



FAED

Trabalho de Conclusão de Curso

**UM ESTUDO DA QUALIFICAÇÃO
NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

Ivanir Marilete Capra

Curso Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2004

UM ESTUDO DA QUALIFICAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Ivanir Marilete Capra

Este trabalho tem como premissa o estudo sobre o treinamento, qualificação e requalificação da mão de obra operacional no setor do vestuário jeans. Através deste Trabalho busca-se a Titulação de Tecnóloga do Vestuário, cumprindo a disciplina do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, do curso de Tecnologia do Vestuário da Faculdade Educacional de Dois Vizinhos - FAED.

Orientador: Aparecido Bidoia

Curso Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2004

**União de Ensino do Sudoeste do Paraná
Faculdade Educacional de Dois Vizinhos
Curso Tecnologia do Vestuário**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o trabalho de
Conclusão de Curso

**UM ESTUDO DA QUALIFICAÇÃO
NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO**

elaborada por
Ivanir Marilete Capra

Como requisito parcial para a obtenção do grau de
Tecnóloga do Vestuário

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Aparecido Bidoia
(Orientador)

Janeti Marques D'Andrea

DEDICATÓRIA

Aos professores e colegas, que vivenciaram as alegrias e as angústias da vida acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Ao professor orientador, amigo de todas as etapas deste estudo.

A minha família, pela confiança e motivação.

Aos amigos e colegas, pela força e pela vibração em relação a esta jornada, na alegria e angústias acadêmica.

Aos professores do Curso de Tecnologia do Vestuário, pois juntos trilhamos mais uma etapa importante em nossas vidas.

A todos, com boa intenção, colaboraram para a realização e finalização deste trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1. HISTÓRICO	07
1.1. A Necessidade de Capacitação no Setor	07
1.2 O Contexto Sócio Econômico da Micro e Pequena Empresa	08
1.2.1 Caso 1	09
1.2.2 Caso 2	09
1.3 A Política de Capacitação	10
1.4 Treinamento e Educação	10
1.5 Necessidade de Treinamento	12
1.6 Programas de Treinamento	13
1.6.1 Condução para o Programa de Treinamento	13
1.6.2 Avaliação do Programa de Treinamento	14
1.6.3 Resultado de Treinamento	15
1.6.4 Avaliação do Nível de Recursos Humanos	15
2. QUALIFICAÇÃO NO SETOR	15
2.1 Treinamento Técnico.....	15
3. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR	16
3.1 Desenvolvimento Organizacional e a Organização	16
4. NECESSIDADES DO SETOR	17
4.1 Motivação Humana	19
4.1.1 Teoria das Necessidades Aprendidas	20
4.1.2 Diagnóstico	21
CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

INTRODUÇÃO

A prática do curso tecnologia por meio da realização de estudo curricular supervisionado pode ser entendida como transformação da teoria recebida pela instituição de ensino, de modo a proporcionar ao aluno a oportunidade de apropriar-se de conhecimentos adquiridos.

O tema deste estudo de qualificação da mão de obra na indústria do vestuário em jeans, analisa o desenvolvimento, habilidade, produtividade e competência dos colaboradores dentro da organização como resultado da capacitação.

A história da confecção da região sudoeste mostra que, as empresas vêm crescendo, e isto traz a exigência de mercado de trabalho, favorecendo o desenvolvimento da qualificação da mão-de-obra feita através de treinamento profissional.

O objetivo a ser cumprido como um estudo, define a necessidade da capacitação para o setor da indústria do vestuário, seguido pela legislação das micro empresas e pequenas empresas.

Observando a necessidade de treinamento, onde a carência se origina em recrutamento de pessoas. Por meio de um treinamento através de programas e como a condução para avaliar, ter o resultado do treinamento e nível de recursos humanos na qualificação no segmento do vestuário.

O estudo é um treinamento dentro da organização, através da pesquisa do SINVESPAR, constata-se a necessidade na formação dos profissionais da indústria de confecção.

O resultado da capacitação vem de incentivos motivacionais para que os seres humanos realizem as suas necessidades na vida profissional.

O resultado concreto deste trabalho será a elaboração de um diagnóstico das atitudes dos colaboradores na Indústria do Vestuário.

