



FAED

Trabalho de Conclusão de Curso

**A CAPACITAÇÃO DA MÃO DE OBRA UTILIZANDO
RETRAÇOS DA INDÚSTRIA DE JEANS
UM ESTUDO**

Luciana Masiero Gehlen

Curso Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2004

**A CAPACITAÇÃO DA MÃO DE OBRA UTILIZANDO
RETRAÇOS DA INDÚSTRIA DE JEANS
UM ESTUDO**

Luciana Masiero Gehlen

Este estudo tem como premissa à qualificação da mão de obra na indústria do vestuário 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

Orientadora: Janeti D´Andréa

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

**A CAPACITAÇÃO DA MÃO DE OBRA UTILIZANDO
RETRAÇOS DA INDÚSTRIA DE JEANS
UM ESTUDO**

Elaborado por

Luciana Masiero Gehlen

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

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Janeti D'Andréa
(Orientadora)

Lucio Marcon

Dois Vizinhos _____ de _____ de 2004

A verdadeira viagem de descobrimento não consiste em buscar novas paisagens, mas ter novos olhos.

(Marcel Proust).

Ao meu esposo Gilberto pela compreensão.

A minha querida mãe, que não pode compartilhar este momento em vida.

A todos os professores que me acompanharam neste período de estudo e convivência, em especial a professora orientadora Janeti D'Andréa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1- REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
1.1 –A Política da Capacitação no Brasil	9
1.2 –A Necessidade do Treinamento	12
1.3 –O Papel da Capacitação e o Fator Social	16
1.4 –Treinamento e Educação	19
1.5 –Motivação Humana	21
2-PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE TREINAMENTO	23
3-A QUALIFICAÇÃO DA MAO DE OBRA UTILIZANDO RETRAÇOS DA INDÚSTRIA DE JEANS.....	26
CONSIDERAÇÕES	28
REFERÊNCIAS.....	29

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo apontar uma alternativa na inclusão de mão de obra utilizada na indústria do vestuário a qual necessita de um emprego, porém não tem qualificação para o mesmo. Criando uma forma de capacitação dentro da própria indústria e desenvolvendo neste “aprendiz” uma cultura organizacional com os objetivos da própria empresa.

Neste sentido, as empresas podem estar se beneficiando de uma mão de obra qualificada dentro de suas necessidades.

A história da indústria de vestuário na região sudoeste do Paraná, é recente, observa-se que as empresas vêm crescendo. Isso traz a exigência do mercado de trabalho que visa mão de obra especializada.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

A globalização em face da empregabilidade e a capacitação desenvolveu uma forma de flexibilização do processo de trabalho, que se expressa nas trocas mundiais e nas transformações porque passou a sociedade mundial nos últimos tempos. Uma das mais surpreendentes foi o avanço e a inserção da informática em praticamente todos os campos do agir humano. O computador é uma ferramenta que facilita o desenvolvimento cognitivo. As instituições estão se equipando com a ferramenta de informática.

Diante das mudanças, da crise econômica e do reinar de políticas que restringem os gastos sociais, a pressão por eficiência passa a exigir melhor utilização dos recursos limitados e a controlar os sistemas educacionais para ajustar os seus objetivos, conteúdos e produto final às demandas do mercado. Surge na educação a força de preparar a pessoa para o exercício de uma profissão. Envolvendo a Formação Profissional, o Aperfeiçoamento ou Desenvolvimento Profissional e o Treinamento. Pois esta é resultante da educação profissional institucionalizada que prepara o homem para o exercício de uma profissão, que pode ser realizada por escolas ou dentro das próprias empresas. Segundo Boog (1999), a atualidade vem superando o modelo tecnicista, cada vez mais a formação profissional visa criar autonomia, dando ênfase na pessoa e no pensamento criador e adaptativo de forma ontológica, a mesma torna-se capaz de interagir conscientemente no sistema de produção, superando a subordinação do homem aos mecanismos de produção, impostos ao trabalho humano.

Porém, o que as análises deterministas da qualificação não apreendem é que:

O aspecto qualitativo do trabalho resulta do exercício de diversas capacidades para as quais concorre a globalidade das condições individuais e coletivas, de ordem física, mental, psicossocial, cultural, etc. necessárias historicamente para a realização de atividades concretas. O conceito de qualificação do trabalho exige, portanto, a contextualização histórica, pois as capacidades de trabalho são sempre historicamente determinadas enquanto parte de um processo objetivo de relações sociais de produção e só se realizam quando também materializam tais relações (MACHADO apud CARVALHO, 1999, P.105)

Assim, faz-se necessário trabalhar com uma concepção mais ampla de qualificação, norteadas pelas diversas formas educativas que perpassam o interior das relações sociais, entre estas as relações de trabalho, pensado como ato político e produtivo, com isto, implicando em reconhecer que existe um tempo/espaço em cada sociedade, que precisa ser respeitado podendo acarretar em uma política de capacitação.

