da época? E porque estão outros movimentos grevistas desta indústria registados e este não? Terá a ver com o facto de ter sido protagonizado por mulheres? Então que outras histórias terão estas mulheres para contar?

No acervo do Centro de Documentação do Museu da Chapelaria existe um importante conjunto de testemunhos de antigos operários, mas que documentam, essencialmente, o processo produtivo de um chapéu.

Diversos projetos com os quais o Museu da Chapelaria tem cooperado, particularmente o programa de formação e investigação colaborativa “Memória para Todos”⁴, o projeto de Recolha do Património Imaterial da Área Metropolitana do Porto⁵, e o estudo e encenação da história local protagonizado pelo *Grupo de Teatro Sériús* têm contribuído para o registo das histórias de vida da comunidade chapeleira de uma forma pluridisciplinar. No entanto, mais do que conhecer, registar e, até mesmo, divulgar estas memórias, é importante e urgente refletir sobre a importância destas histórias de vida para a preservação da memória individual e coletiva dos trabalhadores da indústria da chapelaria, em especial das mulheres que por lá passaram.

A histórias das indústrias, dos seus produtos e regiões onde se implantaram está intimamente ligada à história da classe operária, das suas lutas, conquistas, problemas e aspirações. O estudo da arqueologia industrial e a conservação dos seus monumentos não podem deixar de ser associados ao estudo, divulgação e respeito pelas manifestações da vida e da cultura dos trabalhadores. (PACHECO, 1987, pp. 25, 26)

⁴ Promovido pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (FCH-UNL), disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/>

⁵ Disponível em <http://piamp.amp.pt/pt/>

⁶ As entrevistas realizadas pelo *Grupo de Teatro Sériús*, aos ex-operários da indústria da chapelaria de S. João da Madeira, foram gentilmente cedidas para o presente estudo. Mais informações sobre o grupo disponíveis em <http://www.serius.pt/> e <https://www.facebook.com/GEAPSerius>

Mais do que falar da história da chapelaria, dos processos produtivos, dos movimentos grevistas desta classe operária, não seria importante refletir sobre a relevância da memória individual e coletiva das mulheres chapeleiras de S. João da Madeira para a preservação do património cultural local?

Como refere Maria do Carmo Serén, do Centro Português de Fotografia, “resta substituir a arqueologia industrial pela arqueologia da memória” (LEMOS, 2001, p. 9) e neste sentido, a recolha de testemunhos na primeira pessoa tem vindo a ganhar terreno na forma como se vem estudando, analisando e (re)escrevendo a História.

Todas as pessoas têm um papel na sua comunidade; ouvir as suas histórias é uma forma de promover a integração pessoal e social; é uma forma de promover a identidade e memória colectiva. (16 de maio | Dia Internacional de Histórias de Vida, s.d.)

Numa era de aparente globalização, as histórias particulares ganham cada vez mais o seu lugar de destaque. O valor dos documentos é incontornável, mas (em princípio) estes perdurarão no tempo. As memórias não! Urge recolhê-las, para posteriormente poderem ser confrontadas com os "papéis" e estudadas convenientemente.

Foi, neste contexto, que este processo começou, muito antes de saber que se iria transformar numa dissertação de mestrado com ambições de se tornar num futuro trabalho de doutoramento.

O contributo que esta tese pretende dar para a salvaguarda das vivências destas operárias desenvolve-se ao longo de três capítulos.

No primeiro capítulo é apresentada uma breve resenha sobre a história da indústria da chapelaria em Portugal e em S. João da Madeira, de modo a contextualizar a importância da mesma no desenvolvimento económico, político e social, a nível nacional e local. Para a redação deste capítulo, foram fundamentais as pesquisas realizadas pela equipa do Museu da Chapelaria (nas quais participei enquanto técnica do Museu) no âmbito de exposições sobre a história de S. João da Madeira e da própria EICHAP, a saber: "A Fábrica Nova" (2014), "Comendador António José de Oliveira Júnior" (2015), "Uilla de Sancto Ioanne que dicent de Mateira" (2016), "S. João da Madeira. 90 anos. 90 factos." (2016), "O chapéu de palha é a coisa mais bonita de se fazer!" (2016), "O que as nossas mãos fizeram" (2016) e "Os chapéus sanjoanenses" (2019). De salientar que a

investigação já existente foi complementada com novas informações, fruto de uma extensa pesquisa bibliográfica.

No segundo capítulo são apresentados os processos produtivos dos chapéus de feltro, de palha e pano, assim como é exposto o lugar (físico) da mulher na fábrica. Para a redação deste capítulo, muito contribuíram os antigos e atuais chapeleiros com os quais regularmente convivo. Para além de serem apresentadas as secções e operações necessárias para a produção de um chapéu, é possível perceber e registar, neste capítulo, quais os setores em que as mulheres trabalhavam, quais os trabalhos que eram exclusivamente masculinos e/ou femininos e aqueles em que as mulheres foram gradualmente sendo integradas.⁷

No terceiro e último capítulo são narradas as vivências das quatro antigas operárias da Empresa. Desde a sua entrada na fábrica, ainda em criança, até à sua saída já em idade adulta, as narrativas aqui registadas constituem fontes principais de pesquisa desta dissertação. Neste capítulo, os subcapítulos introduzem o período de vida em que a narrativa decorre, de uma forma cronológica. Os títulos seguintes encontram-se entre aspas, porque referem-se a citações das informantes, retiradas das entrevistas.

ASPETOS METODOLÓGICOS

A presente dissertação de mestrado apresenta-se como um trabalho preliminar de doutoramento.

Cruzando ferramentas da antropologia, da história (escrita e oral) e da sociologia, este trabalho situa-se, essencialmente, no domínio da antropologia, uma vez que se centra na interpretação dos acontecimentos pelos entrevistados. Desenvolve-se, sobretudo, em torno do património Memória... do património Pessoa. É um arauto das histórias vividas no operariado feminino da indústria da chapelaria de S. João da Madeira. No entanto, estamos conscientes de que os

⁷ Apesar de não estar referido na bibliografia, uma vez que não foi uma obra referenciada, o documentário *Mad about hats* de Olivier Vandersleyen revelou-se extremamente rico para a redação dos capítulos I e II deste trabalho, uma vez que permitiu perceber um pouco mais sobre a história desta indústria (nomeadamente noutros países europeus e no continente americano) e sobre o papel da mulher no setor produtivo. O trailer pode encontra-se disponível em https://www.youtube.com/watch?v=x5Wu2jr1MCg&feature=emb_logo

conteúdos apresentados convocam outras áreas disciplinares que não se encontram aqui devidamente desenvolvidas, como é o caso do Direito das Mulheres e Estudo de Género.

Recorrendo aos procedimentos comuns de investigação na área do património cultural (material e imaterial), foram realizadas pesquisas bibliográficas em torno dos principais temas, ou seja, sobre a história da indústria da chapelaria (a nível internacional, nacional e local), a história do feminismo em Portugal e na Europa (embora a realidade nacional seja sempre um pouco diferente da dos restantes países) e a legislação portuguesa, quer a referente ao Trabalho na Indústria da Chapelaria, quer a dedicada ao Direito das Mulheres.

A par dos conhecimentos prévios dos temas, foram realizadas entrevistas a ex-operárias da EICHAP, de modo a permitir a recolha e registo de dados que não seriam possíveis de ser obtidos apenas pela observação e análise documental. A entrevista como metodologia de recolha de dados sobre um determinado tema é das técnicas mais utilizadas nos processos de trabalho de campo e permite a coleta de dados objetivos e subjetivos. Se, por um lado, os dados objetivos podem ser obtidos também através de questionários, os dados subjetivos só podem ser obtidos através da entrevista, uma vez que estão relacionados com a forma como os entrevistados reagem às questões colocadas. A preparação da entrevista foi uma das etapas mais importantes da investigação, exigindo tempo e alguns cuidados, e apresenta-se como anexo a esta dissertação⁸. As perguntas tentaram seguir uma sequência cronológica de pensamento, conduzindo cada informante a uma viagem pelo tempo em que esteve ao serviço na Empresa. O objetivo prendia-se com a obtenção de uma narrativa natural e, nesse sentido, nem sempre foram feitas perguntas diretas, mas sim apelos à memória de determinados assuntos. Em formato de entrevista semiestruturada, foram colocadas questões diretas, seguindo o guião, mas também introduzidos temas, dando liberdade às informantes para discorrer sobre o mesmo, dentro do que se pretendeu como uma conversa informal. A postura da entrevistadora foi a de ouvinte, intervindo apenas em caso de extrema necessidade, ou para evitar o término precoce da entrevista.

Inicialmente foram selecionadas cerca de dez informantes, maioritariamente do sexo feminino, que teriam trabalhado como operárias na EICHAP, na segunda metade do século XX. No entanto,

⁸ Ver anexo 1: Guião de entrevista a ex-operárias da EICHAP.

com todas as contingências que o país viveu devido à pandemia da Covid-19, esta seleção ficou restrita a apenas quatro informantes⁹. Pelo teor das entrevistas e protagonismo que as informantes tiveram nas histórias registadas, enquanto representantes do operariado feminino na Empresa, esta amostra revelou-se eficaz uma vez que permitiu identificar e analisar as ligações entre o trabalho e a vida destas operárias do sexo feminino.

Deolinda Silva, Dalila Silva, Conceição Ribeiro e Amélia Trindade aceitaram fazer parte deste estudo, apesar de todas as condicionantes próprias de uma pandemia. As entrevistas a Deolinda, Dalila e Conceição, registadas em audiovisual, encontram-se em anexo¹⁰. Amélia não permitiu a gravação da entrevista. De modo a garantir a confidencialidade de alguns assuntos e a identidade de alguns sujeitos, assim como o “segredo de algumas inconfidências” que decorreram ao longo das entrevistas, nos audiovisuais em anexo, o som foi removido sempre que necessário.

Como já referido, a recolha de informação através de entrevistas é uma estratégia de investigação comum, existindo vasta literatura sobre a realização e análise das mesmas. No entanto, a transcrição tem sido um tema secundarizado, embora seja de extrema relevância. Transcrever consiste na transformação de um discurso oral num texto escrito com significado, que possa ser analisado e que contenha as informações relevantes da entrevista. Frequentemente foram acrescentadas informações, entre parêntesis retos, de modo a que o conteúdo da mensagem seja percebido na sua totalidade. Nos casos em que o português falado não é o correto, tão comum nos discursos diretos, os termos foram colocados entre aspas simples. Transcrever é um processo longe de ser isento, uma vez que reflete os conhecimentos prévios do entrevistador e as reações e apreensões do entrevistado, na forma como foi dito e interpretado. Neste sentido, a gravação audiovisual da entrevista, revelou-se um recurso bastante vantajoso a longo prazo, uma vez que, permite, no futuro, reutilizar e reanalisar os dados, noutros projetos ou em função de outros objetivos.

⁹ Prevê-se que, no decorrer de 2021 e após a pandemia, as restantes informantes sejam entrevistadas, de modo o que os testemunhos de vida fiquem registados para futura análise no âmbito do trabalho de doutoramento.

¹⁰ Ver links do anexo 2: Entrevista a Dalila Silva e Deolinda e anexo 3: Entrevista a Conceição Ribeiro.

1. BREVE RESENHA HISTÓRICA SOBRE A INDÚSTRIA DA CHAPELARIA EM PORTUGAL

O início da história da indústria da chapelaria em Portugal remonta ao século XVIII (AMARAL, 1967). À época, os sombreireiros de chapéus de pano, palha e lã trabalhavam em pequenas oficinas, sozinhos ou com a ajuda de familiares, e a produção – manual e escassa – variava, de acordo com as necessidades dos seus clientes. No entanto, apesar da produção de chapéus grossos (em lã) se encontrar entre as indústrias tradicionais nacionais, Portugal foi, desde sempre, um grande importador de artigos de luxo, nomeadamente de chapéus finos de pelo de coelho ou lebre, provenientes de França.

Na segunda metade do século XVIII, com o intuito de combater o elevado grau de decadência da atividade industrial e a consequente crise económico-financeira que atingiu o país, o governo pombalino implementou uma política de renovação fabril, onde se incluíam as fábricas de chapéus. Foi neste contexto que se estabeleceu, por Alvará de 24 de março de 1759 (RAMADA, A organização corporativa dos sombreireiros do Porto., 2002, p. 103), a primeira fábrica de chapéus finos, a Real Fábrica de Chapéus, na Quinta da Gramela, na então vila de Pombal.



Figura 1. Postal 'Quinta da Gramela (Solar), séc. XVIII'

¹¹ Disponível em <https://arquivomunicipal.cm-pombal.pt/Result.aspx?id=125387&type=PCD>

Tendo como matéria-prima o pelo, esta fábrica permitiu que começassem “a ser aproveitadas as peles de lebre e coelho, que até aí tinham um valor quase nulo”, estabelecendo-se para o efeito “fábricas particulares e (...) armazéns de recolha de peles, aparecendo no mercado nacional um novo valor – o chapéu fino”. (AMARAL, 1967, p. 89)

“É dentro da política de substituição de importações, implementada pelo Marquês de Pombal, que, em 1759, é fundada a Real Fábrica de Chapéus na quinta Gramela, perto de Pombal, destinada a um fabrico de qualidade, tendo como matéria-prima o pelo extraído das peles de coelho ou lebre. Dirigida pelo francês Sauvage, esta manufatura era simultaneamente um organismo produtor e centralizador de produção de chapéus, funcionando, também, como escola profissional. O desenvolvimento da indústria foi enorme.” (COSTA, 1987, p. 25)

A Real Fábrica de Chapéus apresentava-se como uma verdadeira escola profissional: aos 24 aprendizes que recebia, era-lhes exigido o cumprimento de um período de aprendizagem na arte de chapelaria de cerca de 5 anos. Findo esse período, após aprovação em exame, obtinham a carta de mestre chapeleiro podendo, deste modo, estabelecer-se por conta própria. Mantendo-se na vanguarda do ensino, a Real Fábrica de Chapéus teve uma inegável importância para a nação e para Pombal, tendo atraído a esta região pessoas oriundas de diversas partes do país e do estrangeiro.

A importância desta fábrica para o Reino, a par do crescimento do número de manufaturas de chapéus, e da escassez da matéria-prima, levou à emissão do Alvará de 07 de agosto de 1767, onde foi decretada a proibição da exportação de peles de coelho e lebre.

Por causa da fundação da Fábrica de Pombal, impulsionou-se o estabelecimento de outras fábricas, que começaram a usar como matéria-prima as peles de coelho e lebre. Esta foi consumida em tão grande quantidade, que começou a faltar, e daí o Alvará de 7 de Agosto de 1767, que vai proibir a exportação da mesma. (AMARAL, 1967, p. 94)

Dirigida pelo mestre francês Sauvage, e não obstante a prosperidade apresentada durante esta primeira administração, em 1767¹² esta foi anexada à Real Fábrica das Sedas¹³ e, no ano seguinte, passou a ser dirigida pelo mestre francês Guilherme Fournol¹⁴.

Em 1770, o desenvolvimento do setor e a necessidade da sua proteção levaram à emissão do Alvará de 10 de dezembro, proibindo a entrada de chapéus estrangeiros no Reino uma vez que

¹² Alvará régio de 11 de julho de 1767. (AMARAL, 1967)

¹³ A partir de 1759 surgiu a instalação de um conjunto de Fábricas Anexas à Real Fábrica das Sedas do Rato, em Lisboa, as quais serviam também para formar um corpo técnico de aprendizes com vista a autonomizar o Estado, reduzindo a contratação de mestres estrangeiros. Nestas fabricavam-se diversos produtos, nomeadamente sedas e chapéus, cartas de jogar, botões, lençaria, cutelaria, fundição de metais, pentes, relógios, serralharia, tapeçaria, tecidos, louça, entre outros. (Associação de Amigos da Torre do Tombo, s.d.)

¹⁴ Administração delegada por decreto de 9 de agosto do mesmo ano.

“era grande o receio da concorrência francesa, pois a indústria neste país tinha alcançado um nível muito alto, assim como estava a acontecer com as fábricas espanholas, inglesas e italianas.” (AMARAL, 1967, p. 95) A iniciativa para o impulso industrial teve de ser dada pelo Estado, dando confiança ao investimento de particulares nesta indústria, e a 22 de outubro de 1771, um novo Alvará veio conceder facilidades de exportação a este artigo. Porém, o período de prosperidade não foi longo.

Guilherme Fournol inicialmente havia prometido ensinar os segredos da arte chapeleira, o que acabou por não acontecer. Eram, ainda, frequentes, as queixas contra o mesmo e o seu trabalho: pela má escolha de materiais, falta de ensino aos aprendizes, violência contra os operários, monopolização de trabalhos para si e sua família a preços exorbitantes. Os “ouvidores reais” (AMARAL, 1967, p. 97), tendo conhecimento da situação, decidiram expulsá-lo do cargo de direção, e a 27 de Janeiro de 1778, João Novaes de Sá propôs à Junta da Administração das Fábricas do Reino, tomar por sua conta, a Real Fábrica de Chapéus da Gramela.

João Novaes de Sá foi, então, nomeado administrador da fábrica. No entanto, “o Marquês de Pombal interveio, e por Despacho de 26 de outubro de 1771, nomeou Alberto Jacqueri de Salles e não despediu o Guilherme Fournol, para não desanimar os técnicos estrangeiros, que se quisessem estabelecer no nosso país” (AMARAL, 1967, p. 97). Várias referências sugerem que a Real Fábrica terá continuado a funcionar até às lutas liberais (1828-1834). No entanto, no Inquérito às Fábricas do Reino de 1814, esta já não é mencionada.

Nos anos seguintes, a indústria da chapelaria, de um modo geral, progrediu. De acordo com José Amaral, “em 1827 havia já 50 fábricas de chapéus finos, estando 31¹⁵ delas instaladas em Lisboa.” (AMARAL, 1967, p. 99)

A partir da segunda metade do século XIX, a cidade de Braga desenvolveu-se pela indústria chapeleira localizada, sobretudo, na freguesia de São Victor. *A Taxa* (fundada em 1851), a *Social Bracarense* (1866) e *A Industrial* (1921) foram três grandes fábricas a vapor que se destacaram no panorama industrial deste território.

¹⁵ Atualmente todas estas fábricas já se encontram extintas.

De acordo com José Ramada (1997):

ao sabor das modas importadas, a produção portuense foi inicialmente de chapéus grossos de lã; depois surgiu, a partir da segunda metade do século XVIII, a produção de chapéus finos de pêlo; e a partir de finais da década de 1820, a produção de chapéus de pelúcia de seda, que passaram a rivalizar com os chapéus finos, enquanto os chapéus grossos deixavam de ser produzidos na cidade e concentravam a sua produção nas zonas de Macieira de Cambra e S. João da Madeira que se vieram juntar à tradicional produção de Braga.” (RAMADA, A indústria chapeleira portuense. Um exemplo esquecido de património cultural, 1997, pp. 273, 274)

No distrito de Aveiro, segundo Rangel de Quadros Oudinot (RODRIGUES, 2010, pp. 291, 292), em 1862 existiam 17 fábricas de chapéus que davam trabalho a 140 homens e 30 mulheres. Passados apenas dois a três anos, encontravam-se registados “431 fabricantes de chapéus de cabeça, que produziam 103 824 chapéus”¹⁶.

No final do século XIX, o *Almanaque de Braga e seu Districto para 1895* registava a existência de 6 fábricas na freguesia de S. Victor: *A Social Bracarense*, *A Taxa & Fariae* e *Rodrigues & Carvalho* de produção industrial de chapéus, a vapor; e *A Custódio Fernandes Palha*, *José Fernandes* e *José Fernandes Paraíso*, de produção manual de chapéus de lã. (OLIVEIRA, 2001, p. 232)

No início do século XX, Porto, Braga, S. João da Madeira, Arrifana e Cucujães¹⁷ tinham-se tornado os principais centros chapeleiros do país. Porto e Braga destacavam-se por serem capazes de produzir o chapéu fino de pelo de coelho. No entanto, gradualmente, a produção deste produto começou a concentrar-se em S. João da Madeira¹⁸.

A partir dos inícios do século XX, as mudanças da moda e as campanhas dos higienistas, adversários do uso dos chapéus, provocaram o aumento dos “descarapuçados” e conseqüentemente a diminuição das vendas, o que deu origem à extinção gradual das fábricas de chapéus na cidade [do Porto] e à concentração da produção chapeleira em S. João da Madeira. (RAMADA, 1997, p. 274)

A partir de 1914, com a abertura da Fábrica Nova¹⁹, pelas mãos do empresário sanjoanense António José de Oliveira Júnior, é implementado definitivamente, em S. João da Madeira, o processo de mecanização da chapelaria, com máquinas a vapor e capacidade técnica para

¹⁶ Oliveira, Francisco de Paula Campos (1867), *Informações Para a Estatística Industrial Publicadas Pela Repartição de Pesos e Medidas, Distrito de Aveiro*. Lisboa: Imprensa Nacional. Citado por RODRIGUES, Manuel Ferreira (2010). *Empresas e empresários das indústrias transformadoras na sub-região da Ria de Aveiro, 1864-1931*. P. 292.

¹⁷ Ambas freguesias limítrofes a S. João da Madeira.

¹⁸ Eduardo Pires de Oliveira (2001: 234) refere ainda que “(...) a instalação de novas fábricas em São João da Madeira e a mudança de gosto muito contribuíram para o fim da indústria da chapelaria bracarense. (...) é bem possível que os nossos netos, um dia em que lhes seja dito que em Braga houve uma importantíssima indústria de chapelaria, não acreditem no que lhes estamos a dizer e pensem que estamos apenas a contar mais uma história acabada de inventar!!!”

¹⁹ A propósito deste assunto, ver ponto 1.2. da dissertação.

produzir chapéus de pelo de coelho. Como se poderá verificar no decorrer deste capítulo, a abertura desta fábrica veio alterar o panorama nacional da produção de chapéus.

1.1. A INDÚSTRIA DA CHAPELARIA EM S. JOÃO DA MADEIRA

O território de S. João da Madeira remonta ao tempo dos Celtas e dos Romanos. Destes tempos distantes ficou uma ara votiva dedicada a Júpiter (pai dos deuses romanos) e reminiscências das estradas que ligavam *Talábriga* (Vouga) a *Langobriga* (Fiães) e *Bracara Augusta* (Braga) a *Olisipo* (Lisboa).²⁰

Em 1088 surgiu, pela primeira vez, em fontes escritas, a referência à *Uilla de Sancto Ioanne que dicent de mateira* (FERNANDES, 1996).

Até ao século XVIII, S. João da Madeira encontrava-se sob a administração da *Villa da Feira*. À época, a atividade de sombreireiro ocupava o segundo lugar na estrutura profissional da Comarca. Chapéus de pano ou lã grossa, chapéus de aba larga usados no Alentejo e pequenos chapéus de penas, fitas de veludo e aba revirada usados pelas varinas e mulheres da Beira Litoral eram produzidos, artesanalmente, pelas mãos das gentes de S. João da Madeira e zonas limítrofes.

Num *Livro de Cartas de Examinaçam da Feira*, de 1739 a 1741, o ofício de sombreireiro apresentava uma característica que o distinguia de todos os outros: enquanto estes se espalhavam um pouco por todas as freguesias da Feira, aquele cingia-se a Arrifana, Carregosa, Oliveira de Azeméis, Ossela, Pindelo e S. João da Madeira. (AMORIM, 1994, pp. 250, 251)

²⁰ A propósito deste assunto consultar https://www.viasromanas.pt/dc/DC-703_p421_Madeira.html

Estrutura Sócio-Profissional				Distri. da População activa			
Comarca Feira — 1801				por sectores de actividade			
N. O.	Profissão	Quant.	%	N. O.	Profissão	Quant.	%
1	Lavradores	5037	43,1	5	Jornaleiros	601	5,1 p
2	Sombreireiros	856	7,3	3	Pescadores	666	5,7 p
3	Pescadores	666	5,7	1	Lavradores	5037	43,1 p
4	Criados	631	5,4	38	Mineiros	1	0 s
5	Jornaleiros	601	5,1	37	Seleiros	3	0 s
6	Criadas	581	5	34	Tecelões	6	0,1 s
7	Canastreiros	470	4	32	Serralheiros	15	0,1 s
8	Alfaiates	404	3,5	33	Ourives	8	0,1 s
9	Carpinteiros	378	3,2	35	Fiteiros	6	0,1 s
10	Eclesiásticos	275	2,4	28	Padeiros	23	0,2 s
	Seculares						
11	Fragateiros	251	2,1	25	Oleiros	35	0,3 s
12	Negociantes	221	1,9	24	Cordoeiros	42	0,4 s
13	Tanoeiros	198	1,7	20	Ferreiros	74	0,6 s
14	Sapateiros	146	1,2	19	Tamanqueiros	76	0,7 s
15	Pedreiros	113	1	17	Serradores	93	0,8 s
16	Almocreves	110	0,9	15	Pedreiros	113	1 s
17	Serradores	93	0,8	14	Sapateiros	146	1,2 s
18	Moleiros	87	0,7	13	Tanoeiros	198	1,7 s
19	Tamanqueiros	76	0,7	9	Carpinteiros	378	3,2 s
20	Ferreiros	74	0,6	8	Alfaiates	404	3,5 s
21	Marinheiros	64	0,5	7	Canastreiros	470	4 s
22	Barqueiros	55	0,5	2	Sombreireiros	856	7,3 s
23	Cirurgiões	53	0,5	36	Trolhas	5	0 t
24	Cordoeiros	42	0,4	31	Ferradores	17	0,1 t
25	Oleiros	35	0,3	30	Boticários	17	0,1 t
26	Pessoas	27	0,2	27	Eclesiásticos	24	0,2 t
	Literárias				Regulares		
27	Eclesiásticos	24	0,2	29	Barbeiros	21	0,2 t
	Regulares						
28	Padeiros	23	0,2	26	Pessoas	27	0,2 t
					Literárias		
29	Barbeiros	21	0,2	22	Barqueiros	55	0,5 t
30	Boticários	17	0,1	23	Cirurgiões	53	0,5 t
31	Ferradores	17	0,1	21	Marinheiros	64	0,5 t

Figura 3. Descrição da comarca da Feira – 1801, feita por Columbano Pinto Ribeiro de Castro. (AMORIM, 1994, p. 263)

Dos 856 sombreireiros registados, 161 trabalhavam em S. João da Madeira, representando cerca de 18,8% da população (AMORIM, 1994, p. 250). Esta atividade estava “intimamente ligada à empresa familiar passando pelo atelier artesanal e pela máquina a vapor, mas sem nunca poder dispensar a mão de obra qualificada.” (AMORIM, 1994, p. 253)

No mesmo ano, esta aldeia foi desanexada da *Villa da Feira* e integrada na de Oliveira de Azeméis. Em 1802, J. Gomes de Pinho fundou o primeiro estabelecimento industrial.