1. HISTÓRICO

A história da indústria do vestuário na região sudoeste é recente, como se pode constatar no relatório do diagnóstico setorial do Sinvespar realizado em 2003, o crescimento na década de 90 apresentado é de 157%, até o ano de 2003 o número de empresas formais pulou de 115 para 296, e um dos indicadores que o diagnóstico apresenta é a Gestão Empresarial, que necessariamente inclui o processo de qualificação das pessoas para atuarem na produção propriamente dita.

As empresas da região do sudoeste do Paraná, formalmente instaladas no ano de 2003, encontrava-se 29 empresas que produzem em facção, produzindo juntas perto de 200 mil peças ano.

Percebe-se que nesta pesquisa, houve questionamento sobre o investimento em treinamento em todo o universo. A pesquisa apresenta, somente 30 empresas, ou seja, 34,5% investiram em treinamento na área de produção de jeans no setor de confecção do vestuário.

Segundo Oliveira (1993, p. 37) “desempenho, a capacidade e sua funcionalidade para o trabalho definem-se e virtude de mesmo, possuir um conjunto articulados entre si, demonstram o quanto ele está apto à ocupação de um posto de trabalho, trata-se de um saber fazer operacional, validado em uma situação concreta”.

Segundo Chiavenato (1999, p. 191) “qualificação define e refere-se a capacidade da pessoa assumir iniciativa, ir além das atividades prescritivas, ser capaz de compreender e dominar novas situações no trabalho e também ser responsáveis naquilo que faz”.

O diagnóstico do Sinvespar (2003) apresenta a desqualificação da mão-de-obra como a maior problema do setor, seguido da carga tributária. Esta dificuldade pode ter respostas no modelo de produção implantada que se leva em conta os aspectos tecnológicos em determinada capacidade do trabalhador.

1.1. A Necessidade de Capacitação para o Setor

O segmento produtivo da indústria do vestuário em jeans, propriamente a modinha, influencia na formação de novos profissionais, no qual as mulheres e homens se especializam de acordo com o mercado de trabalho.

As empresas buscam alternativas para satisfazer as expectativas dos colaboradores e da própria organização.

A empresa pesquisada produz facção para São Paulo, no processo de terceirização de fabricação de modinha em jeans, sendo o responsável pela costura dos produtos e conta com 100 funcionários.

A empresa recebe o produto dos clientes de São Paulo já cortado, na indústria faccionista é feita a etiquetagem das peças, e vai para a costura, seguindo para o acabamento final e revisão, e depois é enviado novamente para São Paulo sendo feita a lavagem e o acabamento das peças.

Esta organização se enquadra como empresa, de pequeno porte, permitindo que a mesma usufrua os benefícios e incentivos previstos na legislação que dispõe de tratamento diferenciado.

No decreto nº 5028/2004 de 31 de março de 2004, que corrigiu os limites estabelecidos (R\$ 244.000,00 e 1.200.000,00 a receita bruta anual valor atualizado e igual ou inferior para microempresa, 433.755,14 a 2.133.222,00 para empresa de pequeno porte). Na classificação de número de empregados que participam da empresa:

- Microempresa – na indústria até 19 empregados e no comércio e serviços até 9 empregados.
- Pequena empresa – 20 a 99 empregados na indústria, e nos serviços de 10 a 49 empregados.
- Média empresa – 100 a 499 empregados na indústria, e 50 a 99 nos serviços e comércio.

1.2. O contexto sócio econômico da Microempresa e Pequena Empresa

As diversidades econômicas e sociais gerada no Brasil são fatores que devem ser valorizados.

No Brasil o funcionamento da micro e pequena empresa são influenciados positivamente pela capacidade empreendedora do brasileiro, do fator social e econômico, continuará surgir microempresa e pequenas empresas. A criação de MPEs está vinculada na sua maioria a grupos sociais de classes B e C, pois estas são as mais atingidas pelo desemprego, é preciso levar em consideração que o

Brasil aliado ao pluralismo das características culturais e sociais da população, impedem a generalização das soluções da organização das empresas.