1.1 A Política da Capacitação no Brasil

É no bojo do processo de colonização, implantado a partir do século XV, com as expansões mercantilistas, que se promove à europeização da América, e entre outras ações, a da educação foi a reprodução do conteúdo cultural clássico-humanista da Metrópole iniciada no Brasil. Assim Oliveira (2003, p.7) concebe que:

“É bem verdade que se em todo o mundo tem havido uma reformulação de sistemas educacionais objetivando a conquista de uma escola de maior qualidade, particularmente nos países da América Latina a educação é tratada numa perspectiva salvacionista”.

O modelo político era baseado nos princípios da democracia liberal, com a crescente participação das massas populares, assim, aparece uma aliança entre o empresariado e setores contra a oligarquia. Transcorre uma polarização entre a tendência populista e a antipopulista. Neste contexto, a política educacional reflete bem a ambivalência dos grupos de poder. À luz de Kuenzer (2001 p.16): “Em 1971, com a Lei de Diretrizes e Bases do Governo Militar, a equivalência entre os ramos secundário e propedêutico é substituída pela obrigatoriedade da habilitação profissional para todos os que cursassem, o que passou a ser chamado de ensino de 2º grau”.

Ou seja, em 1971, a lei no 5.692 coloca a obrigatoriedade do 2º grau profissionalizante, onde todas as escolas, públicas e privadas, são obrigadas a inserir em seus currículos disciplinas profissionalizantes, bem como, as unidades de ensino do sistema independente são obrigadas a inserir em seus cursos de aprendizagem, disciplinas preparatórias para o vestibular. Tal lei, também colocou um freio nas pretensões do aluno das classes trabalhadoras ao estudo integrado, no qual há reunião de pequenos estabelecimentos em

unidades mais amplas. Isto ocorreu para reduzir os custos das entidades mantenedoras dos estabelecimentos de ensino.

Assim, o educando oriundo da classe popular que precisava trabalhar, não podendo fazer o curso médio se vê remetido ao ensino supletivo. A lei 5.692/71 complementa a lei 5.540/68, reformando a estrutura escolar brasileira segundo as exigências sócio-econômicas e da ruptura política representada pelo Governo de 1964. Nesta direção Saviani (1984, p.13) afirma:

“Os verdadeiros problemas educacionais permaneceram intocáveis. Os estudantes e intelectuais, que lutavam pelas mudanças educacionais e pelo ensino público, tiveram em 1964 o primeiro obstáculo às suas reivindicações. Nesse ano agravaram-se os problemas econômicos devido ao esgotamento do processo de substituição das importações, sendo implantado um programa político que reestruturava o capitalismo no país. Houve a ruptura política e econômica e elaborou-se a lei 4.064/65, que regulamentava a organização e as gestões em torno dos chamados acordos MEC/USAID”.

O traço mais marcante dessa política educacional é a profissionalização, através da qual os estudantes do ensino médio poderiam sair da escola e ingressar diretamente no mercado de trabalho, assumindo ocupação técnica. A partir daí, assinavam-se acordos MEC/USAID com o objetivo de modernização e do fornecimento de mão-de-obra necessária à implantação de um sistema em formação.

Destaca-se, entretanto que, cursos técnicos continuaram a ser oferecido em instituições ou escolas especializadas em formação profissional, que não restringiram os seus cursos integrados aos mínimos legalmente estabelecidos. Tais cursos, regulados pelo Parecer CFE nº 45/72 e outros posteriores, oferecendo um currículo misto, de disciplinas de educação geral e de disciplinas profissionalizantes, conviveram com a oferta de cursos especiais de qualificação profissional, de objetivos estritamente profissionalizantes buscando suprir demandas de empresas. É o que denota Kuenzer (2001, p.18) em sua afirmação:

“O Parecer 45/72 faz um detalhado estudo comparativo entre as propostas de 1960 e 1971, mostrando quanto implícita e vaga era a lei 4.024/60 no que se referia à qualificação para o trabalho; caso contrário, a concepção de supremacia da vertente secundária sobre as demais fazia com que, no capítulo do ensino Técnico daquela lei, não faltassem as disciplinas do curso secundário, uma vez que agora se assegurava a equivalência”.

Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, o Parecer CNE/CEB nº 16/99, enfatizava em seu item 5, sobre "educação profissional de nível técnico", que o exercício profissional de atividades de nível técnico vem sofrendo grande alteração. Ao técnico formado com base nas diretrizes curriculares apoiadas no Parecer CFE nº 45/72 era exigida, ao lado da educação geral de 2º grau, predominantemente, formação específica em uma dada habilitação profissional. Em geral, um técnico não precisaria transitar por outras atividades ou setores diversos do de sua formação, mesmo que pertencesse à mesma área profissional.

