UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ
FAED – FACULDADE EDUCACIONAL DE DOIS VIZINHOS
CURSO DE TECNOLOGIA DO VESTUÁRIO

Trabalho de Conclusão de Curso

ANÁLISE SOBRE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL A DISTÂNCIA NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO: "Uma alternativa"

Sandra Romancini Eberle

DOIS VIZINHOS
2004

SANDRA ROMANCINI EBERLE

ANÁLISE SOBRE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL A DISTÂNCIA NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO: "Uma alternativa"

TCC apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo do Vestuário, em cumprimento a disciplina de Trabalho de Conclusão do Curso – TCC; do Curso de Tecnologia do Vestuário da UNISEP/FAED – Faculdade Educacional de Dois Vizinhos.

Orientador: Prof. Msc. Rafael Zunino Marques.

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

ANÁLISE SOBRE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL A DISTÂNCIA NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO: "Uma alternativa"

elaborada por

Sandra Romancini Eberle

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

COMISSÃO EXAMINADORA:

_____

Prof. Msc. Rafael Zunino Marques
(Orientador)

_____

Sérgio Fabiane

Dois Vizinhos, ____ de _____de 2004

DEDICATÓRIA

A Deus,

Ao meu esposo Rudimar e meus filhos Fernando e Luana, pelo apoio constante e compreensão na minha ausência.

AGRADECIMENTOS

A Empresa CROPP'S JEANS pela confiança nesta etapa importante.

Aos meus pais pela motivação e conselhos amigos.

Aos colegas do curso, pois juntos trilhamos um grande caminho de nossas vidas.

A todos meus professores o abraço amigo de todas as horas.

E principalmente aos meus mestres Janeti D'Andréa e meu mestre co-orientador Aparecido Bidoia, pelo constante apoio, companheirismo, paciência e seriedade em seus conhecimentos.

“A aprendizagem que altera os modelos mentais é altamente desafiadora, desorientadora.

Pode ser assustadora ao confrontarmos crenças e pressupostos consagrados, não pode ser feita isoladamente. Só ocorre dentro de uma comunidade de aprendizes”.

(Senge, 1998, p. 23)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 07
1. APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA 08
1.1. Objetivo 08
1.2. Justificativa 08
2. SEGMENTO PRODUTIVO 09
2.1. Histórico da Educação Profissional 12
2.2 Educação Profissional 12
2.3 Desafios da Educação..... 13
2.4 Qualidade na Educação 13
2.5 Modernização Tecnológica no Ambiente de Trabalho 14
2.6 Os Meios de Comunicação na Educação Profissional 15
2.7 A Reestruturação Produtiva 15
2.8 R.H e Mudanças Organizacionais 17

3. CAPACITAÇÃO TECNOLÓGICA, TRABALHO E EDUCAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO 19
3.1 Criação e Desenvolvimento do Ensino a Distância no Vestuário 21
3.2 Processo Produtivo na Indústria do Vestuário..... 23
3.2.1 Organização 23
3.2.2 Estrutura Funcional 23
3.2.3 Linha de Produção 24
3.2.4 Sistemas de Controle de Qualidade 25

4. MANUALIZAÇÃO DO PROCESSO PRODUTIVO 26

CONCLUSÃO 27
REFERÊNCIAS 28
ANEXOS 30
ANEXO I – Lista de operações Calça Jeans 31

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento dos recursos humanos na organização busca um aperfeiçoamento funcional, em função dos efeitos da econômica globalizada, das inovações tecnológicas e das novas formas de aprendizado, uma delas é educação a distância que apresenta características de flexibilidade de espaço e tempo que podem se adaptar a diversas demandas, proporcionando ao treinando a opção de escolher o próprio local e horário de estudo. A opção do ensino a distancia faz com que a aprendizagem na capacitação da indústria do vestuário tenha como principal objetivo a preparação profissional no setor, propondo a construção de um instrumento que capacite a mão de obra no local da produção e ao mesmo tempo a potencialize.

Neste processo de ensino a finalidade será demonstrar qualificativos, enriquecidos de cultura, melhorando a capacitação e o desenvolvimento da indústria do vestuário, através do treinamento a distância, utilizando-se de recursos adequados, onde o aprendizado estará se deslocando do ensino de sala de aula para o próprio local de trabalho, este é um dos aspectos que tem se mostrado mais atraente à iniciativa privada no intuito de melhorar a transmissão de informações aos funcionários da própria organização, facilitando o aperfeiçoamento dos mesmos com treinamento e desenvolvimento, a proposta de ensino capacita seus profissionais e gera economia de tempo do próprio aprendiz.

A necessidade maior desta mudança é a maneira de pensar, que inclui a ação e a reflexão numa visão dinâmica e de construção constante dos processos educativos, levando em conta que a visão do conhecimento é trabalhada idealizando a construção de novos objetivos com a missão de capacitar profissionais para o sucesso.

1. APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

A apresentação do problema de pesquisa é a definição da temática e do assunto o qual este trabalho irá abordar de forma a resolver uma questão pertinente da área de Tecnologia do Vestuário, sendo apresentado da seguinte forma:

- Como analisar e propor uma forma de capacitação profissional a distância na indústria do vestuário?

1.1. OBJETIVO

O objetivo deste material é produzir uma fita VHS, e servir de orientação inicial para os colaboradores da indústria de confecção de jeans.

1.2. JUSTIFICATIVA

- Observação do contexto do setor do vestuário no sudoeste do Paraná, que requer uma maior preocupação com treinamento de pessoal;
- Falta de uma ferramenta adequadamente preparada para o segmento de produção do jeans;
- Interesse e conhecimento da autora neste segmento de produção, proporcionando um material de treinamento com qualidade.