No início do século XIX, S. João da Madeira não passava de um pequeno aglomerado populacional, quando, em 1802, foi criada a primeira fábrica de que há conhecimento, precisamente, uma chapelaria, pertencente a J. Gomes de Pinho. Tudo indica, no entanto, que já em meados do século XVIII se fabricavam aí chapéus de lã. (COSTA, 1987, p. 32)

Nas décadas seguintes muitas outras fábricas foram criadas. Segundo os Anais do Município de Oliveira de Azeméis de 1909 (AMARAL, 1967, p. 127), em 1867 contavam-se 15 oficinas estabelecidas nos lugares das Vendas, Casaldelo, Pedação, Quintã, Corgas e Fontainhas. Estas pequenas fábricas eram já responsáveis pela produção anual de 150.000 chapéus de qualidade, destinados aos mercados do Porto, Estremadura, Alentejo e Espanha.

Em 1909, em S. João da Madeira, de acordo com os Anais, “existiam 12 fábricas, havendo uma a vapor que produzia anualmente 200 000 chapéus, e (...) 7 apropriagens²¹.”

Hoje, não restam dúvidas de que foi em torno da chapelaria que S. João da Madeira cresceu e se desenvolveu. Durante largas dezenas de anos foi o sector mais influente. A indústria de calçado, atualmente predominante no concelho, só teve a primeira oficina, de que há conhecimento, em 1883. A maior empresa, a Oliva, só seria inaugurada em 1926. (COSTA, 1987, p. 33)

Em 1924, o seu forte desenvolvimento industrial levou a que fosse elevada a Vila, pelo Decreto nº 1617, de 08 de julho. A sua localização geográfica a par do espírito visionário de muitos homens e mulheres da terra, e da existência da Linha Ferroviária do Vouga, da Estrada Real e da Estrada Nacional foram fulcrais para o desenvolvimento quer do território, quer da indústria da chapelaria.

Apenas dois anos após elevação a Vila, em 1926, por Decreto nº 12 456 de 11 de outubro, “considerando que a vila e freguesia de S. João da Madeira, do concelho de Oliveira de Azeméis, com as suas numerosas fábricas e oficinas, que empregam alguns milhares de operários, constitui hoje o centro industrial mais importante do distrito de Aveiro”, deu-se a sua emancipação concelhia. Neste contexto, foi criado o brasão municipal, composto por um escudo de onde sobressai a palavra “labor”. De acordo com M. Antonino Fernandes (1996, p. 14), este “pretende significar que foi à custa do trabalho dos seus «Unhas Negras» que S. João da Madeira se desenvolveu e emancipou; a fábrica (...) recorda o ânimo industrioso e empreendedor do seu Povo”.

A história da produção de chapéus de pelo de coelho, em S. João da Madeira, começou em 1891, com a criação da Oliveira, Palmares & Companhia, pelo industrial António José de Oliveira Júnior.

²¹ Para uma melhor perceção de termos técnicos relacionados com a atividade industrial de chapelaria, recomenda-se a leitura do glossário.

Tal como a fábrica de Pombal significou o início de uma viragem nesta indústria ao nível nacional, também esta nova empresa sanjoanense – Oliveira, Palmares e C^a. – constituiu o arranque da “moderna” indústria chapeleira na vila de São João da Madeira, a qual chegou a atingir no ano de 1909 uma produção de cerca de 150.000 chapéus. (ESTANQUE, 2000, p. 117)

Apesar dos vários acontecimentos políticos e sociais que ocorriam a nível nacional e mundial nas duas primeiras décadas do século XX²², foi neste período que, em S. João da Madeira, se implementaram e afirmaram várias fábricas de chapéus: *Manuel Luís Leite* (1900), *Nicolau da Costa & Companhia, Lda.* (1901), *Soares, Silva & Companhia, Lda.* (1908), *Oliveira, Palmares & Companhia, Lda. / Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.*²³ (1891/1914/1920), *Vieira Araújo & Companhia, Lda.* (1919), a *Palmares, Cunha & Companhia, Lda.* (1925), entre outras.

Na década de 1930, o movimento d’Os deschapelados conduziu progressivamente ao desuso do chapéu, levando a que os industriais desta área procurassem mercados além-fronteiras e apostassem em novos produtos e marcas, como por exemplo, lápis (*Viarco*²⁴) e calçado (*Sanjo*²⁵).

A 29 de agosto de 1938 foi criada, pelo Decreto nº 28 971, a Comissão Reorganizadora da Indústria da Chapelaria, com o intuito de estudar as condições de vida desta indústria e propor medidas que a reestruturassem, de modo a obter melhorias de condições técnicas e maximizar a sua eficiência económica.

A 1 de abril de 1941, por Portaria nº 9769, esta Comissão tinha definido, como missão, o estudo da indústria do corte do pelo, estudo que levou a que, pelo Decreto nº 33 049 de 15 de setembro de 1943, todas as indústrias de cortadoria passassem a estar concentradas, em S. João da Madeira, numa única unidade: a Cortadoria Nacional do Pêlo, Lda. (CNP), atualmente, ainda no ativo.

Nesta data, a indústria do corte de pelo, era ainda constituída por 24 unidades, que produziam anualmente 60 toneladas por ano (...) Havia cortadorias anexas às fábricas de chapéus, outras independentes, e estas últimas, fornecedoras duma parte do pelo à laboração das 9 fábricas – 4 em S. João da Madeira, 2 na Trofa, 2 em Braga e 1 no Porto – que não tinham cortadoria própria. (AMARAL, 1967, p. 44)

A 2 de maio de 1944, a CNP, uma sociedade por cotas em que “todos os proprietários de oficinas de cortadoria autónomas ou anexas a fábricas de chapéus, consumindo anualmente mais de cem quilos de pelo, poderiam comparticipar” (AMARAL, 1967, p. 50), entrou em funcionamento.

²² Deste período de acontecimentos, destacam-se o Regicídio de D. Carlos I e o assassinato do Príncipe Luís Filipe (1908), a subsequente Proclamação da República (1910), a I Guerra Mundial (1914–1918) e a Gripe Espanhola (1918–1920) que devastou mais de 60 mil portugueses.

²³ Sobre esta empresa ver 1.2. A Fábrica Nova, desta dissertação.

²⁴ No que respeita à empresa Vieira Araújo & Companhia, Lda.

²⁵ No caso da Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.

Na década de 1960, de acordo com um artigo do jornal *O Regional* de 17 de janeiro de 1965, existiam as seguintes indústrias de chapéus de feltro em S. João da Madeira: *A. Henriques & C^a, Lda.*, *Cruz & Freitas, Domingos R. Neto & C^a, Lda.*, *Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.*, *Francisco Leite Soares de Rezende, Lda.*, *J. Gomes de Pinho & Filhos, Lda.*, *Mário Nicolau da Costa, Nicolau da Costa & C^a, Lda.*, *Pinho, Costa & C^a, Lda.*, *Soares Silva & Duarte, Lda.*, *União Industrial de Chapelaria, Lda.* e *Vieira Araújo & Companhia, Lda.*

Ainda no âmbito da reestruturação desta indústria, seis fabricantes de feltros e chapéus de S. João da Madeira e Braga²⁶ uniram esforços de modo a reunir a produção de feltros numa só empresa e, a 31 de março de 1969, criaram a FEPSA – Feltros Portugueses, SA. (FEPSA). Ao produzir para as fábricas associadas e para apropriações, esta empresa rapidamente vingou no panorama nacional e internacional, alcançando uma posição económico-financeira estável.

No entanto, e não obstante todo o esforço, dedicação e empenho de operários, administradores, patrões e, inclusivamente do governo, no decorrer da segunda metade do século XX, assistiu-se ao encerramento da quase totalidade das fábricas de chapéus de S. João da Madeira.²⁷

Gradualmente e à medida que as fábricas iam encerrando as suas portas, o seu destino foi a venda a outras empresas ou o ferro-velho como objectos já inúteis e portanto imprestáveis. (...) quase todas as fábricas de chapéus fecharam, encontrando-se portanto também em risco de desaparecimento (...) máquinas, testemunhas de um passado de trabalho duro e perigoso de muitos operários portugueses e sanjoanenses. (RAMADA, A indústria chapeleira portuguesa. Um exemplo esquecido de património cultural., 1997, p. 291)

No panorama nacional e local, a FEPSA subsiste, sendo, hoje em dia, líder mundial no fabrico de feltros de qualidade para chapéus²⁸.

²⁶ A saber: *Nicolau da Costa & Companhia, Lda.*, *Vieira & Araújo & Companhia, Lda.*, *A. Henriques & Companhia, Lda.*, *Soares, Silva & Duarte, Lda.*, *Pinho, Costa & Companhia, Lda.* e *Francisco Leite Soares de Resende, Lda.*

²⁷ É o caso das indústrias de chapelaria *Nunes da Cunha & Companhia, Lda.*, *Soares Silva & Duarte, Pinho, Costa & Companhia, Lda.*, *Nicolau da Costa & Companhia, Lda.*, e os setores de chapelaria das empresas *A. Henriques & Companhia, Lda.* e *Vieira Araújo & Companhia, Lda.*

²⁸ Ao longo dos anos, a FEPSA tem inovado ao nível das tecnologias, dos processos e dos produtos. Sendo a única empresa de produção de feltros no ativo, em Portugal, esta é composta por cerca de 200 trabalhadores, apresentando volumes de vendas anuais correspondentes a seiscentas mil unidades vendidas nos cinco continentes.

1.2. A FÁBRICA NOVA

O ano de 1914, como já referido anteriormente, ficou assinalado na história da indústria da chapelaria de S. João da Madeira, com o aparecimento da primeira fábrica a vapor, totalmente mecanizada: a “Fábrica Nova”. Esta veio a sofrer, ao longo dos tempos e administrações, bastantes alterações na sua designação; no entanto, é conhecida vulgarmente como “Empresa”, e “Fábrica Nova” como se pode verificar ao longo do texto.²⁹

Cronologia da designação da Empresa Industrial de Chapelaria	
1891	Oliveira & Palmares
1904	Oliveira, Palmares Araújo & Companhia, Lda. Oliveira, Palmares & Companhia, Lda.
1914	abertura da Fábrica Nova
1919	Oliveiras, Lda.
1920	Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.
1991	Sanjo – Indústrias de Calçado e Chapelaria

Quadro 1. Evolução da denominação da EICHAP de 1891 a 1996 (autoria da própria)

A sua história começou em 1891, quando António José de Oliveira Júnior e Pedro Martins Palmares fundaram, em S. João da Madeira, a primeira fábrica com máquinas a vapor, a Oliveira & Palmares, pioneira pela produção de chapéus finos, em vez dos chapéus de lã grossos, feitos de forma manual, já tão intrínsecos desta terra.

Localizada no centro da povoação, a Fábrica Nova (de dois edifícios) tinha capacidade de produção de cerca de 200.000 chapéus por ano.

Em 1904, António José Pinto de Oliveira, filho de António José de Oliveira Júnior entrou, sem capital, na sociedade desta firma alterando-se o seu nome, primeiro para Oliveira, Palmares, Araújo & Companhia, Lda. e, mais tarde, para Oliveira, Palmares & Companhia, Lda.

²⁹ A investigação base deste capítulo assenta na investigação realizada no âmbito da exposição temporária “A Fábrica Nova” do Museu da Chapelaria.

O sucesso do negócio e a falta de capacidade dos edifícios originais levaram Oliveira Júnior a construir a maior fábrica de chapéus da vila, com eletricidade (central privada) e maquinaria importada da Alemanha, capacitando-a para trabalhar com as mais modernas técnicas de produção de chapéus³⁰ e para produzir maiores quantidades de feltros e chapéus.



Figura 4. Postal da EICHAP (s.d.). N.º inv. MIC-008777-D³¹

Em 1914, logo após o início da I Guerra Mundial, a Fábrica Nova entrou em atividade. A maquinaria moderna aliada à desconfiança pela presença de especialistas alemães e ao medo da miséria causada pela perda dos seus postos de trabalho, conduziram a um intenso período de revoltas dos operários.

No dia em que a Fábrica Nova puser a funcionar a tal maquinaria moderníssima vinda lá da Alemanha ou dos infernos, que vomita chapéus impecáveis às dezenas ou até às centenas por fornada, quase que sem encargos de mão-de-obra, nesse dia que já não vem longe, o que nós todos temos a fazer (...) é amarrar as mãos na cabeça e deixarmo-nos ir para o fundo, como macaco em ribeira. (CORREIA, 2003, p. 88)

Pode-se afirmar que o processo de industrialização da chapelaria em S. João da Madeira não foi pacífico. O pensamento da época fazia com que as máquinas representassem o inimigo, "males

³⁰ Chapéus de pelo de coelho, de castor e de lã, incluindo o "chapéu da moda", cujo feltro feito de lã de carneiro merino se aproximava, pela suavidade, aos de pelo de coelho.

³¹ Disponível em <http://www.museuchapelaria.cm-sjm.pt/jsp/inicio.faces?s=1>

que nas outras nações tão intensamente infligiam os seus camaradas” (COSTA, 1987, p. 40); em relação à (suposta) imperfeição do trabalho mecânico, muito longe da perfeição do trabalho manual dos chapeleiros sanjoanenses, preconizava-se:

Naquelas malditas máquinas, metem-se os coelhos ainda vivos de um lado, e saem chapéus já prontos do outro. Mas se por acaso a obra traz defeito, não há dificuldade de maior. Devolvem-se os coelhos à engrenagem, e ela repõe os coelhos, vivos outra vez! (CORREIA, 2003, p. 124)

A 3 de novembro, instigados pelos patrões de outras fábricas, que viram naquela empresa uma ameaça às suas pequenas unidades fabris, os operários iniciaram, em S. João da Madeira, uma rebelião contra a Fábrica Nova.



Figura 5. Postal do artista sanjoanense Armando Tavares, sobre o motim contra a Fábrica Nova (cedido pelo próprio)

Estes conflitos ficaram perpetuados na obra “Unhas Negras”, do célebre escritor sanjoanense João da Silva Correia:

Formou-se grande magote de operários. Varapaus, machados, espingardas, caçadeiras, chuços (até alviões) – era uma tropa fandanga dos mais variados naipes de indumentária e armamento. Caminhavam entre grande estrépito, lés a lés da estrada – uma guerrilha heterogênea de muitas centenas, talvez de mais de milhar de homens, mulheres e crianças. Mas, caminho a fora, a turbamulta ia engrossando ainda mais de volume, com novos adeptos que se lhe agregavam. (CORREIA, 2003, pp. 128, 129)

Considerado “um dos mais significativos movimentos de contestação a nível local” (ESTANQUE, 2000, p. 117), esta foi controlada com a promessa, por parte de António José de Oliveira Júnior, da conservação de todos os postos de trabalho, aliada à melhoria de salários (para homens, mulheres e crianças) e à criação de um fundo social de apoio aos operários, em caso de acidente ou morte.

A firma Oliveira, Palmares & Ca. Após diversas conferências entre operários e patrões, apresentou a seguinte proposta: admitir todos os antigos operários, com um salário (mínimo) de 500 réis diários e 200 réis para mulheres; Beneficiar com uma quantia de 400\$00 réis anuais para o cofre de uma associação beneficente, que se fundará e para a qual todos os operários serão obrigados a contribuir com uma quota convencionada; cumprir à risca a lei sobre acidentes de trabalho. (COSTA, 1987, pp. 48, 49)

Deste modo, a Oliveira, Palmares & Companhia, Lda. iniciou, a 22 de novembro de 1914 (COSTA, 1987, p. 49), a produção de feltros e chapéus de pelo e lã merina para homem, senhora e criança. As dificuldades pelas quais muitas empresas passavam, na sequência da I Guerra Mundial, possibilitaram a afirmação da posição da Fábrica Nova no panorama industrial, com maior capacidade produtiva e artigos de elevada qualidade. Em 1918, a administração apostou na criação de uma nova secção, de chapéus de palha.

Em 1919, a denominação da empresa passou a Oliveiras, Lda., após a morte de um dos seus sócios fundadores, Pedro Martins Palmares. No ano seguinte, foi vendida a um grupo de negociantes e capitalistas do Porto, não se dispondo de dados identificativos.

Em junho de 1920, foi criada a Empresa Industrial de Chapelaria, Lda. (EICHAP), onde António José de Oliveira Júnior e o seu filho António José Pinto de Oliveira ocupavam o lugar de administradores. Passados apenas dois anos, discórdias entre sócios levaram à venda de quotas à sociedade Borges & Irmão por parte da família Oliveira. Neste período, a EICHAP passou por várias crises, por um lado, fruto de algumas greves, como a dos fulistas contra a mecanização do seu trabalho e, por outro, das quebras de vendas originadas pelo desuso do chapéu.

Para combater esta crise, em 1926, a firma Manuel Luís Leite & Filho, Lda., associou-se à EICHAP, fazendo grandes investimentos, nomeadamente, a aquisição de novas máquinas, a introdução de novos modelos de chapéus de lã merino, para senhora, e a criação das secções de serração de

madeiras e de corte e preparação de pelo³². À época, a EICHAP terá chegado a empregar cerca de 1200 trabalhadores, tendo capacidade de produção diária de cerca de 1500 chapéus.



Figura 6. Cartão de representação da EICHAP (s.d.), N.º inv. MIC-008813-D³³

Em abril de 1929, foi constituída, em S. João da Madeira, a Aliança Manufatora de Chapéus de Palha, Lda., uma sociedade que reunia várias empresas do Porto e de S. João da Madeira, concentrando toda a produção dos chapéus de palha num edifício. Em maio de 1930, a EICHAP transferiu a sua produção de chapéus para esta sociedade. No entanto, em 1935, a Aliança decompôs-se e a EICHAP retomou a produção de chapéus de palha, apostando em novos modelos e matérias-primas (como, por exemplo, a “casquinha de arroz”).

Paralelamente, a participação em feiras³⁴ e a condecoração com Medalha de Ouro na Grande Exposição Industrial Portuguesa de 1932, permitiram a sua entrada nos mercados internacionais.

³² Relembro que só em 1943 foi criada a Cortadoria Nacional do Pélo.

³³ Disponível em <http://www.museuchapelaria.cm-sjm.pt/jsp/inicio.faces?s=1>

³⁴ A EICHAP participou em diversas exposições. A título de exemplo, refira-se a Exposição Inaugural da nova sede da Associação Industrial Portuense, em 1938. Para saber mais sobre as empresas que estiveram presentes nesta exposição, consultar anexo B (SAMPAIO, 2015)

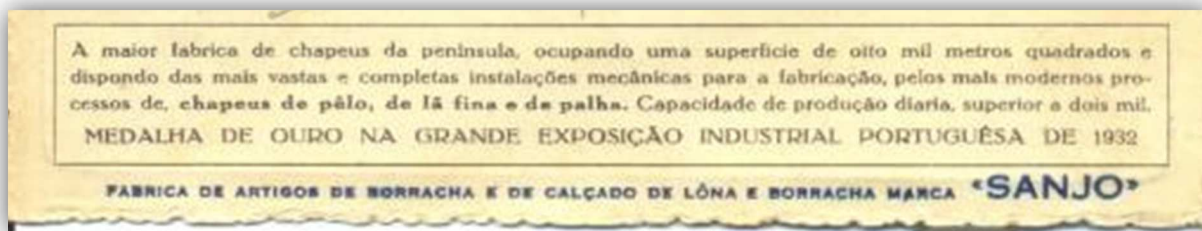


Figura 7. Pormenor do verso do postal da EICHAP apresentado na fig. 4. Nº inv. MIC-008777-D³⁵

Foi ainda neste período que a EICHAP arriscou na criação de uma marca de calçado, a Sanjo, que rapidamente se consolidou a nível nacional e internacional.

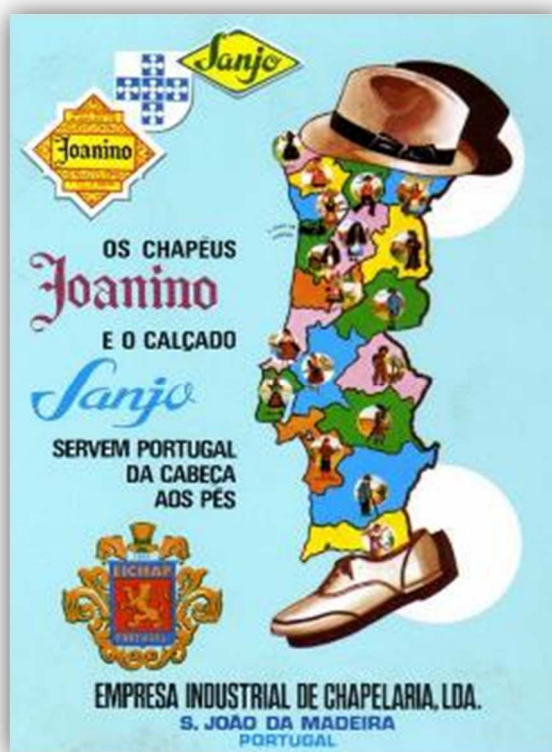


Figura 8. Postal da EICHAP, [ca. período do Estado Novo]. Nº inv. MIC-008757-D³⁶

A “moda dos deschapelados” conduziu a uma nova crise nesta indústria. Em 1951, e como forma de combater a diminuição na procura do chapéu devido à moda dos “descarapuçados”, a EICHAP

³⁵ Disponível em <http://www.museuchapelaria.cm-sjm.pt/jsp/inicio.faces?s=1>

³⁶ Disponível em <http://www.museuchapelaria.cm-sjm.pt/jsp/inicio.faces?s=1>

introduziu o fabrico de um novo tipo de chapéu, o de pano. No ano seguinte, apostou no fabrico do chapéu de palha em *laisé*. A Empresa foi, ainda, alvo de uma reestruturação arquitetónica e foram construídos novos pavilhões, para instalar as secções de borracha, de calçado e de chapéus de palha e pano.

Na década de 1960, a EICHAP aumentou o seu volume de exportações para países como a Suécia, Suíça, Noruega, Holanda, Irão, Dinamarca, União Sul Africana, Bélgica, Marrocos, Pérsia, Turquia, Espanha, França, Itália, Alemanha, Reino Unido, Áustria e Finlândia.

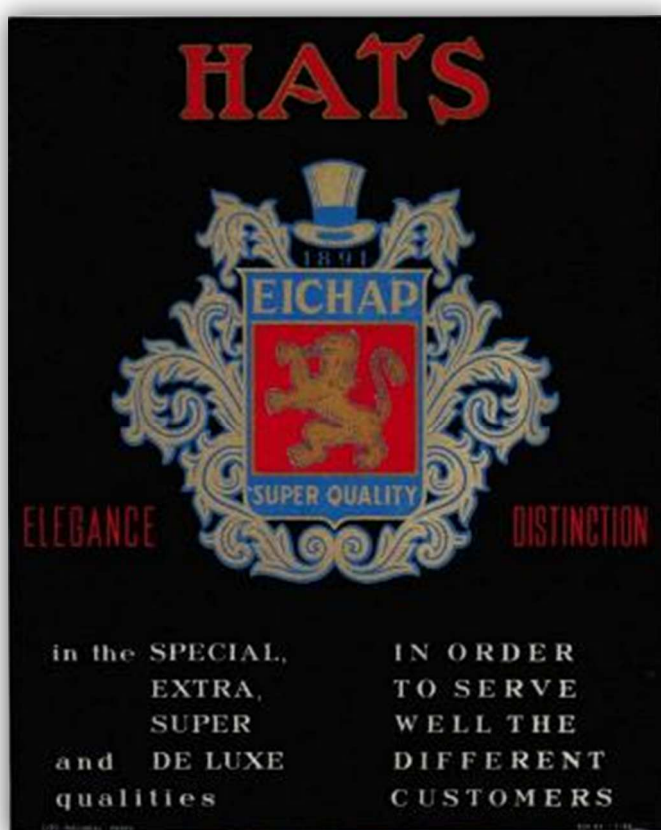


Figura 9. Cartaz publicitário da EICHAP, destinado aos mercados internacionais. (s.d.) Nº inv. MIC-000732-D³⁷

Na década de 1970, a instabilidade vivida no país, própria do 25 de abril de 1974, conduziu a uma reestruturação interna: a EICHAP assinou um contrato com a firma americana *Portuguese Fur Felt Hat*, que protocolava a produção (quase) exclusiva de feltros para o mercado americano e

³⁷ Disponível em <http://www.museuchapelaria.cm-sjm.pt/jsp/inicio.faces?s=1>

canadiano. A partir da celebração deste contrato, a Empresa entrou num novo período de estabilidade e prosperidade.

No final da década de 1970, com a entrada de calçado estrangeiro no mercado português, a EICHAP foi forçada a tomar novas medidas de modo a manter a sua competitividade. Nessas medidas destacavam-se a redução dos custos de produção, a criação de novos produtos com um design mais atrativo e qualidade inquestionável e a divulgação do produto por novos mercados para exportação. O crescimento do sector do calçado e borracha foi bastante significativo, representando à época, cerca de 70% da faturação total. Tal facto fez com que, a partir de 1974, se tivesse tornado o centro nevrálgico da empresa.

