

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E
ECONOMIA - FACE

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

IVONETE AMARAL COSTA CASARI

**A CAPACITAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E EMPREGADOS NAS
INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DE DOURADOS NO ANO DE 2000 E SUA
CONTRIBUIÇÃO PARA A ECONOMIA LOCAL**

DOURADOS/MS

2011

IVONETE AMARAL COSTA CASARI

**A CAPACITAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E EMPREGADOS NAS
INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DE DOURADOS NO ANO DE 2000 E SUA
CONTRIBUIÇÃO PARA A ECONOMIA LOCAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal da Grande Dourados- UFGD, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre B. M. Silva

DOURADOS/MS

2011

IVONETE AMARAL COSTA CASARI

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC) EM ADMINISTRAÇÃO

**A CAPACITAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E EMPREGADOS NAS
INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DE DOURADOS NO ANO DE 2000 E SUA
CONTRIBUIÇÃO PARA A ECONOMIA LOCAL**

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Bandeira Monteiro e Silva

Examinadora (1) Adriana

Examinadora (2) Luciana

Dourados/MS, 30 de novembro de 2011.

Considerando que o Trabalho de Conclusão de Curso da aluna Ivonete Amaral Costa Casari, encontra-se em condições de ser avaliado, recomendo sua apresentação oral e escrita para avaliação da Banca Examinadora, a ser constituída pela coordenação do Curso de Administração.

Doutor Alexandre Bandeira Monteiro e Silva
Professor Orientador

Dedico este trabalho a toda a minha família, aos meus queridos amigos e ao meu orientador Prof.Dr. Alexandre Bandeira M.e Silva.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por me proporcionar vida, saúde e determinação para nunca desistir diante das dificuldades.

Agradeço ao meu querido pai Sebastião Pereira da Costa, que mesmo não estando entre nós, tenho certeza está feliz pela minha conquista.

Agradeço imensamente ao meu esposo Jadir, pelo carinho, amor, orientação e compreensão ao longo destes cinco anos.

Agradeço aos meus filhos pelo carinho, compreensão e incentivos para que eu pudesse concluir minha graduação.

Agradeço a minha mãe por ter me proporcionado a vida, e a minha tia Júlia por ter me criado e educado, me ensinando a ser uma pessoa correta, honesta, sem deixar de lutar pelos meus ideais.

Agradeço ao tio Valfrido e a tia Elsia por ter me ensinado que a educação e o conhecimento são fundamentais para o crescimento do ser humano.

Agradeço em especial ao Professor Doutor Alexandre Bandeira Monteiro e Silva, pela excelente orientação, compreensão, dedicação e empenho para que este estudo pudesse ser realizado.

Agradeço aos meus colegas de classe que me proporcionaram momentos únicos de alegria e harmonia durante estes cinco anos. Em especial ao meu grupo de estudos dos sábados e domingos à tarde, Bruno, Carmen, Camila e Eleni.

Agradeço aos professores pelo ensino e orientação durante esses anos. Em especial ao professor MSc. Narciso Bastos Gomes, que sempre nos disse que “quem não sabe ou quer chegar, pode chegar a qualquer lugar”.

Agradeço também aos empresários e funcionários das indústrias, que disponibilizaram alguns minutos do seu tempo precioso, para que a pesquisa pudesse ser realizada.

Também devo agradecer, em especial, ao Sebrae-MS e a JUCEMS, de Campo Grande por me disponibilizar dados para a realização deste estudo.

RESUMO

O alto índice de mortalidade de empresas no país tem sido objeto de estudos de diversas pesquisas, que buscam identificar quais as causas para as elevadas taxa de mortalidade, de modo a atuar juntamente com os órgãos públicos, e privados visando aumentar a longevidade das micro e pequenas empresas em atividades. Este estudo tem por objetivo analisar a importância da capacitação dos profissionais no nível gerencial, profissional e tecnológico, desenvolvido pelo primeiro Programa Setorial com quatro indústrias de confecção do município de Dourados. Especificamente propõe-se: a) mostrar importância da capacitação do empreendedor para a gestão e condução do seu negócio; b) analisar como a qualificação e o treinamento dos empregados modificaram o comportamento organizacional em relação aos processos; c) identificar os benefícios trazidos para as indústrias de confecção selecionadas neste estudo após o programa setorial. A metodologia utilizada baseou-se na aplicação de questionários e formulários com perguntas abertas, junto aos empresários e seus funcionários das indústrias de confecções. A análise dos questionários se deu através da comparação das respostas, destacando-se os pontos mais comuns e divergentes. Dentre os principais pontos em comum, a pesquisa revelou que nas quatro indústrias pesquisadas todas são administradas por mulheres e três empresárias correspondem a faixa etária de 45 a 50 anos. Ainda sobre os pontos em comum tem-se o tempo de atuação e o segmento das indústrias, onde se percebe que três atuam no mercado a mais de vinte anos e no mesmo segmento que é o de uniformes profissionais e escolares. Outro ponto semelhante que ficou evidenciado na aplicação da pesquisa é que, em três indústrias o treinamento da mão-de-obra é realizado internamente. A pesquisa revelou que das indústrias pesquisadas somente uma participa de feiras e eventos relacionados ao setor, sendo que a mesma atua no segmento de moda íntima e moda praia, além de ser a mais nova atuante no mercado. Cabe ressaltar que quanto ao grau de escolaridade das quatro indústrias pesquisadas somente uma das empresárias possui nível superior completo. O treinamento e a capacitação é um fator de extrema importância para a sobrevivência das organizações.

Palavras-chave: indústria do vestuário, mortalidade de empresas, treinamento, capacitação.

ABSTRACT

The high mortality rate of companies in the country has been the object of several research studies that seek to identify the causes for the high mortality rate, in order to act together with public agencies and private to increase the longevity of micro and small business activities. This study aims to analyze the importance of training professionals at managerial, professional and technology, first developed by the Sectorial Program with four manufacturing industries in the city of Dourados. Specifically it is proposed: a) show the importance of entrepreneurial training for the management and conduct of your business b) analyze how the qualification and training of employees changed organizational behavior in relation to processes, c) identify the benefits for clothing industries selected in this study after the sectorial program. The methodology used was based on questionnaires with open questions and forms, together with business owners and employees of the clothing industries. The analysis of the questionnaires was given by comparing the responses, with the most common and divergent points. Among the main points in common, the research revealed that all four industries researched are conducted by women entrepreneurs and three correspond to the age group 45 to 50 years. Still on the commonalities we have the work experience and industry segment, where it is seen that three work in the market for over twenty years and in the same segment that is professional and school uniforms. Another similar application that was evidenced in the survey is that the training in three of the industries is realized internally. The research revealed that only one of the industries participate in fairs and events related to the industry, and it operates in the intimate wear and swimwear, and is the youngest industry in the market. It is noteworthy that the degree of education of the four industries have only a owner with superior degree. Training and capacity building is an extremely important factor for the survival of organizations.

keywords: clothing industries, mortality of companies, training and capacity.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	10
LISTA DE TABELAS.....	11
LISTA DE QUADROS.....	12
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	13
1.0 INTRODUÇÃO.....	14
2.0 REVISÃO DE LITERATURA.....	16
3.0 CARACTERIZAÇÃO DA CADEIA PRODUTIVA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DO VESTUÁRIO NO BRASIL, NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL E EM DOURADOS.....	21
3.1 A Estrutura da Cadeia Produtiva Têxtil.....	22
3.2 A indústria têxtil e do Vestuário no Brasil.....	23
3.3 A Indústria têxtil e do vestuário no Estado do Mato Grosso do Sul.....	24
3.4 A Indústria têxtil e do vestuário em Dourados-MS.....	25
3.5 Treinamentos Programa setorial Primeiro Grupo Dourados-MS.....	29
4. 0 METODOLOGIA.....	31
5.0 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	33
6. 0 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
APÊNDICE.....	59
Questionário	

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Grau de escolaridade dos empresários.....	30
Figura 02 – Tempo de atuação da indústria.....	31
Figura 03 - Fatores de motivação para atuarem no segmento.....	32
Figura 04 – Números de funcionários da indústria.....	32
Figura 05 – Número de pessoas ocupadas no setor administrativo	33
Figura 06 - Número de pessoas ocupadas no setor de produção	34
Figura 07 – Uso da terceirização na indústria.....	35
Figura 08 - Produtos fabricados pelas indústrias.....	36
Figura 09 – O treinamento da mão-de-obra é realizado na indústria.....	37
Figura 10 – Opinião sobre o Programa Setorial e seus benefícios para a indústria.....	38
Figura 11 – Benefícios que o Programa Setorial trouxe para a indústria.....	39
Figura 12 – Fatores que farão de Dourados um pólo de confecção.....	40
Figura 13 - Participação em feiras ou eventos voltados para o segmento do vestuário...	40
Figura 14 – Grau de escolaridade dos funcionários.....	41
Figura 15 – Função exercida pelos funcionários.....	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 01-.....	22
Tabela 02-.....	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 01-.....	09
Quadro 02-.....	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABIT- Associação da indústria têxtil e de confecção

IEMI – Instituto de Estudos e Marketing Industrial

APLs- Arranjo Produtivo Local

SINDIVESTMS- Sindicato das Ind. do Vestuário, Tecelagem e Fiação do MS

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

APEX – Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos

FIEMS – Federação das indústrias do Mato Grosso do Sul

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

ABRAVEST- Associação Brasileira do Vestuário

SESI – Serviço Social da Indústria

JUCEMS – Junta Comercial do Estado do Mato Grosso do Sul

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

SINVESUL – Sindicato das empresas do vestuário industrial da região Sul do MS

SEICTUR – Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo

IEL – Instituto Euvaldo Lodi

BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento

FUBRA- Fundação Universitária de Brasília

1.0 INTRODUÇÃO

O Instituto de Estudos e Marketing Industrial (IEMI) em parceria com a Associação brasileira da indústria Têxtil e de confecção (ABIT) elaborou e editou um Relatório Setorial da Indústria Têxtil Brasileira 2010. O estudo mostra o panorama nacional do setor e como o mesmo está dividido. Segundo ABIT, (2010) a divisão do setor está disposta em: comparativo das etapas de produção, importância do setor na economia brasileira, transformações ocorridas no setor no ano de 2009, número de empresas e empregados, parque fabril, evolução e investimentos do período e principais regiões produtoras de têxteis no País.

O relatório traz dados de como se encontra a participação da cadeia têxtil brasileira na indústria de transformação com 5,7 % do faturamento. Quanto ao pessoal ocupado a participação é de 17,1 % do emprego total da indústria de transformação nacional. O relatório mostra que a região sudeste destacou-se entre as demais no ano de 2009, pois concentra os maiores mercados consumidores e sedia os principais centros de distribuição do atacado e varejo do Brasil. No entanto, entre 2005 e 2009, as regiões Sudeste, Sul e Norte perderam parcelas significativas de suas participações para mercados das regiões Nordeste e Centro-Oeste. (ABIT, 2010).