2. SEGMENTO PRODUTIVO

As principais atividades econômicas da região sudoeste do Paraná são: a agricultura (milho, soja, feijão, trigo, mandioca). Na pecuária (produção de frangos, suínos e bovinos). No sudoeste do Paraná, Dois Vizinhos destacou-se entre os seis maiores municípios em arrecadação e população, há uma aceleração acentuada do setor secundário da economia, existem na região 125 empresas de confecção, sendo 111 de pequeno, 12 de médio e 2 de grande porte que geram, segundo dados do SINVESPAR – Sindicato das Industrias do Sudoeste do Paraná, 4.379 empregos, tornando o mercado de trabalho inteiramente favorável à absorção de mão de obra de nível superior na área de confecção.

De acordo com Eurada apud CASAROTTO (2001), “desenvolvimento regional é a valorização dos recursos endógenos, por vezes latente a um nível infra-regional, geralmente trata-se de permitir a criação de no0vas atividades e a satisfação de outras necessidades sócio econômicas a esse nível geográfico”.

A confecção, voltada para a produção de peças de jeans é muito recente na região, pode-se considerar o final da década de 90, o marco importante com o início das atividades de confecção com as empresas, trabalhando de forma comercial mais expressiva. A organização inicial das empresas que trabalham neste setor foi do tipo familiar, com empresas “Mãe” de onde surgiram outras. A produção acontecia de forma artesanal, os moldes eram desenhados de forma muito artesanal e a matéria-prima, o jeans, bem como todos os seus componentes, aviamentos, lavação e tingimentos eram adquiridos fora da região, as máquinas e equipamentos vinham principalmente de São Paulo.

Outro aspecto importante é que 80% dos atuais donos das empresas de confecções eram provenientes do meio rural e empregavam um número significativo de dependentes na família e o grau de instrução era de baixa escolaridade no geral, foi onde firmaram parcerias entre o poder público municipal e entidades como SENAI, FIEP, SENAC, os quais possibilitaram o estabelecimento de convênios e a canalização de recursos e cursos para formação de mão de obra, treinamentos de costureiras, gestores, mecânicos para máquinas de costuras e disponibilização de espaços físicos, incentivos a feiras, festas e viagens de estudos oferecendo objetivos de divulgar o município, atrair clientela para a comercialização do setor de confecções. Empresas essas que não acontece um padrão básico voltadas de

políticas e estratégias para o mercado mundial, onde os valores sócio-culturais assumem importância no trato da aprendizagem comum e com políticas dirigidas, melhora-se a dinâmica empresarial.

Segundo Lanzer (1997, p. 42), “os fatores determinantes das competitividades sistêmicas podem ser explicados em níveis de alcance e abrangência que se entrelaçam e confunde-se em importância na relação causal para a economia”. Como a informação é uma das principais ferramentas para tomada de decisões, o setor do vestuário do sudoeste apresenta uma margem de 67,8% das empresas produzindo sua própria marca, sendo elas na maioria micros e pequenas empresas e 29,9% são prestadoras de serviços de facção, com uma produção focada mais para o jeans, calças, camisa e camisetas. Grande parte delas tem o setor financeiro e administrativo informatizados, acompanhados do setor comercial e também o setor de produção as quais possuem planejamento que define quanto produzir e quanto precisam faturar, e investindo também em treinamentos nas áreas principalmente de produção e recursos humanos, encontrando dificuldades pela maioria das empresas, principalmente na mão de obra não qualificada e carga tributária, pesquisa esta aplicada em 22 cidades da região envolvendo 87 empresas pelo SINVESPAR e SEBRAE – PR.

Disto resulta a preocupação com a qualidade profissional e com a formação de mão de obra tecnicamente apta a enfrentar as condições de trabalho. O principal foco deste projeto é apresentar a capacitação profissional que visa preparar profissionais para o mercado, através da ferramenta de avaliação do processo de aprendizagem e de pratica desenvolvendo o perfil profissional de conclusão e interpretação da cultura organizacional. Estando em consonância com a lei de diretrizes e bases da educação 9394/96, que dita que educação visa preparar profissionais e acompanhar as tendências e necessidades do mercado, numa visão construtivista, a proposta de educação por competências, visa preparar para aprovar, tendo como foco a qualificação profissional.

Neste contexto as mudanças propagadas para a educação, onde se sobressaem a defesa da qualidade total na educação, a educação para a competitividade, a sociedade do conhecimento, objetivando deslocar do conflito entre capital e trabalho o agravamento da crise social existente, ao responsabilizar a má qualificação dos trabalhadores pelos altos índices de desemprego, a

compreensão é a apropriação de um novo capital cultural, habilitando-as a disputarem, em melhores condições, uma vaga no mercado de trabalho.

No plano mundial a indústria Têxtil – Vestuário passou por processos de reestruturação produtiva e de mudanças organizacionais, particularmente desde 1970, que alteram o seu padrão de concorrência e provocam mudanças na produção e comercialização, onde implicou: acirramento da concorrência; incorporação de novos métodos (Just-in-time, Kanban, entre outros) e de novas tecnologias nos processos produtivos; desenvolvimento de novos produtos (fibras sintéticas); deslocamento da produção para regiões ou países de custos inferiores;

Todos estes avanços tecnológicos resultaram num potencial produtivo radicalmente superior a seus predecessores, onde o resultado foi de enormes ganhos de produtividade e o processo têxtil tornou-se mais integrado e automatizado as novas tecnologias, eliminando etapas realizadas nos processos convencionais, em 1980 com a introdução de controles eletrônicos levou o melhoramento notável de diagnostico e capacidade de monitoramento e redução do tempo de parada das máquinas, resultando em diminuição de custos e aumento da qualidade dos produtos. Apesar dos avanços como aplicação do CAD (Computer Aided Design) (CAM Computer Aided Manufacturing) no segmento do vestuário (corte, desenho, por exemplo), este ainda hoje tem muitas manipulações manuais no processo produtivo e não eliminou a relação um operador (a) por máquina de costura (LIMA, 2002).