A segunda grande mudança da formação profissional no Brasil foi à promulgação da lei no 9394 de 20 de dezembro de 1996, a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB – que, ineditamente apresenta um espaço significativo dedicado à educação profissional.

O decreto no 2.208, de 17 de abril de 1997, que regulamenta o parágrafo 2º do art. 36 e os artigos 39 a 42 da LDB dividiu a educação profissional em três níveis, que se referem:

- I - básico: destinado à qualificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;
- II - técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este decreto;
- III - tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

O Parecer CNE/CEB nº 16/99 já destacou que "a Educação Profissional, na LDB, não substituí a Educação Básica e nem com ela concorre. A valorização de uma não representa a negação da importância da outra". (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO Parecer 16/99, aprovado em 05 de outubro de 1999) para a melhoria da qualidade da Educação Profissional pressupõe uma Educação Básica de qualidade e constitui condição indispensável para o êxito num mundo pautado pela competição, pela inovação tecnológica e pelas crescentes exigências de qualidade, produtividade e conhecimento. Como se verifica no pensamento de Kuenzer, (2001, p.89):

“Inicialmente, porque a LDB tem todo o capítulo dedicado ao ensino médio, e os artigos 21 e 24, formulados sobre a concepção de integração entre ensino geral e formação profissional, o que é exatamente o oposto do PL 1603/96, que estabelece uma lei própria para o ensino profissional que extrapola o nível médio para abranger todos os níveis e modalidade, mas que, na vertente técnica, o separa definitivamente da vertente regular, sem sequer esclarecer se há equivalência ou não”.

O que está na essência da reforma da educação profissional proposta pela atual LDB é, em primeiro lugar, uma desvinculação e ao mesmo tempo, uma re-articulação entre educação profissional e educação básica. Educação profissional não é educação básica. Educação profissional não é parte diversificada do ensino médio. Ela complementa, ou deveria complementar-se, sobre uma sólida educação básica.

A educação básica aponta que a escola foi constituída em decorrência de necessidades vitais da própria humanidade e é através do trabalho que o homem se insere na ordem social e produz uma nova ordem, devido à mudança das relações humanas. Nesta direção podemos considerar que a globalização modifica os padrões do trabalho, fomentando uma nova concepção de empregabilidade e conseqüente capacitação.

Percebe-se, que o processo de capacitação está dentro e fora da escola. Idéia elementar, o que inclui dizer que, a capacitação frente aos novos conceitos de mão-de-obra e relação social de trabalho que surgem no bojo do processo de reestruturação empresarial o qual vem ancorado, numa lógica de recomposição da hegemonia capitalista e das relações capital-trabalho e têm como objetivo adequar a força de trabalho diante das demandas do sistema produtivo.

1.2 A Necessidade de Treinamento

A preocupação com o treinamento de pessoas passou a ser uma exigência da era industrial quando o modo de produção começa a ser gerenciado pelo sistema de fábrica.

A partir daí “empresa e a escola começam a se integrar no esforço pela formação profissional para enriquecer o treinamento dos trabalhadores” (BOOG, 1999, p. 98).

A Administração é uma disciplina relativamente nova, mas o seu desenvolvimento foi muito rápido. A história do pensamento administrativo proporciona uma perspectiva das contribuições e dos problemas e situações com os quais defrontou o mundo organizacional”. (CHIAVENATO, 2001, p.14)

Nesta perspectiva a capacitação das pessoas era direcionada a execução de tarefas de acordo com os padrões de tempo e resultados elaborados pela engenharia mecânica buscando adaptar o homem ao funcionamento da máquina. O desempenho do trabalhador é "regulado" nas habilidades que dele se espera.

Na década de 70, pelo aumento da competitividade e da produtividade e pela evolução da tecnologia e eficiência dos negócios, não sobreviveriam sem uma contínua atualização e aprendizagem. A formação profissional torna-se exigência para os administradores. A ênfase em programas de formação e atualização torna-se metas essenciais para o sucesso empresarial. Assim o treinamento ganha cada vez mais legitimidade no sistema de Recursos Humanos das empresas.

Para entendermos a dinâmica desenvolvida nesse processo de formação dos trabalhadores buscamos conceituar o treinamento e a formação profissional como elemento do desenvolvimento humano e organizacional que foram se distinguindo ao longo da história, mas que se imbricam no processo de educação para o trabalho ou educação profissional.