As oportunidades permanecem à disposição das grandes empresas, as micro e pequenas empresas com base tecnológica poderão também entrar em sintonia com a era do conhecimento e ao mesmo tempo, interligar as MPEs com universidades e centros de pesquisa locais. As MPEs que souberem aproveitar estas oportunidades irão conseguir importantes vantagens em termos de competitividade e também podem agregar-se em cooperativas que organizem e administrem e, sobretudo, distribuam essa produção.

A exposição da MPEs ao mercado interno e externo significa um esforço por parte dos empresários e dos dirigentes para atender as exigências impostas pelos mesmos, que vão além da qualidade inerentes aos produtos e serviços oferecidos, atingindo também a qualidade das relações de trabalho estabelecidas pela empresa. De fato uma melhoria nestas relações irá refletir na recepção do produto oferecido.

Este estudo efetuou uma pesquisa em duas indústrias para constatar a realidade do setor, esta pesquisa buscou o entendimento que o empresário tem sobre treinamento.

1.2.1. Caso 1

A fundação e instalação da empresa 1 em 1995 no município de Francisco Beltrão por três anos, mudando-se para São João em 1998, o proprietário obteve incentivos e apoio da prefeitura para se instalar, com o objetivo de capacitar a mão-de-obra local, através da realização de cursos.

Atualmente a empresa conta com 100 funcionários, no início da implantação da empresa a dificuldade foi a mão de obra qualificada. Daí a necessidade da realização dos cursos e preparação da mão-de-obra para fabricação de calças com marca própria e facção de modinha em jeans.

1.2.2. Caso 2

A fundação e instalação da empresa 2 em 1999 na cidade de Itapejara D'oeste, Paraná, o proprietário recebeu incentivos e apoio da prefeitura para colocar a indústria para gerar empregos no município.

Atualmente conta com 90 funcionários e continua com dificuldade de mão de obra especializada.

O problema continua o mesmo desde a época de sua instalação, a dificuldade da capacitação da mão-de-obra local até o momento não encontrou solução, não conseguindo atingir seus objetivos de produção agregando qualidade e produtividade.

1.3. A Política de Capacitação

Através da política de capacitação da organização as pessoas constituem o principal patrimônio na empresa, o capital humano, composto de pessoas que vão desde o mais simples operário a seu principal executivo. O capital humano é o principal diferencial no desenvolvimento do produto.

Segundo Chiavenato (1997, p. 509) o treinamento reduz ou elimina a diferença entre o atual desempenho e os objetivos, e as realizações propostas na empresa, porém a finalidade é fazer com que atinja economicamente possível o sentido treinamento não é despesa, mas um investimento necessário, cujo retorno é altamente compensador para a organização.

1.4. Treinamento e Educação

O treinamento é apresentado como processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos, para habilitar e torna-los produtivos e contribuir para o alcance dos objetivos da empresa. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos, influenciando seus comportamentos e suprir as necessidades para desempenho de seus cargos.

Segundo Marras (2000, p. 145) "treinamento é o processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no

trabalho”. Através do treinamento um estado de mudança para ter uma bagagem de conhecimento e realizar suas tarefas de forma otimizada.

É um estado de mudança no conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de cada trabalhador, uma vez que, implementa ou modifica a bagagem de conhecimentos referente a trajetória particular de cada um.

O método de aprendizagem, e a sua perspectiva de tempo e diferencial buscando melhorar habilidades e capacidades:

- Transmissão de informação – aumentar os conhecimentos das pessoas:
 - informações sobre a organização, seus produtos, serviços, políticas e diretrizes, regras e regulamentos e seus clientes.
- Desenvolvimento de Atitudes – Desenvolver e modificar comportamentos:
 - Mudanças de atitudes negativas para atitudes favoráveis e de conscientização e sensibilidade com pessoas, com os clientes internos e externos.
- Desenvolvimento de conceitos – Elevar o nível de abstração:
 - Resolver idéias e conceitos para ajudar as pessoas a pensar em termos globais e amplos.

Educação é toda influência que o ser humano recebe no ambiente social durante a sua existência no sentido de adaptar-se as normas e valores sociais vigentes e aceitos. O ser humano, todavia, recebe essas influencias, onde enriquece ou modifica o comportamento dentro dos seus próprios padrões pessoais.