A influência têxtil-vestuário é uma das indústrias mais disseminadas espacialmente no mundo e constitui uma importante fonte de geração de renda e emprego para muitos países, especialmente em muitos países em desenvolvimento, reguladas e protegidas na dimensão internacional, com fortes incentivos governamentais. FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) criado pela lei 7.998 de 1990 é um fundo contábil, de natureza financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao Abono Salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico. O FAT é composto basicamente pelos seguintes recursos financeiros: PIS (recursos recolhidos pelos empregadores do setor privado); PASEP (recursos recolhidos pelos empregados do setor público). O FAT é administrado por um Conselho Deliberativo chamado de Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

(CODEFAT) e composto por nove instituições, sendo três dos trabalhadores, três dos empregadores e três do governo.

2.1. Histórico da Educação Profissional

A educação profissional no Brasil tem sua origem na década de 30, precisamente em 1934 no Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional (CFESP) no estado de São Paulo, considerado o marco inicial em metodologia do ensino profissional. Em 1942 é oficialmente criado o SENAI, através do Decreto Lei nº 4048, os grandes responsáveis por este compromisso foram: Euvaldo Lodi, presidente da CNI e Roberto Simonsen, presidente da FIESP, que a partir de então se desenvolveu no Brasil a educação profissional, a partir da iniciativa privada, ganhando força pelo acolhimento do governo Getúlio Vargas. Hoje esta iniciativa é reconhecida como o maior sistema de educação profissional Brasileiro.

2.2. Educação Profissional

A relação nas novas formas de organização do trabalho e da produção apresenta novas perspectivas de ação para os trabalhadores, a conjuntura se apresenta repleta de desafios, de incertezas, exigindo novas formas de executar trabalho. Por outro lado o mercado não consegue equacionar demandas sociais, e de outro a própria lógica de mercado tem excluído maciçamente postos de trabalho, considerando que os recursos humanos hoje são o maior patrimônio que as empresas possuem, e que devem voltar sua atenção para eles, se quiserem permanecer competitivas. A economia impõe exigências e cobra demandas, e estas se resumem em reformas numa nova educação, compreendendo esta nova educação, nas palavras da CNI, a educação e a qualificação profissional, afirma: as novas metodologias de planejamento da mão de obra devem, portanto, incluir as rápidas mudanças tecnológicas que estão ocorrendo nesta década, e a complexidade da relação entre educação e qualificações ocupacionais. (CNI apud CARVALHO, 1999, p. 61).

Um grande esforço é necessário, principalmente com relação ao mercado de trabalho industria, para a adequação dos trabalhadores ao atual estágio de avanço

tecnológico das empresas. Já não é possível que um indivíduo invista um grande período de tempo na educação e na formação profissional, com a intenção de adquirir um fundo de conhecimento ou de qualificação profissional que seja suficiente para toda a sua carreira. A educação recebida pelos jovens deve ter uma base sólida, que facilite constantes aquisições e atualização de conhecimento para o resto de sua vida produtiva, destacando-se a educação continuada, adequando novas qualificações e a educação dos trabalhadores, e mais atualmente, a educação e uso da tecnologia nas organizações. (CNI apud CARVALHO, 1999, p. 61).

2.3. Desafios de Educação

A influência de um novo paradigma decorre das mudanças provocadas pela tecnologia da informação, e as formas de compreensão da sociedade traz como marca a forte presença da ciência e tecnologia na vida cotidiana, provocando modificações no campo social, político e econômico. Torna-se pertinente, afirmar que a busca de uma teoria que de conta das particularidades de uma forma de organização social, deve estar acompanhada de instrumentos e modelos, com bases distintas do presente. Esta base deve encontrar apoio, com alternativas teóricas-praticas e que responda a questões do nosso cotidiano.

Neste contexto, pode-se dizer que estamos diante de modelo organizacional a ser estruturado, que implique diretamente no questionamento das teorias tradicionais, onde há que se definir objetivos práticos para as teorias de aprendizado que se apresentam neste momento, e compreender o papel da escola tradicional e sua interpretação social.

2.4. Qualidade na Educação

A cultura organizacional é o fator preponderante para o sucesso do objeto deste trabalho, que é procurar encaminhar a reflexão conjugada à preocupação de teorias-conceitos a partir da cultura e das relações que a organização proporciona aos indivíduos, que pode ser feita pela adoção de programas de produtividade e qualidade nas empresas.

A cultura organizacional tem influência sobre as práticas de gestão das empresas, através das discussões, dinâmicas de grupos, trocas de experiências, trabalhando cultura de grupos primeiramente para alcançar a cultura da empresa num segundo momento. A forma para adotar programas de qualidade e produtividade, tem que necessariamente focalizar os recortes organizacionais, hierarquia, funções, cargos, identificando a cultura da organização, para facilitar um determinado modelo organizacional, partindo de pressupostos básicos que as praticas de gestão ditas anteriormente descobriu, através de elementos simbólicos, com capacidade de ordenar e atribuir significados, construindo a identidade organizacional, politizando a cultura organizacional. Na medida que a organização se desenvolve, a qualidade na educação acompanha, resolvendo problemas e consolidando atitudes.(FERRETTI et al p.1994).

2.5. A Modernização Tecnológica no Ambiente do Trabalho

Fleury, Abramo e Liedke apud Walton (1993) afirmam em seus estudos que o processo de modernização tecnológica tem destacado a importância que vem adquirindo as inovações organizacionais na estratégia de modernização das empresas, concentrados na aquisição de novos equipamentos, onde o empresariado começou a se dar conta de que a reorganização da produção se apresenta como uma questão fundamental, porque os novos conceitos de produção, qualidade e rapidez do processo produtivo exigiam formas de organização do trabalho para a garantia de uma utilização mais eficaz dos novos equipamentos.