Continuamente o indivíduo é profundamente influenciado pelo meio onde vive, trabalha e se desenvolve através de seus vários grupos de referência como a escola, o lar, o trabalho, o clube, a Igreja etc. "A educação é basicamente uma continua reconstrução da nossa experiência pessoal. Na verdade essa reconstrução se caracteriza pela observação e prática do dia-a-dia de nossa existência" (CARVALHO, 1998, p. 4). Torna-se assim praticamente impossível separar o processo de treinamento da reconstrução da experiência individual, isso porque a educação envolve todos os aspectos pelos quais as pessoas adquirem compreensão do mundo, bem como, a necessária capacidade de melhorar o mundo que as cerca. O autor também

caracteriza o treinamento enquanto processo de ajuda para a aquisição da eficiência no trabalho por meio de hábitos, pensamentos, ações, habilidades, conhecimento e atitudes, adequados ou apropriados ao sistema de trabalho que se opera.

O treinamento configura-se como uma forma de "educação especializada", propondo-se a preparar a pessoa para que desempenhe com eficiência determinada tarefa que lhe é confiada, como instrumento vital para o aumento da produtividade do seu trabalho.

Essa visão de Carvalho é também defendida por Chiavenato (1999, p.292), para o qual, o treinamento envolve a transmissão de informações, o desenvolvimento de habilidades, o desenvolvimento de atitudes, o desenvolvimento de conceitos.

A transmissão de informações: proporciona o conhecimento sobre a organização, seus produtos ou serviços, sua política e diretrizes, cliente, enfim tudo o que se refere à estrutura organizacional.

O desenvolvimento de habilidades: visa habilitar a pessoa para a execução de tarefas e manejar máquinas ou equipamentos. Diante disso classifica-se em: habilidades motoras, habilidades cognitivas, habilidades interpessoais.

Desenvolvimento de atitudes: refere-se a mudanças de comportamentos negativos para atitudes favoráveis de sensibilidade no trato com as pessoas com seus clientes internos ou externos.

Desenvolvimento Conceitual: eleva o nível de abstração de idéias e conceitos que ajudem a pessoa a pensar em termos globais e amplos. O mesmo produz mudanças pelas experiências do dia-a-dia, remetendo a pessoa a melhorar suas capacidades para o desempenho de seu cargo tarefa ou função em vista da qualidade do produto de seu trabalho.

Um número cada vez maior de organizações acredita que o investimento em qualidade é um dos mais lucrativos que elas podem fazer. Porém investir em qualidade significa antes de tudo, envolver/comprometer as pessoas, para que as mesmas possam não só entender o propósito das mudanças como principalmente atuar como elemento participativo e empenho em fazer com que a implantação da qualidade traga resultados positivos para todos.

Atualmente as empresas procuram em meio a seus funcionários pessoas que segundo Boog (1999), devem possuir habilidades para tomar decisões, liderar de forma participativa, demonstrar capacidade empreendedora, gerar resultados sob pressão e usar o talento para gerenciar e trabalhar em equipe.

No mercado que, a cada dia se mostra mais exigente, as empresas buscam profissionais com perfis abrangentes, resultante da educação geral e da formação profissional especializada buscando também caminhos para dinamizar seus Programas de Treinamento Desenvolvimento de Pessoal, e inovar em suas práticas de treinamentos.

O treinamento pode ser dado pelas empresas aos seus colaboradores de várias formas, dependendo do objetivo desta. Algumas destas formas são:

- Cursos prolongados;
- Palestras, rápidas que abordem temas afins;
- Em instituições especializadas;
- Universidades corporativas;
- Ensino a distancia via TV e Internet;
- Jogos Empresariais - dinâmicas de grupos;
- Jogos esportivos e competitivos;

As empresas associam treinamento a custos e gastos, porém se analisar a falta de preparação dos funcionários podem custar mais caro do que treiná-los corretamente, o treinamento quando bem direcionado, poupa aborrecimentos advindos de erros, provenientes de informações repassadas de formas incompletas, incorretas ou omitidas. O critério adotado pelas empresas de sucesso é a análise criteriosa dos custos/benefícios, o que irá se gastar e os resultados obtidos, estes podem ser medidos de forma monetária (dinheiro) ou através do desempenho de pessoal.

As empresas que vislumbram o seu futuro sabem que sem a preparação adequada de todas as pessoas que há compõe, não há condições de competitividade no mercado agressivo. “Com relação ao papel dos empresários, evolui-se para a seguinte posição: não sugerimos que os empresários podem ou devem cuidar das escolas melhor do que o governo ou ao invés do governo. Essa não é sua responsabilidade, sua missão, e muito menos, sua intenção. [...] No entanto, a participação direta do empresário no

trato das questões da educação e da escola é importante” (FERRETI, 1994, p.88)

A tendência dos treinamentos atuais, no entanto se diferem amplamente da abordagem da administração científica. Na administração moderna a tônica não está na execução das tarefas, mas na qualidade do produto produzido para que este se torne mais competitivo no mercado globalizado.