Educação é o preparo para a vida e pela a vida, a educação social, religiosa, cultural, política, moral e profissional, como:

- Formação profissional – educação profissional que prepara o homem para uma profissão onde visa preparar e formar o homem para o mercado de trabalho, visando a qualificação para a futura profissão.
- Desenvolvimento profissional – é a educação que visa desenvolver e aperfeiçoar o conhecimento profissional em determinada carreira na empresa ou para o futuro cargo. O objetivo é formar no médio prazo, visando o conhecimento para firmas especializadas em desenvolvimento pessoal.
- Treinamento – é a educação profissional que visa o homem para determinados cargos, onde os objetivos situados de curto prazo aplicado

de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes, habilidades em funções de objetivos definidos.

A Gestão de Recursos humanos, ajuda na adaptação do elemento humano na produção industrial com explicação dos papéis, funções e atribuições do indivíduo.

1.5. Necessidade de Treinamento

O levantamento de necessidades engloba a pesquisa e a respectiva análise pela qual se detecta, o conjunto de carências cognitivas e inexperiências relativas ao trabalho existentes entre o conjunto de conhecimentos habilidades e atitudes dos indivíduos e a exigência do perfil do cargo. (MARRAS, 2000, p. 153)

A carência profissional no interior da organização se origina no próprio recrutamento e seleção dos trabalhadores, e condições técnicas de exercer as suas funções no contexto da mesma, que as leva a implementar ações de treinamento para ajustar a diferença.

Esse entendimento não leva em consideração outras variáveis, como a motivação, que parte do pressuposto de que o trabalhador tem uma obrigação.

O levantamento da necessidade de treinamento detecta e diagnostica carências em dois aspectos onde Marras destaca:

Cenário Reativo – situações em que a necessidade “já esta presente” ocasionando problemas reais. Portanto em termos de conseqüências práticas, na verdadeira operação “tapa buraco” uma situação análoga a manutenção corretiva: o primeiro no caso a empresa tem de conhecer a anomalia ou o problema para depois acionar o remédio (treinamento), do trabalhador, havendo necessidade de um diagnóstico.

Cenário Prospectivo – o treinamento age com vistas ao atendimento de metas e objetivos futuros da empresa, antecipando-se as mudanças previstas e baseia-se na manutenção preventiva, adiantando-se aos problemas e acontecimentos.

O levantamento de necessidade de treinamento pode ser feito em níveis de análise.

- Análise Organizacional – a partir do diagnóstico de toda a empresa, para verificar os aspectos da missão, da visão e dos objetivos estratégicos que o treinamento deve atender.

- Análise de Recursos Humanos – a partir do perfil das pessoas, determinam quais os comportamentos, atitudes, conhecimentos e competências necessárias para que as pessoas possam contribuir para o alcance dos objetivos da organização.
- Análise da Estrutura de Cargos – a partir do exame dos requisitos e especificações dos cargos, determinar quais as habilidades, destrezas e competências que as pessoas deverão desenvolver para desempenhar adequadamente suas funções.
- Análise de Treinamento – a partir dos objetivos das metas que deverão ser utilizados como critérios para a avaliação da eficiência e eficácia do programa de treinamento.

1.6. Programas de Treinamento

O planejamento de ações de treinamento que o levantamento das necessidades foram diagnosticadas, localizadas, torna-se necessário reunir um atendimento de um programa para treinamento, significa definir um ingrediente básico para treinar as pessoas. (MARRAS, 2000).

- Quem deve ser treinado – treinados.
- Como treinar – métodos.
- Em que treinar – assunto treinamento
- Por quem treinar – instrutor
- Quando treinar – horário e espaço
- Para quem treinar – objetivos do treinamento
- Onde treinar – local.

1.6.1. Condução para o Programa de Treinamento

A execução e aplicação prática daquilo que foi planejado e o programado para suprir as necessidades de aprendizagem detectadas na organização na linha de produção do T&D (Treinamento e Desenvolvimento).