Essa realidade tem alcançado as transformações que vêm ocorrendo nas formas de organização do processo de trabalho dentro da tecnologia de computadores, pesquisadores previam a importância da implementação eficaz das tecnologias avançadas de informação (TI) nas organizações, resume-se em eficácia da implementação a qual depende crucialmente de gestão adequada adotando em particular, um alinhamento entre as estratégias de negócios, tecnologia e organização, um alto comprometimento organizacional entre suportes das lideres e aceitação do sistema e forte competência, em geral, domínio dos usuários, em particular, em geral quanto mais fortes as habilidades, atitudes, normas e as técnicas estabelecidas que suportam a participação em um contexto organizacional.

E na forma avançada de tecnologia do trabalho baseada em computador, são mais efetivamente aproveitadas por organizações, voltadas ao comprometimento em períodos de rápidas mudanças tecnológicas, o retreinamento pode ser a fonte mais estratégica de estabilidade no emprego, os empregados além de comandarem as habilidades especificas de suas tarefas imediatas, são solicitados a aprender as habilidades de outras tarefas em sua unidade de trabalho, e a entender o relacionamento entre seu setor de trabalho e a organização como um todo, além de estarem familiarizados com as operações e as metas do negocio.

2.6. Os Meios de Comunicação e Educação Profissional

As preocupações com cultura se voltaram tanto para a compreensão das sociedades modernas e industriais quanto das que vão desaparecendo ou perdendo suas características originais, a qual está muito associado a estudo, educação e formação escolar. Preocupando-se com todos os aspectos de uma realidade social enfrentada por trabalhadores rurais e suas famílias, em muitos aspectos enfrentada pelo operário dos setores industriais ou dos comerciários.

No caso das modernas sociedades industrializadas é comum que elas sejam consideradas como sociedades de massa, criando as necessidades de multidões e de seus participantes, da mesma forma que desenvolvem mecanismos eficazes para controlar massas humanas, fazê-las produzir, consumir e se conformar com seus destinos.

2.7. A Reestruturação Produtiva

As transformações no mundo contemporâneo que estamos vivendo nos últimos tempos, mudanças radicais nas empresas competitivas onde trabalhadores deixam de ser descartáveis e desqualificados para tornar-se trabalhadores qualificados e polivalentes. Essas transformações passam por vários processos e inovações tecnológicas, resultando em uma revolução industrial baseada nos computadores, na troca de dados, de informações e de conhecimento.

Taylor apud Carvalho (1999) afirmava que agregando ao mundo contemporâneo a revolução da qualidade, a qual confere à satisfação dos clientes,

destinatários finais de toda e qualquer produção com absoluta prioridade, começam a trabalhar com produção por encomenda ou lotes personalizados de dimensões reduzidas.

O chamado Fordismo surge no contexto político-econômico dos países centrais no inicio do século XX. É o resultado de um processo desesperado do capital no sentido de encontrar soluções para a crise de acumulação. A primeira guerra mundial e a crise de 1929 datam historicamente e são manifestações maiores desta crise. A necessidade de superar a crise de acumulação levou o capital a uma nova relação com o Estado e este a interferir de forma mais violenta na luta de classes, seja através do fascismo nas décadas anteriores à 2ª Guerra Mundial, seja por meio da nova realidade política, em grande medida construída pela social-democracia, no pós-guerra. O contexto histórico vivido propiciou uma grande expansão das forcas produtivas, tanto do capital constante como do capital variável. As transformações que têm se dado a partir da década de 70 não seguem a mesma lógica.

Embora ocorra uma grande expansão do capital, esse processo tem sido marcado por uma recomendação orgânica, predominando uma nova relação entre capital constante e capital variável, uma nova forma de organização do capital monopolista, uma imensa concentração de poder em mãos do capital financeiro, um ataque a todas as formas de organização dos trabalhadores e uma ampla exclusão social. Ao se falar em pós-fordismo, as dificuldades são maiores. Sua definição torna-se menos precisa e mais incerta, pois ninguém sabe definir ao certo o que esse pós e quais características apresenta. Assim, é necessário evitar o uso indiscriminado e generalizante dessa categoria (cf. Fiori apud CARVALHO, 1999).

Pois à medida que as empresas avançam na reorganização de suas atividades, procedem também à reestruturação de seus sistemas administrativos, formalizando os sistemas de gestão pessoal com a introdução do Taylorismo-Fordismo nas empresas, quando definiram alguns princípios das formas de se organizar o trabalho e gerenciar pessoas, porque a preocupação dos processos de trabalho fez com que esse modelo servisse de base para a estruturação dos trabalhos de grupos, onde a questão da aprendizagem e do conhecimento justifica-se pelo potencial de crescimento das pessoas e pela colocação desse potencial a serviço das empresas consideradas mais avançadas.

2.8. R.H. e Mudanças Organizacionais

A ARH (Administração de Recursos Humanos) é uma das áreas mais afetadas pelas recentes mudanças que estão acontecendo no mundo moderno. (CHIAVENATO, 1999).

O século XX trouxe grandes mudanças e transformações que influenciaram poderosamente as organizações, a sua administração e o seu comportamento. É um século que pode ainda ser definido como o século das burocracias ou das fabricas. (burocracia constitui o tipo tecnicamente mais puro da dominação legal). Nenhuma dominação, todavia, é exclusivamente burocrática, já que nenhuma é exercida unicamente por funcionários contratados. Isso é totalmente impossível . Tampouco é possível encontrar um quadro administrativo que seja de fato puramente burocrático. Costumam participar na administração, sob as formas mais diversas, dignitários (honoratiores) de um lado e representantes de interesses por outro (sobretudo na chamada administração autônoma).

É decisivo, todavia que o trabalho rotineiro esteja entregue, de maneira predominante e progressiva, ao elemento burocrático. A burocracia não é o único tipo de dominação legal. Os funcionários designados por turno, por sorte ou por eleição, a administração pelos parlamentos e pelos comitês, assim como todas as modalidades de corpos colegiados de governo e administração correspondem a esse conceito, sempre que sua competência esteja fundada sobre regras estatuídas e que o exercício do direito de domínio seja congruente com o tipo de administração legal. Por outro lado, a burocracia eletiva desempenha papel importante na historia anterior à da administração burocrática moderna e também hoje nas democracias. (WEBER, 1979).