No estado do Mato Grosso do Sul, o governo estadual como forma de garantir o desenvolvimento econômico e produzir novos pólos de geração de emprego, anunciou em 25 de junho de 2009 o decreto estadual nº 12.774 que dispõe sobre a redução da base de cálculo do ICMS nas operações com peças do vestuário produzidas no Estado. O setor têxtil teve 100% de isenção fiscal até 31 de dezembro de 2010. Após esta data irá diminuir gradativamente com o passar dos anos, ficando em 95% no ano de 2011, 90% em 2012, 85% em 2013, 80% em 2014 e 75% de 2015 a 2018, quando finda o período compreendido pelo referido decreto. (SINDIVESTMS, 2010).

Em Dourados, a prefeitura municipal encaminhou para a câmara de vereadores um projeto de lei que oferecerá isenção total do ISSQN- imposto sobre serviços de qualquer natureza para operações que envolvam terceirização de serviços dentro do segmento das indústrias de confecção. (DOURADOS-MS, 2010).

Há um grupo composto por 40 indústrias no Arranjo Produtivo Local (APLs)- Nova Costura da Região Sul do MS, cuja delimitação geográfica tem às cidades: Anaurilândia, Bataiporã, Douradina, Dourados, Eldorado, Glória de Dourados, Iguatemi, Itaquiraí, Ivinhema, Jatéi, Juti, Naviraí, Nova Andradina, e Novo Horizonte do Sul. Essas indústrias trouxeram um desenvolvimento considerável para a Região Sul do estado, conforme dados do SEBRAE/MS. Os números do desenvolvimento estão relacionados no quadro abaixo:

Quadro nº 1 - Números do desenvolvimento

Informações	2006	2007	Crescimento %
Pessoas ocupadas	103	567	550%
Produção de peças	134.000	150.000	12%
Renda pagas aos colaboradores	R\$ 408,00	R\$ 420,00	3%
Valor equipamentos	R\$ 882.000,00	R\$ 2.116.764,00	139%
Faturamento	-	-	17%
Quantidade empresas no APL	8	47	487%

Fonte: Sebrae/MS – adaptado pelo autora

Segundo pesquisas do Sebrae-DF, (2004) todo o ano as Juntas Comerciais registram a abertura de aproximadamente 470.000 novas empresas no País. No entanto 49,4% das empresas não conseguem chegar ao segundo ano de vida. Entre as principais causas pode-se citar: falhas gerenciais na condução dos negócios (falta de capital de giro, problemas financeiros, ponto inadequado e falta de conhecimentos gerenciais); causas econômicas e conjunturais (falta de clientes, maus pagadores e recessão-econômica no País) dentre outros.

O problema de pesquisa deste estudo está relacionado a necessidade de capacitação gerencial e profissional nas principais áreas funcionais da organização e os benefícios trazidos pela mesma de forma a proporcionar a evolução da indústria, e impedir a sua mortalidade. Com a tecnologia, os negócios vêm se tornando cada vez mais eficientes e as pessoas devem estar capacitadas para o uso das mesmas.

A justificativa para a elaboração deste trabalho está em analisar em que interfere o processo de capacitação gerencial, profissional e tecnológico e de que forma este auxiliou para o crescimento das indústrias selecionadas do setor do vestuário de Dourados.

Como hipótese deste trabalho tem-se que o Programa Setorial de qualificação alavancou a produção das indústrias do setor do vestuário de Dourados.

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar a importância da capacitação dos profissionais no nível gerencial, profissional e tecnológico que o primeiro programa setorial desenvolveu com quatro indústrias de confecção de Dourados. Especificamente, propõe-se a: a) mostrar a importância da capacitação do empreendedor para a gestão e condução do seu negócio; b) Analisar como a qualificação e o treinamento dos empregados modificaram o comportamento organizacional em relação aos processos; c) Identificar os benefícios trazidos para as indústrias de confecção selecionadas neste estudo após o programa setorial; d) caracterizar o ambiente organizacional das indústrias de confecção selecionadas neste estudo.

A metodologia adotada para a estruturação do presente estudo compõe-se de: Revisão bibliográfica através de livros, revistas técnicas, artigos científicos, e internet. Dando ênfase aos estudos relacionados à qualificação e capacitação dos gestores e empregados; Pesquisa de campo para diagnosticar as indústrias que participaram do primeiro programa setorial, cujo intuito é identificar quais e quantas permanecem no mercado de trabalho; Quais as mudanças ocorridas na organização após os treinamentos desenvolvidos; Que ferramentas de gestão passaram a ser utilizadas pelos gestores e seus funcionários; A coleta de dados se dará pela revisão bibliográfica e documental, utilizando-se de pesquisa em base de dados secundários, priorizando as fontes oficiais do governo ou instituições ligadas a governança, tais como IBGE, IPEA, BNDES, APEX, FIEMS, como forma de proporcionar maior garantia de veracidade dos dados. Por fim, analisar e avaliar os dados obtidos, tabulados e apresentados através do modelo de estatística descritiva quantitativa.

Além desta introdução, este estudo divide-se em quatro partes. No segundo capítulo, têm-se a caracterização da indústria têxtil e do vestuário. O terceiro capítulo trata da metodologia adotada. O quarto capítulo mostra os resultados e discussões. Por fim, no último capítulo, serão apontadas as conclusões do trabalho.

2.0 REVISÃO DE LITERATURA

Muitos autores vêm desenvolvendo pesquisas sobre os fatores determinantes da sobrevivência e mortalidade das empresas no Brasil, tais como: Lobo (1997), Sebrae -SP (1999), Lima e Filho (1999), Pereira, Grapeggia e Três Luis (1999), Sebrae-DF (2004), Keller (2005), Raza (2005), Machado (2008), Silva, Jesus e Melo (2009).

Lobo (1997), escreveu um artigo intitulado “qualificações chave na indústria têxtil brasileira”, que buscou analisar a demanda de formação profissional e modernização industrial em três dimensões: estratégica, tecnológica e cultural. A metodologia adotada foi realizada através de uma pesquisa de campo com nove empresas nos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, São Paulo, Santa Catarina e Ceará pelo fato de serem considerados os maiores pólos têxteis do País. A pesquisa mostrou que as empresas precisam de indivíduos capazes de decidir e se comunicar, gerenciar processos de informação e dominar as novas tecnologias. Por esses motivos as demandas constatadas foram: “formação desatualizada dos egressos dos cursos técnicos; necessidade de formação do profissional na própria empresa ou em instituições locais de ensino; atualização permanente dos técnicos quanto aos novos conceitos da produção (qualidade, informação, pesquisa e desenvolvimento de novos produtos, etc)”.

SEBRAE-SP (1999), realizou um estudo sobre a mortalidade das micro e pequenas empresas paulista, cujo objetivo foi calcular a taxa de mortalidade das empresas instaladas no Estado de São Paulo, até os três primeiros anos de vidas, e identificar os fatores determinantes para o processo de

fechamento ou de sobrevivência dessas empresas. A pesquisa foi desenvolvida em duas etapas, sendo que a primeira consistia em calcular a taxa de mortalidade das empresas com até três anos de vida. O levantamento de campo foi baseado numa amostra de 3.000 empresas constituídas formalmente na junta comercial do Estado de São Paulo nos anos de 1995, 1996 e 1997. A primeira etapa da pesquisa foi realizada entre outubro e dezembro de 1998. A segunda etapa foi realizada por entrevista para apurar as causas do fechamento e sobrevivência das empresas com uma amostra de 509 empresas em atividade e extintas, extraídas das 3.000 empresas da primeira etapa. Na mesma linha de pesquisa foi realizada entre junho e julho de 1999. Os principais resultados mostraram que na média a taxa de mortalidade das empresas com um ano de atividade é de 35%, com dois anos de 46% e com três anos de 56%. Quanto às causas da mortalidade observou-se que na maioria das empresas sobreviventes os proprietários possuíam alguma experiência prévia no ramo de atividade da empresa; as empresas que se mantêm em atividade fizeram um planejamento das suas atividades antes da abertura da empresa, possuíam informações sobre os aspectos legais, sobre fornecedores, sobre mão-de-obra, entre outros. Ainda, entre as empresas que conseguiram se manter em atividade, estão os empresários que se dedicam exclusivamente à empresa.

Lima e Filho (1999) fizeram um estudo sobre a análise da avaliação da produção na pequena empresa têxtil, cujo objetivo foi identificar as razões de uma divergência entre a avaliação da produção do ponto de vista do pequeno empresário da indústria têxtil e a avaliação da produção do ponto de vista dos seus clientes; e levantar as dificuldades encontradas pelos empresários para melhorar os critérios competitivos da produção visando à satisfação dos seus clientes. A metodologia adotada no estudo foi de caráter exploratório, multicase. Os resultados da pesquisa mostram que há uma divergência entre a percepção do pequeno empresário e as necessidades reais dos seus clientes; e essas necessidades estão relacionadas a uma ausência de pesquisa de mercado mais apurada. São muitas as dificuldades apontadas pelos empresários em melhorar alguns critérios competitivos, como exemplo pode ser citado o lançamento de novos produtos.

Já Pereira, Grapeggia, Três, (1999), escreveram um artigo intitulado fatores condicionantes de sobrevivência e mortalidade das micro e pequenas empresas no Brasil. O objetivo do artigo foi fazer uma ponderação sobre a importância do planejamento e do processo decisório nas micro e pequenas empresas brasileiras, analisando um conjunto de pesquisas que demonstram a importância atribuída pelo empresário para estes fatores e a sua relação com longevidade dos negócios. A metodologia utilizada para o artigo foi a coleta de dados pela revisão bibliográfica mesclando entre autores clássicos e contemporâneos. Para a pesquisa documental foram utilizados dados secundários priorizando fontes oficiais do Governo ou Instituições ligadas à governança do setor da micro e pequena empresa. Os resultados obtidos demonstram que houve uma melhora significativa na taxa de sobrevivência das pequenas empresas brasileiras. O percentual de empresas que sobrevivem pelo menos dois anos passou de 50.6% em 2002 para 78% em 2005, representando

um aumento de 27.4%. Outros dados relacionados aos índices de sobrevivência das micro e pequenas empresas brasileiras que podem ser adicionados como elementos de importância são que os empresários que tem curso superior completo ou incompleto somam 79% do total, e os que possuem experiência anterior em empresas privadas subiram de 34% para 51%. Observa-se que os empresários estão mais qualificados e que a experiência adquirida na sua maioria vem da iniciativa privada.

SEBRAE-DF (2004), juntamente com a Fundação Universitária de Brasília- FUBRA realizaram uma pesquisa com o título “Fatores Condicionantes e Taxa de Mortalidade de Empresas no Brasil”, com o objetivo de identificar as taxas de mortalidade de empresas de pequeno porte. Buscaram também, mostrar quais os principais fatores condicionantes da mortalidade das empresas de pequeno porte. A metodologia adotada para a primeira etapa do estudo foi um rastreamento junto a uma amostra de empresas sorteadas, para aferição da taxa de mortalidade. A segunda etapa do estudo foi realizada através de aplicação de questionário para verificar quais os fatores que determinaram a sobrevivência ou a extinção da atividade empresarial. Para a escolha das variáveis condicionantes de sucesso e fracasso foi utilizado o método de Análise Discriminante Linear-ADL. Os resultados obtidos no estudo mostraram que a taxa de mortalidade das empresas no Brasil é de 49.4% para empresas com até dois anos de existência, 56.4% com empresas até três anos de existência e 59.9% das empresas não sobrevivem além dos quatro anos de existência. Segundo o estudo, quanto aos fatores de sucesso das empresas no entendimento dos empresários podem se destacar três características que são: habilidades gerenciais, capacidade empreendedora, e logística operacional.