- Leitura – o nível de comunicação e didática desses agentes são de suma importância para uma fácil assimilação das informações por parte dos treinados.
- Preparo técnico – extrema importância, é fundamental que a prática da função ou de responsabilidade de que trata o aprendiz. Quanto mais próximos dos problemas do dia-a-dia os treinandos e o instrutor estiverem, mais identificação haverá entre a prática, provocando um ambiente propício para o entendimento rápido.
- Lógica do módulo – os treinandos devem captar de forma transparente logo nas primeiras sessões de treinamento e a praticidade da proposta onde as soluções viáveis do problema, do treinamento e a manutenção da sua motivação para continuar aprendendo.
- Qualidade dos Recursos e todo o treinamento esta sustentado por um planejamento prévio dos recursos a serem aplicados como subsidio às sessões de aprendiz. A tecnologia e reflexo de espécie de treinamento didático e pedagógico e instrucionais utilizados como.
 - Transparências.
 - Slides.
 - Filmes de vídeo.
 - Computador.
 - Sistema de áudio.
 - Televisão etc.

Segundo Chiavenato (1999, p. 306) “o treinamento deve estar capacitado para aprender. As pessoas devem possuir certas aptidões para aprender assuntos mais complexos. A capacidade de aprender é importante para que o programa de treinamento possa ser compreendido, assimilado e aplicado no trabalho”.

1.6.2. Avaliação do Programas de Treinamento

Na avaliação do programa de treinamento verifica-se a eficácia para o treinamento e da necessidade da organização que representam uma vez que o treinamento é composto por custos e investimento. O resultado do treinamento deverá utilizar elementos na economia de custo, melhoria da qualidade abordando

índice de erros e refugos, volume de retrabalho, economia de tempo eficiência e dias de tempos perdidos e satisfação dos funcionários, além de mensurar a proporção da clientela atendida, o nível de produtividade, processos e tarefas completadas e investimento executado.

1.6.3. Resultado de Treinamento.

- Aumento da eficácia organizacional
- Melhoria da imagem da empresa
- Melhoria do clima da empresa
- Melhoria do relacionamento entre a empresa e os funcionários
- Melhor atendimento ao cliente
- Facilidade de mudanças e inovações
- Aumento da eficiência
- Envolvimento dos gerentes nas práticas de treinamento.

1.6.4. Avaliação do Nível de Recursos Humanos.

- Redução da rotatividade e do absenteísmo do pessoal
- Aumento da eficácia individual e grupal dos empregados
- Elevação dos conhecimentos das pessoas.
- Mudanças de atitude e comportamento das pessoas.
- Aumento das competências das pessoas.
- Melhoria da qualidade de vida no trabalho.

2. QUALIFICAÇÃO NO SEGMENTO

2.1. Treinamento Técnico

A busca da competitividade e com a concorrência nacional e as exigências de qualidade por partes dos consumidores provocam verdadeiras revoluções nas empresas, com novas técnicas de produção e treinamento.

As mudanças introduzidas nas indústrias atingiram o principal elemento a todas as transformações, ou seja, passando a exigir do trabalho adaptação da

responsabilidade de novos conhecimentos, vem daí a exigência para que o operador fosse novamente treinado, orientado e aprendesse a fazer de maneira nova o que já fazia há muitos anos.

A implantação de novas qualificações da produção foi a necessidade de ter operadores com melhores formações básicas, para as exigências das indústrias, fizeram surgir operadores para a contratação de operários com maior escolaridade.

Através de oficina escola as empresas montam escola sob sua exclusiva administração, devido a suas peculiaridades de gestão e de especialidades de cursos, e a complexidade de manutenção das entidades de classes e sindicatos, as escolas com cursos práticos de operações de máquinas.

As empresas em sua grande maioria, passam a utilizar a rede de ensino oficial ou as escolas do Senai para suprirem sua carência de mão-de-obra, em função da maior oferta de pessoal mais escolarizado.

Poucas indústrias estão profissionalizando as pessoas dentro do setor de produção, a política da especialização é fundamentada em algumas áreas de treinamento técnico operacional.

Através da disciplina de Tecnologia da Costura que tem por objetivo identificar e operar diversos tipos de máquinas de costura, montar peças do vestuário elaborando-as e acompanhando o processo produtivo.

3. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR

3.1. Desenvolvimento Organizacional e a Qualificação

Na maior parte das organizações foi estruturada e organizada dentro de padrões de relativa estabilidade e permanência. O modelo das organizações tradicional em que se inspiram foi montado no início do século XX. São as organizações que foram feitas para durar para sempre, como se fossem prontas, perfeitas e acabadas e não necessitam de melhorias com o passar do tempo. Através da hierarquia e controle externo e absoluto do desempenho das pessoas, cargos definitivos com atributos estreitamente delimitados e tarefas simples e repetitivas, regras e regulamentos para estabelecer a ordem e eficiência, com objetivos específicos e orientados para a sua especialidade, um modelo estático e conservador no qual não se prevê qualquer mudança flexível.