Em 1982, a secção de chapéus de palha e pano encerrou e foi convertida numa secção de confeção, passando a produzir roupa desportiva Sanjo (secção que acabou por encerrar em 1983).

Em 1991, foi constituída a Sanjo – Indústrias de Calçado e Chapelaria, dedicada à indústria e comércio de artigos de calçado, chapelaria e borracha.



Figura 10. Quadro de evolução do registo gráfico da marca Sanjo (ALMEIDA, 2008)

Em 1993, a empresa sanjoanense Oliva³⁸ constituiu uma sociedade com a empresa norte americana SHUM e adquiriu a Sanjo. A SHUM ficou responsável pela gestão do setor da

³⁸ A Fábrica Oliva é um ícone incontornável na história industrial portuguesa e teve, desde sempre, um papel preponderante no desenvolvimento socioeconómico de S. João da Madeira. Fundada em 1925, por António José Pinto de Oliveira (filho de António José de Oliveira Júnior, fundador da EICHAP), a empresa começou por designar-se Oliveira, Filhos & C^ª. Lda. Inicialmente produtora de materiais para a indústria da chapelaria, rapidamente se instituiu como um Império do Ferro, passando a produzir desde alfaías agrícolas a máquinas de costura, fogões em ferro fundido, ferros de engomar, radiadores e salamandras, banheiras, entre muitos outros. A empresa tornou-se verdadeiramente conhecida, em Portugal e no

chapelaria. Não conseguindo assegurar a viabilidade económica da Sanjo, esta acabou por encerrar em 1995 a indústria da chapelaria e, em 1996 a restante atividade.

Terminou, assim, o primeiro capítulo da história daquela que foi considerada a maior e mais importante empresa de chapéus da região e que, durante décadas, muito contribuiu para o desenvolvimento económico, social e até cultural de S. João da Madeira.

A Câmara Municipal de S. João da Madeira (CMSJM) adquiriu, em 1996, o edifício da EICHAP assim como espólio industrial resultante do encerramento desta e de outras unidades fabris relacionadas com a indústria de chapelaria.

Atualmente, o edifício da Fábrica Nova alberga o Museu da Chapelaria, que ficará para sempre associado à imagem de uma fábrica que empregou e formou gerações sucessivas de chapeleiros que lhe consagraram uma vida inteira de trabalho. Nas palavras de Manuel de Almeida Cambra, antigo presidente da CMSJM:

É o transformar do universo fabril, do passado industrial que encontrou o seu fim, no mundo das memórias dessa indústria mas também das memórias dos homens que trabalharam nessa indústria (...) Ao propormo-nos resgatar a nossa História e as estórias dela, pela memória das pessoas e das máquinas e dos artefactos que faziam o quotidiano sempre doloroso dos Unhas Negras, no espaço que outrora foi o seu, recuperamos no presente e para o futuro, esse mundo das máquinas que foram usadas por homens que ainda podem dar o seu testemunho acerca das tais máquinas... porque um museu de maquinaria sem homens é um museu de ferro velho (...) que dificilmente despertará mais que um fugaz interesse. (LEMOS, 2001, p. 7)

Nos anos seguintes, equipas pluridisciplinares desenvolveram projetos de investigação, financiados pelo Instituto Português dos Museus / Rede Portuguesa de Museus e pelo Município de S. João da Madeira. A reabilitação do edifício foi financiada no âmbito do Programa Operacional da Cultura – III Quadro Comunitário de Apoio. Maria do Carmo Séren considera que:

Fundar o Museu da Indústria da Chapelaria de S. João da Madeira no preciso espaço que foi a fábrica de chapelaria, é responder, com o sinal dos novos tempos, a uma forte e centenária tradição produtiva, origem de profundas alterações demográficas e sociais. E, de certa forma, alicerçar nas consciências, a importância desse sector na construção da vida local e nacional, paradigma de uma viragem definitiva da economia rural e artesanal para a industrial. (...) A criação de um museu de indústria surge assim como um elemento aglutinador de uma tradição e de uma intenção de progresso, já que refere um espaço que acompanhou, através de processos socio-económicos muito específicos, o desenvolvimento da indústria nacional.

estrangeiro, através da máquina de costura Oliva. Encerrou definitivamente em 2010. Mais informações sobre a Oliva disponíveis em <https://www.olivacreativefactory.com/oliva>

A 22 de junho de 2005, o Museu da Chapelaria inaugurou, contando com a presença do então Presidente da República, Dr. Jorge Sampaio, sendo Presidente de Câmara o Dr. Manuel Castro Almeida.



Figura 11. Fotografia do Sr. Presidente da República, Dr. Jorge Sampaio, e do Sr. Presidente da CMSJM, Dr. Castro Almeida, na inauguração do Museu da Chapelaria³⁹

O Museu da Chapelaria de S. João da Madeira objetiva a preservação de uma memória coletiva daqueles que participaram no processo de fabrico, comercialização e uso dos chapéus. Esta memória encontra-se documentada, por um lado, em bens materiais de diferentes tipologias (máquinas, ferramentas, chapéus, acessórios, entre outros) e bens documentais de natureza vária (arquivos de fábricas, periódicos locais, documentos publicitários, correspondência privada, etc.) e, por outro, em testemunhos humanos diretos (recolhidos em entrevistas, no decorrer de visitas

³⁹ Disponível em <http://www.museudachapelaria.pt/pt/historia-do-museu>

guiadas, etc.). De mencionar que uma seleção de depoimentos recolhidos – quer de homens, quer de mulheres – consta da exposição permanente.

A vocação do Museu é, nesta conformidade, estudar o objeto que elegeu, assumindo a tarefa de produzir investigação científica acerca dos seus aspetos mais significativos, preservar e estudar os testemunhos que dele existem (materiais, documentais e humanos) conferindo-lhes características de *corpus* científico, reunir e interpretar a informação disponível, assim como disponibilizar todo o trabalho realizado a um público tão vasto quanto possível.⁴⁰

O Museu atua também como um polo socialmente ativo, de congregação de um conjunto de pessoas que um dia trabalharam nesta indústria e que se poderão rever no Museu. Nas palavras de Suzana Menezes, diretora do Museu aquando a sua abertura ao público:

A relação que estabelecem [os chapeleiros] com o museu está ao nível da sua própria afectividade e ao nível da emotividade, o que lhes permite conferir a este património uma dimensão inteiramente nova que se situa no seu próprio espaço interior. Eles próprios (re)significam-se e (re)significam o seu próprio passado. Já não são apenas ex-operários, são, sobretudo, os Chapeleiros de S. João da Madeira. E neste sentido, o museu torna-se aos seus olhos o espaço poético libertador que, se modera as dores de um passado que não foi fácil, enobrece também essa mesma dor. (...) por outro lado, ao tornar visível, ao fazer reaparecer aquilo que parecia ter desaparecido, o museu torna-se a narrativa por intermédio da qual a identidade deste grupo é contada e passada aos outros. (MENEZES, 2006, pp. 248, 249)

Após 15 anos de existência, o Museu da Chapelaria continua a valorizar a preservação e divulgação da memória coletiva dos chapeleiros, tendo, nos últimos anos, alargando o seu ciclo de programação a chapeleiros internacionais, com a realização de exposições temporárias⁴¹ e *masterclasses* de chapelaria lecionadas pelos respetivos designers de chapéus. Na inauguração das exposições é frequente o convívio e a partilha de histórias entre os ex-chapeleiros da EICHAP e os atuais designers de chapéus, o que faz com que aqueles se sintam verdadeiros cicerones desta arte, levando o seu conhecimento além-fronteiras.

⁴⁰ Informação disponível em <http://museudachapelaria.blogspot.com/p/museu.html>

⁴¹ Exposições temporárias internacionais organizadas pelo Museu da Chapelaria, de 2017 à data: *Donna Hartley Millinery. Um toque de elegância* (2020), *Marianne Jongkind. 55 anos de chapéus de Alta-Costura* (2019), *Araceli Sancho. Narrativas Visuais* (2019), *Estibalitz Dias de Durana. Entre chapéus e sonhos* (2019), *Harvy Santos. Oito estações* (2018), *Por favor, não coma os chapéus de Maor Zabar* (2017), *Tocados por Pablo Y Mayaya* (2017).

Na sua exposição de longa duração, o Museu apresenta a maquinaria que possibilita o processo produtivo dos chapéus de feltro, desde a preparação das matérias-primas ao produto final “chapéu”, pronto a ser comercializado.

Pontualmente, em exposições temporárias na Sala dos Usos Sociais, apresenta outro tipo de processos produtivos, como por exemplo, de chapéus de palha.⁴² No entanto, por tudo o que já foi referido e por tudo o que ainda vão ler, este é sobretudo, um Museu de memórias.



Figura 12. Fachada do Museu da Chapelaria⁴³

Conceptualmente orientado para a temática da Indústria da Chapelaria, o Museu assume-se, na sua essência, como um espaço de reflexão, estudo e investigação de uma realidade que moldou a história do concelho de S. João da Madeira.

⁴² A propósito destes assuntos conferir 2.1. e 2.2. respetivamente.

⁴³ Disponível em <https://www.facebook.com/museudachapelaria>

2. A MULHER NA FÁBRICA

Ao longo de mais de 80 anos, a EICHAP produziu chapéus⁴⁴ de pelo e lã (fibras animais) e chapéus de palha e pano. De modo a percebermos qual o lugar físico da mulher operária na fábrica, é fundamental que seja explanado, muito sucintamente, o processo produtivo de um chapéu de feltro, assim como o processo de produção dos chapéus de palha e pano.

2.1. NA PRODUÇÃO DOS CHAPÉUS DE FELTRO

O processo de produção de chapéus de feltro pode ser dividido em cinco grandes setores: do pelo, do pelo ao feltro, tinturaria, do cone ao chapéu e, comercialização. Dentro destes setores, encontramos uma ou mais operações, como apresentado na tabela abaixo:

CORTADORIA ⁴⁵	
[Cortadoria própria de cada fábrica + CNP]	
Do pelo	Separação de peles
	Escanhoagem
	Suflagem
EICHAP	
Do pelo ao feltro	Mistura
	Suflagem
	Arcagem [Bastissosa + Arco]
	Semussagem [Semussadeira + Multirroller + Fulão]
Tinturaria	Tinturaria
Do cone ao chapéu	Acabamento [Afinação, cardagem, acamurçagem ou aveludagem]
	Gomagem [Batedor + Goma]

⁴⁴ Como referido no ponto 1.2.

⁴⁵ Em 1943 foi constituída a CNP. No entanto, a inauguração do edifício só aconteceu em 1960, pelo que se considerou que nesta dissertação iriam estar também representadas as cortadorias próprias de cada fábrica de chapéus.

	Apropriação
	Costura
Comercialização	Embalagem
	Comercialização

Quadro 2. Tabela de setores e operações necessárias para a produção de um chapéu (autoria da própria)

O SETOR DO PELO

Os chapéus de feltro podem ser produzidos em lã, pelo de coelho ou pelo de castor. Até 1943 cada fábrica tinha a sua própria cortadoria. A partir desta data, por imposição governamental⁴⁶, todas as cortadorias foram concentradas numa única, a CNP, em S. João da Madeira. Aldina Moreira recorda que “Trabalhou cá muitas mulheres... Eu até poucos ‘homens’ me lembro. É só mulheres, só mulheres.”⁴⁷

À época, de acordo com Dalila Silva⁴⁸,

havia pessoas que andavam pelas portas a recolher as peles, a comprar as peles... do coelho. As pessoas matavam o coelho, e depois abriam a pele e punham a secar. Depois de x em x ia uma pessoa a casa de cada um comprar as respetivas peles.

Este trabalho, era também muitas vezes feito em casa. De acordo com Ângela Marques de Assunção⁴⁹:

Lembra-me da minha mãe contar (...) Ela trazia pelo para casa para escolher. (...) Ao sábado, a minha mãe matava muitos coelhos (...) ela punha as peles a secar e pendurava-as (...) naturalmente que era para vender as peles lá na Cortadoria.

No setor do pelo das fábricas de chapéus e, posteriormente, na CNP, as peles eram recebidas e separadas em lotes, tendo em conta a sua proveniência e qualidade do pelo. Tal como os testemunhos citados e a fotografia abaixo corroboram, este seria um trabalho realizado por mulheres.

⁴⁶ Como referido no Capítulo 1, ponto 1.1. – A indústria da chapelaria em S. João da Madeira.

⁴⁷ Ex-operária da CNP (n. 1947), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*, promovido pela FCSH/UNL em parceria com CMSJM. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/aldina-moreira/>

⁴⁸ Ex-operária da EICHAP (n. 1954), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*, Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/maria-dalila-costa-e-silva/>

⁴⁹ Ex-operária da EICHAP (n. 1953), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/angela-marques-de-assuncao/>



Figura 13. Escolha de peles na Cortadoria (s.d.) (AMARAL, 1967, p. 39)

O início do tratamento das peles passava por um processo de humedecimento, com o objetivo de tornar as mesmas mais maleáveis. De seguida, as mesmas eram estendidas uma a uma, aparadas nas extremidades e eram removidas as patas, a cauda e as orelhas.



Figura 14. A preparação das peles para o corte do pelo⁵⁰

⁵⁰ Disponível em <http://www.cortadoria.pt/PT/historia/>

Frequentemente, também este trabalho era enviado ao domicílio, para casas de senhoras mais velhas. Dalila Silva recorda que:

No caso da minha avó e vizinhas (...) cortavam o pelo. E o pelo era a Cortadoria Nacional do Pelo que dava para elas cortarem em casa. Levavam as peles abertas e depois elas tinham que escolher o pelo das patas para um lado, o pelo do lombo para o outro e era a maneira delas conseguir ganhar mais alguma coisa para... para fazer face à vida.⁵¹

Posteriormente, as peles eram esfregadas com uma solução de ácido nítrico e mercúrio⁵² (a que davam o nome de *Secret* – em francês – e *Carrotting*⁵³ – em inglês). “Era um cheiro horrível!” recorda Ângela Assunção⁵⁴. Após secarem ao ar livre, à sombra (e posteriormente em estufas), as peles eram armazenadas pelo com pelo, para garantir uma maior impregnação dos químicos: “Aqueles peles não podiam ir muito encharcadas para as estufas, senão elas queimavam-se.” refere Arlinda dos Santos Martins Dias.⁵⁵

Seguia-se o processo de escanhoagem. Nas pequenas cortadorias e em casa, o pelo era cortado manualmente, com tesouras. Segundo as memórias de Deolinda Silva:

Eu ainda me 'lembra' a minha mãe, para ganhar algum dinheiro, cortava o pelo com a tesoura. E levava para casa para cortar o pelo com a tesoura. E aquilo era uma vida. A cortar aquilo... aquilo era muito chato. E depois a Cortadoria começou a meter máquinas... começou a desenvolver.⁵⁶

Na CNP, as peles seguiam para uma máquina de escanhoar onde era separado o pelo da pele. “Escanhoar a pelo (...) era não rapar muito o pelo (...) um bocadinho.”⁵⁷ Do lombo era retirado o pelo de melhor qualidade, do costado o de segunda e da barriga o de terceira. Esta secção hoje em dia é mista, mas inicialmente seria essencialmente feminina.

⁵¹ Ex-operária da EICHAP (n. 1954), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/maria-dalila-costa-e-silva/>

⁵² Esta solução química era altamente prejudicial à saúde dos operários, quer da cortadoria, quer da chapelaria (secção de feltragem manual da Fula – ver nota de rodapé 66). Pelo uso desta mistura, estes acabavam por sofrer de graves problemas respiratórios (como tuberculoses, por exemplo) e distúrbios mentais (*delirium tremens*). São eles os famosos Unhas Negras. Nos dias de hoje, o uso de mercúrio na feltragem está interdito, tendo sido a fórmula do *Secret* adaptada.

⁵³ O termo deriva do tom alaranjado que a solução química dava às extremidades das peles.

⁵⁴ Ex-operária da EICHAP (n. 1953), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/angela-marques-de-assuncao/>

⁵⁵ Ex-operária da EICHAP (n. 1955), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/arlinda-dos-santos-martins-dias/>

⁵⁶ Ex-operária da EICHAP (n. 1953), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/deolinda-de-pinho-oliveira-silva/>

⁵⁷ Arlinda dos Santos Martins Dias (n. 1955). Ex-operária da CNP (n. 1955), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/arlinda-dos-santos-martins-dias/>

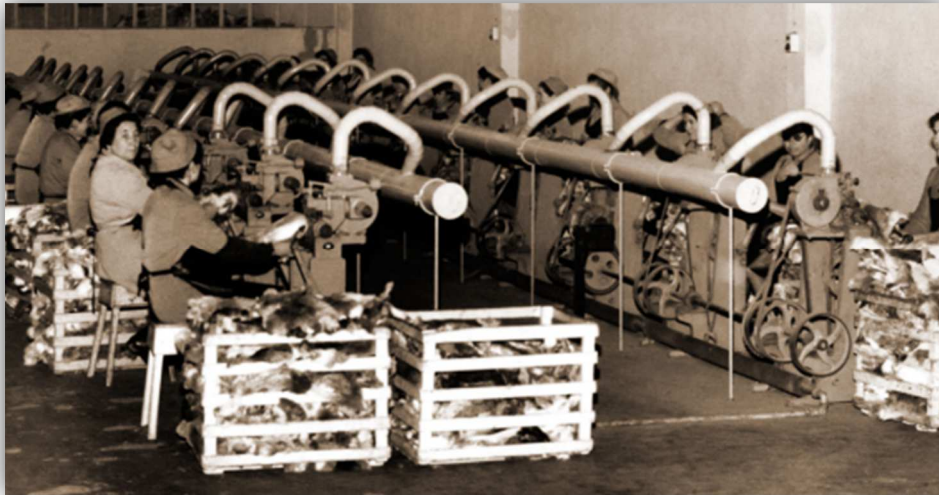


Figura 15. Secção de escanhoagem de pelo na CNP⁵⁸

De seguida, o pelo passava para a Suflosa⁵⁹. Aqui o pelo era soprado de modo a que todas as impurezas se soltassem, para depois, ser pesado e embalado: “Nas suflosas é... numa máquina grande a gente bota o pelo, aquela máquina trabalha com o pelo todo lá dentro e nós depois estamos num quadro grande onde cai o pelo, a ensacar.”⁶⁰ recorda Arlinda Dias. A imagem abaixo regista o trabalho feminino nesta secção, em meados do século XX.



Figura 16. Secção de suflagem de pelo na CNP⁶¹

⁵⁸ Disponível em <http://www.cortadoria.pt/PT/historia/>

⁵⁹ Ao longo de todo o capítulo, a denominação de cada uma das máquinas será apresentada com a primeira inicial em letra maiúscula (como se se tratasse de um nome próprio); de salientar que estes termos não se encontram no glossário, uma vez que se encontram explanados no desenvolvimento do processo produtivo, não havendo necessidade para a sua repetição.

⁶⁰ Ex-operária da CNP (n. 1955), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/arlinda-dos-santos-martins-dias/>

⁶¹ Disponível em <http://www.cortadoria.pt/PT/historia/>

OS SETORES DO PELO AO FELTRO

A produção de feltros de pelo de coelho começava com a mistura das diferentes qualidades de pelo, na Misturadora. De seguida, o pelo passava para a Suflosa, de onde saía limpo e solto⁶², pronto a ser transformado em feltro. Ângela Marques de Assunção diz que:

O pelo vinha da Cortadoria para aqui [Empresa Industrial de Chapelaria] já pelo. Mas vinha muito sujo (...) E então eu estava numa máquina a meter pelo (...) por um lado e ele andava lá todo roliço, e saía do outro já limpo. Passava por duas máquinas. Uma era assim. E a outra era uma máquina que parecia um comboio (...) e ele andava lá faz de conta de setor em setor dentro da máquina e quando saía já saía tipo pasta. Lá é que já saía o pelo limpinho.⁶³

Entre máquinas, o pelo era transportado em carrinhos, por mulheres.



Figura 17. Transporte de pelo. Fotografia de Aníbal Lemos – Empresa Industrial de Chapelaria, década de 1990 (cedida pelo autor)

⁶² Processo semelhante ao realizado anteriormente na CNP.

⁶³ Ex-operária da EICHAP (n. 1953), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/angela-marques-de-assuncao/>

Posteriormente, o pelo era pesado e separado em tabuleiros: “Tínhamos umas caixas grandes, em madeira, com uns buracos e (...) conforme ia pesando o pelo para cada chapéu, metia naquelas casulas. E cada caixa daquelas levava doze.”⁶⁴

Seguia para a Bastissosa, onde começava a arcagem: uma operária colocava o pelo no tapete da Bastissosa que o enviava para o Arco:

*Era uma máquina, dentro tinha um cone [de metal], e eu estava deste lado [no Arco] (...) metia o pelo assim muito devagarinho, todo farpadinho e naquela máquina ia sair à frente (...) ia sair já um cone [de pelo] (...) para formar chapéu.*⁶⁵

Este cone gigante de pelo tinha entre 50 a 60 cm de altura. Dava-se, então, início ao processo de feltragem: ainda sobre o cone de metal, no Arco, o cone de pelo recebia um banho de água ácida a cerca de 80 graus que iniciava a união das fibras. Os cones eram então retirados do Arco por um operário do sexo masculino, dada a dimensão e peso do cone de metal. Em lotes de 8 unidades separados por uma serapilheira, os cones de pelo passavam para a Semussadeira. Nesta máquina, um conjunto de cilindros rotativos, com pressão, removia o excesso de água dos cones de feltro, fazendo com que este adquirisse mais consistência. Inicialmente, quando a semussagem era realizada de forma manual, esta era uma secção essencialmente masculina. No entanto, com o passar dos tempos, e dada a necessidade de recursos humanos que a EICHAP sofreu, também as mulheres passaram a trabalhar nas Semussadeiras.

A máquina seguinte era a *Multiroller*⁶⁶. Aqui, os feltros eram colocados sobre um tapete rolante e comprimidos em “muitos rolos” enquanto recebiam, simultaneamente, banhos de água acidificada, com temperaturas que oscilavam entre os 40 e os 80 graus. Cada feltro teria de passar cerca de 16 vezes pela máquina até ganhar a forma e consistência final desejada. Esta

⁶⁴ Ângela Marques de Assunção, ex-operária da EICHAP (n. 1953), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/angela-marques-de-assuncao/>

⁶⁵ Ângela Marques de Assunção, ex-operária da EICHAP (n. 1953), em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/angela-marques-de-assuncao/>

⁶⁶ A *Multiroller* é uma das inovações tecnológicas da indústria da chapelaria. Antes do aparecimento da mesma, todo o processo de feltragem era feito de forma manual, muito mais moroso e perigoso, uma vez que não existiam qualquer tipo de equipamentos de proteção como luvas e máscaras, por exemplo. Antes do aparecimento da *Multiroller*, os operários tinham de mergulhar os feltros numa espécie de tanque, com água a ferver, passando depois a esfrega-los e a enrolá-los de modo a que comessem a feltrar e a encolher.

Sendo um processo muito moroso, foi desenvolvida uma fórmula química para aplicar nas peles de coelho antes do corte do pelo (o *Secret* mencionado já anteriormente, neste mesmo ponto). Aquando do processo de feltragem, onde os chapeleiros mergulhavam os cones na água quente, os químicos diluíam e eles ficavam com as pontas dos dedos negras – daí a denominação de Unhas Negras pela qual eram conhecidos. Para além disso, estes acabavam por inalar todos estes químicos, ficando com doenças respiratórias (como a tuberculose), de pele, do foro mental e neurológicas. A personagem do Chapeleiro Louco da obra literária *Alice do País das Maravilhas*, de Lewis Carrol, terá tido como inspiração as vivências dos Unhas Negras. Tendo em conta as dificuldades desta secção, a Empresa Industrial de Chapelaria, Lda. estabeleceu um horário de (apenas) 6 horas de trabalho neste sector, contrariamente às 8 horas de trabalho diário regulares (e mais em determinadas épocas).

secção começou por ser essencialmente masculina. No entanto, ao longo da década de 1970, as mulheres foram sendo distribuídas também por este setor e agora o trabalho de ambos os sexos é equiparado.

No Fulão, os feltros eram violentamente batidos com malhos de madeira, de modo a que as fibras feltrassem ainda mais e estes ficassem reduzidos a um tamanho mais aproximado de um chapéu.

O SETOR DA TINTURARIA

Os cones de feltro passavam para a Tinturaria, estando prontos a serem tingidos através de um processo químico que modificava a cor natural da fibra. A EICHAP tinha laboratório próprio. Nos primórdios, o mestre do laboratório realizava o seu trabalho em segredo. A este competia descobrir as fórmulas para produzir as cores solicitadas pelos clientes usando a melhor combinação dos diferentes tintos, drogas e ácidos.

Chegava as cores e tinha de se fazer. (...) As pesagens eram tudo naquelas balanças, com aqueles pesos muito minúsculos, que era quantidades muito mínimas de pó... era um pó autêntico (...) às vezes demorava bastante tempo até conseguir a cor.⁶⁷

Esta secção era exclusivamente masculina. A especialização desta secção fazia com que “os químicos” auferissem de certas regalias em relação aos restantes operários. Este precedente originou lutas entre o Sindicato e a administração da Empresa, e contribuiu sobejamente para a atribuição de melhorias salariais a ambos os sexos, como por exemplo, a atribuição do subsídio de refeição.⁶⁸

OS SETORES DO CONE AO CHAPÉU

O cone passava a chapéu no setor da Enformação, onde era criada a copa e a aba, na Máquina de Abrir Copas e na Enformadeira, respetivamente. Esta era uma secção mista.

⁶⁷ Arlindo Lassal Resende (2013), ex-operário da EICHAP, no documentário "Recolha do Património Imaterial da Área Metropolitana do Porto" disponível em <http://www.piamp.amp.pt/pt/registo/11/>

⁶⁸ Ver ponto 3.4.3. "famos um bocado a reboque dos químicos..."