Já Keller (2005), que fez um estudo cujo objetivo é investigar o processo de formação profissional no setor têxtil de confecção e do vestuário. A metodologia utilizada foi de caráter exploratório cuja proposta foi a de obter informações sobre a dinâmica inter-relacional entre as indústrias, escolas e alunos. Os resultados obtidos apontaram que algumas causas que dificultam a expansão do setor têxtil e de confecção estão relacionadas ao despreparo administrativo dos empresários, a falta ou a má utilização das máquinas e equipamentos, o despreparo técnico e a falta de profissionais para o setor.

Analisando Raza (2005), que procurou investigar como o micro e pequeno empresário pode se capacitar para a administração do seu negócio. A metodologia utilizada para o estudo foi realizada a partir do rastreamento de uma amostra com 1.700 empresas abertas entre 1997 e 2001, em uma amostra planejada por conglomerados com 30 municípios do Estado de São Paulo. Foi feito um sorteio com base no registro de abertura de empresas individuais e limitada que foram divulgadas pela Junta Comercial do Estado de São Paulo (Jucesp) no Diário Oficial do Estado (DOE). Os resultados desta pesquisa indicaram que a mortalidade das empresas está associada há vários fatores, dentre eles destacam-se: deficiências no planejamento antes da abertura do negócio;

deficiências na gestão empresarial após a abertura do negócio; insuficiências de políticas de apoio às empresas; conjuntura econômica deprimida (baixo consumo e elevada concorrência) e problemas pessoais dos sócios-proprietários.

Com relação à capacitação, Machado (2008), procurou estudar a capacitação para a liderança no setor do vestuário. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, pesquisa-ação, pesquisa explicativa e descritiva. Foram aplicados questionários com nove questões para identificar a relação da liderança para com os seus colaboradores, avaliando os tipos de problemas e apresentando soluções com o auxílio de ferramentas. Os Resultados da pesquisa sugeriram que para capacitar o indivíduo para a liderança é necessário treinamento, para que o mesmo possa desempenhar melhor suas funções. Em relação aos métodos de treinamento estabelecidos pelos Recursos Humanos para a capacitação da liderança há a necessidade de treinamentos visando mostrar como é o funcionamento do sistema fabril de uma indústria têxtil e do vestuário, além de assuntos referentes a como influenciar, coordenar, distribuir, direcionar, organizar, estabelecer uma boa comunicação e o mais importante liderar as pessoas e o processo produtivo. Compreendendo o processo fabril e o papel que a liderança ocupa no processo é possível com um bom treinamento capacitar as pessoas para assumir cargos e funções de responsabilidade na indústria têxtil e de confecção.

Silva, Jesus, Melo (2009) escreveram um artigo sobre o “Ciclo de Vida das Organizações: Sinais de Longevidade e Mortalidade de Micro e Pequenas Indústrias na Região de Contagem- MG”, cujo objetivo foi identificar em qual estágio do ciclo de vida organizacional estão algumas micro e pequenas empresas do segmento industrial da região de Contagem-MG, utilizando a abordagem de longevidade empresarial segundo a tipologia de Adizes (1990). Para a metodologia foi efetuado uma pesquisa de campo quantitativa com uma amostra de dezessete empresas. Essas empresas foram selecionadas por acessibilidade, em uma carteira de clientes da principal instituição financeira da região. A coleta dos dados se deu por meio de questionário fechado, com a escala de Likert de cinco pontos. Para a análise dos resultados utilizou-se uma abordagem descritiva, não paramétrica, para que fosse estabelecido o Ranking Médio (RM) e pudesse ser mensurado o grau de concordância das características avaliadas. Os resultados obtidos mostraram que as empresas pesquisadas com até dois anos de vida, estavam no segundo estágio, como o autor diz estágio da infância; as empresas com idade de dois a cinco anos não apresentaram um estágio definido, ou seja, variavam entre o segundo e o quinto estágio, a plenitude; as empresas com mais de cinco anos se encontravam no quinto estágio e apresentavam características positivas dos estágios anteriores.

De maneira geral pode se observar que os autores procurarão analisar e identificar as possíveis causas para a mortalidade precoce das empresas, além de verificar e investigar como é realizada a capacitação dos empresários e profissionais do setor têxtil e do vestuário.

Neste estudo, dentre os objetivos apresentados e face á esta revisão de literatura busca contribuir com o aprofundamento deste tema e caracterizar especificamente a importância da capacitação do empreendedor para a gestão e condução do seu negócio, bem como analisar a importância da qualificação e do treinamento dos funcionários nas indústrias de confecção participantes do Programa Setorial.

3.0 CARACTERIZAÇÃO DA CADEIA PRODUTIVA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DO VESTUÁRIO NO BRASIL, NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL E EM DOURADOS

Para Carneiro (2009), o setor do vestuário no Brasil é predominantemente formado por micro e pequenas empresas. As empresas de confecções retratam uma indústria tradicional, é intensiva em mão-de-obra, possui uma variedade de escalas e técnicas produtivas, além de apresentar significativa fragmentação. Devido os baixos custos para entrada no mercado e uma tecnologia consagrada e de fácil acesso, favorece a existência de diversos portes de estabelecimentos.

Na visão de Carneiro (2009) há poucas barreiras tecnológicas a entrada de novas empresas, visto que “o equipamento básico é a máquina de costura e a técnica é amplamente difundida”. Diante disto as empresas de pequeno porte conseguem entrar no mercado, pois os investimentos necessários são baixos, tendo como referências outros tipos de indústria. È intensificada pelas constantes mudanças da moda e pela sazonalidade da produção. Apresenta ainda característica significativa de subcontratação entre as empresas de maior porte e as de menor porte cujo objetivo é alcançar uma escala superior e a melhor divisão das etapas produtivas.

3.1 A ESTRUTURA DA CADEIA PRODUTIVA TÊXTIL

Lima e Filho *apud* Weiss (1993) consideram quatro subsetores principais que fazem parte da cadeia produtiva têxtil: a) máquinas e equipamentos para produção de têxtil; b) produção de fibras; c) fiação, tecelagem e acabamento e d) confecções, vestuário, artigos domésticos e industriais.

Para Lima e Filho (1999), a cadeia têxtil apresenta diversos ramos de atividades que se inicia com o fornecimento da matéria-prima até a produção de vários itens como fios, cordas, tecidos variados, etc.

Segundo Morockoski (2004), a indústria têxtil dentro dos segmentos de fiação, tecelagem, e acabamento de fios e tecidos (confeção) tem na tecelagem um importante subsetor. O segmento de tecelagem é subdividido em tecelagem plana e malharia, sendo que cada segmento pode oferecer ao mercado um produto acabado e estes desconectados um dos outros. A indústria têxtil tem como característica marcante a descontinuidade do processo produtivo, visto que os segmentos ou as etapas do processo sejam interligados pelas características técnicas para a obtenção do produto, essas etapas não precisam ser conjugadas pelas empresas.

Morockoski (2004), diz ainda que a indústria têxtil ajuda a alavancar outros setores da economia, na forma de fornecedores e clientes, gerando desta forma empregos indiretos. Um exemplo disto é a indústria química que, além do fornecimento das fibras e filamentos artificiais e sintéticos, é também responsável pelo suprimento dos pigmentos e corantes para etapa do tinturamento e acabamento. Sendo que os sintéticos são oriundos da indústria petroquímica. Já as fibras naturais utilizadas pela indústria como algodão, seda, linho, juta, rami, sisal são provenientes da agropecuária.

Para Carneiro (2009), a indústria têxtil-confeccionista se relaciona com diversos setores produtivos “à montante com o químico, petroquímico e metal-mecânico, máquinas e equipamentos, o agropecuário e o de bens de capital, já à jusante, relaciona-se com o de serviços e o comércio atacadista e varejista”. Ainda conforme Carneiro (2009) apud Campos, Cário e Nicolau os insumos auxiliares utilizados para o processo produtivo na indústria têxtil-confeccionista está relacionada com a indústria química, produtora de corantes e resinas, cloros e outras, fornecedoras de materiais que servem para produzir tinturas e outros insumos básicos. Já o setor produtor de bens de capital é quem constrói as máquinas e os equipamentos utilizados para as operações de produção.

3.2 A INDÚSTRIA TÊXTIL E DO VESTUÁRIO NO BRASIL

Melo (2004), diz que o processo de industrialização no Brasil teve início com a indústria têxtil. Na segunda metade dos anos 50 o setor têxtil entra em um processo acelerado devido ao sistema de desenvolvimento industrial da época, passando por transformações e a partir de 1970 começam os incentivos fiscais e financeiros que são administrados pelo CDI- Conselho de Desenvolvimento Industrial, sendo este órgão do Ministério da Indústria e Comércio. Estes incentivos e investimentos possibilitaram à indústria do setor têxtil entrar em um processo de fortes investimentos, com a modernização de maquinários e ampliação da indústria têxtil e do vestuário.

Para Kon e Coan (2005), o papel da indústria têxtil no Brasil, durante o processo de industrialização, foi ser pioneira, além de geradora de emprego e renda.

Kon e Coan (2005) destacam que a indústria têxtil no Brasil nasceu no período colonial, se desenvolvendo a partir do século XX, e encontrando sua maturidade na década de 1940, chegando a ser considerado um setor industrial dinâmico de uma economia subdesenvolvida. Obteve uma segunda posição a nível mundial na produção têxtil por ter alcançado uma sólida estrutura e por exportar para grande parte do mundo, na Segunda Grande Guerra Mundial.

Ainda segundo Kon e Coan (2005), a produção industrial interna brasileira representava na década de 1950, 25% da força de trabalho da indústria, e em torno de 20% do valor da produção industrial. “No início da década de 1960, praticamente completou o seu processo de substituição de importações, quando a maioria dos outros setores industriais restava ainda um longo caminho a percorrer neste sentido”.

Atualmente, segundo ABDI (2009) existem várias políticas públicas direcionadas a indústria têxtil e do vestuário, destacando-se a Política de Desenvolvimento Produtivo (MDIC) que estabelece programas estruturantes voltados ao fortalecimento competitivo da indústria nacional, o Plano Estratégico Setorial (PES) de têxtil e confecção que é desenvolvido para aumentar a cooperação com os setores públicos e privado, através de um comitê gestor.

3.3 A INDÚSTRIA TÊXTIL E DO VESTUÁRIO NO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

Segundo Naveira (2002), no Mato Grosso do Sul existem quatro indústrias têxteis, sendo que três estão localizadas em Três Lagoas que são: Nelitexsul (tecido para estofamento), Cortex (tecido para cortina), Avanti (filamentos texturizados em poliéster) e uma de Fiação Copasul (fio de algodão) em Naviraí.

Naveira (2002) diz que a produção de algodão em pluma cresceu no Estado do Mato Grosso do Sul e que existem indústrias de beneficiamento de algodão em pluma nas cidades de Naviraí, Rio Brilhante e Chapadão do Sul.