Mas os tempos mudaram, a era da informação e da globalização do mundo dos negócios, a crescente mudança e instabilidade ambiental colocaram em cheque um antigo modelo rígido e definido na organização, hoje não tem serventia para os tempos atuais.

Com o Treinamento e Desenvolvimento lidam com mudanças das pessoas, isto é, com a aprendizagem no nível individual.

“D.O (Desenvolvimento Operacional) é a aplicação aos conhecimentos das ciências comportamentais no esforço a longo prazo para melhorar a capacidade da organização, de confrontar-se com as mudanças no ambiente externo e aumentar suas habilidades na solução de problemas. É o conjunto de intervenções e o bem estar dos funcionários”. (CHIAVENATO, 1999, p. 332).

A maioria das estratégias da gestão da qualidade visa o envolvimento da mão-de-obra no esforço para produzir qualidade em processos e serviços diante da inegável importância, e procedência dos recursos humanos sobre os demais recursos da organização. Isso ocorre tanto pelas razões citadas, prioridade da questão e diversidade de fatores, como pela complexidade do elemento humano, que responde de forma diferente aos mesmos estímulos em momentos diversos, e pela expectativa sempre elevada de resultados que no estudo das formas para envolver a mão de obra na produção que apresentam um objetivo que tende a maior destaque no setor do vestuário. (PALADINI, 2004, p. 263).

Através da disciplina de Administração do Processo Produtivo tem por objetivo programar e planejar, organizar e controlar a produção.

4. NECESSIDADES DO SETOR

As necessidades do setor do vestuário apresentam-se em uma pesquisa realizada pelo SINVEPAR e pelo sistema Setorial da indústria do vestuário do Estado do Paraná, por amostragem abrangendo 500 empresas, cerca de 16% do universo. Os questionários foram aplicados em cidades na região sudoeste.

O objetivo do trabalho foi elaborar um estudo visando diagnosticar o atual panorama, mapear e registrar a situação das indústrias no estado, que norteou o planejamento estratégico do setor.

Com uma sinopse do resultado final, onde o diagnóstico setorial da indústria do vestuário, com o porte das empresas, definiu as faixas relativas ao número de funcionários que apresentou no porte de:

Porte	Nº de empregados indústria	Em	Nº funcionários
Micro	Até 19	50,5	9,3
Pequena	20 a 99	39,0	42,3
Média	100 a 499	6,0	156,2
Grande	Acima de 500	0,6	898,5

A proporção de empresa de micro e pequeno porte representam 90% da amostra a média geral, que caracteriza o total da amostra, é de 5,3 empregados devido ao equilíbrio entre o número de micro e pequenas empresas.

Na gestão empresarial cerca de 67% possuíam planejamento operacional, destas, a maioria 72% fazem o planejamento mensalmente e apenas 14% fazem planejamento operacional trimestralmente. Onde 37% dos empresários que fazem planejamento operacional sendo que 33% é realizado pelos empresários e gerentes. 28% pelos empresários e pessoas que acumulam diversas funções. 59% realizam planejamento mensalmente.

No processo de produção, para 75% das indústrias desenvolveram e incorporaram melhoria de processo de produção nos anos 98/99, destacando: 89% melhoraram a qualidade dos produtos; 31% melhoraram a automação no processo produtivo; 28% melhoraram o sistema de embalagem; 20 % melhoraram o sistema de armazenamento.

No desenvolvimento pessoal, na maioria das indústrias (77%) não possuem setor de desenvolvimento de pessoas. 67% não investem em treinamento pessoal; 60% investem em treinamento da produção; 29% no setor administrativo; 23% em vendas; e 13% em gerência e supervisão.