Figura 18. Setor da enformação. Fotografia de Aníbal Lemos – Empresa Industrial de Chapalaria, década de 1990 (cedida pelo autor)

Depois de enformados, os chapéus seguiam para as secções onde eram trabalhadas as suas texturas: a afinação, a cardagem, a acamurçagem ou a aveludagem do feltro, sendo cada um destes acabamentos realizado em máquinas próprias.

A afinação podia ser também feita de forma manual, onde dois feltros eram colocados numa máquina rotativa e dois operários, com uma lixa, deixavam os feltros (no interior e no exterior) com um aspeto macio e fino. Inicialmente, estes dois operários eram do sexo masculino, mas um dos lugares passou a ser ocupado por mulheres, inicialmente de uma forma esporádica. No entanto, a presença da operária feminina neste setor acentuou-se de uma forma mais alargada e, no período do pós 25 de abril, acabou por originar uma pequena greve de mulheres dentro da EICHAP.⁶⁹

⁶⁹ A propósito deste tema, ver 3.4.2. "Isto não pode continuar! Exigim-nos trabalho igual, queremos salário igual!"

Após ser trabalhada a textura do chapéu, este passava pelo Batedor onde eram sacudidas as impurezas, para de seguida, o feltro levar uma camada de goma. Também nesta secção o trabalho feminino estava presente.

As duas últimas secções de fabrico eram conhecidas como as secções dos Dedos Mágicos. Aqui a maioria das funções continuavam a ser realizadas de forma manual.

Na Apropriagem, secção exclusivamente masculina, os apropriagistas aferreavam, vincavam e moldavam o modelo final do chapéu. Para o efeito, não usavam máquinas, mas sim apenas algumas ferramentas, o uso de vapor e a sensibilidade dos seus dedos. Habitualmente, cada apropriagista tinha dois ferros ao dispor e enquanto um era usado, o outro ficava a aquecer no forno. A troca dos ferros era realizada pelos aprendizes, geralmente crianças (meninos) com cerca de 10 anos. Pela observação, os meninos aprendiam esta arte. Enquanto isso, eram os “moços de recados” destes operários.

O chapéu seguia para a costura, onde era acabado pelas hábeis mãos das costureiras. Esta secção, exclusivamente feminina, usava como ferramentas principais, a agulha e o dedal. Aqui eram confeccionados e aplicados todos os elementos decorativos do chapéu, tais como a fita, os laços interior e exterior, o forro, a carneira, a etiqueta da marca, do tamanho e da qualidade, entre outros. Em alguns modelos, a costura da vírola ou do debrum, na aba, era feita à máquina para que ficasse perfeita.

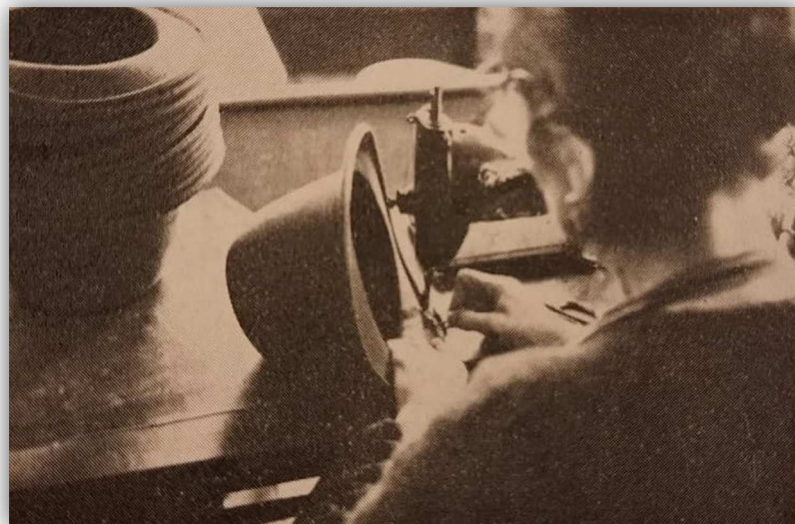


Figura 19. Operária a coser a vírola do chapéu na máquina de costura (AMARAL, 1967, p. 117)

À semelhança da apropriação, nesta secção também trabalhavam crianças, neste caso, meninas. Esta era a primeira secção onde trabalhavam quando entravam para a Empresa. A par desta secção encontrava-se a da produção/costura de chapéus de palha e pano.

O SETOR DA COMERCIALIZAÇÃO

Terminado o processo de fabrico do chapéu, este entrava no universo da comercialização.

Regra geral, os chapéus de melhor qualidade eram vendidos em caixas de cartão, pele ou madeira; a decoração destas era extremamente rica e simbolizava o luxo contido no seu interior.

Os chapéus mais acessíveis, a nível económico, eram vendidos em feiras. Dalila Silva recorda, dos seus tempos de criança, que “aos fins de semana ia vender chapéus... fazer as feiras (...) A minha avó transportava os chapéus para essas feiras, para ser vendidos.”⁷⁰



Figura 20. Vendedora de Chapéus de S. João da Madeira⁷¹

⁷⁰ Ex-operária da EICHAP (n. 1954), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/maria-dalila-costa-e-silva/>

⁷¹ Disponível em http://www.etnografiaefolclore.blogspot.com/2012_04_01_archive.html

Dalila Silva recorda ainda que:

Nós em casa, o meu pai tinha um pequeno barraco onde acabava os chapéus (...) e eu e a minha mãe íamos a pé (...) vender para Loureiro. Tinha lá uma feira e já tínhamos aqueles clientes que nos vinham trazer os chapéus para arranjar. (...) Fazíamos consertos. O meu pai também aferreava em casa para o Vieira, para a Empresa. Antigamente fazia-se muito trabalho em casa.⁷²

As feiras permitiam a aferição de uma dupla receita para complementar a subsistência do agregado familiar: por um lado, com a venda de chapéus novos; por outro, com a recolha de chapéus usados que necessitavam de reparo (a ser feito em casa, fora “da hora do patrão”). Pelo que se percebe pelos testemunhos e figura abaixo apresentada, era à mulher a quem cabia a função de vendedora de chapéus nos mercados e feiras.



Figura 21. Fotografia de vendedoras de chapéus (s.d.), do arquivo de Patrice Almeida, gentilmente cedida

⁷² Ex-operária da EICHAP (n. 1954), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/maria-dalila-costa-e-silva/>

Para melhor se compreender o lugar da mulher no processo produtivo e a sua larga presença (embora raramente mencionada) sugere-se a seguinte tabela:

Setores	Operações	Trabalho feminino	Trabalho masculino
CORTADORIA Cortadoria própria das fábricas + CNP			
Do pelo	Separação de peles	Sim.	Não.
	Escanhoagem	Inicialmente sim.	Inicialmente não. Atualmente misto.
	Suflagem	Inicialmente sim.	Não.
EICHAP			
Do pelo ao feltro	Mistura	Sim.	Não.
	Suflagem	Sim.	Não.
	Transporte	Sim.	Não.
	Arcagem [Bastissosa + Arco]	Sim, na Bastissosa.	Sim, no Arco.
	Semussagem [Semussadeira + Fula / Multirroller + Fulão]	Inicialmente não. Posteriormente, as mulheres integraram o setor (quando mecanizado – <i>Multirroller</i>).	Sim. No processo manual (Fula) esta era uma secção exclusivamente masculina (Unhas Negras).
Tinturaria	Tinturaria	Não.	Sim.
Do cone ao chapéu	Afinação, cardagem, acamurçagem ou aveludagem	Posteriormente, as mulheres integraram o setor.	Sim.
	Gomagem [Batedor + Goma]	Sim.	Sim.
	Apropriação	Não.	Exclusivamente trabalho masculino.
	Costura	Exclusivamente trabalho feminino.	Não.
Comercialização	Embalagem	Sim.	Sim.
	Comercialização	Sim.	Sim.

Quadro 3. Tabela de setores produtivos, por género (autoria da própria)

Como se depreende do texto e tabela apresentados, a presença da mulher é bastante significativa em todo o processo produtivo. No entanto, ao consultar bibliografia de época, são raras as vezes em que este género é mencionado, parecendo que a sua prestação de trabalho se limita às secções do tratamento do pelo, da costura e da comercialização em feiras e mercados.

2.2. NA PRODUÇÃO DOS CHAPÉUS DE PALHA E DE PANO

A produção de chapéus de palha era um processo totalmente diferente do da produção de chapéus de feltro. Este ofício requeria hábeis mãos, acostumadas a este ofício, tão pormenorizado e trabalhoso.

Os chapéus de homem, senhora e criança, feitos com esta matéria-prima eram, habitualmente, produzidos a partir um longo entrançado de palha que começava por ser cosido, à mão, em forma de “botão”, formando a base da copa. Este primeiro trabalho era executado pelas meninas que trabalhavam na secção. De seguida, o trabalho passava para as mulheres. À medida que a trança ia sendo cosida em espiral, já na máquina de costura, era necessário ir moldando a copa e a aba na forma desejada. “(...) Depois para fazer o molde da forma, eram estes dedinhos que faziam... o molde da copa, o molde da aba... eram os dedos que tinham que moldar o chapéu!”⁷³

Existiam, ainda os chapéus em palha *laise*, já mencionados anteriormente, que eram cortados como se fossem de tecido, e costurados na máquina.

Na categoria dos chapéus de palha, destacavam-se, ainda, os modelos em casquinha de arroz e uma “espécie de *laise*” de qualidade superior, que era o *dralon*, cuja produção era por enformação. Em ambos os casos, as palhas adquiriam a forma do modelo de chapéu pretendido numa máquina com vapor e pressão.

Faziam-se chapéus (...) para crianças (...) chegamos a fazer chapéus para noivas (...), chapéus de homem, (...) e fazíamos uns chapéus que eram tradição no Brasil, que era o chamado chapéu de prato (...). Na novela Gabriela, Cravo e Canela, via-se muito estes chapéus (...). A copa era mesmo espalmada, era muito duro, a gente se mandasse à cabeça de alguém rachava a cabeça à pessoa! Era um chapéu que o dr. Tónico Bastos usava na Gabriela, Cravo e Canela. Eu nunca me 'esquece'... nós víamos sempre e era "Olha os chapéus da Empresa". (...) Não sei se seria mesmo para lá, sei que nós fazíamos muitos desses chapéus de palha. (...)”⁷⁴

Estes processos diferiam em tudo da produção artesanal do chapéu de palha, onde esta era entrançada de forma manual. À época, as palhas eram adquiridas em formato de fita (de palha entrançada), mais ou menos larga, de acordo com o gosto do cliente.

⁷³ Informação da exposição temporária do Museu da Chapelaria “O chapéu de palha é a coisa mais bonita de se fazer!”

⁷⁴ Informação da exposição temporária do Museu da Chapelaria “O chapéu de palha é a coisa mais bonita de se fazer!”, apresentada por Dalila Silva.

No caso dos chapéus de pano, o fabrico era semelhante, dependendo do modelo pretendido. Corte manual, costura na máquina de costura e, por vezes, enformação, na máquina de enformar.

Tal como no fabrico dos chapéus de feltro, também o acabamento dos chapéus de palha e pano requeria trabalho manual das costureiras, para confeção e aplicação de fitas, laços, forros e afins, de modo a ficarem prontos a ser comercializados.

Ambas as secções eram exclusivamente femininas. Mulheres e crianças trabalhavam em conjunto, de modo a produzir os diferentes modelos da Empresa. A aprendizagem era feita pela observação e requeria mãos habilidosas, capazes de manipular as longas tranças de palha e executar um processo tão pormenorizado.

3. TRAJETÓRIAS DE RESISTÊNCIA FEMININA NA EMPRESA INDUSTRIAL DE CHAPELARIA

*A mulher não é só casa
mulher-loiça, mulher-cama
ela é também mulher-asa,
mulher-força, mulher-chama
E é preciso dizer
dessa antiga condição
a mulher soube trazer
a cabeça e o coração
Trouxe a fábrica ao seu lar
e ordenado à cozinha
e impôs a trabalhar
a razão que sempre tinha
Trabalho não só de parto
mas também de construção
para um filho crescer farto
para um filho crescer são
A posse vai-se acabar
no tempo da liberdade
o que importa é saber estar
juntos em pé de igualdade
Desde que as coisas se tornem
naquilo que a gente quer
é igual dizer meu homem
ou dizer minha mulher.*

Mulher, de Ary dos Santos⁷⁵

O presente capítulo apresenta a memórias de quatro das muitas mulheres que trabalharam na EICHAP desde a infância. Tratam-se de histórias de mulheres comprometidas com o seu papel na família, na sociedade, na Empresa. Pessoas anónimas nas fábricas e na História também. Pretendemos, assim, dar voz àquelas que também tornaram possível a produção de milhares de chapéus que, de S. João da Madeira, seguiram para todo o mundo. Ambicionamos, ainda, revelar a dimensão humana das suas memórias. As suas trajetórias de resistência. Desde tenra idade até ao encerramento da Empresa.

⁷⁵ Disponível em <https://www.portaldaliteratura.com/poemas.php?id=1487>

Antónia de Sousa (SOUSA, 1971, pp. 17, 18) diz-nos, a propósito do trabalho feminino e infantil na indústria, que “as características especiais da mulher permitiram que ela se tornasse na mão-de-obra mais explorada. O seu trabalho e o das crianças foi (...) o mais desagradável e pior retribuído”, tornando a mulher no “elemento mais explorado do mercado de trabalho, considerado pelos próprios trabalhadores como um concorrente desleal, preferido pelo seu menor salário.

A legislação referente ao trabalho de mulheres e menores na indústria da chapelaria ficou regulamentada, pela primeira vez, no Decreto do Governo de 20 de julho de 1935. Estando a indústria da chapelaria em “estado de desorganização, que dia a dia parece agravar-se”, e tendo “o Govêrno conhecimento de que em certos centros industriais existem numerosos desempregados e que não raro os homens têm sido substituídos por mulheres e menores” este Despacho regulamentava que:

Emquanto houver operários da indústria da chapelaria do sexo masculino, maiores de vinte e um anos, inscritos como desempregados nos respetivos sindicatos nacionais não podem na mesma indústria ser empregadas mulheres em outros trabalhos que não sejam os de costura.

No entanto, no Despacho do Sub-Secretário de Estado das Corporações Pedro Teotónio Pereira, de 16 de agosto de 1935, são autorizadas as concessões de:

licenças de trabalho com a mão de obra feminina às fábricas de chapelaria existentes (...) relativamente aos trabalhos de afinação, coja mecânica e arcagem de lã, desde que se verifique que as instalações fabrís em causa e o esforço exigido ao respectivo pessoal são de molde a permitir o emprêgo das mulheres. Tais autorizações visam apenas as empresas que à data do (...) Despacho de 20 de Julho findo já empregavam mulheres nos referidos serviços, sendo-lhes todavia vedado virem a exceder o número de mulheres que naquela data tinham ao seu serviço em qualquer dos aludidos trabalhos.

No mesmo Despacho são apresentados os salários mínimos na indústria da chapelaria, com a ressalva de que:

estes salários e formas de remuneração dizem respeito a operários do sexo masculino. O salário mínimo das mulheres nos trabalhos que legalmente lhes forem autorizados será de 7\$. Do mesmo modo, os menores, nos serviços que nesta indústria lhes são consentidos, não ganharão menos de 3\$50 e 5\$, respectivamente, até aos quinze e dezóito anos.

Salários mínimos na indústria de chapelaria

De harmonia com o disposto no decreto-lei n.º 25:701, de 1 de Agosto corrente, são fixados para a indústria do chapelaria os salários mínimos a seguir indicados :

Pessoal de bastir :

Por peça, cada	525
Salário diário	14500

Pessoal de cojar :

Por peça, cada	535
Salário diário	15500

Pessoal de fular e onformar :

Por peça, cada :

4.ª qualidade	2500
3.ª qualidade	2550
2.ª qualidade	3500
1.ª qualidade	3550

Salário diário	17500
--------------------------	-------

Pessoal de apropriagem :

Por peça, cada :

4.ª qualidade	585
3.ª qualidade	1500
2.ª qualidade	1510
1.ª qualidade	1520

Salário diário	14500
--------------------------	-------

Pessoal de afinação :

À máquina :

Por peça, cada	520
Salário diário	12500

À mão :

Por peça, cada	530
Salário diário	12500

Figura 22. Salários mínimos fixados para a indústria da chapelaria no Despacho do Subsecretário de Estado das Corporações de 16 de agosto de 1935

Esta preocupação com a legislação do trabalho feminino na indústria da chapelaria demonstra que já nesta época, a mulher (criança e adulta) tinha uma forte presença na fábrica.

Ao longo da história, várias foram as lutas que as operárias da indústria da chapelaria – a nível nacional – travaram, numa primeira fase, pela obtenção de melhores condições de trabalho para

todo o operariado, às quais se seguiram as lutas pela obtenção de direitos femininos e com o reconhecimento de condições similares para homens e mulheres a nível profissional.

A formação do movimento operário português atesta a transformação das estruturas económico-sociais em Portugal na Época Contemporânea. (...) Não é que anteriormente não tenha havido operários, ou artífices, ou mesmo escravos a criar produtos por conta doutrém. Mas só na Época Contemporânea, em resultado da utilização do vapor como energia e da mecanização da indústria, se pode falar com propriedade num movimento operário. É um fenómeno que se patenteia à medida que se opera a industrialização do país, e que vai ganhando força com a criação de grandes unidades manufactureras, ou com a concentração de múltiplas fábricas numa dada região. (SÁ, 1978, p. 11)

No caso particular das operárias de S. João da Madeira, acompanhando a efervescência política e cultural do pós-25 de Abril de 1974 e os movimentos feministas e de igualdade de género desse período, estas foram protagonistas de uma história que fez História. Não obstante toda a sua dimensão histórica e cultural, esta vitória terá ficado na penumbra e apenas nas suas memórias⁷⁶.

Lutadoras anónimas, simples, persistentes heroínas da tragédia do nosso subdesenvolvimento, revejo, nos seus rostos, os seus olhos, as suas angústias (...) as suas alegrias (...) recordo-as e admiro-as nos meandros da dignidade e da coragem que nelas aprendi a reconhecer. Recordo-as nas esquecidas canseiras. Anónimas canseiras. (PACHECO, 1987, p. 132)

Cresceram dentro das paredes da Fábrica Nova... passaram toda a vida na Empresa! Construíram laços afetivos e profissionais... Tendo um papel tão ativo a nível profissional, e uma afeição à fábrica e ao restante operariado tão vincada, como se terão sentido aquando do encerramento da EICHAP? Enquanto operárias... enquanto mulheres e elementos que contribuíam para a subsistência do agregado familiar? Importa, por tudo isto, este esforço de resgate da memória coletiva feminina das operárias da EICHAP.

3.1. A INFÂNCIA NA FÁBRICA

Na Empresa Industrial de Chapelaria, à semelhança de outras indústrias, desde o início do século XX, crianças trabalhavam a par de homens e mulheres. As meninas eram, como se verifica pelos testemunhos abaixo apresentados, direcionadas para a secção de costura de chapéus de feltro

⁷⁶ A propósito deste tema, ver 3.4.2. "Isto não pode continuar! Exigim-nos trabalho igual, queremos salário igual!"

ou para a secção de chapéus de pano e palha, para aprenderem o ofício com as senhoras mais velhas e experientes.

Deolinda, Dalila, Amélia e Conceição iniciaram a sua vida, na Empresa, muito novas. Com pouco mais de 10 anos.

Deolinda da Silva Oliveira nasceu, em Cucujães, em 1953 e entrou para a EICHAP quando tinha apenas 10 anos de idade. Passou uma vida na Empresa. “Foi de pequenina. Foi desde sempre. Vim para aqui com 10 anos e aqui fiquei. [Trabalhei] 31 [anos]. Desde os 10 anos até aos 43.”⁷⁷ O seu primeiro trabalho foi na secção de costura dos chapéus de feltro.

Maria Dalila Costa e Silva nasceu em 1954. Entrou na EICHAP em 1965, “com 11 anos acabados de fazer!”. Ao contrário de Deolinda, começou pela secção dos chapéus de pano. Recorda que “(...) quando entrámos, nós, miuditas (...) chegávamos a água para as velhas beber, era chegar o algodão para elas trabalhar, elas precisavam do tecido ou qualquer coisa... nós eramos as miúdas para fazer os recados que elas precisavam fazer.” Sobre o seu percurso profissional, dentro da Empresa, resume que:

“(...) ocupei todos [os cargos]! Porque nesta fábrica... entrei pequena a aprender a arte e atravessamos todo o percurso do... por exemplo dos chapéus de pano e todo o percurso dos chapéus de pano eu aprendi e depois fui para o pelo. ‘Teve’ no armazém, na afinação, no acabamento... foi assim um bocado... vários setores.”⁷⁸

Maria Amélia Silva Trindade⁷⁹ nasceu em 1953 em S. João da Madeira. O seu pai, Méssio Trindade⁸⁰, era encarregado na EICHAP. Recorda que não foi através do seu pai que, em 1965, ingressou na Empresa:

“Eu terminei a escola e não fiz a ‘admissão’. Queria ir trabalhar! Então o meu padrinho⁸¹ perguntou-me o que eu queria fazer. E eu disse que queria ir trabalhar. Ele falou com o Sr. Belmiro, que era o administrador da Empresa, e ele disse para eu aparecer lá! E eu fui.”

⁷⁷ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*. As entrevistas foram gentilmente cedidas para o presente estudo.

⁷⁸ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

⁷⁹ Amélia Trindade aceitou fazer parte deste estudo, mas não permitiu a gravação audiovisual da conversa, conforme mencionado nos aspetos metodológicos deste trabalho.

⁸⁰ É impossível reviver o período em que trabalhou na Empresa, sem que lhe venham à memória as muitas histórias que o seu pai ali viveu e que fizeram parte do seu crescimento. No entanto, não são as memórias dos homens chapeleiros que pretendemos aqui registar. Ficará para um próximo estudo.

⁸¹ Chapeleiro José Gomes Trindade.

Iniciou a atividade na secção dos chapéus de pano e de palha. Gostava muito desta secção e “era muito despachadinha!”

Maria da Conceição Almeida Ribeiro nasceu a 02 de maio de 1955. “Comecei a trabalhar na Chapelaria ainda não tinha 11 anos. Passado uns meses fiz 11 anos.” A sua primeira função foi ser ajudante de costureira de chapéus de pano. “Fazíamos servicinho de mão (...), vincávamos as cinturas, e pregávamos também nas tiras... ‘prontos’... abríamos costuras para as senhoras que estavam nas máquinas. E elas depois daí é que davam a produção para a frente.” Trabalhou, ainda, na secção dos chapéus de palha, com a Ti Micas.

A gente fazia os fundos... ela estava a trabalhar na máquina e nós fazíamos os fundinhos (...) a gente fazia aquilo à mão e ela depois metia na máquina. Uma que trabalhou nisso foi a Dalila. Ela chegou a entrar nessa máquina. (...) A gente fazia aquilo à mão e depois a Ti Micas metia na máquina e fazia o chapéu.



Figura 23. Ti Micas, encarregada da secção dos chapéus de palha. Fotografia integrada na exposição de longa duração do Museu da Chapelaria. (créditos da autora)

Acerca da forma como entrou para a EICHAP, refere:

A Ti Micas era minha vizinha. Foi ela que me empregou lá na Empresa. (...) A Empresa era considerada a 'Fábrica Grande' de S. João da Madeira. E nem qualquer pessoa tinha possibilidades de entrar lá. E eu trabalhei numa camisaria que era o Nicolau da Costa, à frente da Empresa, um bocadinho... depois um dia a Ti Micas disse ao meu pai 'Olha oh Mingos, a Empresa vai meter miúdas. Tu não queres deixar ir para lá a tua Sãozita?', e o meu pai disse 'Então Ti Micas se você achar que ela vai...', 'Vai, vai ganhar mais!' e o meu pai disse 'Pronto!' (...)

Duby & Ariès (1991, p. 22) dizem-nos que neste período “só as raparigas do fundo da escala social iam trabalhar fora: numa fábrica, numa oficina ou numa casa particular, como criadas”. De facto, como iremos perceber, a necessidade de ajudar o agregado familiar a subsistir economicamente levou a que estas meninas fossem integradas num ambiente fabril. Viveram e recordam uma infância de trabalho: a infância ignorada e desconhecida dos estudos sobre a infância e dos estudos sobre a classe trabalhadora.

3.1.1. “A PEQUENA DOS CHAPÉUS!”

Os pais de Deolinda eram operários na Empresa. O pai trabalhava como apropriagista e a mãe na secção de semussagem⁸². Com um agregado familiar de 13 pessoas, a mãe foi para casa, “cuidar dos filhos” e trabalhar no campo, e Deolinda tornou-se aprendiz de chapeleira. “Eu era muito pequenina quando lá cheguei. Até que me botaram o nome de ‘Pequena dos Chapéus’.”

Contava, com a sua maneira muito própria, nas inúmeras visitas⁸³ que orientou no Museu da Chapelaria que, para entrar na Empresa, era importante que alguém da família lá trabalhasse:

Eu ‘teve’ o meu pai e o meu irmão. Mas eles ‘ó’ depois foram para a Viarco [Vieira Araújo] trabalhar e eu é que fiquei aqui sozinha. Mas ‘em antes’ disso trabalhou o meu pai e a minha mãe... e eles namoraram aqui e fizeram o casamento daqui. ‘Apois’ a minha mãe foi para casa e o meu pai ficou aqui, mas depois foi para o Vieira [Viarco]... pó Vieira Araújo. (...) Nós somos uma família de chapeleiros.⁸⁴

Um das suas primeiras funções foi “fazer os lacinhos” na secção da costura da produção de chapéus de feltro, tarefa, regra geral, atribuída às meninas que ingressavam neste ofício.

Foi o meu primeiro emprego. Para por atrás no chapéu. Quando eu sabia bem fazer os laços e quando já tinha mais... mais força nos dedos... peguei no dedal e comecei a fazer laços para começar a forrar os chapéus. E comecei a forrar os chapéus.

Ainda hoje Deolinda é conhecida em S. João da Madeira pela alcunha de “Pequena dos Chapéus”, título que exhibe com orgulho.