Para o autor, os ramos do setor do vestuário de maior destaque em Mato Grosso do Sul é o de uniforme profissional, em seguida camisetas, camisas, lingerie e moda praia, além de peças do vestuário masculino e feminino. O Sebrae e o Senai que fazem parte do sistema da Federação das Indústrias do Mato Grosso do Sul apóiam, através de parcerias, diversos treinamentos, e a implantação de tecnologias operacionais para a qualificação da mão-de-obra específica.

Em termos internacionais, Naveira (2002) destaca que o primeiro consórcio de exportação do Mato Grosso do Sul surgiu dentro do setor da indústria do vestuário e o objetivo foi dar suporte as empresas pretendentes a atuarem no mercado internacional. “O consórcio Pantanal Fashion Export surgiu em 2000 tendo como membro o próprio presidente do SINDIVEST-MS, José Francisco Veloso Ribeiro.”

Além disso, também Naveira (2002) explica que neste período o SINDIVEST-MS, através de um plano estratégico iniciou uma parceria com a FIEMS (SENAI-IEL-SESI), SEBRAE-MS, Governo do Estado, Prefeituras, ABIT e APEX para juntos desenvolverem ações para treinamentos voltados para a gestão empresarial, tecnologia e processos de produção e ações de mercado através de feiras e evento de moda como forma de divulgação dos produtos e das empresas do vestuário do Mato Grosso do Sul.

Segundo o presidente do Sindivest/MS, o setor têxtil e do vestuário possui atualmente no estado do Mato Grosso do Sul 502 indústrias, onde 95% é micro e pequenas empresas, sendo que em Campo grande estão concentradas 30% dessas indústrias. FIEMS (2011).

Ainda segundo o presidente do Sindivest/MS, em 2010 o setor da indústria de transformação gerou 25% dos postos de trabalho no Estado. “Segundo apontou o Radar Industrial da Fiems em 2010, o segmento gerou 1,8 mil novas vagas e isso representa 25% do total das 7,2 mil vagas abertas no Estado”. FIEMS (2011).

3.4 A INDÚSTRIA TÊXTEL E DO VESTUÁRIO EM DOURADOS-MS

Segundo informações coletadas junto ao SENAI-Dourados, a primeira indústria de confecção a ser constituída em Dourados foi a Pirâmide Arte Esportes Indústria e Comércio Ltda aliado a isto o Sinvesul- Sindicato das Empresas do Vestuário Industrial da Região Sul do Estado de Mato Grosso do Sul iniciou suas atividades em 18 de julho de 2001.

Em 2003, o então prefeito José Laerte Tetila durante a abertura da 3ª Feira da Indústria de Confecção de Dourados - Feicond anunciou que a Prefeitura já teria o terreno e estaria viabilizando recursos para a construção do pólo das indústrias de confecção. Na oportunidade o secretário municipal de Indústria, Comércio e Turismo, Mário César Tompes afirmou que as indústrias de confecções seria um dos segmentos mais organizados que Dourados possuiria sendo também um dos que mais gera empregos e que o processo de crescimento precisaria continuar. Dourados, MS (2010).

Em vinte e sete de outubro de 2004, durante uma reunião na agência do Banco do Brasil com empresários de indústrias de confecções, com o secretário municipal de indústria, comércio e turismo, Dirceu Longhi e a diretoria do Banco foi dado um passo importante para a criação do pólo de confecções, pois o assunto em pauta era sobre a liberação de recursos do

Fundo Constitucional do Centro-Oeste (FCO) para financiamento do projeto. O governo municipal estaria oferecendo uma área de 28.800m², área está localizada no jardim Guaicurus. Dourados, MS (2010).

O decreto número 786 de vinte e três de abril do ano de 2002, regulamenta o Programa de Incentivos para o Desenvolvimento Sócio-Econômico de Dourados- PID, que foi criado pela lei 2.478 de 26 de fevereiro de 2002, cujo órgão executor é a Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo (SEICTUR). Dourados, MS (2010).

Para Dantas e Souza (2005), a “lei 2.478/2002 concede importantes incentivos fiscais aos novos projetos de investimentos”, e enumera os principais objetivos que o Programa de Incentivos para o Desenvolvimento Sócio-Econômico de Dourados (PID), traz no seu art. 1º, incisos: I) promover o desenvolvimento econômico, social, turístico e tecnológico do município, através do incentivo (...) de empresas industriais, comerciais ou de prestação de serviços, com vistas á diversificação da base produtiva; II) estimular a transformação industrial de produtos primários (...) existentes no município; III) incentivar as empresas já instaladas a ampliarem sua produção (...); IV) proporcionar condições para a criação e ampliação de estabelecimentos produtivos de micro e pequenas empresas e estimular o sistema de condomínios, associações, incubadoras e cooperativas de empreendimentos industriais.

O decreto número 786 de vinte e três de abril do ano de 2002, no seu art.2º, § 1º diz que poderão ser beneficiários do PID, a critério do Conselho Municipal de Desenvolvimento de Dourados, os projetos de implantação, ampliação, modernização, realocação e reativação de empreendimentos que tenham por objetivos fins industriais, agro-industriais, de prestação de serviços, e de comércio de grande porte e que garantam o aumento da demanda de mão-de-obra e da arrecadação pública.

Diante destes processos o Centro Tecnológico do Vestuário foi inaugurado em três de agosto de 2005, nas dependências do SENAI de Dourados-MS, trazendo como benefícios para os empresários do setor a disponibilidade de um local para capacitação de seus funcionários em diversas áreas da confecção como: programador e cortador, costureiro, modelista, designer de moda, entre outros. Sendo oferecidos ainda serviços como: desenvolvimento de coleção, modelagem, graduação de modelagem, risco ou encaixe computadorizado, etc. Os cursos e os serviços são oferecidos para a comunidade, pessoas físicas e pessoas jurídicas, sem que haja a necessidade de ser filiado ao Sinvesul. Senai-Dourados (2011).

Já no dia vinte e dois de maio de 2010, foi inaugurado pela Administração Municipal de Dourados uma das etapas do projeto do Pólo de Confeções do BNH 4º Plano. A unidade funcionaria no barracão da antiga sede da Associação de moradores do BNH 4º Plano, e foi reestruturado para atender as oito empresas de pequeno porte que atuaram neste pólo. O Pólo de confeções contempla ainda outras etapas como uma incubadora para atender micro empresas, e outro núcleo no bairro Izidro Pedroso, que abrangerá um total de dez fábricas de médio porte. Dourados, MS (2010).

Os parceiros no desenvolvimento deste projeto foram a Prefeitura Municipal de Dourados, em conjunto com o Sinvesul (Sindicato das Empresas do Vestuário Industrial da Região Sul do Estado de Mato Grosso do Sul), Fiems (Federação das Indústrias de Mato Grosso do Sul) Senai e Sebrae/MS.

Atualmente, segundo a Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo – SEICTUR (2011), está em funcionamento também o núcleo de confeções do bairro Campo Dourado, e está em trâmite na Prefeitura Municipal para a regularização da área do Ceprovest- (Centro de Produção de Vestuário e Têxtil). O Ceprovest foi lançado em Maio de 2010 em Campo grande, durante a Expo-MS é um dos maiores projetos e mais audaciosos do setor no Estado do Mato Grosso do Sul, e tem traído o interesse de muitas indústrias de confeções em nível nacional. O Centro de produção irá gerar dezenas de empregos diretos, e irá qualificar a mão-de-obra local. O Ceprovest trará a consolidação do pólo de confeções para a cidade de Dourados.

Tabela 1- Emprego por subsetor no município de Dourados-MS

Subsetor	2000	2005	2010
Extrativa Mineral	1	26	52
Ind. De Produtos Minerais não metálicos	148	265	480
Indústria Metalúrgica	207	477	502
Indústria Mecânica	65	181	228
Ind.Material Elétrico e de Comunicações	9	16	6
Indústria do Material de Transporte	30	65	24
Indústria da Madeira e do Mobiliário	179	157	224
Ind. do Papel, Papelão, Editorial e Gráfica	247	319	343
Ind. da Borracha, Fumo, Couros, Peles...	172	60	218
Ind. Química de Prod.Farmacêuticos...	158	215	3.256
Ind. têxtil do vest. e Artefatos de Tecidos	106	217	334
Indústria de Calçados	0	0	0
Ind. de Prod. Alim., Bebidas e Alc. Etilico	2.619	4.143	3.413
Serviços Industriais de Utilidade Pública	119	264	155
Construção Civil	722	868	1.670
Comércio Varejista	5.272	8.436	11.578
Comércio Atacadista	893	1.230	1.581
Inst. de Crédito, Seguros e Capitalização	415	526	691
Com. Adm. De Imóveis, Val. Mobiliários	1.087	1.627	2.912
Transportes e Comunicações	850	1.387	1.718
Serv.Alojamento, Alimentação, Manutenção	2.456	3.245	5.485
Serv.Médicos, Odontológicos e Veterinários	1.303	1.489	2.378
Ensino	758	1.084	2.384
Administração Pública Direta e Autárquica	2.680	4.250	6.132
Agric. Silvicultura, Criação de Animais	1.562	1.998	1.983
Outros/ Ignorado	0	0	0
Total	22.058	32.545	47.747

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados do MTE/RAIS 2000, 2005 e 2010.

3.5 TREINAMENTO PROGRAMA SETORIAL PRIMEIRO GRUPO DOURADOS-MS

Para Morockoski (2004), a indústria da confecção precisa de pessoas treinadas, qualificadas para desempenhar corretamente suas tarefas de modo a repetir “sistematicamente as operações dentro dos procedimentos estabelecidos e obter produtos com qualidade”. Para que isso ocorra é necessário que a estrutura do seu quadro de pessoal esteja treinada e motivada.

Para Silva (2008), o treinamento se utiliza de diferentes tipos de tecnologias educacionais com o intuito de aprimorar o processo de ensino e aprendizagem dos funcionários. Os recursos, meios e as tecnologias empregadas podem ser audiovisual, filmes utilizados com o propósito pedagógicos e instrucionais.

Na visão de Silva (2008), a essência do treinamento empresarial é contemplar as necessidades da empresa adequando ao aprendizado dos seus funcionários com as habilidades e competências necessárias para as funções que executam. O autor diz que “a industrialização, possivelmente foi o movimento que mais demandou novos esforços por parte das empresas para habilitar seus funcionários às novas especificidades do trabalho fabril”.

Segundo Silva (2008), o treinamento empresarial atualmente tem grande relevância estratégica, à medida que aumenta a competitividade entre as empresas o que requer que seus recursos humanos sejam altamente capacitados e valorizados. Principalmente na economia atual onde inovação e conhecimento são essências para a sobrevivência da empresas.

“treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais”. (Milkovich, 2000).

Nesta linha de pensamento, segundo Sebrae-MS (2010), em outubro de 2000, iniciou-se o Programa setorial com o Primeiro Grupo de Empresários de Dourados, cujo objetivo era treinar e capacitar empresários e funcionários das indústrias de confecção, trazendo com o treinamento aumento da capacidade produtiva, gestão e tecnologia.

Segundo Sebrae-MS (2010), o Programa Setorial teve como parceiros no projeto o SEBRAE- Dourados, SENAI- Dourados, e o Sindinvest/MS.