Apesar da mudança que acelerou nas ultimas décadas, mudanças e transformações que marcaram indelevelmente a maneira de administrar pessoas, assim, hoje se fala em Gestão de Pessoas e não mais em Recursos Humanos, exatamente para proporcionar essa visão das pessoas, não mais como meros funcionários remunerados em função do tempo de disponibilidade à organização, mas como parceiros e colaboradores do negócio da empresa. Neste sentido, podemos visualizar ao longo do século XX três eras organizacionais distintas: a era industrial clássica, a era industrial neoclássica e a era da informação.

Na era da informação, as organizações requerem agilidade, mobilidade, inovação e mudança necessária para enfrentar as novas ameaças e oportunidades em um ambiente de intensa mudança e turbulência, implica a necessidade de avaliar e atualizar a organização para acompanhar e aproveitar os progressos tecnológicos. A tecnologia contribui com a eficiência potencial, mas são as pessoas que determinam a eficiência real e a eficácia do processo.

As pessoas seus conhecimentos e habilidades mentais passam a ser a principal base da nova organização, esta nova concepção as pessoas envolvem personalidade, conhecimentos, habilidades, destrezas, aspirações e percepções singulares, são os novos parceiros das organizações com mudanças e inovações com foco no futuro.

3. CAPACITAÇÃO TECNOLÓGICA, TRABALHO E EDUCAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

A informática foi introduzida a produção como parte das máquinas ou como recursos auxiliares no processamento de informações. Além da computação, muito se fez em termos de produtividade por meio de aplicação de técnicas de Just-in-Time (JIT), Kanban, Controle Estatístico de Processos, Manutenção Produtiva Total (TPM) e outras, e da introdução dos conceitos de células de produção, autocontrole de qualidade e a exigência da certificação internacional pela norma ISO 9000 (NB. 9.000), com as crescentes exigências de qualidade por parte dos consumidores provocaram verdadeiras revoluções nas empresas.

As empresas, em sua grande maioria, passaram a utilizar a rede de ensino oficial ou as escolas SENAI para suprirem sua carência de mão de obra, em função da maior oferta de pessoal mais escolarizado. Muitas empresas investiram na alfabetização básica de seus empregados nas décadas de 1970 e 1980, para suprir as deficiências de formação escolar, por meio de verdadeiras escolas internas para treinamento dos operários da própria empresa, a semelhança do sistema SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

Todas estas mudanças introduzidas nas indústrias atingiram o principal elemento de todas as transformações, ou seja, o homem, passando a exigir do trabalhador adaptação imediata, maior responsabilidade, maior autonomia e novos conhecimentos que levam as empresas a adotarem uma política de treinamento, onde o pessoal bem preparado para realizar corretamente suas tarefas e operações dentro dos procedimentos estabelecidos e obter produtos com qualidade. O pessoal precisa estar bem treinado, motivado e ter filosofia definida com base em folhas de processos, análise das metodologias de trabalho, descrições de cargos junto aos supervisores da área, onde serão identificados os conhecimentos práticos e teóricos necessários para que o trabalhador possa desempenhar com eficácia suas tarefas em cada posto de trabalho, englobando os conhecimentos em segurança, técnica, qualidade e comportamental.

É a partir da identificação pessoal que o treinamento deve atingir todo o quadro de pessoal para suprir suas deficiências e treinar em novos conhecimentos surgidos com a evolução tecnológica e de novos processos na fabricação. A identificação dos conhecimentos necessários para cada posto de trabalho formará a

base de dados para montar um detalhado programa de treinamento operacional, com vistas a correção das carências apontadas para cada trabalhador.

Neste processo deve-se anotar também os empregados que detêm experiência nos seus postos de trabalhos, pois de lhe faltou formação escolar básica não lhe faltaram prática e dedicação nas operações de suas máquinas, valorizando os trabalhadores em seus postos de trabalho e dando confiança no processo de treinamento que vier a ser utilizado.

Algumas empresas utilizam o ensino técnico para recrutar seus profissionais, outras buscam nas escolas profissionalizantes seus novos empregados mantendo o conceito de que, quanto mais formação técnica básica o empregado tem, mais rapidamente ele aprende, investindo em treinamentos para adaptar o empregado às técnicas de produção, aos procedimentos de trabalho, à política de qualidade da empresa e às melhorias para produtividade.

As empresas provocam nesses trabalhadores através do treinamento, o desenvolvimento pessoal enfrentando a competitividade de qualidade, garantia da formação e aperfeiçoamento, enfocando o trabalhador como um ser humano em seu todo. Todas as atividades realizadas são registradas e o ciclo de treinamento garante a continuidade de busca na eliminação das carências de formação ou na certeza do treinamento nos procedimentos de produção e qualidade.

Dessa maneira, criar condições de desenvolvimento, fluxo e melhoria continuam desse conhecimento é uma forma de fazer crescer as organizações desse mundo cada vez mais turbulento e que certamente na área de T&D sofrerão mudanças no processo educacional, com ênfase no ensino a distância e através de meios eletrônicos (internet, teleconferência, etc), melhorando a cultura com visão aberta para o mundo.

A delimitação do público alvo, na capacitação profissional à distância na indústria do vestuário, focaliza o processo produtivo na indústria do jeans, entendendo por processo produtivo todas as fases e etapas de um fluxo de recursos humanos e materiais para elaboração de um produto final determinando a forma e visualizando a unidade de produção, explicando por si como os recursos são transformados.

Segundo Slack (2002, p. 36) “qualquer operação produz bens ou serviços, ou um misto dos dois, e faz isso por um processo de transformação. Por transformação

nos referimos ao uso de recursos para mudar o estado ou condição de algo para produzir outputs".