1.3 O papel da capacitação e o fator social

Vigorando o trabalho como condição de sobrevivência e desenvolvimento social, e hoje, mais do que nunca o sistema escolar se estrutura em função de uma idéia produtivista, de competição, onde é preciso apresentar resultados, a necessidade de capacitação torna-se cada vez maior.

Trabalhar com uma concepção mais ampla de capacitação, norteadas pelas diversas formas educativas que perpassam o interior das relações sociais, entre estas as relações de trabalho, pensado como ato político e produtivo, implica em reconhecer que existe um tempo/espço em cada sociedade que precisa ser respeitado.

Atualmente, são milhões de pessoas que se buscam a inserção para estarem em algum tipo de atividade considerada trabalho. Fato este, que lhes daria direito a uma retribuição financeira e, de modo significativo, ter onde morar e criar os filhos, tudo o que qualquer trabalhador sonha frente ao convívio social. Assim, ao ‘trabalho’, de fato, são atribuídos efeitos positivos, até milagrosos. Segundo muitos sociólogos, apenas quem trabalha consegue socializar-se, amadurecer, realizar-se”. (DE MASI, 2000, p.13)

Assim, o que é inseparável no homem passa a ser separado nas relações sociais, desqualificando a mão-de-obra através de uma divisão técnica do trabalho, igualando-se ao trabalho animal, sem reflexão, sem uma hierarquia no coletivo. A escola e os cursos de capacitação profissional que se apresentam na atualidade, estão longe de promulgarem competência para atender as reivindicações, pois tem um caráter excludente, desvirtuada do mundo do trabalho e das características apresentadas pelo trabalhador. “O capital não espera o que os trabalhadores têm a lhe oferecer, dita suas

necessidades. Para isso, constrói os novos conceitos e as novas categorias coordenadoras da sua relação com o trabalho”. (OLIVEIRA, 2003, p.85)

Assim, o desafio reveste-se de natureza econômica e política. Especialmente no Brasil, na década de 60 iniciou-se uma mudança na política econômica, tal fase corresponde à aceleração e diversificação do processo de substituição das importações e penetração do capital estrangeiro. O modelo político baseado nos princípios de democracia liberal com a crescente participação das massas populares. Aparece o estado Populista-Desenvolvimentista, representando uma aliança entre o empresário e setores contra a oligarquia. Delineia-se uma polarização entre a tendência populista e a tendência antipopulista. Neste contexto, “desde o início do século a dualidade estrutural se faz sentir” (KUENZER, 2001, p.11).

Foi assim que, a concentração do proletariado urbano, criou no país um grande excedente de mão-de-obra, barateando o salário do trabalhador. Tudo foi organizado de forma que o Estado pudesse se tornar mediador dos interesses, na reprodução ampliada das empresas privadas nacionais e multinacionais. Começa a reestruturação e redefinição da estrutura de classes, dissolve-se a pseudo-aliança entre a burguesia nacional e o povo.

As modificações ocorridas no mundo do trabalho, em face da globalização da economia e da produtividade, têm trazido significativas mudanças nos processos sociais para a vida do trabalho. E, segundo Andrade (1999 p.73): “É a partir do ser social que vamos entender os processos sociais da globalização capitalista numa perspectiva do trabalho humano”.

Logo, a intensificação do trabalho, do controle e o medo da perda do emprego causado pelas novas formas de organização do trabalho, produzem divergências de diversas naturezas, deixando o trabalhador mais exposto e mais distante de seus direitos. O trabalho acaba por ser transformado num instrumento de controle social do indivíduo porque os homens que o realizam devem ser dirigidos por finalidades determinadas onde o mundo do trabalho é competitivo e exige muito aperfeiçoamento e tecnologia.

Na atualidade, o trabalho representa grande dificuldade para os indivíduos subordinados ao capitalismo, nessa lógica é preciso trabalhar muito para ganhar pouco.

Embora o avanço tecnológico enquanto condicionante de transformação, seja adotado como realidade concreta, não se dispensou a todos, o grande processo de automatização e o desemprego decorrente desse processo, são listados como argumentos da perda da estabilidade do emprego, a qual se tornou privilégio de uma minoria.

Tal dinâmica subordina-se à lógica da concorrência, sendo impulsionada pela exploração, com o objetivo de elevar a taxa de mais valia e o controle do processo de trabalho pelo capital.

Face às relações de trabalho, fundam-se as implicações da educação profissional e sua estreita ligação com o mundo do trabalho aliado à demanda do mercado capitalista, tal fator merece ser analisado à luz das leis. Um dos efeitos mais devastadores diz respeito ao emprego, ou mais especificamente ao seu desgaste, exigindo cada vez mais do indivíduo: aprender a aprender – mote de todos. “Assim, ‘ser empregável’ significa ser capaz de enfrentar inovações constantes no emprego, apelando, sobretudo para o saber pensar e o aprender a aprender” (DEMO, 1998, p.209)

No mundo do trabalho precário, temporário, terceirizado, por conta própria, sem-carteira, os próprios trabalhadores se submetem ou mesmo incorporam a cultura da flexibilidade e da rotatividade de empregos como meio de manutenção de sua empregabilidade, aceitando as diferenças salariais e a perda de direitos e benefícios sociais em relação aos trabalhadores formais, como parte das exigências do mundo do trabalho atual.