A primeira etapa do treinamento era o chamado Projeto Visão voltado para os empresários e seus gerentes, com o objetivo de oportunizar aos participantes uma reflexão sobre o seu papel e conscientizá-los de que as mudanças começam com os líderes. Isto foi feito para que os líderes

reflitam e percebam que as soluções dos problemas e as dificuldades das suas empresas dependem da iniciativa e criatividade dos integrantes da própria classe, liderados e conduzidos por seus dirigentes.

Após o Projeto Visão, a etapa seguinte foi uma palestra motivacional com o título Qualidade de Vida no trabalho voltada para os empresários e todos os funcionários da empresa com o objetivo de aumentar a satisfação no ambiente de trabalho, possibilitando assim realizar as tarefas com maior segurança e agilidade.

A próxima etapa do treinamento foi sobre Qualidade e Produtividade voltada para empresários e gerentes com o objetivo de “sensibilizar e estimular os participantes para a importância do diferencial competitivo da produtividade e qualidade para as empresas, como mensurá-los e analisá-los através de indicadores”. Os conteúdos abordados foram: qualidade X produtividade, indicadores de qualidade e produtividade, como definir e medir indicadores e os 10 princípios da Qualidade Total.

A etapa seguinte do treinamento se denominava Treinamento Planejamento Estratégico e Marketing aplicado á Confeção voltado para empresários e gerentes, cujo objetivo era “oportunizar aos participantes uma visão sistêmica e estratégica de negócio, bem como estratégias de comercialização”. Nesta etapa o conteúdo abordado foi processo de planejamento estratégico, visão de futuro, a importância do planejamento estratégico, mercado interno X mercado externo, tendências do inverno 2.001, marketing e vendas para pequenas confecções e canais de distribuição.

Na seqüência, o público presente participou do Treinamento Administrativo Financeiro para Confeção, voltado para os empresários e gerentes com o objetivo de “proporcionar ao participante o conhecimento da importância da aplicação e análise dos controles financeiros básicos para administração de empresas de pequeno porte”. Os conteúdos abordados foram demonstrativos de resultado, balanço patrimonial e exercícios.

Na etapa do Planejamento e Controle da Produção (PCP), também voltada para os empresários e os gerentes de produção, o objetivo foi melhorar o desempenho da produção, através do entendimento de como planejar e controlar a produção da sua indústria. Os conteúdos abordados foram: conceito de PCP, objetivos do PCP, funções do PCP, controle de estoque e plano de produção.

Para finalizar, o treinamento abordou a Cronometragem voltada para o encarregado e responsável pela produção, com o objetivo de “melhorar a produtividade da produção através da padronização de sistemas e métodos de trabalho, objetivando determinar o melhor tempo gasto e orientar o trabalhador na utilização desse método”. Os Conteúdos abordados foram: estudos das tolerâncias, estudos dos tempos, método de trabalho e cálculo de balanceamento.

No total, doze indústrias participaram deste Treinamento, porém este trabalho está restrito as indústrias de Dourados.

4.0 METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa utilizada no desenvolvimento deste trabalho tem caráter teórico e empírico, desenvolvida na forma de um estudo exploratório. Os estudos exploratórios “são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização da pesquisa futura, mais precisa, ou modificar e clarificar conceitos”. (Lakatos, 2010.p.171).

Com base no Treinamento realizado pelo Sebrae-MS estima-se uma amostra de quatro indústrias, sendo que a mesma está atrelada ao número de indústrias participantes do Treinamento. A amostra foi determinada no universo das pequenas e médias indústrias. Neste trabalho utilizou-se a classificação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, cujo critério adotado é o conceito de número de funcionários nas empresas e ou indústrias.

Quadro nº 2 – Critérios para classificação de empresas segundo o Sebrae.

Microempresa	Pequena Empresa	Média Empresa	Grande Empresa
Indústria e construção: até 19 funcionários	Indústria e construção: de 20 a 99 funcionários	Indústria e construção: de 100 a 499 funcionários.	Indústria e construção: acima de 499 funcionários.
Comércio e serviços: até 09 funcionários.	Comércio e serviços: de 10 a 49 funcionários.	Comércio e serviços: de 50 a 99 funcionários.	Comércio e serviços: acima de 99 funcionários.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados do SEBRAE – SC, (2011).

Para tanto, realizou-se uma pesquisa de campo junto às indústrias de confecções, constituindo-se na visita do pesquisador e na aplicação de questionários/formulários junto aos empresários e funcionários das indústrias selecionadas.

Os questionários referem-se às perguntas que compõe a pesquisa de campo, bem como os formulários. Quando denominado questionário é por este ter sido aplicado aos empresários e formulário quando aplicado aos funcionários.

De maneira geral, este trabalho envolveu a coleta, análise tabular e comparativa de dados primários e secundários. Os dados primários referem-se às entrevistas realizadas com os empresários e seus funcionários, e estas foram realizadas por meio de questionários/formulários. Já os dados secundários referem-se à pesquisa bibliográfica e documental que foram coletadas junto as fontes oficiais do governo ou instituições ligadas a governança, como: APEX, FIEMS, MTE, IBGE, SENAI, SEBRAE, dentre outros.

Em termos de seqüência, a metodologia deste trabalho envolveu os seguintes passos: identificação do problema de pesquisa e do objeto de estudo, construção do questionário, validação do questionário, contato com os empresários e seus funcionários, envio do questionário, confirmação do recebimento do questionário. O questionário teve vinte questões relacionadas ao empresário e sua indústria e o formulário teve dez questões relacionadas ao funcionário e sua ocupação.

As perguntas selecionadas para a aplicação dos questionários buscaram relacionar os seguintes aspectos: tempo de atuação da indústria, o que motivou a atuação no segmento, número de funcionários na indústria, produtos fabricados pela indústria, se a indústria se utiliza de terceirização para alcançar sua produção total, se a mão de obra empregada é especializada, que tipo de tecnologia a indústria utiliza e se o processo de produção é mais intensivo em máquinas ou trabalhadores. Já os formulários para aplicação aos funcionários buscaram relacionar os aspectos de sexo, faixa etária, grau de escolaridade, tempo de trabalho na indústria, cargo ocupado, se fez treinamento na área que está atuando, se possui cursos de qualificação ou aperfeiçoamento, se possui experiência na área que está atuando, se participou do treinamento do programa setorial, se considera importante o treinamento para o seu trabalho.

A base teórica que fundamentou este trabalho se iniciou com a contextualização do treinamento na indústria do vestuário e a indústria têxtil no Brasil. Considerou também os

temas sobre a indústria têxtil e do vestuário no Estado do Mato Grosso do Sul, a indústria têxtil e do vestuário em Dourados-MS, e o treinamento do programa produtividade setorial primeiro grupo Dourados-MS, entre outros. A tabulação dos questionários/formulários foi realizada por meio digital, via Excel, e a análise dos resultados encontrados se deu por questão e comparação de resposta.

Para a contextualização dos dados várias fontes foram utilizadas, tais como: IBGE, MTE, APEX, BNDES, FIEMS, SINVESUL, SINDIVEST, ABIT, ABRAVEST, IPEA, sites regionais, Diário oficial do Estado, Diário oficial do Município, entre outros.

5.0 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a realização desta pesquisa, foram utilizados dados primários, coletados através de questionários/formulários aplicados aos empresários e seus funcionários. Os dados secundários foram utilizados para a caracterização da Cadeia Produtiva da Indústria Têxtil e do vestuário no Brasil, no Estado do Mato Grosso do Sul e no município de Dourados.

Foram elaboradas 20 questões (apêndice 1), aplicadas aos empresários das indústrias de confecção com sede em Dourados, além de 10 questões que foram aplicadas aos funcionários das indústrias de confecção com sede em Dourados que participaram do Treinamento do Programa Setorial. O período de coleta de dados foi de 11 de julho de 2011 a 29 de julho de 2011.

As informações coletadas nos questionários/formulários foram codificadas, tabuladas e analisadas. A tabulação foi realizada através do Excel e a análise baseou-se no confronto de semelhanças das informações geradas.

Das indústrias do vestuário pesquisadas, observou-se que todos os entrevistados são do sexo feminino. Por se tratar de um segmento ligado ao vestuário, mais especificamente a moda, é natural que seja composto por mulheres, pois segundo Santos, (2006) o trabalho de costura é uma especialidade feminina. Santos (2006), diz que “em meados do século XI, o abade de uma abadia reconhece não poder privar-se dos serviços das mulheres que se ocupavam do vestuário de todos”. Para Gazzona (1997), com a inserção da mulher no mercado de trabalho um dos segmentos onde há uma atuação majoritária do público feminino é na indústria de transformação.

Com a Revolução Industrial houve a incorporação do trabalho feminino nas fábricas, havendo uma separação do trabalho doméstico e do trabalho remunerado. Ferraz (2007), diz que “no início do século XIX as mulheres passaram de simples operárias a aprendizes de alfaiates em número cada vez maior”. Além dos motivos citados anteriormente podemos afirmar que o fato da mulher desempenhar várias funções ao mesmo tempo, quer seja o papel de esposa, mãe, dona de casa e ainda o trabalho profissional, com equilíbrio, este pode ser o diferencial que as tornam naturalmente empreendedoras. Estudos sobre empreendedorismo mostram que grande parte das mulheres empreendedoras iniciou o seu negócio forçada por alguma circunstância como a separação ou morte do marido; outras que por não ter profissão acabam buscando no empreendedorismo uma alternativa. Revista de Administração de Empresas, 2003.

Quanto a faixa etária dos respondentes, três dos entrevistados correspondem a faixa etária entre os 36 e 50 anos e um corresponde a faixa etária entre os 51 e 65 anos. De modo geral, três das empresárias entrevistadas correspondem a faixa etária entre os 45 e 50 anos e uma corresponde a faixa etária dos 51 aos 55 anos.

No tocante a escolaridade dos empresários entrevistados três responderam que possuem o Ensino superior incompleto e uma respondeu que possui Ensino superior completo. O grau de escolaridade é um fator importante na obtenção de conhecimento, pois o empresário poderá gerir melhor o seu negócio. Logo terá maiores chances de sucesso no seu empreendimento. Estudos do Sebrae apontam como fatores associados de sucesso ou extinção das empresas o tempo de estudo dos empreendedores; quando este tem um tempo de maior duração de estudo a tendência é que tenha sucesso no seu empreendimento, ao passo que quando o tempo de estudo é mais curto a tendência é de maior risco de extinção. (SEBRAE-SP, 1999).