O público alvo é o funcionário da média empresa produtora de jeans, entendendo por média empresa, segundo classificação utilizada pela área de pesquisa do Sebrae – Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas -, empresas de médio porte na indústria em relação ao número de funcionários é: empresas que tem de 100 a 499 funcionários.

O treinamento e capacitação dos funcionários são necessidades dentro do contexto das industrias de jeans, sendo possível treinar mais pessoas, gastando muito menos e estimulando a utilização desta nova ferramenta, sendo tão boa quanto no ensino presencial.

A tendência é que as empresas passem a adotar essa nova ferramenta como um departamento indispensável para seu funcionamento, onde a própria empresa começa a disponibilizar os cursos de capacitação à medida que for aumentando sua demanda.

Para Oliveira (2003, p. 11) "o movimento de globalização econômica acentua-se e assume feições mais aprofundadas à medida que avança o desenvolvimento das forças produtivas, provocando com isso, um aumento da sua capacidade de produção de mercadorias".

Os problemas da capacitação da mão-de-obra e do desemprego podem ser amenizados com a ferramenta do ensino a distância.

3.1. Criação e Desenvolvimento do Ensino a Distancia no Vestuário

A educação a distância é um recurso muito importante, como forma de atender a grandes contingentes de alunos de forma mais efetiva e diminuindo riscos na qualidade de serviços oferecidos em decorrência do crescimento da clientela.

A demanda por mão de obra qualificada vem aumentando consideravelmente no país em virtude das novas formas de organização do trabalho, resultando de uma nova economia.

A educação tendo como resultado o conhecimento, apresenta-se como diferencial competitivo das empresas, a velocidade de informações e tamanho, que se torna impossível, um profissional absorver e utiliza-los de acordo com as necessidades da organização, desta forma as organizações devem atribuir aos seus

colaboradores competências no seu percurso profissional, buscando o progresso cientifico e o avanço tecnológico, elementos fundamentais para o desenvolvimento. Os instrumentos utilizados no ensino a distância atualmente, são simuladores on-line, redes de computadores, comunicação instantânea de dados voz/imagem via satélite, cabos de fibra ótica, que produzem comunicação instantânea com professores e monitores.

O ensino a distância teve sua origem no inicio do século XX, através de varias experiências, com metodologias aplicadas no ensino por correspondência, sendo posteriormente introduzidos novos meios de comunicação em massa, utilizando o rádio, chegando até mesmo ao meio rural. As experiências de ensino a distância no Brasil começa em 1939 através da fundação Rádio Monitor e posteriormente pelo Instituto Universal Brasileiro em 1941.

Rumble e Oliveira apud Nunes (2004) dizem que a educação a distância começou a trilhar seu desenvolvimento através da eficácia e pertinência de projetos de formação e capacitação profissional, demonstrando ser uma modalidade com grandes potencialidades sendo cada vez maior o número de empresas que descobrem as vantagens do treinamento à distância para a capacitação e atualização de seus funcionários, não somente por conta da redução dos custos, mas principalmente pelas possibilidades de envolver um grande número de pessoas ao mesmo tempo e em regiões distantes.

Dentro do setor do vestuário como fabricantes de jeans que vivem também das incertezas da sazonalidade e não deixam de investir em treinamento, na busca constante de melhoria do processo de produção, na modernização das estratégias gerencias e novos equipamentos traduzidos em eficácia produtiva e aumento substancial da qualidade ao funcionário que irá operar e administrar esta nova realidade, aprimorando-o e abrindo as portas para este novo modelo de organização, um programa onde se aumente o nível de capacitação e envolvimento dos funcionários através desta ferramenta de trabalho e do gerenciamento pela qualidade, no entanto, não esquecendo que isto demanda aprender e treinar as mudanças necessárias para tornar as empresas mais competitivas e saudáveis.

Este ensino não salva a sociedade, porém, ao lado de outras empresas instantâneas sociais, ela tem um papel fundamental no processo de distanciamento da incultura, da acriticidade e na construção de um processo civilizatório mais digno do que este que vivemos. (Luckesi apud NUNES, 2004).

3.2. Processo Produtivo na Indústria do Vestuário

O processo produtivo na indústria do vestuário compõe-se de elementos que elaboram competências administrativas para todos os tamanhos de empresa, operacionalizando a produção no volume e variedade, projeta a produção e serviços aplicando tecnologias que integram a informação para organizar o trabalho, planejando o arranjo físico e o fluxo da produção desde a chegada da matéria-prima indo ao estoque e suprimentos. Deve ainda aplicar tecnologias melhorando a produção e sistematizando o controle de qualidade, gerando com isso confiabilidade e reduzindo custos.

3.2.1. Organização

A organização da indústria de confecção se compõe na média empresa, basicamente em 2 (dois) níveis: o gerencial e operacional.

O papel gerencial da média empresa de confecção normalmente é exercido pelo próprio dono do negócio, atribuindo-lhe a responsabilidade da coordenação dos grupos de trabalho ou departamentos, são esses atores que transformam os objetivos administrativos em objetivos específicos, definindo e imobilizando recursos para a realização das atividades. Cabe ainda a sua função a organização da produção, das finanças, do atendimento de clientes e recursos humanos. No entanto, este trabalho foge de uma regra geral, isto é, ele não é padronizado não seguindo uma seqüência, planejar-organizar-dirigir-controlar. Porém este profissional tem que formar um entendimento para esta variedade.

3.2.2. Estrutura Funcional

O trabalho da indústria do vestuário é realizado através de processos ou sistemas estruturados envolvendo tarefas ou etapas conduzidas na unidade funcional da organização. Alguns processos podem ser de natureza multifuncional, podendo ser divididos em micros e macros processos.

O micro processo na indústria de confecção inicia-se com a recepção da matéria-prima, tecido e aviamentos (linha, zíper, botão, rebites, etiquetas, tag`s, embalagens, acessórios), indo para o armazenamento (estoque ou almoxarifado).