⁸² Todos os termos técnicos relacionados com o processo produtivo de um chapéu estão devidamente explanados no glossário e nos pontos 2.1 e 2.2. deste estudo.

⁸³ Deolinda tornou-se guia do Museu da Chapelaria após o encerramento da EICHAP, tendo terminado a sua vida profissional em 2018, ao fim de 13 anos de atividade nesta segunda vida do edifício. Ocasionalmente, em dias comemorativos, colabora com o Museu.

⁸⁴ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

3.1.2. “OH SENHOR ENGENHEIRO, EU QUERO SER AUMENTADA!”

No que respeita a histórias do período da sua infância passadas na fábrica, Deolinda conta que um dia, incentivada pela sua mãe, que não conseguia alimentar todos os seus 11 filhos, foi pedir um aumento ao patrão: “Aproveitei quando a encarregada foi ao quarto de banho para ir ao escritório. Bati à porta e disse ‘Oh Senhor Engenheiro, eu quero ser aumentada!’”. Deolinda apresentou como argumentos que a sua extensa família de 13 elementos não tinha o que comer... que “o dinheiro não chegava”.

O engenheiro, perante a desfaçatez da criança, disse-lhe: “Ai tu queres um aumento?... Estás a ver ali aquele banco? Sobe para o banco!” Deolinda recorda que se aproximou do banco, que “estava mesmo junto ao cofre do dinheiro”, a pensar que o engenheiro a ia mandar retirar de lá o seu aumento. Empoleirada no banco, ouviu: “Pronto. Já estás aumentada Pequena! Agora vai mas é trabalhar!” Com a desilusão estampada no rosto, Deolinda voltou para o seu posto de trabalho. As restantes costureiras notaram que “vinha muito triste, mas caladinha... com a vergonha!”

Passado um tempo, a encarregada foi chamada ao escritório! E ele deu-lhe na cabeça! E ela nem sabia de nada! Mas ‘opois’ ele perguntou-lhe se eu trabalhava bem e ela começou a dizer que nós eramos muitos em casa, que havia muita fome e miséria e o engenheiro decidiu aumentar o meu salário. Já tinha 12 anos quando fui pedir aumento ao patrão. Ganhava 7\$500 e ‘foi’ aumentada em 5\$00.⁸⁵

“Então, ‘baleu’ ou ‘num baleu’ a pena ir ter com o engenheiro?” – termina Deolinda este episódio com final feliz. Passado algum tempo, a sua mãe insistiu para que voltasse a pedir aumento. Ao que Deolinda prontamente respondeu “Vá lá ‘bocê’... subir o banco”.

Esta é uma das histórias que Deolinda mais partilhou no decorrer das visitas que orientou no Museu da Chapelaria enquanto guia. Guarda esta memória, pela sua audácia com tão tenra idade, e pelo carinho com que foi tratada pelo “engenheiro” que, embora tenha sido rígido na sua resposta, teve em conta as necessidades desta família, tendo acedido ao seu pedido.

⁸⁵ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*, referindo-se ao aumento que recebeu em 1965.

Podemos perceber que no contexto familiar das informantes, todos os elementos da família eram, desde cedo, integrados na comunidade do trabalho. Por causa dos salários baixos, as famílias dependiam muitas vezes dessa receita complementar. É importante perceber que, em meados do século XX, a criança tinha uma posição diferente da que tem hoje no seio familiar: era ela considerada mais um elemento para o mercado de trabalho.

3.1.3. “A EMPRESA ERA LEGAL!”

No Capítulo VIII, do Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de maio de 1966, dedicado ao trabalho de mulheres e menores, o Artigo 120º menciona que “não poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que não hajam completado 12 anos de idade.”

Ao contrário de Conceição, à época, Deolinda, Dalila e Amélia já teriam 12 anos. Deste período têm diferentes recordações. A título de exemplo, Deolinda e Dalila recordam as vezes em que, clandestinas, tiveram de se esconder na casa de banho, “quando o fiscal aparecia”: “Havia uma luz vermelha em cada secção. Quando ela acendia, sabíamos que tínhamos de nos esconder na casa-de-banho. Só saíamos de lá quando alguém nos fosse buscar!”.

Amélia lembra-se que só aos 14 anos passou “a estar legal”.

Conceição, em relação à “luz vermelha”, afirma que:

A Empresa não usava isso! Por isso é que eles me obrigaram aos 11 anos [a descontar]. Porque era legal! A Empresa era legal! A partir dos 11 anos, quem entrasse ali, tinha de começar a descontar! Nós nunca tivemos esse problema! Nas fábricas mais pequenas, é que se viesse lá os fiscais, as pessoas tinham de fugir... ou para as casas de banho, ou para as caves, para se esconder! Não, eu na Empresa nunca tive esse problema! (...) Queriam tudo direitinho! Era uma fábrica grande... queriam tudo direitinho! E graças a Deus que os descontos que eu fiz, apareceu tudo [aquando o pedido de reforma]! (...) A minha irmã é mais velha do que eu e a minha irmã só começou a descontar aos 14 anos... tinham que fugir... quando vinham lá os fiscais elas tinham que fugir! Era mais pequena, sabes? A Empresa era uma fábrica de nome! Não ia fazer uma coisa dessas!!!

Reforça esta afirmação contando ainda que:

*(...) o meu pai não sabia que quando eu chegasse aos 11 anos eu tinha que começar a fazer descontos. Quando eu fiz 11 anos, eles mandaram uma carta para o meu pai para botar o abono abaixo. Comecei a descontar com 11 anos!*⁸⁶

Como podemos constatar, em relação a este assunto, as lembranças das informantes divergem. Embora o trabalho infantil não tenha começado com a Revolução Industrial, o certo é que muitos autores apontam para um agravamento da utilização de mão-de-obra infantil nessa altura. De acordo com Antónia de Sousa (1971, p. 20) “no contexto da exploração geral do trabalhador, os casos típicos do trabalho infantil e feminino marcam os aspetos mais tenebrosos da história do começo da era industrial”, daí a necessidade de legislar a admissão de menores nas fábricas. Não obstante, importa salientar que no caso da EICHAP, as crianças trabalhavam de acordo com as suas possibilidades e nenhuma das informantes relatou se sentir explorada (física e psicologicamente), nem maltratada neste período.

3.1.4. “OLHA AS SANTINHAS! AS SANTINHAS DO PANO!”

No Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de maio de 1966 é regulamentado que “a entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.”⁸⁷ Menciona, ainda, que “mesmo fora do âmbito de qualquer contrato de aprendizagem, a entidade patronal é obrigada (...) a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação (...)”⁸⁸

Conceição recorda que na secção de produção de chapéus de pano, a encarregada era muito protetora das crianças e meninas jovens:

Nós vivemos num ambiente dos chapéus de pano, como se fosse na igreja! (...) nós não podíamos dizer um palavrão... nós não podíamos estar muito tempo a falar para os rapazitos, que ela não deixava (...) ela tinha uma disciplina que era medonho. Eles diziam, as pessoas das

⁸⁶ Em 1966.

⁸⁷ Ponto 1 do Artigo 118º da secção II “Do trabalho de menores”.

⁸⁸ Ponto 2 do Artigo 118º da secção II “Do trabalho de menores”.

outras secções "Olha as santinhas! As santinhas do pano!" (...) Nós também tínhamos uma educação diferente das outras! Mas era ela que fazia isso!

As outras senhoras, mais velhas, "conheciam o passado" da exigente encarregada do setor do pano e não raras vezes, saíam em defesa das mais novas, quando consideravam as suas medidas intransigentes: "Ela está sempre a dizer que vós 'soindes' assim... e ela o que foi? Ela já não se lembra!", saindo em defesa das mais novas! – recorda Conceição.

A religião católica estava sempre presente na educação das crianças deste sector:

Quando eu estava à beira da Ti Celeste (...) A gente estava lá a fazer os lacinhos ou a pregar botões e ela (...) rezava o terço, mas não punha o terço à vista! E ela punha um botão e depois outro [a imitar o terço].

A partilha era algo também muito presente neste setor. Conceição conta saudosa, sobre a Ti Celeste:

Era uma 'joiinha' de uma pessoa. Os filhos davam-lhe bombons ou chocolates e ela trazia para lá. Dava um bocadinho a cada uma de nós. (...) Antigamente usava-se aquelas latinhas de folha com os rebuçados... aquelas coisas finas... vinha naquelas latinhas, ela arranjava maneira de dar uma latinha a cada uma, para a gente depois guardar o nosso dedal, a nossa agulha, a nossa tesoura...

A par da necessidade de um rendimento extra, era frequente as famílias empregarem as suas crianças nas fábricas, de modo a dar continuidade ao processo de formação e educação. No caso das informantes, estar na fábrica a aprender, era melhor do que "andar a fazer asneiras na rua e a romper os sapatos". Deste modo, as encarregadas (de algumas) das secções acabavam por assumir, ainda que de um modo informal e arbitrário, o papel de responsáveis pela educação dos menores que tinham a seu cargo.

3.2. A ADOLESCÊNCIA E AS RELAÇÕES DE GRUPO EM CONTEXTO FABRIL

Deolinda, Dalila, Amélia e Conceição cresceram na Empresa. De meninas a mulheres, passaram por todas as transformações que uma jovem passa, dentro daquelas paredes. Ao longo das entrevistas abordam todas os assuntos próprios da adolescência, desde a menstruação, à

virgindade, à proteção contra os abusos sexuais e, ainda, temas como as relações de grupo entre mulheres em contexto fabril e os conflitos laborais.

Sobre as relações de grupo, Santos (2007, p. 16) diz-nos que:

O trabalho prestado por vários indivíduos a um mesmo empregador (...), além das condições similares de vida, saúde e outros aspectos da pessoa humana, propiciam a identidade de interesses entre os trabalhadores (...), dando-lhes contornos coletivos.

De facto, pelos testemunhos percebe-se que, nesta fase tão peculiar da sua vida, as informantes (e suas semelhantes) contaram sempre com a comunidade chapeleira, que consideravam como “uma família”, para as instruir e orientar ao longo do seu desenvolvimento pessoal e profissional.

3.2.1. “NÃO FOI A MINHA MÃE QUE ME ENSINOU A SER MULHER... FOI LÁ, NAS MULHERES DA FÁBRICA!”

Dalila e Deolinda recordam o dia em que foram procurar ajuda para perceber o que estava a acontecer com o seu corpo de adolescente: “Eu nunca me esqueço do dia em que me veio a primeira vez a menstruação. (...) na altura eu assustei-me e disse a uma colega (...) e depois elas explicaram-me.”, conta Dalila. “Ali aprendemos tudo. A minha mãe perdia lá tempo em casa a explicar-me alguma coisa? (...) Mandou-me para o mundo e cresce e aparece!” Dalila recorda ainda que “(...) não sabia por onde nascia o bebé... e depois elas explicaram-me!”. Termina dizendo que “Aprendemos a ser mulheres (...) com aquela gente. Não foi a minha mãe que me ensinou a ser mulher... foi lá, nas mulheres da fábrica!”

No caso de Deolinda, esta diz-nos que:

Eu também não sabia o que era e botei álcool. (...) ardeu-me... ardeu-me... e depois eu queixei-me a uma vizinha minha (...) e ela disse-me assim: (...) “- Tu agora tens que comer bem!” (...). A minha mãe deixou-me o comer (...) e eu comi o que era para mim e o dos meus irmãos. Ela chegou do rio e não tinha o que comer e deu-me uma estiva...

Na memória de Conceição ficou registado que:

Eu fui para ali viver e aprender a minha vida. Foram elas lá na fábrica que me ensinaram o que era o período, (...) o que era a virgindade... a minha mãe nunca me falou em nada disso. As senhoras de idade lá é que nos explicavam.

Podemos assumir que a passagem da inocência de criança à vida adulta, nestas operárias, foi veiculada em diferentes processos de aprendizagem e espaços educativos, distintos do contexto escola-casa-família. Trata-se, portanto, de um processo de aprendizagem em comunidade: fábrica-grupos de mulheres-pares.

3.2.2. “OLHA TEM CUIDADO! (...) NÃO DEIXES!”

Dentro dos grupos das mulheres operárias, as senhoras mais velhas eram quem alertava as mais novas para os perigos da adolescência: “Oh minha menina, se alguém te pedir... tu num dês! Sabes porquê? Eu vou-te explicar! (...) As velhinhas ensinavam-nos a ser gente!”, diz Deolinda.

Conceição ainda hoje agradece todo o apoio que as “senhoras de idade” lhe deram:

Foram boas senhoras e deram-nos educação, mas fizeram-nos também ver as coisas como elas eram e nós vivíamos ali num ambiente... faz de conta que eramos meninas de estufa (...) porque a gente fugia aos conflitos, aos rapazitos... que a encarregada não queria! Era muito protetora de nós! Naquele tempo não havia a maldade que há agora! Era aquela doídice de gostar daquele rapazito!

Muitos conselhos recebeu Conceição, quer da encarregada, quer das senhoras mais velhas com quem trabalhava diariamente:

Diziam assim 'Olha tem cuidado!' Havia lá um encarregado (...) ele era malandrozito! E elas assim 'Tem cuidado! Não deixes (...) pôr-te a mão! Que ele tem o vício!' (...) e elas explicavam-nos as coisas... abriram-nos os olhos! Foi com elas que nós vivemos!

É importante perceber como dentro da comunidade operária feminina da EICHAP, as “senhoras mais velhas” se preocupavam com as necessidades especiais de proteção características da adolescência, tão distintas das da infância. Por vezes, sentiam que a ligação que tinham entre operárias era mais protetora e afetiva que as relações que tinham em casa.

3.2.3. “EMBORA O AMBIENTE TAMBÉM FOSSE DURO, PORQUE TINHA QUE SER, NÃO É? (...) TÍNHAMOS UM AMBIENTE DE FAMÍLIA”

Apesar de considerarem a comunidade fabril onde se inseriam como uma família, “sempre muito unida”, não podem deixar de mencionar alguns dos conflitos pelos quais passaram.

Dalila revive alguns dos episódios mais conflituosos nesta etapa da sua vida: “As pessoas de idade ajudavam-nos mais... à canalha... que as mulheres de meia idade. Eu recordo-me de que havia senhoras (...) que a linguagem delas era ‘minhas ardidias, minhas boeiras’ (...) e havia lá uma velhota que (...) defendia-nos muito!”.

No que respeita a conflitos profissionais, Amélia Trindade, uma das aprendizas da Ti Micas, refere que sofria muito com os castigos que esta lhe dava. Frequentemente, a encarregada dizia que o seu trabalho “não prestava”, uma vez que tinha medo “que as mais novas lhe fossem tirar o lugar”, justifica Amélia.

Conceição não tem razão de queixa da Ti Micas (afinal, foi ela quem a empregou na Empresa!), mas recorda que “As pessoas antigas tinham medo! (...) Elas só ensinavam o que entendiam que não as podia prejudicar. A Ti Micas era uma pessoa que vivia aquilo e não queria ensinar.”

Apesar de tudo, as múltiplas dificuldades de vida sentidas por estas jovens (mulheres), vividas desde a infância e prolongadas pela sua vida fora, contribuíram para a criação de um sentimento de coesão, de grupo, de classe.

Ainda a propósito deste assunto, Dalila refere que:

Quando eu vim para aqui [EICHAP], quem fazia os chapéus de palha era uma senhora (...) a Ti Micas. (...) Mais tarde veio um sujeito de Lisboa... conhecido por sr. Teixeira... um senhor baixinho... que trabalhava numa chapelaria qualquer em Lisboa que fazia chapéus para teatros, e isso tudo, e quando veio cá foi ele que me ensinou a fazer os chapéus de palha... e depois eu ensinei a Alice, e a Maria Ângela também sabe fazer qualquer coisa, e a Linita⁸⁹.

⁸⁹ Informação da exposição temporária do Museu da Chapelaria “O chapéu de palha é a coisa mais bonita de se fazer!”

Todas as entrevistadas referiram que a solidariedade estava sempre presente. Conceição relata o sentimento de amizade que existia na fábrica:

Esta juventude mais novita, tínhamos aquela amizade (...) ao domingo íamos para o centro da praça para se encontrar, porque umas eram de Santo Estevão, outras eram dali... mantivemos sempre aquele grupo... outras eram do Couto (...) Mas havia sempre aquela união. Porque é que eu nunca sai? Eu podia ter saído, mas eu tinha aquela amizade dali... "Vou sair daqui e vou perder estas amizades?" Foi o que fez muita gente trabalhar muitos anos na Empresa. Embora o ambiente também fosse duro, porque tinha que ser, não é? Os encarregados antigos eram um bocadinho duros, mas tínhamos um ambiente de família. Amigas uns dos outros... não calcávamos ninguém naquele tempo.

Os laços existentes entre estas jovens eram transferidos para fora da Empresa, manifestando-se num desejo de pertença a algo, numa relação de reforço e até de afirmação de identidade enquanto operárias e enquanto mulheres.

3.3. A MOCIDADE NA EMPRESA

À medida que se tornavam jovens mulheres, as operárias passavam a ser responsáveis por outras atividades, regra geral, com maior responsabilidade. Recorda Deolinda, que quando mais crescidas, "íamos ao banco, aos correios (...) comecei a fazer limpeza nos escritórios..."

Aprendiam a fazer "de tudo um pouco", sendo ali a sua "faculdade". Relatam histórias de aprendizagem, brincadeira, próprias da faixa etária, mas também o sentido de responsabilidade que lhes foi sendo inculcado e o caminho de aprendizagem que iam percorrendo.

3.3.1. "ALI FOI A NOSSA FACULDADE!"

Dalila recorda que aos poucos lhes foram sendo atribuídas maiores responsabilidades dentro da Empresa. Rapidamente aprendiam todo o processo de fabrico do chapéu, para, se se revelasse necessário, poderem ser transferidas para outra secção:

Eu costumo dizer que ali foi a nossa faculdade. Começámos (...) do princípio e passava-se o percurso todo. Mesmo até no caso, por exemplo, dos chapéus de pano, nós (...) aprendíamos primeiro a fazer o trabalho da canalha... que era isso que elas diziam... o cortar as

linhas, o aparar as costuras (...), fazer os lacinhos, fazer os botões para por nos bonés ou nos chapéus, fazer isso tudo... mas depois, à medida que íamos crescendo, íamos aprender a cortar o chapéu, depois aprender a talhar o chapéu e depois aprender a coser o chapéu... depois ia-se aprendendo aos poucos. Por exemplo, eu quando mudei do sector de pano para o pelo... que foi em 77 ou 78, o percurso todo dos chapéus de palha e de pano nós já o sabíamos.”

Amélia saiu da Empresa pouco antes de casar, perto dos 20 anos. Trabalhando cerca de 8 anos na secção dos chapéus de pano e palha, tornou-se “uma artista” neste ofício: “Eu só não sabia cortar. Tudo o resto eu fazia”. Aliciada pela firma de chapéus de pano “Olga”, com o vencimento (dobrado) acima do que auferia na EICHAP, Amélia decidiu sair da Empresa. Recorda ainda que “O Sr. Valdemar gostava muito de mim. Ainda me disse que me passava para os escritórios, para me aumentar no salário. Mas eu percebi que queria sair... havia lá muitas confusões... muitas mulheres a trabalhar juntas... e fui trabalhar na Olga.”

Ambos os relatos revelam que, à época, a mulher era uma apreciável fonte de mão-de-obra (quer na própria Empresa, quer na concorrência), não apenas pelo facto da sua retribuição salarial ser inferior à do homem, mas pela formação, experiência e crescimento profissional que iam adquirindo. A Empresa acabava por funcionar como se de uma escola profissional se tratasse. Era frequente os seus operários (de ambos os géneros) serem alvo de um jogo de sedução, por empresas da concorrência, com a promessa de melhores salários.

3.3.2. “ELAS QUERIAM APRENDER A DANÇAR E NÃO SABIAM. E EU SABIA!”

Quando Dalila recorda a limpeza que fazia nos escritórios, não pode deixar de referir as aulas de dança que dava às suas colegas:

Era depois da hora... tínhamos de ficar a varrer a secção (...) Elas queriam aprender a dançar e não sabiam. E eu sabia! Então uma cantava, as outras iam varrendo e vinha uma, aprendia e eu ensinava. Depois ia aquela varrer e vinha a outra. E às vezes, coitadito, o porteiro vinha lá pregar connosco (...) porque saíamos às 6 do trabalho (...) varrer a fábrica (...) meia horita dava. E às vezes eram 7 horas, 7 e tal e ainda andávamos lá a varrer... para elas aprender... coitadinho do porteiro, o que teve que aturar.

A propósito das aulas de dança, “Uma vez a minha mãe disse que me mandava lá a guarda buscar à porta.” – conclui Deolinda.

Conceição também estava presente nas afamadas aulas de dança de Dalila: “Com respeito disso, foi um espetáculo! A Dalila ia para cima da mesa (...), dançava com a vassoura para nos explicar. E nós a varrer, sempre a olhar para ela. Porque ela era uma dançarina de primeira.”

Os testemunhos revelam que na EICHAP, pelo menos na amostra analisada, o ambiente de trabalho era saudável. Tendo em conta o custoso ambiente fabril próprio do processo produtivos dos chapéus de feltro, as informantes conseguiam, através de relações de amizade, convívio e diversão, criar um bom ambiente de trabalho, o que as tornava mais fortes enquanto grupo.

3.3.3. “PRIMEIRO DESPACHAIS AQUI AS TARIFAS E, ENTÃO, DEPOIS PODEIS IR NAMORAR!”

Outra das atividades próprias desta faixa etária era ir despachar mercadoria, quer à transportadora Lusitânia⁹⁰, quer à estação de comboio: “A partir do 11, 12 anitos, íamos despachar tarifas à estação”, recordam Deolinda e Dalila, com risinhos e trocas de olhares⁹¹.

‘Despachar tarifas à Estação’ significava ir despachar encomendas de chapéus da EICHAP à estação de comboios de S. João da Madeira. Sempre que era necessário executar este serviço, as jovens da secção da costura de chapéus de feltro e da secção dos chapéus de pano e de palha (precisamente onde Deolinda, Dalila, Amélia e Conceição começaram a sua atividade de chapeleiras), eram as selecionadas. Sendo S. João da Madeira uma terra profundamente industrial, neste local concentravam-se muitos outros jovens, trabalhadores de outras fábricas (de chapéus, de calçado e de outros artigos) para despachar mercadoria. Isto fez com que a estação se tornasse num ponto de encontro de namoricos.

“Íamos à estação levar as tarifas, à cabeça.”, diz Conceição embora para esta, o ‘ir levar as tarifas à Estação’ não implicasse namoriscar. O único namorico que teve na Empresa “não deu!”.

⁹⁰ Sita na atual Avenida Benjamim Araújo.

⁹¹ O Museu da Chapelaria apresenta, desde 2015, no Dia de S. Valentim, a visita orientada intitulada “Os amores da Fábrica”. Nesta visita, o Museu convida o visitante a descobrir as mais belas histórias de amor que aconteceram na Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.. Entre o primeiro ‘pisar de olhos’ até à confissão de amor eterno, as paredes do Museu guardam muitas histórias. Uma das histórias relatadas no decorrer da visita é, precisamente, a dos “Namoricos na Estação”.

Todas recordam o dia em que duas jovens operárias⁹² foram, na carrinha do Sr. António, o motorista da Empresa, 'despachar as tarifas à estação'. O responsável pela Estação tornou-se aliado destes 'namoricos'. As jovens deixavam as tarifas com o Sr. Joaquim, que ia colocando as tarifas dos outros à frente, dando mais tempo a estas duas. "Um dia, o chefe percebeu que estávamos desaparecidas... Então... eram 3h30 quando saímos. Às 6h00 ainda não tínhamos chegado!" - recorda uma das entrevistadas.

O encarregado pôs-se a caminho da Estação juntamente com o motorista, na sua carrinha. Quando o responsável da Estação se apercebeu de que a carrinha da Empresa estava a chegar, gritou "Olh'ó patrão!".

Corremos para as tarifas antes que o Sr. Valdemar chegasse e quando ele chegou, a reclamar com o da estação, ele ainda nos defendeu: 'Cada um bai na sua bez!' Eles ainda tiveram de esperar um bocado... e depois fomos à boleia para a Empresa.

Depois deste episódio, o responsável pela estação não permitiu mais que as raparigas deixassem as tarifas para irem namorar e dizia: "Primeiro despachais aqui as tarifas e, então, depois podeis ir namorar que, se o Sr. Valdemar vem aqui, ele estupora-me!".

Podemos pensar que esta seria uma história banal de adolescência. No entanto, passados mais de 50 anos, esta continua na lembrança de várias pessoas. Mentiras inocentes. Próprias da idade. Nem poderão ser consideradas mentiras, uma vez que não foram alvo de uma atitude deliberada, ostensiva ou premeditada. Tratou-se apenas de uma medida de defesa perante o patrão e o consequente castigo de que se salvaram e que nunca esquecerão.

3.4. O PAPEL SINDICALISTA DA MULHER OPERÁRIA NA INDÚSTRIA DA CHAPELARIA

Antónia de Sousa (1971, p. 16) refere que "o advento da era industrial veio alterar o panorama económico da indústria doméstica. O artesão para sobreviver alienou-se na fábrica. E com ele a

⁹² Cujas identidades foram reveladas no decorrer das entrevistas, mas que por questões de proteção de dados, preferimos ocultar.

mulher. Habituada a opressão do homem, a mulher revelou-se um trabalhador sem poder reivindicativo, fácil de manejar.”