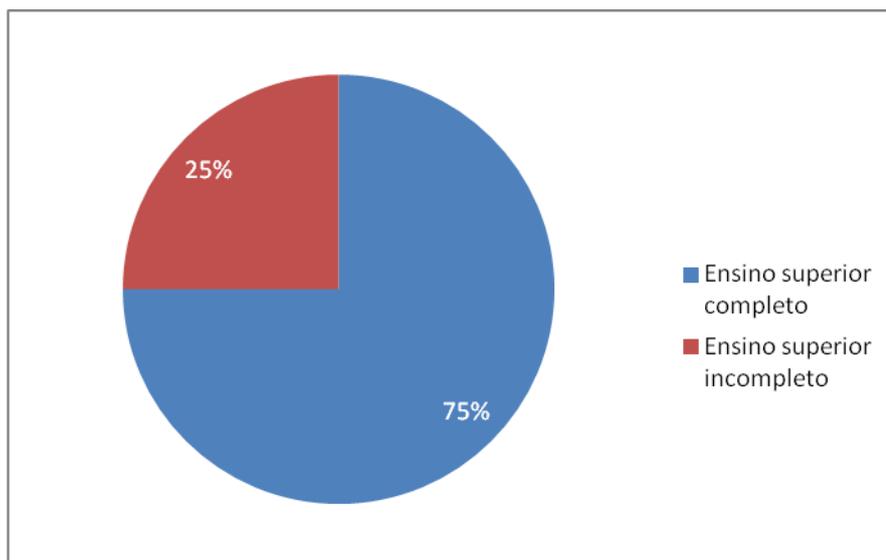


Figura 1- grau de escolaridade dos empresários

Fonte: Pesquisa de campo

Relativamente ao tempo de atuação da indústria os entrevistados responderam respectivamente que sua indústria tem 14 anos, 20 anos, 21 anos e finalmente o último respondeu que tem 24 anos de constituição. De modo geral, percebe-se que o tempo de atuação das indústrias é em média de 19 anos. Pode-se dizer que estas indústrias já passaram pelo período crítico do ciclo de vida organizacional. Conforme dados do Sebrae-DF (2004), a taxa de mortalidade de empresas com quatro anos de existência no Brasil no ano de 2000 foi de 59.9%. De 56.4% para empresas com três anos de existência no ano de 2001 e 49.4% para empresas com dois anos de existência no ano de 2002. Diante deste contexto é necessário que os gestores tenham habilidades gerenciais para atuar de forma a modificar esta estatística que traz prejuízos para a sociedade de modo geral, pois as pequenas e médias empresas geram emprego e renda para a população. Por isso se faz necessário identificar as causas que determinam as elevadas taxas de mortalidade das empresas. Dolabela (2008), diz que “No ambiente hostil do mundo empresarial, principalmente o brasileiro, onde a taxa de mortalidade de empresas nascente é elevadíssima” é necessário dar suporte aos novos empreendimentos, nos primeiros anos de vida, ou seja, no nascimento do negócio. Estes novos empreendimentos devem ter foco de atenção dos sistemas políticos e sociais, cuja preocupação é o crescimento econômico e o desenvolvimento social.

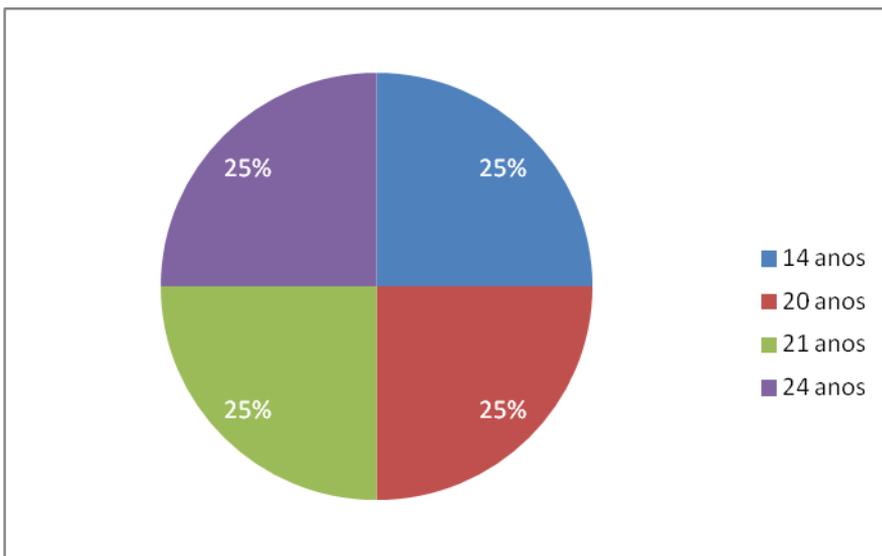


Figura 2- tempo de atuação da indústria

Fonte: Pesquisa de campo

A pesquisa procurou identificar também os motivos que fizeram com que os empresários atuassem no segmento da indústria do vestuário, sendo que um dos respondentes disse que almejava algo que fosse feminino, um segmento que fosse voltado para o público feminino. Outro respondeu que o motivo foi por necessidades, o que os estudiosos chamam de empreendedorismo de necessidades, quando não é baseado na identificação de oportunidade de negócios ou na busca da inovação e na criação de negócios diferenciados, mas para suprir as necessidades básicas de renda e subsistência da pessoa empreendedora e sua família. Os dois entrevistados restantes responderam que o motivo que os levaram a atuar no segmento da indústria do vestuário foi a possibilidade de ter seu próprio negócio, de empreender.

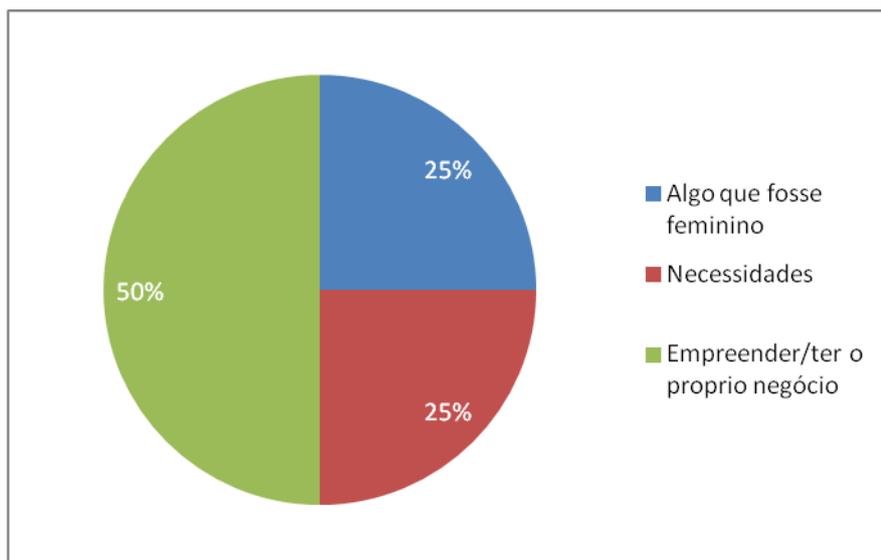


Figura 3- Fatores de motivação para atuarem no segmento.

Fonte: Pesquisa de campo

De acordo com a pesquisa conforme mostra a figura 4, três das indústrias possuem de 30 a 35 funcionários e somente uma das indústrias possui 105 funcionários, o que corresponde a uma indústria de grande porte, segundo classificação do Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas – Sebrae, cujo critério adotado é o conceito de número de funcionários nas empresas e ou indústrias. (SEBRAE- SC, 2011).

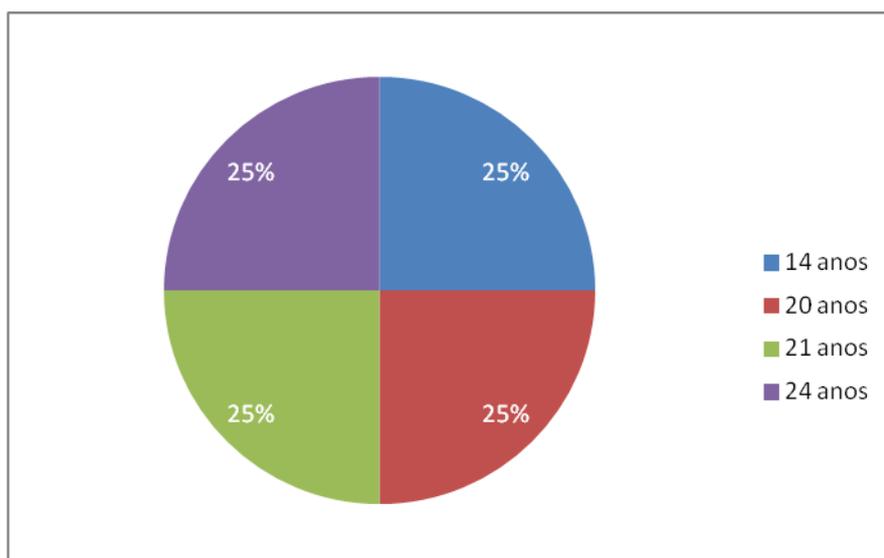


Figura 4- número de funcionários das indústrias

Fonte: Pesquisa de Campo

Quanto ao número de pessoas ocupadas no setor administrativo 40% correspondem ao sexo feminino, e 60% correspondem ao sexo masculino. Por se tratar do setor administrativo é compreensivo que o número de homens seja superior ao de mulheres. (figura 5).

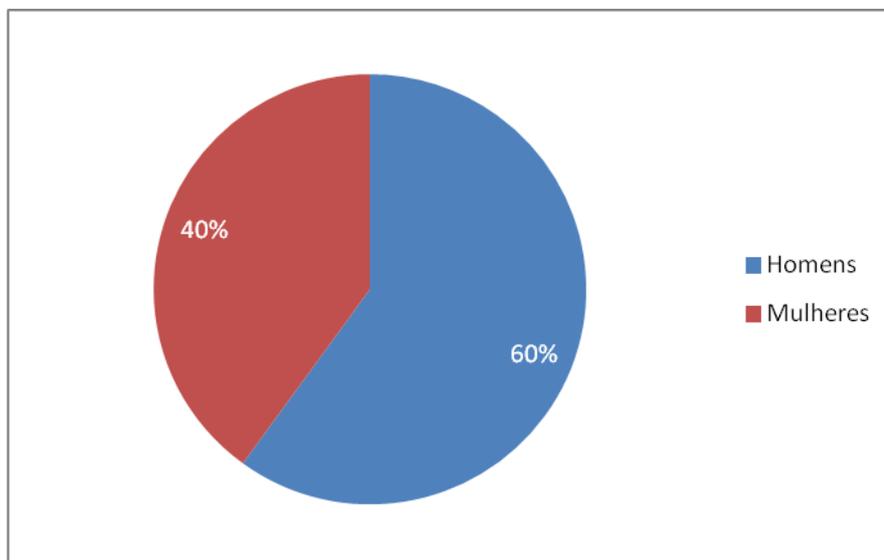


Figura 5- número de pessoas ocupadas no setor administrativo.

Fonte: pesquisa de campo

Quanto ao número de pessoas ocupadas no setor de produção 12% responderam que são do sexo masculino e 88% responderam que são do sexo feminino. Por se tratar de produção na indústria do vestuário é natural que o número de mulheres seja superior ao dos homens, visto que os cargos ocupados neste setor em grande parte é composto por costureiras, modelistas e arrematadeiras. (figura 6).