No mundo dos desempregados, a lógica das terceirizações leva a uma culpabilidade pela situação de exclusão e à busca de uma empregabilidade, situação em que o trabalhador desempregado é pressionado a ser competente para criar ou até mesmo “inventar” o seu próprio trabalho. Esta procura por uma “empregabilidade” no mercado de trabalho é, entretanto, inóspita, porque está condicionada pela baixa escolaridade, onde nem mesmo o Ensino Médio dá conta de uma formação adequada e pela falta de políticas de trabalho e renda com a perspectiva de criação de novos postos de trabalho.

O emprego formal passa a ser um privilégio de poucos, forçando a possibilidade do trabalhador em criar novas perspectivas de emprego, ou mesmo de subemprego. Nesse entre jogo surge a clientela do Ensino Médio, formada por jovens que aspiram melhores padrões de vida e de emprego, além

dos que anseiam trabalhar, e tem de tornar-se mais heterogênea pela incorporação de jovens - adultos.

Essa população vai tentar permanecer mais tempo no sistema de ensino, na expectativa de receber o preparo necessário para conseguir um emprego. O saber deve ser conquistado pela classe trabalhadora, pelo popular, para que tenha acesso à linguagem e ao modo de pensar da classe dominante, e possa lutar em igualdade e liberdade de pensamento. Afirma Freire (1991, p.6) “A liberdade é concebida como modo de ser o destino do homem, mas por isso mesmo só pode ter sentido na história que os homens vivem” (Deve ser oferecida aos homens através da educação, a consciência das condições e da natureza de sua própria ação. Tanto exploradores como os explorados precisam desta consciência para poder lutar.

Assim, a função educativa torna-se mais real. Os conteúdos vinculados na escola deverão ter uma real significação, para que a educação possa exercer, realmente, a função técnica e política.

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 em 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 à trajetória particular de cada um.

O método de aprendizagem, e a sua perspectiva de tempo e diferencial e 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 adaptarem-se as normas e valores sociais vigentes e aceitos. O ser humano, todavia, recebe essas influências, onde enriquece ou modifica o comportamento dentro dos seus próprios padrões pessoais.

Educação é o preparo para a vida e pela a vida, as educações sociais, religiosas, 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 à 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 funções especializadas em desenvolvimento pessoal.

Treinamento: é a educação profissional que visa o homem para determinados cargos, onde os objetivos são de curto prazo aplicados de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes, habilidades em funções de objetivos definidos.

1.5. Motivação humana

A motivação é um incentivo à oportunidade de fazer uma carreira, que é de interesse dos 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.

Portanto bom desempenho está ligado ao efeito da motivação que resulta da percepção ao indivíduo para importância do trabalho em equipe, aumentando a ação de produtividade.

Na medida em que a organização passa a considerar suas várias funções internas com esse mesmo ponto de vista, automaticamente a função de recursos humanos também é alterada. Essa mudança começa pelo próprio nome da área. A palavra “recurso” soa como algo que se compra, que se utiliza e que pode ser descartado, seria muito mais coerente chamar essa área de “gestão de pessoas”.

É vital que, qualquer organização saiba exatamente qual a sua visão de futuro, sua missão, seu objetivo e seu valores. A responsabilidade da gestão de pessoas é a alma, o coração e o cérebro da estratégia global da organização.

Na era da informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem sucedidas.

“As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. E para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito. Muitos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados por meio de esforço pessoal isolado. As organizações surgem para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham em conjunto. Sem organizações e sem pessoas certamente não haveria a Gestão de Pessoas”. (CHIAVENATO, 1999, p.5).

A gestão de pessoas faz a mediação dos dois lados, visando o melhor aproveitamento possível dessa sinergia, sempre se baseando em três aspectos fundamentais:

As pessoas como seres humanos: as pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização;

As pessoas como ativadores inteligentes dos recursos organizacionais: as pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos;

As pessoas como parceiros da organização: pessoas como parceiros ativos capazes de conduzi-la a excelência ao sucesso e não como meros sujeitos passivos.

Podem ser citados alguns objetivos que cabem a gestão de pessoas, como; proporcionar competitividade à organização, aumentar a auto-atualização e a satisfação dos empregados no trabalho, desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho, administrar a mudança e manter políticas éticas e comportamento social responsável.

A gestão de pessoas consiste em varias atividades, como descrição e análise de cargos, planejamento de recursos humanos, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem estar, etc.

2. PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE TREINAMENTO

Pode-se considerar o treinamento como um processo educacional aplicado de maneira geralmente sistemática e organizado. Ao optar por realizar um treinamento, encontramos um processo composto de quatro etapas: diagnóstico, planejamento, execução e avaliação. A fase de diagnóstico nos permite definir o problema a ser tratado. A fase de planejamento permite esclarecer e operacionalizar os objetivos. A fase de execução é a implementação do que foi programado. A fase de avaliação é o momento que se verifica se os objetivos finais foram alcançados.

Necessidade de treinamento consiste na identificação das carências de preparo profissional das pessoas. O mercado busca profissionais preparados. Um diagnóstico realizado pelo SINVESPAR (2003) apresenta a desqualificação da mão-de-obra como a maior problema do setor. Esta dificuldade pode ter respostas no modelo de produção implantada que se leva em conta os aspectos tecnológicos em determinada capacidade do trabalhador.

“A industria de confecção, por trabalhar com um grande contingente de operadores e operadoras, apesar de toda automação dos últimos anos, sofre enormemente com a rotatividade de sua mão-de-obra direita”.
Como é do nosso conhecimento esse contingente é formado por mulheres, que em função das deficiências da infra-estrutura do setor publico (faltam hospitais, creches, etc) e por ter, na maioria das vezes, suprir as necessidades de uma família com apenas o seu salário, estão sempre migrando de uma empresa para outra. Para suprir estes inconvenientes aconselha-se a empresa de porte relativo a manterem dentro de sua organização um setor de treinamento. Esta técnica vem ajudando muitas empresas a equilibrar seus quadros de funcionários, com isso diminuindo as constantes quedas de produção.”
(BARRETO,1997 P.99)

Para a implementação de um programa de treinamento é preciso coordenar as ações de acordo com as necessidades da indústria, estas foram diagnosticadas, localizadas. É necessário seguir uma lógica:

Quem deve ser treinado – treinandos.

Como treinar – métodos.

Em que treinar – assunto treinamento

Por quem treinar – instrutor

Quando treinar – horário e espaço

Para quem treinar – objetivo do treinamento

Onde treinar – local.

O programa de treinamento deve estar associado às necessidades estratégicas da organização. Segundo Chiavenato (1999, p. 306) “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”.

Especial atenção precisa ser dada as atividades introdutórias de um programa de educação para adultos. Recomenda-se um tempo inicial prolongado para estabelecer um clima propício de abertura e confiança entre os participantes e diminuição de resistências à mudança das expectativas e hábitos fixos de programas de treinamento, nos moldes pedagógicos usuais, de estrutura vertical instrutor aluno, em que, um transmite e os outros recebem as informações. Essa atividade preparatória sócio emocional é absolutamente necessária para o sucesso do programa.

Para transmitir informação no programa de treinamento a comunicação que envolve uma situação de mão única na qual o instrutor apresenta verbalmente informação a um grupo de ouvintes. Uma vantagem de leitura é que o instrutor expõe aos treinandos uma quantidade máxima de informação dentro de um determinado período de tempo.

A execução do treinamento pressupõe a relação: instrutor X aprendiz, os aprendizes são as pessoas que necessitam aprender ou melhorar seus conhecimentos sobre alguma atividade ou trabalho. Os instrutores são as pessoas experientes ou especializadas em determinada atividade ou trabalho e que transmitem seus conhecimentos aos aprendizes.

O treinamento pressupõe também uma relação de instrução X aprendizagem, onde instrução é o ensino organizado de certa tarefa ou atividade. A aprendizagem é a incorporação daquilo que foi instruído ao comportamento do indivíduo. Portanto, aprender é modificar o comportamento em direção ao que foi instruído.

Vale lembrar que a aprendizagem é um processo complexo que envolve a pessoa toda, não só seu intelecto. Toda aprendizagem é finalmente auto-aprendizagem, para a qual o facilitador contribui através de estimulação (insumos), recursos e estruturação ambiental.

O papel do professor/instrutor também sofre modificações, passando de “transmissor de informações e conhecimentos”, na orientação pedagógica, para o de “facilitador de aprendizagem”.

O treinamento está sustentado por um planejamento prévio dos recursos a serem aplicados como subsidio as sessões de aprendizado. A tecnologia e reflexo de espécie de treinamento didático e pedagógico e instrucional utilizados como:

- Transparências;
- Slides;
- Filmes de vídeo;
- Computador;
- Sistema de áudio;
- Televisão etc;

3.0 A QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA UTILIZANDO OS RETRAÇOS DA INDÚSTRIA DE JEANS.

A indústria de confecção por trabalhar com um grande contingente de operadores de máquinas de costura industrial necessita de uma mão de obra qualificada para que possa atender a demanda da empresa, do mercado, dos compradores.