Dalila Silva tem uma opinião diferente sobre o assunto: “Eu também me sentia um bocado privilegiada nesse aspeto porque... eu fazia parte do movimento do sindicato... e as portas eram um bocadinho abertas para eu poder circular... e nunca tive assim conflitos diretos com administração nenhuma.”⁹³

Como referido anteriormente⁹⁴, na década de 1970, a instabilidade vivida no país, conseqüente do 25 de abril de 1974, conduziu a uma reestruturação interna da EICHAP, levando-a a assinar um contrato com a firma americana *Portuguese Fur Felt Hat* (1977). A produção (quase) exclusiva de feltros para o mercado americano fez com que o volume de vendas quadruplicasse. No entanto, apesar da estabilidade financeira, a Empresa deparava-se com outro problema: o desenvolvimento de uma nova consciência, manifestada através dos movimentos que reivindicavam melhores salários e condições de trabalho. A Revolução dos Cravos veio permitir que homens e mulheres pudessem exigir e negociar os seus direitos, a viva voz, incluindo a equiparação de direitos entre homens e mulheres.

Quando Dalila é questionada sobre as greves em que participou e se sentia que a sua remuneração era adequada ao trabalho que fazia, Dalila⁹⁵ é perentória:

Não! Até ao 25 de abril os chapeleiros 'era' da profissão mais mal paga do país. Eram muito mal pagos. A partir de... depois do 25 de abril abriu-se aquela oportunidade de podermos reivindicar. E começamos, a nível sindical, a reivindicar, a exigir melhores contratos, melhores vencimentos, melhores regalias e isso tudo. Pronto... e conseguimos. Tivemos uma greve em 76 que foi considerada a maior greve do país porque era o setor todo da chapelaria, a nível nacional, que estiveram em greve 33 dias⁹⁶... e conseguiu-se. Depois... mas aí ainda havia a diferença salário homens – salário mulheres e aprendizes e isso tudo. Mais tarde, as mulheres começaram a ser chamadas para desempenhar as funções dos homens e aí foi outra luta, dentro desta fábrica que se travou... que fizemos barulho e ameaças de greve e algumas horas até sem trabalhar, a fazer uma greve, para conseguirmos o trabalho igual – salário igual e ao fim desse... de uns meses largos de barulho, conseguiu-se essa regalia.⁹⁷ Porque até aí, não! Até aí havia a diferença de... a mulher tem que ganhar menos.

De acordo com o artigo “Chapeleiros em greve” do jornal *Abriu* de setembro de 1981, “o Sindicato dos Chapeleiros decretou greve para as tardes de 23, 24 e 25 de Setembro”. À época as empresas

⁹³ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

⁹⁴ Ver Capítulo I, ponto 1.2. A Fábrica Nova.

⁹⁵ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

⁹⁶ Sobre esta greve, ver 3.4.1. “Você não luta porque você tem quem lho dê. Mas eu não tenho, tenho que lutar!”

⁹⁷ Sobre esta greve, ver 3.4.2. “Isto não pode continuar! Exigim-nos trabalho igual, queremos salário igual!”

propunham 11 500\$00 para as mulheres e 13 000\$00 para os homens, aos quais acresciam 45\$00 subsídio de alimentação por dia.

Os operários contrapropuseram para, a partir de 1 de setembro, os valores serem 12 000\$00 para as mulheres e 13 500\$00 para os homens. Reivindicavam ainda que, a partir de 1 de janeiro de 1982, os valores passariam a 12 500\$00 e 14 000\$00, respetivamente, e 50\$00 de subsídio de alimentação por dia.

Em 1989, restavam apenas duas empresas de chapéus de feltro em S. João da Madeira: a EICHAP e a FEPSA. Nesse mesmo ano, de acordo com o jornal local *O Regional* de 06 de maio de 1989 (semanário com um custo de 30\$00), a tabela salarial seria de 34.000\$00 mensais para a operária e 37. 000\$00 para o operário. Menores de 16 anos auferiam de 75% sobre os salários indicados. A estes valores acresciam subsídio de férias, subsídio de Natal e subsídio diário de alimentação no valor de 220\$00. O horário era de 45 horas semanais. Este semanário menciona, ainda que “devido à [falta de] mão-de-obra masculina, tem-se recorrido ao trabalho feminino, observando-se a lei de trabalho igual, salário igual e as tarefas que lhe são reservadas na produção em qualquer parte do mundo são executadas por mulheres.” Tal documenta a vitória conseguida pelas operárias da EICHAP na sua luta pela equiparação salarial, relatada ainda neste subcapítulo.

3.4.1. “VOCÊ NÃO LUTA PORQUE VOCÊ TEM QUEM LHO DÊ. MAS EU NÃO TENHO, TENHO QUE LUTAR!”

Em 1976 registou-se a “Greve dos 33 dias” dos chapeleiros, na qual se exigiam melhores salários e outras regalias sociais. Esta longa greve, que teve início no dia 14 de abril, durou mais de um mês e encontra-se documentada na imprensa local, nas edições d’ *O Regional* de 8 e de 22 de maio de 1976.

Na edição de 22 de maio é, ainda, feita menção ao parco (e desigual) salário dos chapeleiros. À época, o salário mensal das mulheres seria de 4.000\$00, enquanto o do homem era de 5.000\$00.

CONTAS E CONTAS...

— 4.000\$00 ou 5.000\$00 é quanto ganham uma chapeleira e um chapeleiro, respectivamente. —

A greve dos chapeleiros, por exemplo, é um dos sintomas mais esclarecedores da real politização do Povo Português. Homens e mulheres com a curva da vida na sua fase mais inclinada, com as suas mãos e as unhas (negras) a demonstrar bem o carácter desumano das suas condições de trabalho, com as pernas e os pés cansados de calcorrear os mesmos caminhos durante tantos e tantos anos, já chegaram à tal fase de politização em que conseguem dizer que o que ganham não lhes chega para viver.

Estas são as verdades que custam tanto a certos democratas do nosso burgo, que teimam em ser os intransigentes defen-

soras da civilização ocidental, de Deus, da Pátria, da Família, do Trabalho (principalmente o dos outros). Porém, já chega o tempo em que a melhoria das condições de vida das classes mais desfavorecidas (vide Programa do MFA, há tempos tanto falado) ultrapassa as questões partidárias.

Qualquer pessoa compreende, por menos letras que seja, que é impossível viver com 4 ou 5 contos de réis por mês. Daí a luta reivindicativa dos chapeleiros. Contra quem?

Os industriais de chapelaria, no que respeita a poderio económico, dividem-se em 2 grandes grupos: Os Ricos e os Pobres. A Comissão negociadora do Acordo de Trabalho é constituída pelos primeiros, que são a ori-

(Continua na página quatro)

CONTAS E CONTAS...

(Continuação da página 1)

gem da intransigência patronal. Alguns dos pequenos, porém, estão dispostos a pagar os ordenados pedidos. Como é isto possível?

Os grandes industriais de chapelaria, que se opõem aos aumentos, são aqueles que durante tantos anos sempre lucraram com a situação existente. Agora, agitam a bandeira da crise que eles próprios, mercê da sua incapacidade empresarial, não souberam evitar. Por isso, apesar das suas riquezas pessoais (mas originárias da mais-valia criada nas empresas), exigem subsídios do Estado.

E os lucros destes 48 anos? Onde estão? Terão de ser novamente os trabalhadores a pagar a crise que não criaram, enquanto os verdadeiros culpados dela se refugiam com as suas notas de depósitos e os títulos de propriedade nas carteiras?

Os pequenos industriais, que também foram dominados pelos ricos, são mais abertos. Eles, embora com sacrifício, aceitam pagar. E alguns deles nem sequer se dizem socialistas!!!...

Só um pormenor curioso. Um industrial de chapelaria, devido à crise do sector, e para garantir o orçamento familiar, empregou a esposa. Com isto de reivindicações, ela passou a ganhar doze contos por mês, para fazer face ao aumento do nível de vida.

Mas 4.000\$00 não lhe serviriam? Ou será que come mais que uma humilde operária chapeleira?

Mirolau Alves

Figura 24. Artigo "Contas e contas..." da autoria de Mirolau Alves, no jornal local O Regional de 22 de maio de 1976, pp. 1, 4.

Curiosamente, o artigo menciona no final que "um industrial de chapelaria, devido à crise no sector, e para garantir o orçamento familiar, empregou a sua esposa. (...) ela passou a ganhar doze contos por mês" ao contrário das restantes "humildes operárias chapeleiras" que teriam de se governar com 4.000\$00, o que revela preocupações sociais relacionadas com a (des)igualdade de género e posição social.

À época, Conceição fazia descontos para o Sindicato, mas não era um elemento ativo. Recordasse da 'greve grande':

Aquilo foi duro!" "Nós queríamos era mais dinheiro...regalias diferentes...mas nós fomos uma das fábricas que fizemos os 33 dias e depois íamos às fábricas pequenas botar o pessoal cá fora (...) para nós ter força para depois conseguir. E conseguimos! Passou-se trabalhos... 33 dias não foi fácil⁹⁸... (...)mas conseguimos que as coisas mudassem nesse ano! Depois fazíamos plenários (...), combinava-se greves...

⁹⁸ 33 dias de greve representaram 33 dias sem vencimento.

uma semana ou uns dias... sempre para conseguirmos melhores [regalias] e até conseguimos ficar com o ordenado igual ao dos homens. Trabalho igual, salário igual!”

Conta ainda que:

“Nós fomos a uma fábrica pequena, que a patroa saiu-nos de caçadeira. Para nos por a andar! E nós viemos a esta ‘Olga’⁹⁹ que era aqui no redondo e ela chamou-me um [hor]ror de nomes e disse ‘Vai mas é para casa’ e eu disse ‘Você não tem nada com isso. Você não luta porque você tem quem lho dê. Mas eu não tenho, tenho que lutar!’ E nunca mais falei para essa senhora até vir para casa, para o desemprego.”¹⁰⁰

Antónia de Sousa (1971, p. 7) assevera que “(...) em certos meios, ainda se contesta o direito da mulher ao trabalho profissional, ignorando-se tendenciosamente a contingência económica que obriga as mulheres das classes menos favorecidas a trabalhar para subsistir.”

A população de S. João da Madeira não via com bons olhos esta atitude revolucionária por parte dos chapeleiros, sobretudo no que respeita às mulheres operárias. No decorrer da greve, ouviam frequentemente ‘Malandras, ide mas é trabalhar!’, ao que prontamente Conceição respondia “Malandra é você! Que está em casa à espera que o seu home[m] traga o dinheiro da Oliva! Eu estou a trabalhar para ter mais condições para ajudar mais o meu homem! Ouviu?’ – e nunca mais falei para elas!”.

Conceição recorda, com um sentimento de injustiça estampado no rosto que “Foram fazer queixas ao meu pai, de que eu fora malcriada para elas... e eu disse: ‘Eu não fui malcriada. Disse que elas é que eram malandras! (...) A Olga estava à espera dos trabalhadores para lhe dar lucro e a Ermelinda estava à espera do dinheiro do home[m] da Oliva!”

No contexto português, a corrente feminista socialista-marxista (CRUZ, 2000, p. 1238) salienta a tensão existente entre o capitalismo e as relações de género e diz-nos que este deveria ter liberto as mulheres do trabalho doméstico para que homens e mulheres competissem no mercado de trabalho com iguais condições.

Conceição, à semelhança de outras mulheres, também foi obrigada a lutar pelos seus direitos e pelo aumento de salários. O salário do seu marido não garantia a subsistência familiar. Pela família

⁹⁹ Fábrica de chapéus de pano para onde Amélia Trindade foi trabalhar após sair da EICHAP na década de 1970.

¹⁰⁰ Situação causada pelo encerramento da Empresa Industrial de Chapelaria, Lda., em 1955 e não pela greve dos 33 dias.

sacrificou-se, ao executar duplas jornadas de trabalho: na fábrica, nas suas múltiplas tarefas; em casa, com os trabalhos domésticos que, à época, eram responsabilidade feminina.

3.4.2. “ISTO NÃO PODE CONTINUAR! EXIGEM-NOS TRABALHO IGUAL, QUEREMOS SALÁRIO IGUAL!”

Outro dos problemas com que a EICHAP se deparou na década de 1970 foi a falta de mão-de-obra, sobretudo masculina. Uma das soluções encontradas passou pela deslocação das “moças mais novas” que trabalhavam na costura, para a secção da afinação, que regra geral, era maioritariamente masculina. À época, uma costureira ganhava cerca de 960\$00¹⁰¹ e, na afinação, os homens ganhavam 1.800\$00.

Deolinda foi uma das jovens que passou a trabalhar na secção da afinação¹⁰², a par de um operário do sexo masculino. A melhoria de salário foi uma das vantagens que viu nesta mudança, “o que nunca mais acontecia”. Recorda que, estava grávida do seu primeiro filho quando, um dia chegou à fábrica e disse “Isto não pode continuar! Exigem-nos trabalho igual, queremos salário igual!” Dalila recorda a injustiça vivida pela colega:

A Deolinda trabalhava a par de um homem que infelizmente ainda produzia menos do que ela (...) e chegava ao fim do mês e levava muito mais dinheiro do que ela?!” “Prometeram [aumento de salário]! Chegaram ao fim do mês e não veio! Oh pessoal, então não veio nada?”, ao que respondiam “Ai... foi esquecimento... para o mês que vem... (...) Houve um mês que esta saiu pela porta fora!”

“Era uma diferença grande! E nós então queríamos ganhar tanto como eles” – diz Deolinda. O seu colega e companheiro de uma vida de trabalho, Méssio Trindade¹⁰³, só lhe dizia “Oh rapariga, tu olha o teu menino!”, ao que Deolinda respondia “Deixe-o estar que ele está quentinho!”

Deolinda dirigiu-se ao escritório e disse: “Oh Engenheira, venha que a Dalila quer falar consigo!” Dalila, sindicalista obstinada, nem sabia o que se passava. Mas ficou do lado das companheiras. Pararam a fábrica! Durante 3 dias. Não há nenhum registo sobre esta greve. Nem mesmo na

¹⁰¹ Passou de 580\$00 para 960\$00 uns meses após o casamento de Deolinda, a 14 de julho de 1974. Entretanto, o custo de vida começou a subir e passou a ser uma “féria” (salário) baixa.

¹⁰² Como já referido, Deolinda trabalhou 18 anos no acabamento dos chapéus (secção da costura) e nos restantes 13 anos, na afinação.

¹⁰³ Pai da informante Amélia Trindade.

imprensa local. De acordo com Dalila, “Foi na firma só. Não foi a nível sindical. (...) Não era a direção do sindicato que estava nas negociações. Eramos nós!” E o “nós” eram as mulheres!

A equiparação salarial de género, na indústria da chapelaria, teve como protagonistas estas operárias, e aconteceu dentro das paredes do agora Museu da Chapelaria, outrora EICHAP. Operárias que lutaram por salários dignos e pela valorização e reconhecimento do seu trabalho. Dalila revive¹⁰⁴ as negociações em que tomou parte, enquanto operária sindicalizada:

Isso começou aqui na Empresa. Mais tarde esta oportunidade surgiu para as outras firmas fora daqui porque nós fomos o exemplo. Se aquelas conseguem, nós também temos que conseguir. E até a nível sindical (...) as renegociações de contrato começaram a ser na base do vencimento para a categoria A, B, C e não para homens ou mulheres. Eliminou-se o setor homens e mulheres e era para a categoria A, B e C.

Tal como referido, esta negociação interna facilitou a uniformização do “trabalho igual, salário igual” nas restantes fábricas de chapéus.

Era a Empresa onde nós estávamos que era o exemplo. (...) Quando nós íamos para a mesa das negociações... que era eu... negociação pela parte do sindicato... e eu fazia parte da comissão negociadora... (...) perguntou (...) “alterações de contrato?” e eu ‘vencimento tal!’ [eles respondiam] ‘ai não se pode!’... Então se a Empresa pode, vocês não podem porquê?

É importante percebermos que o contexto político-social da época era de liberalização e democratização, fortemente marcado pela Revolução dos Cravos. Não menos importante eram os movimentos feministas que começavam a mostrar-se, os quais questionavam o papel da mulher na história, obrigando à revisão da sua ausência e conferindo-lhe algum protagonismo.

Em Portugal, o período que podemos delimitar entre meados dos anos 1970 e meados dos anos 1980 foi de intensa renovação legislativa, alguma da qual não se limitou apenas a eliminar a discriminação explícita na legislação do Estado Novo, mas a integrar visões e propostas progressistas em algumas matérias legislativas. Se a produção de um quadro legal e institucional democrático e antidiscriminatório se materializou após 1976, a reboque da nova Constituição, as suas origens encontram-se antes dessa data, ainda no período marcelista, no trabalho das primeiras expressões do “feminismo institucional” em Portugal. (MONTEIRO, 2010, p. 32)

O princípio de igualdade salarial foi consagrado no Decreto-Lei 49 408 de 24 de novembro de 1969. No entanto, e como se pode verificar pelos testemunhos apresentados, essa situação não se verificava na realidade, existindo até contratos coletivos de trabalho, no pós 25 de abril, em que às mulheres eram atribuídos salários inferiores aos dos homens, em categorias e tarefas iguais.

¹⁰⁴ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

Passados 10 anos, a Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, veio garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego. De acordo com Maria de Lourdes Pintasilgo (MONTEIRO, 2010, p. 39)¹⁰⁵,

[a Regulamentação] não vem acrescentar “um bocadinho” às leis existentes mas vem “agarrar” de cima abaixo toda uma categoria profissional. Toma posição pela maior entrada da mulher no mercado de trabalho assegurando-lhe justas condições de emprego (não discriminatórias) e possibilidade de exercício da sua dupla tarefa (protecção da maternidade).

No *Estudo Analítico das Remunerações Femininas e das Diferenciações Salariais entre Homens e Mulheres* (MONTEIRO, 2010, p. 41) constata-se que a discriminação salarial era generalizada a todos os sectores profissionais e que a regulamentação coletiva do trabalho era completamente ineficaz na eliminação das discriminações.

Analise-se o caso específico da indústria da chapelaria pela Convenção Coletiva de Trabalho de 1979, do *Boletim do Trabalho e Emprego*:



¹⁰⁵ Arquivo Digital de Maria de Lourdes Pintasilgo, 1971-73. citado em MONTEIRO, Rosa (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo. P.39.

**ACT entre a Fepsa — Feltros Portugueses, S. A. R. L., e outros
e o Sind. dos Operários Chapelheiros — Alteração salarial**

Reajustamento da tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, mantendo o mesmo âmbito e área, que vigorará enquanto não for denunciado e com o período mínimo de vigência legal.

**Tabela salarial
Indústria da chapelaria**

	De 1 de Março de 1979	De 1 de Setembro de 1979
A) Encarregado	9 000\$00	9 200\$00
Encarregada	7 700\$00	7 900\$00
B) Verificador-apartador, arca- dor de pêlo, semussador, fulista, tintureiro, apar- dor-aveludador, gomador, apropriagista, grifador e embalador	8 100\$00	8 300\$00
Porteiro	7 600\$00	7 800\$00
C) Afinadora	7 600\$00	7 800\$00
Pesadora, sufiadora-mistu- radora, cardadora, arca- dora de lã, cojadora, cortadora, costureira mecânica, costureira ma- nual e passadora	6 800\$00	6 900\$00
D) Indiferenciados	6 300\$00	6 500\$00
Praticante — Homem	6 300\$00	6 500\$00
Praticante — Mulher	5 700\$00	5 900\$00
E) Aprendizizes:		
Homens:		
De 14 anos	3 300\$00	3 400\$00
De 15 anos	3 700\$00	3 800\$00
De 16 anos	4 100\$00	4 200\$00
De 17 anos	4 500\$00	4 600\$00
De 18 anos	4 900\$00	5 000\$00

	De 1 de Março de 1979	De 1 de Setembro de 1979
Mulheres:		
De 14 anos	3 100\$00	3 200\$00
De 15 anos	3 500\$00	3 600\$00
De 16 anos	3 800\$00	3 900\$00
De 17 anos	4 200\$00	4 300\$00
De 18 anos	4 600\$00	4 700\$00

Corte e preparação do pêlo

	De 1 de Março de 1979	De 1 de Setembro de 1979
A) Encarregado	9 000\$00	9 200\$00
B) Estirador, cortador meca- nico de pêlo e enfarda- dor	8 100\$00	8 300\$00
C) Escanhoadora, secretadora mecânica, secadora, esco- vadora, classificadora, empacotadora, cortadora de patas e orelhas, esco- lhedora e enfiadora- -pesadora	6 800\$00	6 500\$00
D) Indiferenciados	6 300\$00	6 500\$00
Praticante — Homem	6 300\$00	6 500\$00
Praticante — Mulher	5 700\$00	5 900\$00
E) Aprendizizes:		
A tabela é a mesma da indústria de chapelaria	-5-	-5-

S. João da Madeira, 1 de Março de 1979.

Pelo Sindicato dos Operários Chapelheiros:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas empresas subscritoras:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 30 de Maio de 1979, a fl. 26 do
livro n.º 2, com o n.º 118/79, nos termos do artigo 19.º
do Decreto n.º 164-A/76.

Figura 25. Convenção Coletiva de Trabalho de 1979. *Boletim do Trabalho e do Emprego*. P. 1625

Como se verifica, embora ainda existissem desigualdades salariais entre mulheres e homens nas carreiras de Encarregado, Indiferenciados e Aprendizizes, nas categorias relacionadas com o sector da Afinação, onde decorreu a greve mencionada pelas informantes deste estudo, essa situação já não se verificava.

3.4.3. “ÍAMOS UM BOCADO A REBOQUE DOS QUÍMICOS”

Dalila e Deolinda¹⁰⁶ foram ambas sindicalizadas. Não se preocupavam apenas com questões relacionadas com as mulheres operárias, mas lutavam pelos direitos de toda a classe chapeleira. Na década de 1980 ficou regulamentado, em Acordo Coletivo de Trabalho, que todos os chapeleiros receberiam subsídio de refeição, tal como os trabalhadores do sector da tinturaria. A propósito deste assunto, Dalila comenta:

O que é que nós, (...) também tínhamos a nosso favor... nós os chapeleiros da Empresa? Nós íamos um bocado a reboque dos químicos. Tinha lá o setor químico e o setor químico tinha um vencimento muito superior ao nosso, tinha os subsídios da alimentação que nós não tínhamos e começamos a ter porque os químicos tinham.

Dalila recorda, ainda, que esteve na frente das negociações e que apesar de, à época, o valor proposto ser baixo, foi uma das que insistiu para que o acordo avançasse. Tudo isto terá acontecido nos anos 80, tal como testemunha:

Era numa altura que podia-se ir tomar um café e comer um bolo e pagava-se 25\$00. (...) porque na altura eu recorde-me de que havia um dirigente sindical (...) que me dizia ‘O quê? Assinar um contrato com um subsídio de alimentação de 25\$00?’ – Foi o primeiro subsídio de alimentação que nós tivemos... foi de 25\$00 por dia. (...) e eles pregaram muito comigo! Comigo porque eu fui uma das pessoas que assinei o contrato assim... comigo e com os outros dirigentes (...) e eu disse ‘O que me interessa é que fique assinado, que depois para o ano aumenta e vai aumentando...’ – O certo é que com o subsídio de alimentação dos chapeleiros quando a Empresa fechou já era na casa dos cento e tal escudos (...) e os gráficos só em 2010... ou 2014 é que conseguiram assinar no contrato coletivo de trabalho. (...) Graças a Deus que os chapeleiros foram os primeiros a andar! Porque atrás dos chapeleiros... e nós fomos porquê? Porque os químicos tinham e se trabalhávamos todos na mesma firma, uns tinham e outros não tinham, nós dizíamos (...) uns são filhos da mãe e outros são filhos de quem? (...) Quando começaram a dar-nos a nós, os outros chapeleiros [das outras empresas] depois também acabaram na mesa das negociações (...) e acabavam por beneficiar isso.

Deolinda também esteve presente nas negociações enquanto delegada sindical e relata um episódio bastante comovente deste período:

Mais tarde eu tive uma reunião com o administrador¹⁰⁷ e eu era delegada sindical e ‘opois’ chamou os químicos e chamou os chapeleiros... mas a Dalila estava para fora (...) e eu ‘foi’ representar que era delegada do sindicato e ‘opois’ começou-se ali a batalhar, ele a dizer que não dava mais aumento e eu peguei e foi e disse-lhe ‘olhe sr. Engenheiro, eu vou-lhe então aqui dizer uma coisa (e ele ficou marcado ‘cum’ isso) eu vou ao mercado, na hora do ‘mei-dia’ e vai uns colegas dos químicos ‘amais’ eu! Vamos ao mercado! Enquanto eles compram boa fruta, eu apanho a fruta do chão para comer!’ – e ele comoveu-se, foi, ficou comovido, e eu chorei! O Zé Ernesto também começou... [gesto de começar a chorar] e ‘apois’ ele disse ‘Prontos. Acaba aqui a ‘runião!’ e passado dois dias chamou-me que nos ia dar aumento da alimentação. E deu-nos o aumento da alimentação.

¹⁰⁶ Deolinda sindicalizou-se em 1982 e saiu em 1988.

¹⁰⁷ O nome foi removido por questões de proteção de dados.

Os testemunhos mostram-nos que esta foi outra das lutas, com repercussões a nível nacional, em que as mulheres operárias da Empresa Industrial de Chapelaria estiveram presentes. A melhoria das condições de trabalho e o direito à igualdade foram sempre preocupações destas operárias. As suas batalhas, que começavam dentro da Empresa, davam sempre frutos quer para as operárias que lá trabalhavam, quer para as das outras fábricas de S. João da Madeira e de Portugal.

3.5. REGALIAS SOCIAIS DA EMPRESA

Apesar de todas as greves e negociações, é importante mencionar que, durante toda a sua história, a EICHAP demonstrou ter em consideração o grau de satisfação dos seus trabalhadores, não apenas a nível profissional, com a atribuição de ordenados acima da média e gratificações salariais, subsídios de férias e de natal, e dias de férias, mas em vários campos sociais. Esta empresa destacou-se, no panorama industrial sanjoanense, por garantir serviços de apoio aos seus funcionários, tais como um posto médico¹⁰⁸, uma cantina¹⁰⁹, um bairro operário e um centro de cultura e desporto¹¹⁰.