3.2.3. Linha de Produção

A etapa seguinte na confecção do jeans direciona-se ao risco e o encaixa adequado, riscado sobre um papel para que o processo de enfesto possa ser efetuado através da folha riscada ou pelo sistema CAD que são sistemas computadorizados que faz um trabalho de modelagem (criação de moldes, modificações, ampliação e redução, riscos, encaixes, etc) em horas, quando se levam dias com poder de acerto maior. Este sistema dispensa aquelas coleções de moldes espalhados pelas paredes e por toda parte, pois tem todos gravados na memória.

O corte, função que deve ser observado vários cuidados, partindo para a separação que tem como objetivo além de retirar de maneira organizada os lotes cortados, criar um método aonde esses lotes cheguem a linha de produção ordenadamente, facilitando o fluxo de produção e agilizando o processo, com marcação de etiquetas ou carimbo, facilmente reconhecida por aqueles que irão se envolver com a produção. Seguindo para a preparação e montagem da peça, visualizando por onde começa e por onde termina o processo de confeccionar determinado produto, através da seqüência operacional.

No caso da indústria de confecção de calca jeans seguindo as operações: emendar cós, enrolar cós, fazer passantes, bainha bolso relógio, pregar bolso relógio no espelho, bainha bolsos traseiros, fazer filigrana, overlocar espelhos dos bolsos, pregar espelhos nos bolsos, fechar bolsos frontais, virar bolsos frontais, rebater costura dos bolsos frontais, alinhavar bolsos dianteiros, overlocar dianteiros/vista esquerda e direita, costurar etiqueta, colocar frente direita na vista inserindo o zíper, colocar frente esquerda na vista, unir frente esquerda com direita (gancho), costurar vista e gancho, colocação de palas no traseiro, passar (vincar) bolsos traseiros, pregar bolsos traseiros, fechar gancho traseiro, fechamento das laterais, rebater laterais, fechamento da entre pernas, virar a calça pelo direito, colocação de cós, finalização das duas pontas de cós, colocação de passantes, bainha de pernas, casear ponta de cós, travetar vista/bolso traseiro/quadril passantes, limpeza da peça

e revisão final. Neste processo são utilizados diversos tipos de máquinas conforme quadro no anexo I.

Desta forma encerra-se um ciclo de micros processos com o resultado final do produto acabado. Resultando desta forma num macro processo do produto final, no entanto, este produto ainda sofre micro processos de acabamentos, lavanderia com processo de amaciamento, acabamento final, colocação de botão metálico, rebites, limpeza final da peça, separação por tamanhos, etiquetagens com tag`s de preço e referências da peça, acessórios, empacotamento e armazenamento do produto pronto.

3.2.4. Sistemas de Controle de Qualidade

A rotatividade apresentada na indústria de confecção pode ser considerada significante em função da ausência de capacitação e treinamento, conforme diagnóstico do setor SINVESPAR e muitas vezes não são estimuladas a abraçar os objetivos e filosofia da organização, portanto, precisam constantemente ser monitoradas com a missão de fazer com que os diversos setores da organização falem uma mesma linguagem.

O controle de qualidade em sua gestão normalmente se relaciona com outros departamentos da seguinte forma: PCP, Almoxarifado, Modelagem, Corte, Linha de Produção, Acabamento, Manutenção.

4. MANUALIZAÇÃO DO PROCESSO PRODUTIVO

O desenvolvimento do processo produtivo foi executado com a produção de uma fita VHS na indústria de confecção de jeans. Foram coletadas imagens com o objetivo de criar uma interface do processo. A produção textual tem embasamento no conteúdo pesquisado deste trabalho, e as imagens foram coletadas em duas indústrias do sudoeste do Paraná, não levando em consideração o sistema produtivo adotado, no entanto, há que considerar o porte das empresas, sendo uma de pequeno porte e outra de grande porte. Ambas distribuem sua produção para todo o Brasil.

O objetivo deste material é servir de orientação inicial para os colaboradores da indústria da confecção do jeans, entendendo o processo produtivo. A fita apresenta procedimentos que podem ser adotados de elementos tecnológicos, capacitando e instrumentalizando um grande número de pessoas ao mesmo tempo.

A fita VHS, resultado deste trabalho de pesquisa pode ser visualizada como componente anexo a este trabalho, tendo sido apresentada como parte do TCC – Trabalho de Conclusão de Curso; e arquivada na biblioteca visual desta instituição.

CONCLUSÃO

A análise do processo de capacitação profissional a distância na indústria do vestuário requer conhecimento e especialização sobre o assunto, a disponibilização do conhecimento através do ensino a distância auxiliará as empresas do setor do vestuário com soluções educacionais inovadoras. O conteúdo será aplicado de forma didaticamente atraente e eficaz, aperfeiçoando seus objetivos através das tecnologias de informação, sendo possível realizar o treinamento de seus funcionários com requisitos de atuação efetiva e aplicação imediatos no mercado.

Neste sentido, a empresa poderá criar uma ambiente propicio ao desenvolvimento das pessoas e considerar o próprio processo de aprendizagem em concepções de aprender e ensinar com uma formação continua incentivando o pensamento em uma aprendizagem aberta e a distância.

O desenvolvimento do programa vivencia o processo de aprendizagem e propõe o conhecimento centrado na mudança organizacional e cultural de empresa através capacitação profissional, com redução de custos em treinamentos, apresentando melhor rendimento no trabalho e conseqüentemente na produtividade.

Além disso, tem-se na utilização dos conceitos a possibilidade de viabilizar processo educacionais para cada setor específico dentro da área da indústria de confecção, no sentido de oferecer aos profissionais das empresas informações atualizadas e modeladas conforme a cultura e a necessidade das organizações, com técnicas de treinamento e desenvolvimento capacitando a mão de obra pelos cursos de educação a distância, como uma alternativa viável para melhoria quantitativa e qualitativa no atendimento de demandas especificas.