O relatório setorial da indústria confeccionista do Brasil, foi elaborado e produzido pelo instituto dos sindicatos das indústrias do vestuário do estado de São Paulo, Sindinvest, Sindiroupas, Sindicamisas. Passaram os sindicatos com força total. O tempo passou, a industrialização se acentuou, o vestuário cresceu e o sindicalismo patronal e profissional se estruturaram. A partir dos anos 90, se apresentam um novo conceito de sindicato, o qual deixou de ser mero agente de negociação sindical ou coletiva, para operar, desde então em áreas como: comercio,

exterior, o meio ambiente, fiscal, tributaria, medicina, segurança, pesquisa e estatística, educacional, qualificação e requalificação.

Na participação do mercado mundial, a produção dos confeccionistas, o Brasil esta posicionado em 5º lugar dentro dos principais países do Internacional Textile Manufatura Federation, e na exportação é 48º maior exportador de confecção.

4.1. Motivação Humana

A motivação é um incentivo a oportunidade de fazer uma própria carreira, o que interesse das pessoas e dos próprios novos funcionários que desejam ser capacitados para ocupar os cargos disponíveis. O desenvolvimento profissional dentro da própria organização amplia a visão de futuro dos funcionários.

Segundo Araújo (1996) a formação de novos profissionais que são pessoas que mantem a produção, devem conhecer a descrição da função e ser capazes de estabelecer uma estreita cooperação essencial, resolução dos problemas de formação profissional adequada, para que um trabalhador venha desempenhar com eficiência um trabalho, e que depende do esforço conjunto das pessoas envolvidas, sejam na formação de novos profissionais que possui não menos importante, a motivação pessoal é um fator muito importante para o aumento da produtividade e da qualidade.

O desempenho humano vem à demanda crescente ao mercado de trabalho mais rapidez com a velocidade cada vez maior no processo de mudança, vem modificando a própria natureza, pela tarefa mais simples que a nova realidade no setor da indústria em que o conceito racional seja que o desempenho é o resultado da relação que estabelece comportamento observando os padrões esperados para esses comportamentos.

Portanto bom desempenho vem ligado ao efeito da motivação sobre o desempenho e resulta da percepção ao individuo para importância do trabalho em equipe, aumentando a ação de produtividade e que as técnicas eficazes para a ampliação e tornarem mais competitivas, e a motivação das pessoas da própria organização e atingirem os resultados esperados.

Maslow (apud Chiavenato, 1999) formulou uma teoria com base no conceito de hierarquia pelo fato de que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o procedimento do seu comportamento. Necessidades

fisiológicas (ar, comida, repouso, abrigo, etc), Necessidade de Segurança (proteção, contra o perigo ou a privação), Necessidades Sociais (amizade, inclusão em grupos, etc), Necessidade de Auto Realização (realização do potencial, utilização plena aos talentos individuais).

A teoria dos dois fatores, Herzberg na satisfação no trabalho não é um conceito unidimensional que varia do sim ou do não, onde as conclusões indicam que satisfação e insatisfação são conceitos bidimensionais, fatores hegênicos e fatores motivacionais. (CHIAVENATO, 1999, p. 597-598)

- Fatores hegênicos (insatisfação) – condições de trabalho, salários e prêmios de produção, benefícios e serviços sociais, políticas da organização, relações com a chefia e colegas.
- Fatores Motivacionais (satisfação) o trabalho em si mesmo, realização pessoal, reconhecimento do trabalho, progresso profissional, responsabilidade.

Essa teoria critica por basear-se em uma pesquisa numa pequena amostra e fazer generalização. Segundo Herzberg simplifica demais a natureza da satisfação no trabalho, quando a satisfação ou insatisfação pode residir no contexto do trabalho, no conteúdo no trabalho ou ambos são mais importantes para satisfação/insatisfação do que outras dimensões como condições de trabalho, políticas e praticas da empresa ou condições de segurança.

4.1.1. Teoria das Necessidades Aprendidas

A teoria de Mc Clelland está ligada aos conceitos de aprendizagem. Segundo ele as necessidades humanas são aprendidas e adquiridas pelas pessoas ao longo de suas vidas. Da mesma forma que Maslow e Alderfer, Mc Clelland focaliza três necessidades básicas de realização, poder e afiliação. (CHIAVENATO, 1999)

- Necessidades de realização – é o desejo de ser excelente, ser melhor ou mais eficiente, resolver problemas ou dominar tarefas complexas. A pessoa que possui essa necessidade gosta de ter responsabilidade, traça metas para a própria realização, assume riscos calculados e deseja retroação do seu próprio desempenho.
- Necessidade de poder – reflete a necessidade do poder e de autoridade. É o desejo de controlar os outros, ser responsável pelos outros ou

influenciar o seu comportamento. A necessidade de poder leva a pessoa a influencia as outras e a vence-la pela argumentação. O poder por negativo quando se tenta um comportamento persuasiano e imperador.