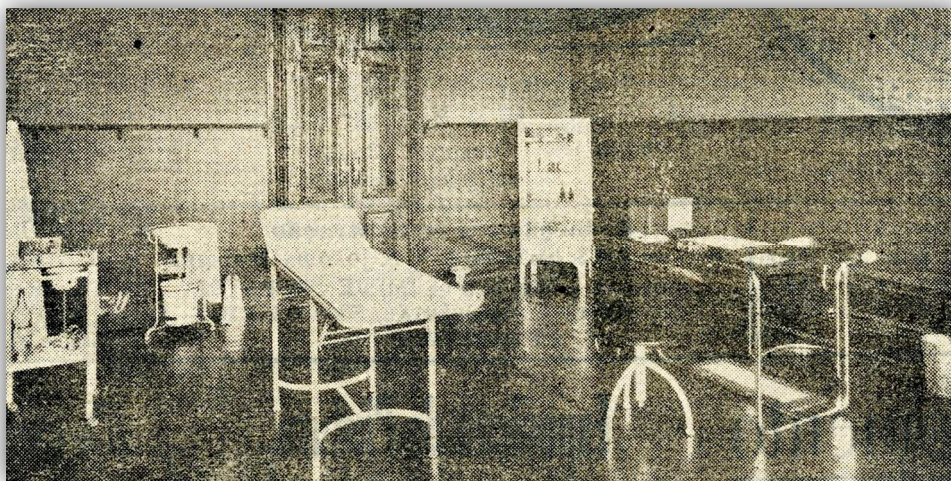


Figura 26. Posto médico da EICHAP (1942)¹¹¹

¹⁰⁸ Localizado no edifício principal, o posto médico foi criado em 1940, com um consultório totalmente equipado, usado para tratamento dos acidentes de trabalho mais simples, serviços de enfermagem e consultas particulares.

¹⁰⁹ A cantina, colocada num espaço afastado da zona fabril, ocupava um largo salão dividido em duas partes, uma para operários e outra para encarregados. Existia ainda um espaço onde uma funcionária aquecia o farnel que o operário ou um familiar ali entregava.

¹¹⁰ Na década de 1990 existiu um Centro de Cultura e Desporto da Sanjo que dispunha de um bar e um salão de convívio. Criado para benefício e lazer dos seus funcionários, este promovia atividades desportivas, culturais e sociais.

¹¹¹ Obtido do jornal *O Regional*, de 15 de maio de 1942.

De referenciar também as festas de natal organizadas por esta empresa, onde, a par de cartazes de excelência, eram distribuídos brinquedos aos filhos dos funcionários. A empresa possibilitava ainda que os seus funcionários pudessem adquirir, a um preço mais baixo, calçado da marca Sanjo.¹¹²

3.5.1. “MAS QUANDO O AMERICANO TOMOU CONTA DA FÁBRICA...”

Tal como mencionado anteriormente, a EICHAP foi dirigida por vários administradores. De acordo com os testemunhos recolhidos, é consensual que “no tempo do Americano¹¹³” (finais da década de 1970 e seguintes), houve uma melhoria significativa nas condições de trabalho e salários. Dalila¹¹⁴ não esquece que “em termos de patrões, eu acho que nós, os trabalhadores da chapelaria, tivemos os melhores patrões que algum dia ‘passou’ por aquela fábrica, porque eram uns patrões que reconheciam o valor dos trabalhadores.” Diz ainda que:

A Empresa ao longo dos anos teve uma série de administradores, uma série de patrões, foi vendida à Mota Engil, foi vendida ao grupo da Oliva (...) e de cada vez que mudavam, piorava a situação. Até que chegou a uma altura em que o grosso das encomendas (...) era o mercado americano. E então eles, os americanos, compraram só o fabrico do feltro de pelo. A parte do fabrico de pelo eles compraram ao grupo Oliva (...) Compraram as máquinas e (...) abriram portas para mais empregados. E justiça seja feita que foram os melhores patrões que tive na vida.

Deolinda recorda que “naquele tempo (...) ganhei 12 contos de prémio! 12 contos de prémio!!!”:

Quando houve aquela telenovela Dallas começou a haver aqueles chapéus de cowboy na televisão (...) começamos a ter muito trabalho, muito trabalho. Esse Americano veio, ofereceu dinheiro à Empresa, meteu aí as máquinas deles (que ‘ó’ depois ficou sem elas, coitado!) (...) mas foi o patrão melhor que nós tivemos... em pagamento... a gente ‘fazíamos’ horas e eles pagavam bem, davam-nos uns bons prémios.¹¹⁵

Em relação à sua remuneração na EICHAP, esta era boa, embora...

¹¹² Informações da exposição temporária “A Fábrica Nova” (2014).

¹¹³ O “Americano” foi um dos administradores da EICHAP no período da *Portuguese Fur Felt Hat*. Por questões de privacidade, o nome deste administrador não é revelado neste estudo. O termo “Americano” é também, por vezes, no discurso das informantes, associado a um conjunto de administradores (coletivo) e não a uma pessoa singular.

¹¹⁴ Ex-operária da EICHAP (n. 1954), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/maria-dalila-costa-e-silva/>

¹¹⁵ Ex-operária da EICHAP (n. 1953), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/deolinda-de-pinho-oliveira-silva/>

... de princípio não. Mas quando o Americano tomou conta da fábrica... não era do acabamento, porque o acabamento pertencia à Sanjo... quando ele tomou conta do feltro (...) nós eramos muito bem remunerados. Tínhamos prémios. Tínhamos uma fêria muito maior do que as senhoras que estavam no acabamento... A fábrica era muito boa.

Conceição confirma que no tempo do Americano “é que se ganhava bem”:

Tínhamos horas. Das 5 às 8 era 75%. E ao sábado era a 300%. A gente ia trabalhar um sábado e dava muito dinheiro! (...) e eu, como tinha a minha filha na universidade, eu queria aproveitar (...) e eles convidavam-me. Às vezes ia para a afinação, outras vezes ia para a semussagem, onde houvesse mais trabalho (...).

Refere que, foi também neste período, que a carga horária foi reduzida:

Nos primeiros anos nós até trabalhávamos ao sábado até às 11 horas. A chamada Hora Inglesa. Mais tarde, entravam às 8h00m e saiam às 18h00m. A hora de almoço era ao meio dia e entrávamos à uma hora (...) Passado uns anos, acabou o sábado. E depois mais tarde tiraram-nos mais uma hora. Depois saíamos às 5h00m [17h00m].

Sobre o trabalho suplementar aos sábados, para além da remuneração salarial extra, Dalila recorda que “mandavam-nos buscar bolos para dar ao pessoal que viesse trabalhar”. Deolinda relembra ainda que “nós nos outros patrões, íamos ‘alimpar’ as máquinas, os ‘multi-rolos’, (...) os arcos, e nunca ganhávamos nada! E com os Americanos...” ao que Dalila acrescenta:

criou-se uma equipa e aquela equipa ficava depois da hora; (...) à sexta-feira, ficavam até às 9 [21h00m] ou até às horas que fosse e ganhavam ‘x’ cada pessoa (...) mulheres e homens (...). Se aquela fábrica continuasse nas mãos dos americanos, os chapeleiros hoje, eram uns senhores!

Todas recordam que sempre tiveram férias, como confirmou Conceição: “A fábrica fechava em agosto.”

Em relação às festas de Natal e prendas para os filhos dos funcionários, Conceição refere que:

Isso foi pouco tempo. Eu acho que foi pra’í 2 ou 3 anos que fizemos a festa de Natal (...) a minha filha ainda chegou a receber, uma vez, salvo erro, lá da Empresa. Já era grandita! (...). Chegou a vir ali o Carlos Paião. Cantar na festa de Natal. Passado pouco tempo ele morreu.

Conceição recorda ainda a boa relação existente entre funcionários e administração:

Pelo Natal e pelas férias... Nós tínhamos um grupo que íamos comer fora ao meio dia. E, por exemplo, nós não íamos à hora e meia. Entrávamos às duas. E uma vez o Sr. Ricardo [Stockler] pegou ‘com nós’, que tinha muito trabalho (...), esconjurou-nos! E nós dissemos ‘Então, nós viemos às duas porque não tivemos tempo, mas sabemos que temos que acabar o trabalho!’

Dalila diz ainda que os funcionários chegaram a pagar almoços de Natal aos administradores da Empresa. Os funcionários sentiam-se reconhecidos e agradecidos pelo seu trabalho:

Tanto reconheciam que, nós, por exemplo, pelo Natal e pelas férias fazíamos sempre um almoço e eles faziam questão de ir ao almoço (...) houve um ano que eles pagaram. Mas como nós os convidávamos [pagávamos] (...) nos últimos anos, eles pagavam 50% e nós os outros 50%.

Pelos testemunhos apresentados, conseguimos facilmente perceber que a administração americana tinha como uma das suas preocupações o grau de satisfação dos operários. A teoria diz-nos que o desempenho dos trabalhadores depende da forma como estes são motivados a realizar as suas funções, sendo influenciados pelos incentivos que a administração oferece, e assim contribuírem para o aumento da sua produtividade, a nível individual e organizacional. No caso da EICHAP, a par dos incentivos salariais e regalias sociais mencionadas, encontravam-se boas relações humanas. No decorrer das entrevistas, muitas foram as vezes que ouvi a expressão “Era como uma família”.

3.5.2. “DISSO DO LEITE... NADA!”¹¹⁶

Em 1966, já se definia legalmente que a mulher tinha a “capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho” (art. 113º e seguintes do Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de maio de 1966), e eram assegurados direitos relacionados com a igualdade salarial, a proteção da gravidez e no período lactante, e a assistência familiar a menores.

¹¹⁶ Amélia foi mãe após sair da Empresa, pelo que a sua entrevista não foi direcionada para este assunto. Dalila nunca foi mãe.

(Direitos das mulheres)

1. São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Receber, em absoluta igualdade de condições e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

d) Faltar até 60 dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo de antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar imediatamente o trabalho, prolongá-lo nos termos do artigo 72.º;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias.

2. A entidade patronal que não observar o disposto na alínea c) do número anterior, além de incorrer na sanção da alínea e) do artigo 123.º, ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período referido na mesma alínea c) do presente artigo, independentemente da indemnização prevista nos artigos 106.º e 107.º

Figura 27. Direitos das mulheres. Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de maio de 1966

Consequentemente:

(Trabalhadoras com responsabilidades familiares)

1. Consideram-se justificadas as faltas dadas por trabalhadoras com responsabilidades familiares para prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença.

2. As mulheres com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

3. Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

Figura 28. Trabalhadoras com responsabilidades familiares. Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de maio de 1966

Conceição recorda que o médico de medicina geral da Empresa a acompanhou durante toda a gravidez. Recorda que, quando foi mãe:

naquele tempo só tínhamos um mês para estar em casa. Um mês? Ou três? (...) dos filhos parece que era 3 meses que a gente estava em casa. Disso do leite¹¹⁷... nada! (...) Acho que nós não tínhamos esse direito.

Em relação ao acompanhamento dos menores a consultas médicas, diz: “Íamos! E se nós tivéssemos justificação, eles pagavam-nos!(...) Ali na Empresa, nisso nunca nos prejudicaram!”

Deolinda recorda que, neste tempo, “A gente não tinha parança. Era sempre a correr. (...) e ‘opois’ era assim: Eu vinha trabalhar, levava o meu filho ‘pà’ creche, ‘pró’ infantário para S. João, tinha que apanhar o autocarro e ia levá-lo à creche. ‘Opois’ tinha de ir trabalhar (...) e era uma vida muito agitada. Muito!” Nunca usufruiu de nenhuma licença de dispensa para amamentação ou recebeu o seu bebé na fábrica para o amamentar na meia hora que legalmente lhe seria disponibilizada.

Dalila, embora não tenha sido casada ou mãe, acrescenta ainda que “Trabalhar ‘num’ eram 8 horas. Eram 14, 16. Eram as horas que calhavam.” Recorda que na Empresa, as regalias das mães passavam sobretudo pela assistência médica aos filhos: “O que tínhamos – aliás, a Deolinda chegou a usufruir disso – era, por exemplo, ‘x’ horas para acompanhar os filhos aos médicos, na escola.”

Pelo que percebemos, apesar de à época, a legislação já prever a uma série de “direitos das mulheres”, alguns eram cumpridos (assistência familiar a menores) e outros não (proteção no período lactante).

3.5.3. “ENQUANTO FOMOS NOVOS APROVEITAMOS O QUE PUDEMOS, PARA DAR UM FUTURO À FILHA.”

De acordo com Antónia de Sousa (1971), “na sua grande maioria, as mulheres que trabalham fazem-no por necessidade económica (...). Casada, a mulher trabalha porque o seu salário é

¹¹⁷ Referindo-se a licença para amamentação.

imprescindível à economia familiar; porque pretende melhorar o nível económico do casal, pôr os filhos a estudar, etc.”

Conceição relata que “Ao sábado quando era preciso trabalho, ele¹¹⁸ convidava-me... eu precisava e eu ia (...) tinha a minha filha na universidade naquela altura...”. Diz, ainda, que:

O nosso sonho era fazer uma casa... mas não conseguimos! A nossa filha queria ir para a 'escola da roupa preta'. E o pai dizia-lhe 'Se tu tiveres cabeça...'. Nós fizemos muito sacrifício. (...) Enquanto fomos novos aproveitamos o que pudemos, para dar um futuro à filha.

Recorda o apoio que recebeu de outra trabalhadora da Empresa:

A D. Alice de Escapães já tinha uma idade e estava cansada da vida das limpezas e disse ao 'encarregado se ela podia escolher quem fosse para lá. E ele perguntou quem é que ela queria. E ela disse 'Olha, eu queria convidar a São porque a São também precisa!' e era um dinheirinho... ao fim do mês estava certinho... o Americano dava aquele dinheirinho a ele e ele distribuía.

Revive as dificuldades que passou neste período:

(...) mas era muito doloroso. A gente trabalhava até às 5. E depois das 5 até às 9 menos um quarto, nós estávamos lá a fazer aquela limpeza. Tirar aqueles rolos, botar para fora, limpar aquilo tudo com petróleo... (...) eu chegava aqui tão cansadinha... (...) toda sujinha, a cheirar ao petróleo (...) no outro dia ia pegar às 8. Ao sábado.

Horários de trabalho longos, não se compadecendo com as obrigações familiares de uma mulher casada e mãe. As outras mulheres, donas de casa, não percebiam como é que estas operárias tinham tempo para a lida da casa: “Fazia-se! Ao domingo muitos vezes não saía de casa (...) para organizar as coisas...” – conta Conceição. “Nós temos as coisas manobradas a dar para tudo. Nós temos que trabalhar, porque nós temos que ter uma vida melhor que a que vos tivestes. (...)” – dizia.

Quando questionada sobre se a população de S. João da Madeira via com bons olhos as mulheres operárias, Conceição responde: “Havia pessoas que tinham ciúmes das mulheres ‘trabalhar’, porquê? Porque nós vínhamos de férias e tínhamos um subsídio e elas estavam em casa e não tinham! E tinham ciúmes das que trabalhavam. E depois, estavam sempre a por defeitos!”

Apesar de cumprirem duplas jornadas de trabalho, em casa e na fábrica, estas mulheres sentem-se gratas à Empresa e não exploradas, uma vez que se sentiram sempre retribuídas económica e

¹¹⁸ Referindo-se ao Americano, por meio do encarregado da secção da semussagem.

pessoalmente. No caso de Conceição, o objetivo deste exaustivo trabalho prendia-se com a formação superior da filha, que se cumpriu, tendo sido todo o seu esforço compensado.

3.6. O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O assédio sexual é um conceito moderno para um velho problema, que só a partir da década de 1970 foi assumido como tema social. A sua natureza resulta, por um lado, do facto deste afetar, sobretudo, uma determinada categoria de trabalhadores, e por outro lado, do facto das suas consequências se estenderem à vida pessoal e profissional, da vítima e de quem a rodeia, de uma forma positiva (ascensão profissional) ou negativa (psicológica e socialmente).

Então ele agarra na pequena (...) linda e escorreita como ela é, e, sem pensar duas vezes, pega com ela no escritório do patrão, de olhos fechados para o que poderia acontecer!... Baba-se todo da sua importância de encarregado da apropriação, lá na fábrica; entende como muito razoável o chorudo ordenado que a filha recebe; (...) e depois então arrepela-se todo quando lhe chegam aos ouvidos os zunzuns das bocas do mundo. (CORREIA, 2003, p. 245)

Nos ambientes fabris, este problema associa-se particularmente aos trabalhadores do sexo feminino. De acordo com Antónia de Sousa (SOUSA, 1971, p. 23), “em certas profissões, a mulher é considerada ainda como uma intrusa ou oportunista, que joga mais com os encantos físicos do que com a sua competência. As anedotas caricaturizam-na, de forma mais ou menos escabrosa.” Regra geral, a reação das vítimas caracteriza-se pela passividade. Medo, vergonha, receio, são sentimentos “(...) impeditivos da dignificação da mulher trabalhadora (...)”, e contribuem para que estas situações sejam vividas e “sofridas silenciosamente e na ausência da solidariedade e do respeito dos outros.”

O autor do assédio, regra geral, em ambiente fabril, apresenta-se como uma figura com poder, dentro da empresa. O romance sanjoanense “Unhas Negras” de João da Silva Correia (relembre-se que foi publicado, pela primeira vez, em 1953) expõe, por diversas ocasiões, situações de assédio sexual:

(...) mas a menoridade da pequena devia ter sido o primeiro preceito da cautela do pai. Uma rapariga de 17 anos, e linda, de mais a mais, como a Palmira, é um ceguinho que temos de levar pela mão. Não é atirar com ela para o escritório de uma fábrica onde só trabalha um homem que, além de ser celibatário, não é nenhum santo. O Zé fiava simplesmente do Padre Sant’Antoninho que lhe defendesse a filha contra os apetites do patrão... Pois andou mal! (CORREIA, 2003, pp. 245, 246)

E ainda:

“Vem lá agora o sátrapa do senhor Salgueiro, e, só porque é rico, leva... compra para o seu escritório a... a... a minha Palmira!” (CORREIA, 2003, p. 180)

Não obstante, também são conhecidos comportamentos de assédio que partem de colegas de trabalho. Nestes casos, “acontecem numa relação interpessoal de confiança e de camaradagem. Ora, as mulheres atribuem menos gravidade às situações quando existe uma relação desse tipo.” (AMÂNCIO, 1994, p. 70).

Enquanto fenómeno social, o assédio sexual é uma questão individual. No estudo de 1994, da Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego, menciona que “(...) as mulheres revelam uma ausência de consciência colectiva do assédio enquanto fenómeno social. Ele é antes psicologizado e, embora reconhecido como frequente e grave no mercado de trabalho, é algo que acontece às outras e por razões individuais, porque «não sabem dar-se a respeito». Para aquelas que vivem as situações de assédio as causas situam-se nas diferenças de poder formal entre os dois sexos no contexto organizacional. Ora, a diferença de poder entre os dois sexos, existe no próprio plano simbólico das representações associadas ao feminino e ao masculino e que valorizam a afirmação da virilidade masculina e a submissão feminina”. (AMÂNCIO, 1994, p. 69)

Veremos o que as informantes partilham sobre este assunto no desenvolvimento deste capítulo.

3.6.1. “AMORES E DESAMORES!”

Deolinda e Dalila nunca foram alvo de assédio sexual na Empresa: “Também havia muita gente que tinha um bocado de medo de nós (...) o que tivéssemos de dizer, dizíamos. (...) Mesmo que tivesse vontade de... calma que esta aqui é maluca!”.

Amélia também não recorda qualquer episódio de assédio, embora “amores e desamores... lá isso não faltava!”

Conceição, à semelhança das colegas, nunca sofreu nenhum tipo de assédio sexual na Empresa. “Não (...) que me lembre não! Na minha geração! (...) Alguns até diziam ‘Olha as nossas filhinhas!’ – nós eramos da idade das filhas deles! Havia muito respeito.”

Falam todas, porém, de certas histórias de namoricos, casos extraconjugais e relações entre encarregados e operárias¹¹⁹, talvez com o objetivo de ascenderem profissionalmente, “como existe em todas as fábricas”.

3.7. O ENCERRAMENTO DA EMPRESA INDUSTRIAL DE CHAPELARIA

Em 1995, a Escola Secundária João da Silva Correia criou uma Sala-Museu¹²⁰ da Chapelaria, para “mostrar à comunidade «pedaços» de uma das mais fortes indústrias implantadas em S. João da Madeira” onde apresentava “algumas máquinas, ferramentas, fotografias e uma variada gama de tipos de chapéus”. (“Labor”, 21 de abril de 1995, P.7) Esta Sala-Museu “propiciou o arranque do Museu de S. João da Madeira”, sendo o “ponto de partida para ali se integrarem sectores importantes das indústrias de calçado, metalúrgicas e outras”. (“O Regional”, 8 de abril de 1995, P.10)

Paralelamente, a Câmara Municipal tinha apresentado uma candidatura a Bruxelas para a criação de um museu-vivo ligado à chapelaria, onde seriam integrados 10 trabalhadores no setor de acabamento dos chapéus (Labor, 9 de maio de 1996, P. 2)

A 9 de maio de 1996, o jornal “Labor” avançou com a notícia que muitos esperavam (mas não queriam acreditar):

O futuro da Sanjo [EICHAP] é decidido em Julho. Mas neste momento a falência está cada vez mais próxima. A empresa, do grupo Oliva, vive quase “pelas ruas da amargura”. Tem remunerações em atraso e está sem encomendas. Paga os impostos, “mas no dia em que não tiver dinheiro para os pagar, vai à falência”, garante Luís Quintino, gestor judicial da Sanjo, desde Janeiro último. O plano agora é fazer com que os 103 trabalhadores não fiquem desempregados... Tarefa complicada.

¹¹⁹ Como já referido anteriormente, algumas destas histórias já se encontram recolhidas pelo Museu da Chapelaria que, desde 2015, apresenta no Dia de S. Valentim, a visita orientada intitulada “Os amores da Fábrica”. Nesta visita, o Museu convida o visitante a descobrir as mais belas histórias de amor que aconteceram na Empresa Industrial de Chapelaria, Lda.. Entre o primeiro ‘pisar de olhos’ até à confissão de amor eterno, as paredes do Museu guardam muitas histórias. Uma das histórias relatadas no decorrer da visita é, precisamente, a dos “Namoricos na Estação”.

¹²⁰ Designada para muitos como Sala-Museu da Chapelaria, para outros como Sala-Museu João da Silva Correia ou Museu de S. João da Madeira, esta sala foi criada em 1995 e instalada, provisoriamente, no Fórum Municipal, enquanto não se definia em concreto qual o edifício onde iria nascer um Museu.

No mesmo periódico local, de 25 de julho de 1996 pode ler-se:

Julho marcou o fim da Sanjo. Foi o encerramento de uma prestigiada e quase secular empresa que faz parte da memória sócio-cultural desta terra mas que era, ainda, muito mais do que isto. Ao encerrar, deixa S. João da Madeira mais pobre, o país mais enfraquecido economicamente e os seus mais de 100 trabalhadores no desemprego e com quatro meses de salários em atraso, para além de subsídio de férias!

A Empresa encerrou definitivamente as suas portas. Nas palavras de Suzana Menezes “este é um momento que assinala na cidade um sentimento de perda. Pese a inevitabilidade do seu fim, resulta muito claramente para quase todos a sensação de que um mundo antigo encerraria as suas portas para o esquecimento.” (MENEZES, 2006, pp. 140, 141)



Figura 29. Fotografia da EICHAP da autoria de Aníbal Lemos (1996) (Associação Cultural Alão de Morais, 1998, p. 52)

Aqui, mais do que apresentar como todo o processo de falência desta empresa aconteceu, importa perceber, perante uma situação de inesperada de desemprego, o que sentiram estas mulheres, operárias especializadas da chapelaria, com o encerramento da mais importante fábrica da terra. Após uma vida de chapéus, o que seria feito do seu futuro?

3.7.1. “PASSEI UMA VIDA NA EMPRESA!”

Deolinda, Dalila e Conceição foram operárias nesta Empresa até ao seu encerramento. Todas gostavam da fábrica... dos chapéus... da família que lá tinham construído.

Deolinda recorda “tanto gostava do que fazia... trabalhei 30 anos nos chapéus. Fiquei magoada da maneira como a fábrica fechou... como isto acabou.” À época, diz que ganhava “87 contos por mês. Ainda tenho lá o papel!”¹²¹ Recorda ainda que:

Nós eramos uma família. Nós aqui considerávamos uma família. Até quando a fábrica fechou algumas foram para outras fábricas e elas depois choraram muito e disseram que nunca encontraram uma família como na Empresa.

No momento de despedida do trabalho de toda a sua vida, “A mágoa era muita! Que eu passei anos sem passar lá. E eu quando vim embora, nunca me ‘esqueço’: cheguei ali à linha do comboio com a bata e os chinelos na mão e olhei para trás e comecei a chorar.”

Sobre o período do encerramento da EICHAP, relembra que “Estávamos há 3 meses sem receber! ‘Opois’ ele mandou-nos embora e pagou-nos esse tempo todo e pagou até dezembro.” Dalila diz ainda que “Pagou-nos uma média de 6 meses de trabalho... (...) faz de conta que era a recompensar-nos das nossas... antiguidade. (...) Mas não ‘era’ esses os direitos.”

Dalila¹²² diz nostálgica “Ficamos 31 ‘ano’ de trabalho... eu... sem... sem nada! Depois fiquei assim um bocado magoada e dizia que chapéus não queria mais!”. No entanto, após um período de 6 anos a trabalhar em artes gráficas, “(...) voltei novamente para os chapéus (...). Por isso é sinal de que

¹²¹ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

¹²² Ex-operária da EICHAP (n. 1954), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*, Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/maria-dalila-costa-e-silva/>

realmente gostava do que fazia. E... vim para a reforma e estou bem arrependida de ter vindo. Preferia ter continuado a trabalhar, a fazer aquilo que gostava.”