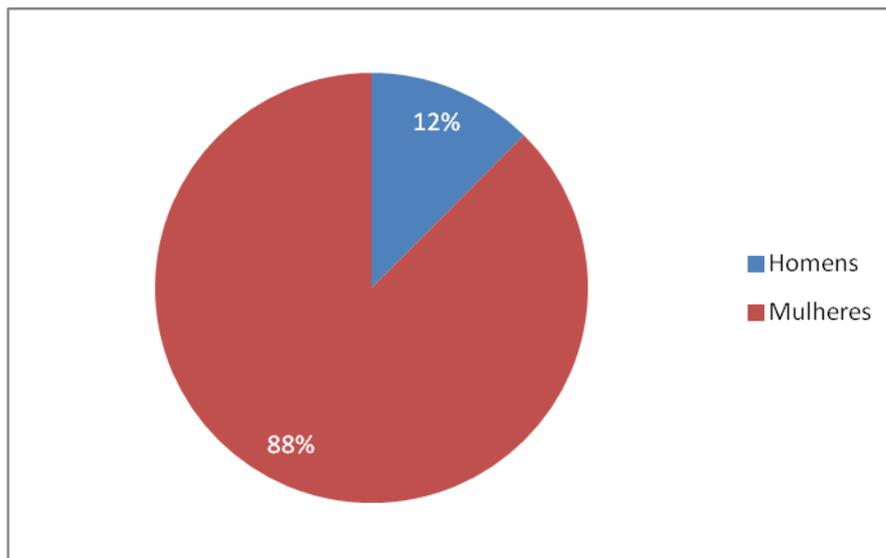


Figura 6-número de pessoas ocupadas no setor de produção

Fonte: Pesquisa de campo

Em relação a terceirização, buscou-se verificar se as indústrias se utilizam da mesma para atingir sua produção total, sendo que apenas um empresário respondeu que sim, e os três restantes responderam que não. As indústrias do vestuário utilizam a terceirização e a subcontratação como forma de ajustar a produção, reduzir os custos, e atender a demanda. Para tanto, contratam as facções de costura que são empresas subcontratadas especializadas em uma ou mais etapas do processo produtivo, geralmente a etapa mais intensiva em trabalho que é a costura. (GAZZONA,1997). (figura 7).

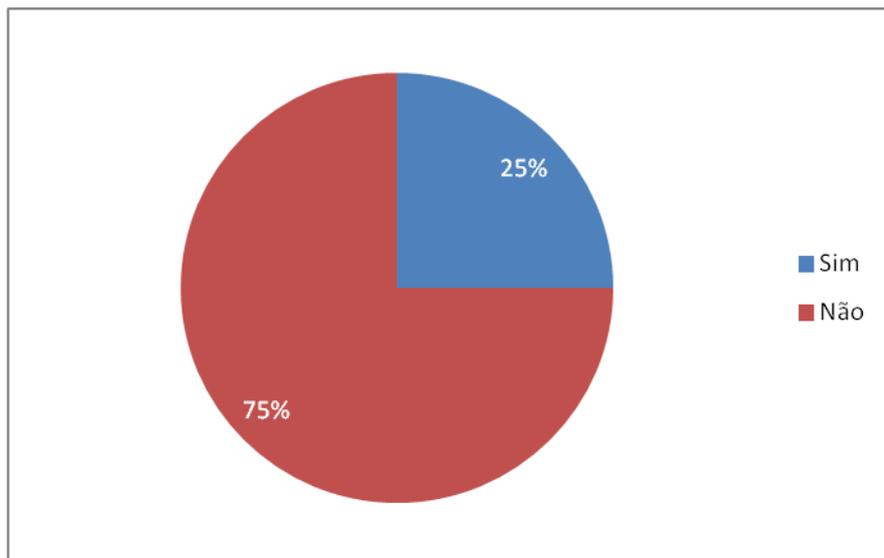


Figura 7-Uso da terceirização na indústria

Fonte: Pesquisa de Campo

Em termos dos produtos que são fabricados pelas indústrias, três responderam que produzem uniformes profissionais e uniformes escolares, apenas um respondeu que produzem roupas íntimas e moda praia. Um dos fatores de grande relevância para a produção de uniformes profissionais e escolares é que estes normalmente são produzidos sob pedido. Os uniformes profissionais são indispensáveis para os trabalhadores que exercem função braçal, além de estarem inclusos nas listas de equipamentos de proteção individual - EPIs das empresas. Atualmente, as empresas investem no visual dos funcionários, com uniformes mais elaborados principalmente nas atividades que tenham maior envolvimento com o público como: atendentes, recepcionistas, garçons, entre outros. Em Dourados, atualmente temos quatro instituições de ensino superior, sendo uma federal a UFGD, uma estadual a UEMS e duas privadas que são a UNIGRAN e a ANHANGUERA. Todos os anos, cada curso individualmente costuma confeccionar camisetas para os calouros e veteranos, e também para os eventos que ocorrem durante o ano, no meio acadêmico, fortalecendo o segmento de uniformes. Quanto ao segmento de roupas íntimas e moda praia, há muito tempo a lingerie feminina deixou de ser apenas uma peça utilizada como “roupa de baixo” passando a ser um acessório, considerado por muitas mulheres um objeto de desejo e sedução. Segundo o Globo (2010), o setor de lingerie no Brasil cresceu cerca do dobro da taxa de expansão do PIB- Produto Interno Bruto, nos últimos cinco anos. Este setor tem se beneficiado da rápida ascensão da classe média e da maior quantidade de mulheres nos postos de trabalho. (figura 8).

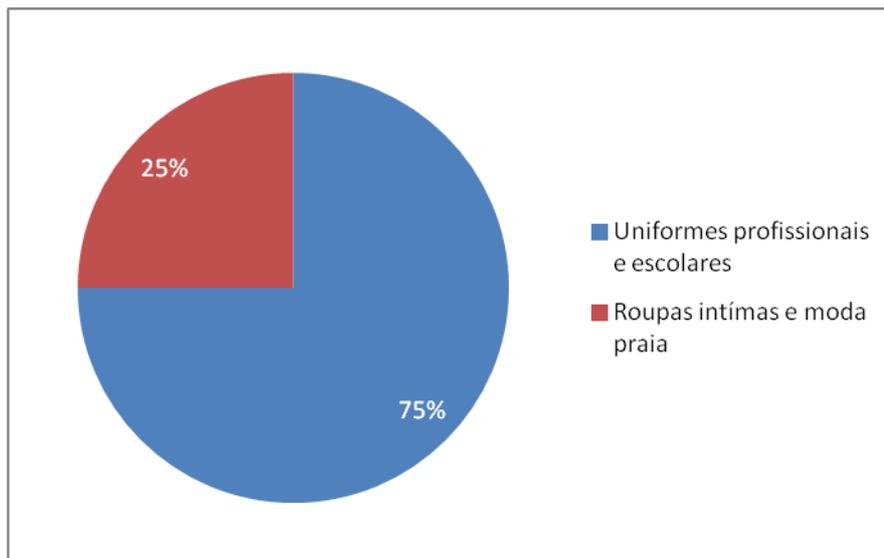


Figura 8- Produtos fabricados pelas indústrias

Fonte: Pesquisa de Campo

Quanto à mão-de-obra produtiva utilizada pelas indústrias, todos os quatro entrevistados, ou responderam que são especializadas.

Dos empresários entrevistados três responderam que o treinamento de sua mão-de-obra é realizado pela indústria. Somente um respondeu que o treinamento de sua mão-de-obra não é realizado pela indústria. O treinamento do funcionário sendo realizado pela indústria elimina determinadas etapas e reduz o tempo de preparação para o cargo a ser exercido, pois o funcionário está sendo treinado para aquela função. No caso das costureiras, nas indústrias elas são treinadas nas máquinas de costura, como overloque, galoneira, máquina reta, etc. onde o aproveitamento estará relacionado a máquina que ela irá operar. (figura 9).

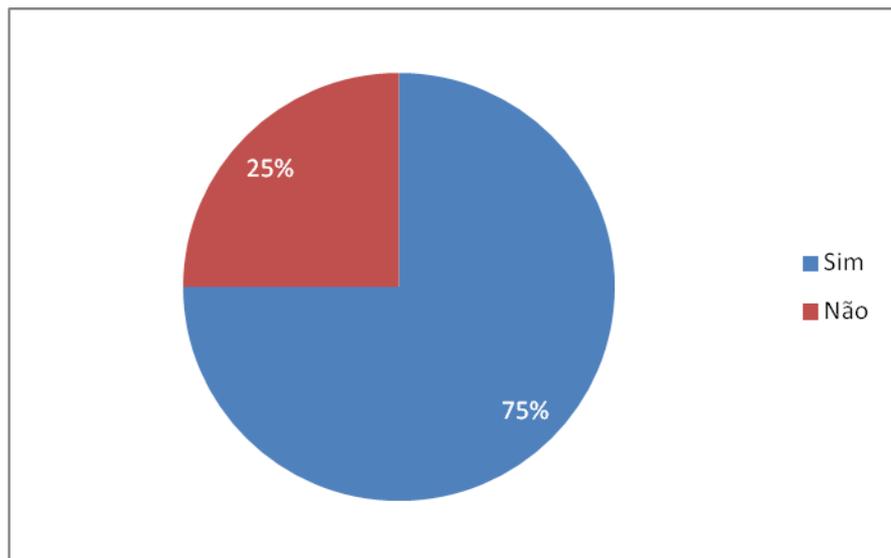


Figura 9- O treinamento da mão-de-obra é realizado na indústria

Fonte: Pesquisa de Campo

Em relação aos benefícios que o Programa Setorial trouxe para as indústrias, um respondeu que não trouxe nenhum benefício, os três restantes responderam que trouxe algum benefício para a sua indústria.

O objetivo do Programa Setorial foi capacitar o empresário e seus gerentes de produção, gerente de finanças e venda, aplicando treinamento na área financeira e contábil, possibilitando uma análise da saúde financeira da indústria, para tomada de decisão. Em relação ao treinamento sobre a produção da indústria, o treinamento procurou mostrar a importância do planejamento e controle da produção, treinou o encarregado ou responsável pela produção para cronometrar o tempo das etapas do processo produtivo, cujo intuito era melhorar a produtividade com a padronização dos métodos e sistemas existentes ou implantados. O Treinamento sobre Planejamento Estratégico e Marketing aplicado as confecções possibilitava aos empresários e gerentes uma visão sistêmica da sua indústria, bem como lhes ensinava técnicas para comercialização dos seus produtos. Para cada treinamento foram disponibilizados pelos órgãos envolvidos consultores renomados para treinar e capacitar os empresários e seus funcionários nas indústrias, no Senai e no Sebrae de Dourados. Como se percebe foram vários treinamentos realizados junto as indústrias de confecção de Dourados, portanto há de se considerar que o treinamento trouxe algum benefício para as indústrias.