- Necessidade de afiliação – reflete o desejo de interação e relações interpessoais com os outros. A pessoa que possui essa necessidade coloca o relacionamento social acima das tarefas de realização pessoal.

4.1.2. Diagnóstico

O estudo da realização da qualificação na indústria do vestuário, vem buscar novas informações para um contexto através de um diagnóstico, onde observando e comparando a identificação entre duas empresas de confecções em jeans, existe a necessidade de profissionais neste setor do vestuário, que busca a qualidade e produtividade, competência e habilidade.

Percebendo os investimentos em treinamento das empresas de confecção para profissionalizar, ainda são bastante baixas, as empresas vão procurar formar novos colaboradores para exercer novas funções ou tarefas executadas dentro das organizações.

Mas a cultura das organizações vem mudando para buscar melhorias, os empresários devem investir na especialização das pessoas, pois o mercado da atualidade exige profissional com prática.

Para qualificar novos profissionais como operadores de máquinas de costura industrial, através de treinamento, freqüentemente fazendo uma célula de todos os tipos de máquinas, após o treinamento passa para o processo produtivo da indústria.

Na formação de novos líderes através do conhecimento do processo produtivo e buscando a atualização e renovação com palestra e motivação.

Através do conhecimento e treinamento constante da indústria a mão-de-obra qualificada dentro da capacidade do vestuário, a solução das organizações é ter o capital humano especializados. Sendo que esta especialização pode ser atingida e mantida através de cursos internos, palestras ou através de curso externo como, por exemplo, cursos pelo Senai.

CONCLUSÃO

Pode-se constatar no desenvolvimento deste estudo, que a capacitação humana é um dos grandes desafios que as indústrias confeccionista, tem como obstáculo para superar.

O desenvolvimento operacional será dado por completo, quando a organização conseguir transformar o profissional em recurso ideal, para suprir suas necessidades produtivas.

Verifica-se que as indústrias consideram o investimento em capacitação e qualificação muito alto, pois não existe comprometimento por parte dos colaboradores para com a organização, e a organização por sua vez, se sente impotente em manter o colaborador em seu quadro funcional.

A leitura que se há de fazer por parte das organizações é que a política da qualificação reflete no crescimento do setor do vestuário, sendo o capital humano o diferencial capaz de agregar qualidade ao produto somente através do treinamento e da educação será possível desenvolver conceitos e atitudes nos colaboradores, motivando-os e suprimindo suas necessidades profissionais e da empresa.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BERGAMINI, Cicília Whitaker – **Avaliando Humano em Empresa**. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 1998.

BERTHEM, A. de Souza. **Estratégia Empresarial; conceito processos de administração estratégicas**, 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7.ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A sociedade pós-capitalista**. / tradução de Nivaldo Montingelli Jr. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

FLEURY, Afonso. **Estratégias Empresariais e Formação de Competência – um caleidoscópio da indústria**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos. Do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MOSCOVICI, Felá. **Desenvolvimento em Grupo**. 12. ed. – Rio de Janeiro: José Olímpio, 2002.

MULLER, Mary Stela. **Normas e padrões para teses, dissertações e monografias** / Mary Stela Muller, Julce Mary Cornelsen. – 4. ed. Atual.- Londrina: ed. UEL, 2001.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

SINVEPAR. **Projeto Pólo Do Vestuário “Moda Sudoeste Paraná”** Diagnóstico Setorial, 2003.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das Organizações uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. Pioneira, 2002.

OLIVEIRA, Ramon de - **A (des) qualificação da educação profissional brasileira**. São Paulo: Cortez, 2003 – (Coleção Questões da Nossa Época; v. 101).

VERGARA, Silvia Constant. **Gestão de Pessoas**.- São Paulo: Atlas, 2001.