Foi funcionária da FEPSA de 2002 a 2018. Com saudade, diz ainda que ¹²³:

Com os colegas é assim... nós viemos para aqui... eu e uma grande parte das pessoas que trabalhavam aqui... viemos quase... diferença um ano ou dois... meio anos, meses... e crescemos todos juntos. É fácil de ver que a nossa relação... quer dizer, nós crescemos juntos, fomos amigos sempre. Ainda hoje essa amizade prevalece. Ainda hoje procuramos estarmos juntos e fazer... uma faz anos e paga um lanche a um grupo ou de vez em quando vamos fazer uns convívios para... para... para estarmos juntos... porque a essa relação... houve namoro, houve casamentos, houve... houve de tudo e nós...a acompanharmos umas com as outras. E com os outros.(...) Dentro da fábrica e depois da fábrica ter fechado, mantém-se essa relação.

Dalila relembra, com lágrimas nos olhos, que “No princípio que a fábrica fechou, eu ‘houve’ muitos dias que me levantava de manhã, à hora como se fosse trabalhar, e ia para a porta da fábrica. Muitas vezes... cheguei a ir eu e a Ilda, uma colega aqui de Fornos.”

Quando a Empresa encerrou, Conceição esteve um ano desempregada e depois voltou para a “área da chapelaria. Mas chapéus de pano (...) no Cândido”, em S. João da Madeira. Atualmente está reformada. Recorda com desgosto:

Eu dizia ao meu homem ‘Olha diz que a Empresa que vai fechar!’ e o meu homem ‘Oh mulher, quando aquela fábrica fechar, fecha muito mais!’. Então, uma fábrica daquelas! (...) e eles acho que queriam fechar aquilo e tornar a abrir... porque o A. era encarregado e dizia ‘Tende calma! Que isto é uns mesitos e depois a gente somos outra vez chamados!’ Posh! Nunca mais!’ (...) fomos enganadinhos até à última! E depois... vir sem direitos!!!”

O sentimento de mágoa, com o encerramento da Empresa, está presente nos testemunhos de todas as informantes. Por um lado, pela perda daquela família que haviam construído ao longo de toda a sua vida. E por outro, pela forma pouco transparente como todo o processo foi conduzido.

3.7.2. “E DEPOIS DO ADEUS... O QUE FAÇO AQUI?!”

Amélia regressou aos portões da outrora Empresa Industrial de Chapelaria em 2005, ano de abertura do Museu. Tornou-se funcionária no Museu da Chapelaria. Fazia limpeza e trabalhava na

¹²³ Em entrevista ao *Grupo de Teatro Sériús*.

receção. Mais uma vez, foi parceira de trabalho do seu pai, Méssio Trindade, que era agora guia do Museu. Recorda que, no início foi estranho, “era como aquela música. ‘E depois do adeus, o que faço aqui?’”

Deolinda tornou-se guia do Museu, tendo terminado a sua vida profissional em 2018, ao fim de 13 anos de atividade nesta segunda vida do edifício¹²⁴.

Eu 'lembra-me' que eu 'foi' à procissão da festa do Parque e vi o Dr. Castro Almeida 'amais' a Dra. Fátima Roldão (...) e disse assim ao meu marido 'Olha, lá vai o meu patrão!', mas eu sem longe de saber que vinha para aqui [Museu da Chapelaria] (...) depois, passado dois dias chamaram-me para eu vir para o museu (...) que ainda não estava aberto. (...) Preparar os chapéus para botar na mesa, preparar as fitas (...) tinha uma mesa que acabava chapéus para fora (...) Em junho entrei para aqui [museu da chapelaria].¹²⁵

Recorda ainda o que sentiu quando viu a reestruturação de que o edifício da outrora EICHAP foi alvo, para se transformar no Museu da Chapelaria:

Engraçado que quando o Museu abriu (...) (abriu, não! Quando elas me chamaram... porque eu já estava lá há uma semana quando abriu!) ... eu não estava a fazer conta de entrar e ver assim um museu! A minha ideia era ainda ir ver a fábrica. (...) Eu entrei, até entrei por aquela porta de lado, naquela grande, foi a Dra. Suzana¹²⁶ que abriu a porta (...), e eu fiquei assim muito estarecida a olhar! Olha... eu estava habituada a ver as chapas, o chão todo escangalhado, o cimento todo grelado, terra... aquilo era uma desgraça. Olha eu entrei ali e vi aquele chão, e vi as máquinas e vi aquela casa e eu 'foi' assim: 'Não, isto não é a fábrica. Eu vou-me embora!' Eu pensei mesmo em me vir embora! 'Opois' estava lá dentro e olhava cá para fora, 'num' via ninguém! (...) Faltava 'a' minhas colegas, faltava 'a' minhas amigas, faltava tudo ali.

Dalila também colabora regularmente com o Museu da Chapelaria, dando entrevistas a investigadores externos ou à comunicação social, ou partilhando com a equipa do Museu conhecimentos técnicos da produção de chapéus.

Conceição recorda o encerramento da Empresa com muito dissabor. Tinha duas casas para pagar. A dela e a da filha que estava na universidade. “Naquele tempo, eram 15 contos!”. Esteve 3 meses sem receber nada da Empresa e só depois começou a receber o subsídio de desemprego. “Nós viemos sem direitos nenhuns!” – conta. “Nós tínhamos tanto trabalho (...) e ele¹²⁷ mandou ir tudo embora!” Portanto, é natural que quando o Museu abriu:

¹²⁴ Ocasionalmente, em dias comemorativos, colabora com a Museu, sendo uma das informantes privilegiadas, uma vez que mantém boas relações com os antigos funcionários da Empresa, o que facilita a aproximação do Museu aos mesmos.

¹²⁵ Ex-operária da EICHAP (n. 1953), informante nesta dissertação, em entrevista ao projeto *Memória para Todos*. Disponível em <https://www.memoriaparatodos.pt/portfolio/deolinda-de-pinho-oliveira-silva/>

¹²⁶ Suzana Menezes, diretora do Museu aquando a sua abertura até janeiro de 2019.

¹²⁷ Referindo-se a um dos administradores (a quem atribuímos o anonimato).

Senti-me revoltada. Eu passava lá todos os dias e nem queria olhar! Eu passava lá para trabalhar¹²⁸!!! (...) eu via aquelas obras e sentia-me tão revoltada!!! Eles convidaram-me para ir lá no primeiro ano¹²⁹ e eu não fui! E o segundo fui porque a Deolinda já lá estava... e eu sentia-me tão triste... olhava para as secções e dizia assim 'Olha o que isto era e olha como isto está!'

Gradualmente, estas operárias e outras que não foram entrevistadas para este trabalho, mas com as quais convivo regularmente, foram criando alguma afinidade com o Museu. O sentimento de mágoa não desapareceu, mas foi-se dissipando. Para promover uma aproximação dos anteriores funcionários da EICHAP ao Museu da Chapelaria, desde a abertura do Museu que anualmente é organizado o Encontro de Chapeleiros¹³⁰, promovendo a (re)união entre ex-operários da Empresa Industrial de Chapelaria, Lda. e atuais chapeleiros da FEPSA, da CNP e pequenas apropriagens e oficinas de fabrico de chapéus de pano existentes na periferia de S. João da Madeira.

¹²⁸ Na fábrica Cândido Dias da Silva.

¹²⁹ Ao Encontro de Chapeleiros.

¹³⁰ Excepcionalmente, em 2020, este evento não se realizou, devido à pandemia de COVID-19.

CONCLUSÃO

Não é fácil escrever sobre memórias de vida vivas! Histórias de vida... pessoais... mas transmissíveis. Fragmentos de memória que perduram no tempo e que se pretende que não caiam no esquecimento. Património cultural que urge preservar, pois “o maior património são as pessoas. E a maior herança é ter memória.” (PACHECO, 1987, p. 7)

Mais difícil ainda, será escrever sobre a história das mulheres. “As mulheres foram, durante muito tempo, deixadas na sombra da história. O desenvolvimento da antropologia (...), a afirmação da história das «mentalidades», mais atenta ao quotidiano, ao privado e ao individual, contribuíram para a fazer sair dessa sombra.” (DUBY & PERROT, História das Mulheres no Ocidente, 1995, p. 9)

Espera-se que o título “Trajetórias de resistência feminina na Empresa Industrial de Chapelaria” seja tão inspirador, quanto o foi ao longo do desenvolvimento deste estudo. É um tema em si complexo, pelas inúmeras dimensões que convoca. Nas palavras de Georges Duby e Michelle Perrot:

(...) é preciso recusar a ideia de que as mulheres seriam em si mesmas um objeto de história. É o seu lugar, a sua «condição», os seus papéis e os seus poderes, as suas formas de acção, o seu silêncio e a sua palavra que pretendemos perscrutar, a diversidade das suas representações (...) que queremos captar nas suas permanências e nas suas mudanças. História decididamente relacional que interroga toda a sociedade e que é, na mesma medida, história dos homens. (DUBY & PERROT, História das Mulheres no Ocidente, 1995, p. 9)

Nesta narrativa, que vai desde a infância à saída da Empresa, as histórias de vida destas mulheres são apresentadas por uma ordem que se considera cronológica, a nível pessoal, profissional e histórico e devidamente enquadradas no contexto da comunidade em que se inserem.

Heroínas de romances e tragédias. Simples, obscuras, a quem ninguém dedicou poemas ou canções; de quem ninguém escreveu história. Aqui as evoco, (...) e expresso a admiração que sinto pela sua coragem. (Nenhuma lerá, talvez, estas palavras. Mas, ao menos, pago com elas a dívida de humanidade que, há muito, me andava cá dentro a pesar. E se por acaso acharem que nesta prosa há pouco substracto intelectual, têm fácil solução: devolvam-me as palavras e esqueçam-nas.) (PACHECO, 1987)

Ao longo de cada um dos subcapítulos, são feitas pequenas conclusões. No entanto, é importante referir que, a partir destas, poderemos refletir sobre o facto de que o género foi, desde sempre, um elemento gerador de desigualdade social nesta indústria. E foi, sobretudo, esquecido ou ocultado.

No entanto, também é possível perceber que ao longo dos tempos, a proteção da mulher (a par dos menores) nesta indústria foi sendo alvo de preocupação por parte dos legisladores. Sendo uma apreciável fonte de mão-de-obra, quer pela qualidade do seu trabalho, quer pelo facto de usufruírem de remunerações mais baixas, tornou-se fundamental o apoio legislativo para a proteção dos seus direitos.

De facto, ainda que o panorama feminino tenha sofrido alterações, partilha-se a ideia de que, apesar dos avanços, as discriminações permanecem e nalguns casos acentuaram-se. (...) afiguram-se várias as dificuldades que têm impedido as mulheres de usufruírem plenamente dos seus direitos de cidadania e de igualdade social. As discriminações no trabalho, os obstáculos aos lugares mais qualificados, a maior incidência do desemprego, a sobrecarga do trabalho na família, bem como a insuficiência de apoios sociais, mormente à maternidade e educação dos filhos, ilustram algumas dessas dificuldades. (CRUZ, 2000, p. 1239)

A entrada na Empresa, ainda em menina (que após a labuta na fábrica teria um trabalho suplementar em casa), o seu crescimento enquanto jovem mulher (sempre sujeita aos perigos de índole sexual) e as relações de grupo geradas, as suas lutas enquanto mulher adulta (pelas melhores condições de trabalho e de vida) e a sua reação (enquanto ser humano e enquanto elemento contribuinte para a subsistência da sua família) aquando o encerramento daquela que teria sido a sua segunda (ou até primeira) casa. De uma forma integrada, foram apresentadas e analisadas estas e outras memórias do trabalho, considerando sempre (e porque não poderia ser de outra forma) a valorização do sentimento e do afeto.

Ao concluir este estudo, é fácil perceber que demos apenas um primeiro passo. No trabalho de doutoramento que se ambiciona, muitas questões que ficaram por responder, serão esclarecidas: afinal, quantos rostos deram vida à EICHAP? E desses quantos eram femininos? Quantas mulheres permaneceram "toda a sua vida" na Empresa? E quantas saíram para outras chapelarias ou áreas de trabalho? Como era a relação entre as mulheres operárias e as mulheres que trabalhavam noutros setores da Empresa? E o que resta da passagem de todas estas mulheres por este edifício? Muito pouco, ousou referir. Memórias... Histórias de vida que urge recolher e preservar. Histórias de mulheres comprometidas com o seu papel na família, na sociedade, na Empresa.

A pandemia da COVID-19, com todas as suas contingências, não permitiu a consulta dos arquivos do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis. Não permitiu também a entrevista audiovisual a um leque mais alargado de informantes. Fica por registar, nesta dissertação, a interpretação dos acontecimentos, relatados pelas informantes, por parte de outros profissionais da Empresa (de

ambos os sexos). Ficam por recolher e documentar (com recurso a fotografias, documentos de identificação pessoal, artigos de jornal, entre outros) muitas histórias. Fica em falta o escrutínio do espólio documental do Centro de Documentação do Museu da Chapelaria e dos arquivos pessoais de todas as informantes. Fica por fazer uma análise (ainda) mais pormenorizada no que respeita ao estudo de género e ao direito das mulheres.

Não obstante todo o trabalho que será registado no âmbito do doutoramento, esta dissertação permite já refletir sobre muitos temas: a revolução industrial em Portugal e em S. João da Madeira, a história da indústria da chapelaria, a antropologia cultural, o património material e imaterial, a memória coletiva, as histórias de vida, a museologia social, a equiparação salarial de género ao longo dos tempos, a evolução do direito das mulheres e dos menores em Portugal, entre muitos outros. Os dados apresentados poderiam, ainda, ser trabalhados numa perspetiva da história do operariado em Portugal, com um enquadramento teórico sobre a presença feminina neste campo.

Concluo reiterando os agradecimentos a Dalila, Deolinda, Conceição e Amélia, pois foi um verdadeiro privilégio estudar as suas histórias de vidas, que permitiram (re)abrir as portas para o estudo do passado das operárias da indústria da chapelaria de S. João da Madeira.

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, P. C. (2008). *Marcas comerciais, identidade e memória: a revalorização de património visual do período do Estado Novo*. (Vol. 2). (A. d. Espanhola, Ed.) Obtido de <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/8199.pdf> a 02 de novembro de 2020.
- AMÂNCIO, L. L. (1994). *Assédio sexual no mercado de trabalho*. Amadora: Ministério do Emprego e Segurança Social. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- AMARAL, J. A. (1967). *Subsídios para a História da Indústria de Chapelaria em S. João da Madeira*. Porto: Tipografia do Carvalhido.
- AMORIM, I. (1994). Descrição da comarca da Feira – 1801, feita por Columbano Pinto Ribeiro de Castro. *Revista da Faculdade de Letras*, pp. 227-285. Obtido de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/8124/2/2126.pdf> a 12 de outubro de 2020.
- Associação Cultural Alão de Morais. (1998). *Arqueologia Industrial*. S. João da Madeira: Centro de Arte de S. João da Madeira.
- Associação de Amigos da Torre do Tombo. (s.d.). *Real Fábrica das Sedas*. Obtido de Associação de Amigos da Torre do Tombo <https://www.aatt.org/site/index.php?op=Nucleo&id=218> a 1 de dezembro de 2020.
- CORREIA, J. S. (2003). *Unhas Negras* (3ª ed.). S. João da Madeira: Câmara Municipal de S. João da Madeira.
- COSTA, L. (1987). *O coração da fábrica: viagem ao mundo de "unhas negras"*. S. João da Madeira: Câmara Municipal de S. João da Madeira.
- CRUZ, S. (2000). Sobre Manuela Tavares, Movimentos de Mulheres em Portugal – Décadas de 70 e 80 Análise Social. *Análise Social, XXXVI (Inverno)*, p. 1238. Obtido de <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223990782G9cIT0vi3Kw26DE1.pdf> a 12 de outubro de 2020.
- DUBY, G., & ARIÉS, P. (1991). *História da Vida Privada – Da Primeira Guerra Mundial aos nossos dias*. Porto: Edições Afrontamento.
- DUBY, G., & PERROT, M. (1995). *História das Mulheres no Ocidente* (Vol. 5: O Século XX). Porto: Edições Afrontamento.
- ESTANQUE, E. (2000). *Entre a Fábrica e a Comunidade: Subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Edições Afrontamento – Centro de Estudos Sociais.
- FERNANDES, M. A. (1996). *S. João da Madeira, Cidade do Trabalho*. S. João da Madeira: Câmara Municipal de S. João da Madeira.
- LEMOS, A. (2001). *Imagens do Fim e do Princípio*. S. João da Madeira: Câmara Municipal de S. João da Madeira.

- MENEZES, S. (2006). Museu da Chapelaria. Memórias. *Cadernos de Sociomuseologia*, 26, pp. 135–251. Obtido de <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/issue/view/43> a 10 de janeiro de 2020.
- MONTEIRO, R. (2010). *Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo. A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Obtido de http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf a 15 de maio de 2020.
- OLIVEIRA, E. P. (2001). *A freguesia de S. Vítor (Braga)*. Braga: Junta de Freguesia de S. Vítor.
- PACHECO, H. (1987). *Rostos de Gente: Escritos sobre Património Cultural e Outras Histórias*. Caminho.
- RAMADA, J. A. (1997). A indústria chapeleira portuense. Um exemplo esquecido de património cultural. Em C. / . Afrontamento (Ed.), *III Encontro "População Portuguesa. História e Prospectiva". 3*. Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade. Obtido de <https://www.cepese.pt/portal/pt/populacao-e-sociedade/edicoes/revista-populacao-e-sociedade-no-3/a-industria-chapeleira-portuense-um-exemplo-esquecido-de-patrimonio-cultural/a-industria-chapeleira-portuense-um-exemplo-esquecido-de-patrimonio-cultural> a 18 de março de 2020.
- RAMADA, J. A. (1998). A indústria chapeleira portuense entre 1750 e 1852 : oficinas, fábricas e manufacturas. *A Indústria Portuense em perspectiva histórica : actas do Colóquio*, pp. 45–61. Obtido de https://ler.letras.up.pt/upload*ficheiros/5280.pdf a 18 de março de 2020.
- RAMADA, J. A. (2002). A organização corporativa dos sombreireiros do Porto. *Revista da Faculdade de Letras: História*, 03, pp. 103–124. Obtido de <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/2282.pdf> a 18 de março de 2020.
- RODRIGUES, M. F. (2010). *Empresas e empresários das indústrias transformadoras na sub-região da Ria de Aveiro, 1864–1931*. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- SÁ, V. d. (1978). *Formação do movimento operário português: memória de uma reprovção*. Coimbra: Centelha.
- SAMPAIO, M. d. (2015). *Tese de Doutoramento Da fábrica para o museu: identificação, patrimonialização e difusão da cultura técnico-industrial*. Universidade de Évora. Évora: Universidade de Évora. Obtido de <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/16426> a 13 de maio de 2020.
- SANTOS, A. d. (s.d.). Mulher. Obtido de <https://www.portaldaliteratura.com/poemas.php?id=1487> a 06 de maio de 2020.
- SANTOS, R. L. (2007). *Dignidade humana da criança e do adolescente e as relações de trabalho*. S. Paulo, Brasil: Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União.

Obtido de <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-24-e-n.-25-julho-dezembro-de-2007-1/dignidade-humana-da-crianca-e-do-adolescente-e-as-relacoes-de-trabalho> a 04 de novembro de 2020.

SÉREN, M. d. (2002). Jogos Metafísicos da Presença / Ausência na Fotografia de Aníbal Lemos. Em C. d. Chapelaria, *Actas das I Jornadas de Museologia da Indústria da Chapelaria: o meu avô nunca saía à rua de cabeça descoberta!* (pp. 25-31). S. João da Madeira: Câmara Municipal de S. João da Madeira.

SOUSA, A. d. (1971). *O mercado do trabalho e a mulher*. Lisboa: Editora Arcádia.

WEBGRAFIA

www.arquivomunicipal.cm-pombal.pt/Result.aspx?id=125387&type=PCD a 14 de maio de 2020

www.memoriamedia.pt. *16 de maio / Dia Internacional de Histórias de Vida*. (s.d.). a 6 de setembro de 2020

www.olivacreativefactory.com/oliva a 15 de novembro de 2020

LEGISLAÇÃO

Alvará régio de 7 de agosto de 1767, obtido de <http://arquivomunicipal.cm-pombal.pt/Result.aspx?id=125391&type=PCD> a 14 de maio de 2020

Convenção Coletiva de Trabalho de 1979, do Boletim do Trabalho e Emprego, obtido de [Impressão de fax de página completa \(mssql01.dre.pt\)](http://mssql01.dre.pt/imp/imp.aspx?imp=1979-01-01) a 21 de fevereiro de 2020

Decreto do Governo de 20 de julho de 1935, obtido de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/581393/details/normal?filterEnd=1935-12-31&filterStart=1935-01-01&q=1935&print_preview=print-preview&fq=1935&perPage=100&_search_WAR_drefrontofficeportlet_dreId=31135 a 22 de fevereiro de 2020

Decreto nº 12 456 de 11 de outubro de 1926 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/159494/details/normal?q=Decreto+n.%C2%BA%2012456> a 02 de fevereiro de 2020

Decreto nº 1617, de 08 de julho de 1924 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/548620/details/normal?q=Decreto+n.%C2%BA%201617> a 02 de fevereiro de 2020

- Decreto nº 28 971, A 29 de agosto de 1938 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/353315/details/normal?q=28971> a 02 de fevereiro de 2020
- Decreto nº 33 049 de 15 de setembro de 1943 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/400396/details/normal?q=33049> a 02 de fevereiro de 2020
- Decreto-Lei 49 408 de 24 de novembro de 1969 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/176289/details/normal?q=49408> a 10 de agosto de 2020
- Decreto-Lei nº 47 032 de 27 de maio de 1966 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/473505/details/normal?q=47032> a 10 de agosto de 2020
- Despacho do Sub-Secretário de Estado das Corporações de 16 de agosto de 1935 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/580856/details/normal?q=arcagem> a 02 de fevereiro de 2020
- Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro de 1979 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/369814/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%20392%2F79%2C%20de+20+d e+Setembro+de+1979> a 10 de agosto de 2020
- Portaria 9769 de 1 de abril de 1941 obtido de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/416846/details/normal?q=9769> a 03 de fevereiro de 2020

PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS

- “Abril” de setembro de 1981. *Chapeleiros em greve*. Disponível em http://www.sjmadeira.mygead.com/pub/search/results?P=8748D119-0937-42B8-81E2-040011C028D9&F=publicacao_titulo%3Aabril&Pag=2
- “Labor”, de 21 de abril de 1995, P.7
- “Labor”, de 25 de julho de 1996
- “Labor”, de 25 de julho de 1996. P. 4
- “O Regional”, de 22 de maio de 1976
- “O Regional”, de 8 de maio de 1976
- “O Regional”, 8 de abril de 1995, P.10
- “O Regional”, de 06 de maio de 1989. P.2
- “O Regional”, de 15 de maio de 1942
- “O Regional”, de 17 de janeiro de 1965
- ALVES, Mirolau (1976). *Contas e contas...* “O Regional”, 22 de maio. Pp. 1 e 4
- PINHO, Fernando (1996). *O futuro da Sanjo decide-se em julho*. “Labor”, 9 de maio de 1996. P.2

ANEXOS

Anexo 1: Guião de entrevista a ex-operárias da EICHAP

Anexo 2: Entrevista a Dalila Silva e Deolinda Silva

Anexo 3: Entrevista a Conceição Ribeiro

ANEXO 1

Guião de entrevista a ex-operárias da EICHAP

1. Apresentação do guião + autorização para publicação de dados recolhidos

2. Nome completo + data de nascimento

3. Ano ou idade aproximada do início e fim de funções na EICHAP

Profissão que desempenhava antes

Profissão que desempenhou depois de sair da EICHAP ou do encerramento da Empresa

4. Entrada menina – que histórias recorda?

5. Adolescência – que história recorda?

6. Quais as (diferentes) funções que exerceu na Empresa?

Ascendeu profissionalmente? Foi encarregada? Achava que esse cargo estava destinado aos homens?

7. Qual o número de horas de trabalho que fazia?

Trabalhou no período denominado “hora inglesa”?

E férias?

8. Qual a sua posição perante o Sindicato? Pertenceu?

Se sim, em que ano? Que idade tinha?

Recorda-se de histórias associadas a greves e a comportamentos sindicalistas femininos?

9. Como conseguia relacionar o trabalho na EICHAP com a vida da casa?

Quais as diferenças em relação ao operário homem ou aos homens com quem convivia (pai, irmãos, namorado, marido...)?

10. Foi mãe enquanto trabalhadora na Empresa?

Se sim, quais os direitos de que usufruiu?

Como recorda o período da amamentação?

11. Teve alguma situação que queira relatar, em que, por ser mulher, se tenha sentido mais fragilizada na Empresa?

12. Como é que S. João da Madeira via as mulheres da Empresa?

13. E como é que se via? Tinha orgulho de ser chapeleira?

14. Sofreu de algum tipo de assédio na EICHAP? Por exemplo, assédio sexual por parte de superiores ou colegas? –
**TODAS AS QUESTÕES DE PRIVACIDADE SERÃO SALVAGUARDADAS QUANDO ESTE TEMA FOR ABORDADO DE
UMA FORMA MUITO CUIDADA**

Conhece algum caso?

15. Tens fotografias dessas épocas?

16. Agradecimentos

ANEXO 2

Entrevista a Dalila Silva e Deolinda Silva

Disponível em

https://drive.google.com/file/d/1BdFy-sf8_zHhaqVbo4ua-G2djfcWfTxz/view?usp=sharing

ANEXO 3

Entrevista a Conceição Ribeiro

Disponível em

<https://drive.google.com/file/d/1hNRPa4QIm5WgkH5sYvEjrGzfPuUHyoRv/view?usp=sharing>

ESCOLA
SUPERIOR
DE EDUCAÇÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

P. PORTO

M

MESTRADO
PATRIMÓNIO, ARTES E TURISMO CULTURAL

Trajetórias de resistência feminina na Empresa
Industrial de Chapelaria
Tânia Raquel da Silva Pinto Reis