O sistema de treinamento para as empresas pode contribuir em uma maior capacitação funcional com resultados positivos, de forma a aumentar a eficiência resultando em uma nova economia, onde o conhecimento tende a ser o diferencial com a possibilidade de se deslocar um grande grupo de funcionários para participar de aulas e treinamentos com foco nas tarefas e desenvolvimento comportamental, gerando ganho de tempo minimizando investimentos.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Antonio Amaro Menezes. **Qualidade e Produtividade na indústria de confecção: uma questão de sobrevivência** – 1. ed. Londrina: Midiograf, 1997

Brasil. [Lei de Diretrizes e Bases da educação Nacional]: (Lei: 9393/96). Apresentação Carlos Roberto Jamil Cury. 7. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD.** 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

CARNEIRO, Raquel. **Informática na educação: representações sociais do cotidiano.** São Paulo: Cortez, 2002. – Coleção Questões da Nossa Época; v. 96

CARVALHO, Celso Prado Ferraz de. **A educação cidadã na visão empresarial: o telecurso 2000.** Campinas – SP: Autores Associados, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

FAED – UNISEP. **MEATA - Manual de Elaboração e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos**. Dois Vizinhos: Impressul, 2003.

FERRETTI, Celso João. et al. **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

FLEURY, Afonso. FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências, um quebra cabeça Caleidoscópio da Indústria Brasileira**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GUIMARÃES, Gláucia – **TV e escola: discursos em confronto**. 2.ed. São Paulo, Cortez, 2000. – (Coleção Questões da Nossa Época; v. 74).

LANNA, Ofélia de. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas** / Ofélia de Lanna Sete torres, organizadora, tradução e adaptação Aracy Martins Rodrigues.../ et al./; revisão técnica Carlos O. Bertero. 3ª ed. – São Paulo: Atlas, 1996.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho cientifico.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção.** São Paulo: Terceira Margem, 2002.

LITWIN, Edith. **Tecnologia educacional: Política, História e propostas.** Porto Alegre: Artes Medicas, 1997.

NUNES, Ivônio Barros. **Introdução à educação a distância.** Disponível em http://www.edudistan.com/ponencias/Ivonio%20Barros%20Nunes.htm acesso em 26/04/2004.

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

PÁDUA, Elisabete Matallo M. de. **Metodologia da Pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Papirus Editora, 2002

REVIEW, Harvard Business. **Aprendizagem Organizacional**. Tradução Cássia Maria Nasser. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SANTOS, José L. dos. **O Que é cultura.** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984.

SINVESPAR. **Projeto Pólo Do Vestuário "Moda Sudoeste Paraná**" Diagnóstico Setorial, 2003.

SLACK, Nigel. **Administração da produção** / Nigel Slack, Stuart Chambers, Robert Johnston; tradução Maria Teresa Corrêa de Oliveira, Fabio Alher; revisão técnica Henrique Luiz Corrêa. – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

SPOUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**/ Robert Henry Srour. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

VIEIRA, Salomon Délcio. **Como Fazer uma monografia**. São Paulo. Martins Fontes, 2000.

WALTON, Richard E. **Tecnologia de Informação: O uso de TI pelas empresas que obtêm vantagem competitiva**/ Richard E. Walton; tradução Edson Luiz Riccio. São Paulo: Atlas, 1993.

WEBER, Max, 1864-1920. **Sociologia**. Organizador [da coletânea] Gabriel Cohn; tradução de Amélia Cohn e Gabriel Cohn – São Paulo: Ática, 1979.

ANEXOS

ANEXO I - Lista de Operações Calça Jeans

Operação	Máquina
Emendar cós	overloque 1 agulha 3 fios
Enrolar cós	dispositivo manual
Fazer passantes	galoneira c/ refilador
Fusionar passantes	máquina de fusionar
Cortar passantes	dispositivo cortador
Bainha bolso relógio	2 agulhas ponto corrente c/ aparelho
Pregar bolso relógio no espelho	2 agulhas ponto fixo
Bainha bolsos traseiros	2 agulhas ponto corrente
Fazer filigrana	1 agulha ponto fixo
Overlocar espelhos dos bolsos	overloque 1 agulha 3 fios
Pregar espelhos nos bolsos	1 agulha ponto fixo
Fechar bolsos frontais	interloque
Virar bolsos frontais	manual
Rebater costura dos bolsos dianteiros	1agulha ponto fixo
Aplicar fitilho nos bolsos frontais	2 agulhas ponto fixo c/ aparelho
Alinhavar bolsos dianteiros	1 agulha ponto fixo
Overlocar dianteiros/vista esquerda e direita	overloque 1 agulha 3 fios
Costurar etiqueta	1 agulha ponto fixo
colocar frente direita na vista com o zíper	1 agulha ponto fixo
Colocar frente esquerda na vista	1 agulha ponto fixo
Unir frente esquerda com direita (gancho)	1 agulha ponto fixo
Costurar vista e gancho	2 agulhas ponto fixo
Colocação de palas no traseiro	2 ou 3 agulhas ponto corrente
Passar (vincar) bolsos traseiros	ferro a vapor
Pregar bolsos traseiros	1 ou 2 agulhas ponto fixo
Fechar gancho traseiro	2 ou 3 agulhas ponto corrente
Fechamento das laterais	interloque
Rebater laterais	2 ou 3 agulhas corrente
Fechamento da entre pernas	2 ou 3 agulhas ponto corrente
Fechamento da entre pernas	interloque
Virar calça pelo direito	manual
Colocação de cós	máquina de cós c/ cortador
Finalização das duas pontas de cós	1 agulha ponto fixo
Colocação de etiqueta de couro no cós	1 agulha ponto fixo
Colocação de passantes	travete
Bainha de pernas	1 agulha ponto fixo de coluna
Casear ponta de cós	caseadeira de olho
Colocação de botão metálico	rebitadeira de botões
Travetar vista/bolso traseiro/quadril/passantes	travete
Limpeza	manual
Revisão final	manual