Contudo, para poder atender essas demandas há a necessidade de manter um sistema de treinamento organizado. Mesmo com toda a inclusão tecnológica dos últimos anos a indústria do vestuário depende muito de sua mão de obra como veremos em a seguir em Feghali e Dwyer, (2004 p.64)

“Porém, investimentos apenas em máquinas não são suficientes. Sem uma força de trabalho treinada para operar máquinas eficientemente e gerenciar fábricas, a meta de tornar eficaz o indispensável retorno dos investimentos não será atingida”.

Além de absorver um grande contingente de mão de obra direta e indireta, a indústria de confecção está em expansão no Brasil. O que mostra que suas atividades vêm aumentando.

A indústria de confecção é também responsável por grandes desperdícios de matéria prima. Uns exemplos deste desperdício são os retrazos que sobram depois de feito o corte ou pedaços de tecidos que vem com pequenos defeitos sem valor comercial.

Muitas empresas queimam em suas caldeiras, outras doam a instituições de caridade, outras jogam no lixo sendo um poluente para o meio ambiente. Esta matéria prima pode estar sendo utilizada no treinamento dos operadores de máquinas de costura industrial. Como uma alternativa de conter custos no treinamento.

Com isso, após este treinamento estes retrazos utilizados seriam doados a entidades de caridade para que possam ser confeccionados produtos com valor social agregado.

No Brasil existem varias cooperativas que utilizam estes recursos para produzirem produtos que garantem a renda de famílias carentes, um exemplo disto é a Coopa-Roca , Cooperativa de Trabalho Artesanal e de Costura da Rocinha , RJ, uma ong que utiliza os retrazos para confeccionar produtos

confeccionar produtos . Outro exemplo e a organização Mundaréu, uma organização sem fins lucrativos que busca a inclusão no desenvolvimento social, que também desenvolve produtos a partir de reações da indústria de confecção.

Concluindo, isto foi uma abordagem para a necessidade de dar vários fins para o mesmo tema, buscando agregar o valor social.

CONSIDERAÇÕES

O estudo desenvolvido no presente trabalho é voltado para a capacitação humana nas indústrias de confecção, onde o principal desafio é a orientação profissional do trabalhador para o desenvolvimento operacional requerido na produção. Para uma transformação da qualificação profissional no recurso de que a empresa necessita.

O fator que gera a política da qualificação e crescimento do setor do vestuário e o capital humano que faz o diferencial que agrega produtividade e qualidade.

Só através de treinamento e educação para desenvolver os conceitos e atitudes, comportamento profissionais para se adaptar a um cargo é função dentro da organização.

Para que as indústrias tenham resultado, os incentivos através da motivação humana para que profissionais descubram a satisfação do trabalho para suprir as suas necessidades profissionais e da empresa.

REFERÊNCIAS

- BOOG, G. G. Manual de Treinamento e Desenvolvimento. ABTD. 3 ed. São Paulo: Makron Book. 1999.
- BRASIL. Ministério da Educação. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional N.º 9394 de 20 de dezembro de 1996.
- _____. Conselho Nacional da Educação. Parecer 16 de 05 de outubro de 1999.
- _____. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, 1988.
- CARVALHO. A. V. Treinamento do RH. São Paulo: Pioneira, 1998.
- CARVALHO, C. P. F. A educação cidadã na visão empresarial: o telecurso 2000. Campinas, SP: Autores Associados, 1999.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Rio de Janeiro Campos 1999
- _____. Teoria geral da administração. Vol. 1. 6 ed. E atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.
- DEMO, P. Questões para a Teleducação. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- DE MASI, D. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3 ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Ed. Da UnB, 2000.
- FERRETI, C. J. (et.al.) Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- FREIRE, P. Educação como prática de liberdade. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- IANNI, O. A era do globalismo. 4 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999
- KUENZER, A. Z. Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- MUMFORD, S. & OWENS, 1990 In: Texto 1 da tecnologia chamada de psicométrica. 1990.
- OLIVEIRA, R. A (dês) qualificação da educação profissional brasileira. São Paulo: Cortez, 2003.
- OLIVEIRA, V. Educação Ambiental, Subsídios para uma Proposta Curricular. Assessoria para o Meio Ambiente (AMA), Eletrosul, s/d.
- SAVIANI, D. Escola e Democracia. Coletânea Polêmica de nosso tempo. São Paulo: Cortez, 1984.

VÁSQUEZ, A. Filosofia da Práxis. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

BARRETO, A.A.M. Qualidade e Produtividade na Indústria de Confecção :
Uma Questão de Sobrevivência. Midiograf : Londrina PR ,1997.

MOSCOVICI, F.Desenvolvimento Interpessoal:Treinamento em Grupo :Rio de
Janeiro: Jose Olympio,2002.