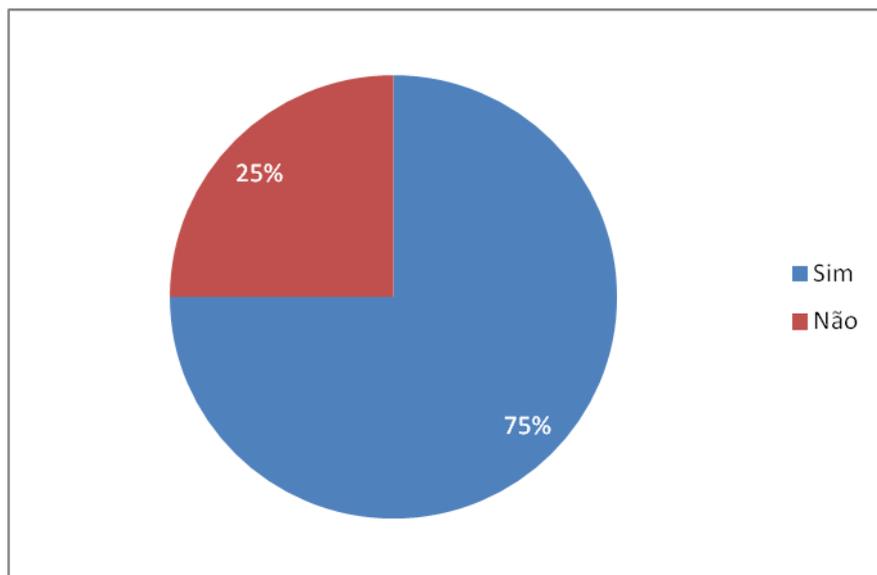


Figura 10- Opinião sobre o Programa Setorial e seus benefícios para a indústria
Fonte: Pesquisa de campo

Dos empresários entrevistados três responderam que o Programa Setorial melhorou a produtividade de sua indústria e lhe permitiu uma melhor visão de mercado, apenas um respondeu que Programa Setorial proporcionou uma melhora no layout da indústria. (figura 11).

Relativamente à utilização de programas de incentivos governamentais três entrevistados responderam que utilizam ou já se utilizaram dos programas de incentivos governamentais apenas um respondeu que não se utiliza dos programas de incentivos governamentais.

Quanto a utilizar os treinamentos desenvolvidos pelo Centro Tecnológico do Vestuário no Senai de Dourados, dois dos entrevistados responderam que não utilizam os treinamentos que são oferecidos e os dois restantes responderam que utilizam. Segundo alguns dos entrevistados, nos treinamentos desenvolvidos pelo Senai são analisados o potencial do indivíduo, porém não condiz com a realidade da indústria.

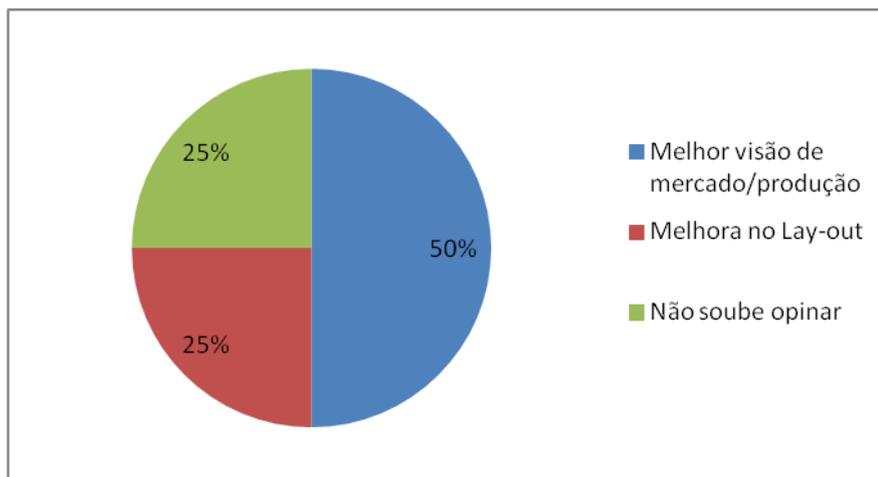


Figura 11- Benefícios que o programa setorial trouxe para a indústria

Fonte: Pesquisa de Campo.

Em relação ao que deve ser feito para que Dourados se torne um pólo de confecção, um entrevistado respondeu que é necessário conscientizar os empresários locais, o segundo entrevistado respondeu que é necessário maior incentivo fiscal, por parte do poder público, o terceiro entrevistado respondeu que é necessária mão-de-obra capacitada, e o último entrevistado não soube opinar. Segundo Kloster (2011), existem algumas características necessárias para se criar um pólo, primeiramente uma equipe de estudos deve ser criada para definir qual é a área de maior interesse e possibilidade de sucesso. É necessário que a área escolhida tenha proximidade com grandes centros consumidores, facilidade na obtenção de matéria-prima, mão-de-obra qualificada e em quantidade suficiente.

Para a criação de um pólo são necessários os seguintes requisitos, conforme segue: estudo de viabilidade econômica; estudo de localização e acesso, presença de infra-estrutura adequada, incentivos fiscais, mão-de-obra qualificada e em abundância, dentre outros. O pólo deve ter uma área que permita o crescimento das indústrias instaladas, bem como a instalação de novas indústrias, deve possuir energia elétrica de alta-tensão para que suporte o consumo das indústrias, rede de esgoto e água tratada. Além de permitir o acesso de caminhões ou trens com facilidade, assim torna-se fundamental a proximidade com a rodovia.

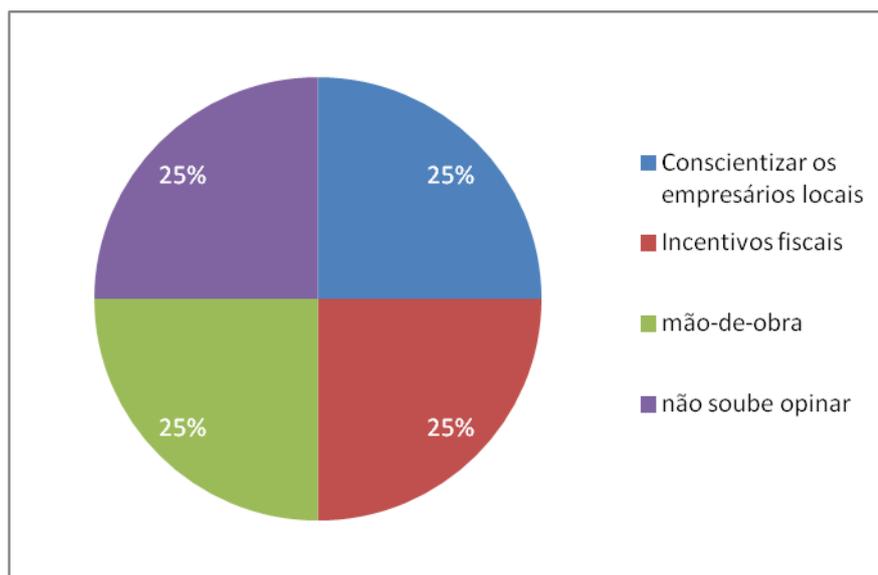


Figura 12- Fatores que farão de Dourados um Pólo de confecção

Fonte: Pesquisa de Campo

Relativamente à participação das indústrias em feiras ou eventos voltados para o segmento, somente um entrevistado respondeu que participa e os três restantes responderam que não participam. Quanto aos motivos que o levaram a participar de feiras e eventos que costumam participar responderam que participam para divulgar a marca.

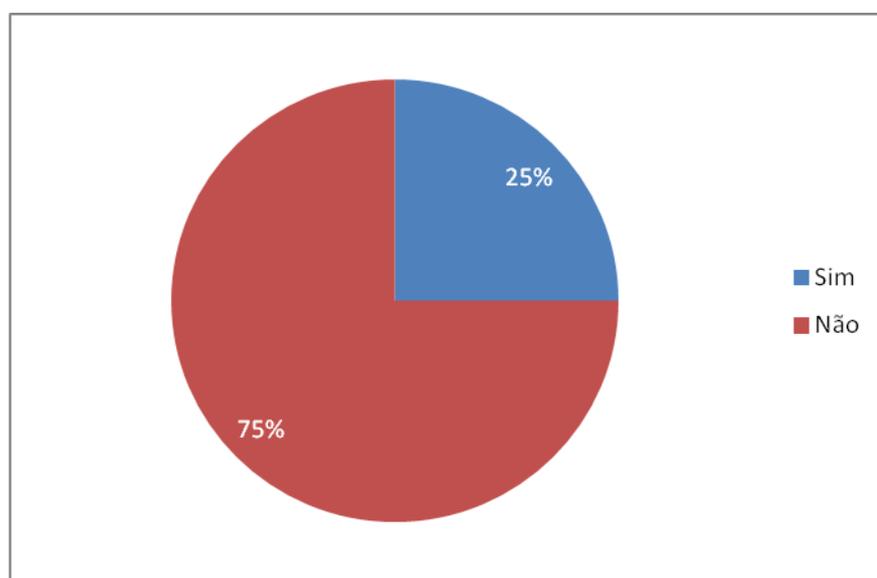


Figura 13- Participação em feiras ou eventos voltados para o segmento do vestuário

Fonte: Pesquisa de Campo

Em relação a tecnologia utilizada pelas indústrias, dois entrevistados responderam que se utilizam da tecnologia tradicional e os dois restantes se utilizam de tecnologia recente.

Quanto ao processo de produção utilizado pelas indústrias dois dos entrevistados responderam que é mais intensivo em máquinas e os outros dois restantes responderam que é mais intensivo em trabalhadores.

A Pesquisa realizada com os funcionários participantes do Treinamento do Programa Setorial constatou que somente três funcionários treinados pelo Programa fazem parte do quadro de pessoal das indústrias atualmente. Destes todos são do sexo feminino.

Em relação a idade dos respondentes, um correspondem a faixa etária entre os 26 e 35 anos, e os dois restantes correspondem a faixa etária entre 36 e 50 ano.

Em relação ao grau de escolaridade, somente um dos entrevistados respondeu que possuem ensino médio completo, os dois restantes responderam que possuem ensino superior incompleto.

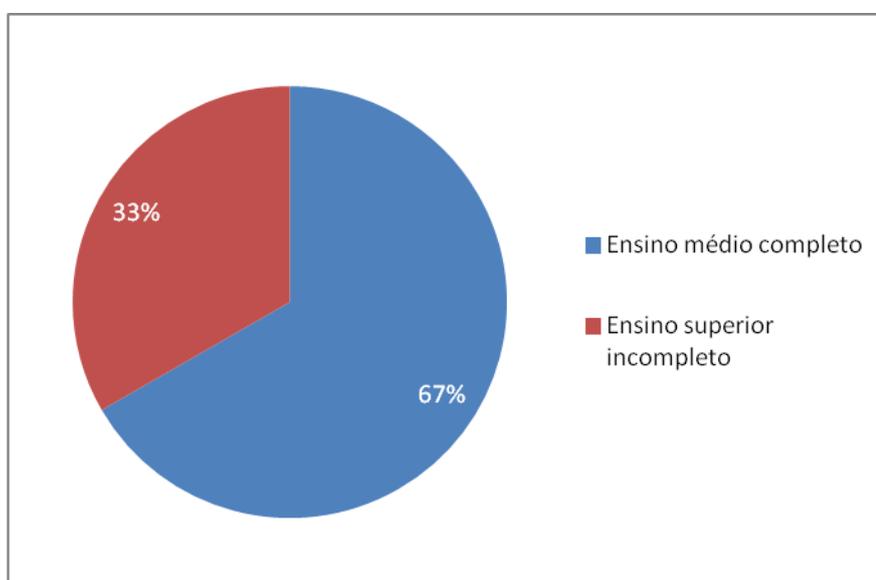


Figura 14- Grau de escolaridade dos funcionários

Fonte: Pesquisa de Campo

Relativamente ao tempo que trabalha na indústria todos os entrevistados, ou seja, os três trabalham a mais de seis anos na indústria.

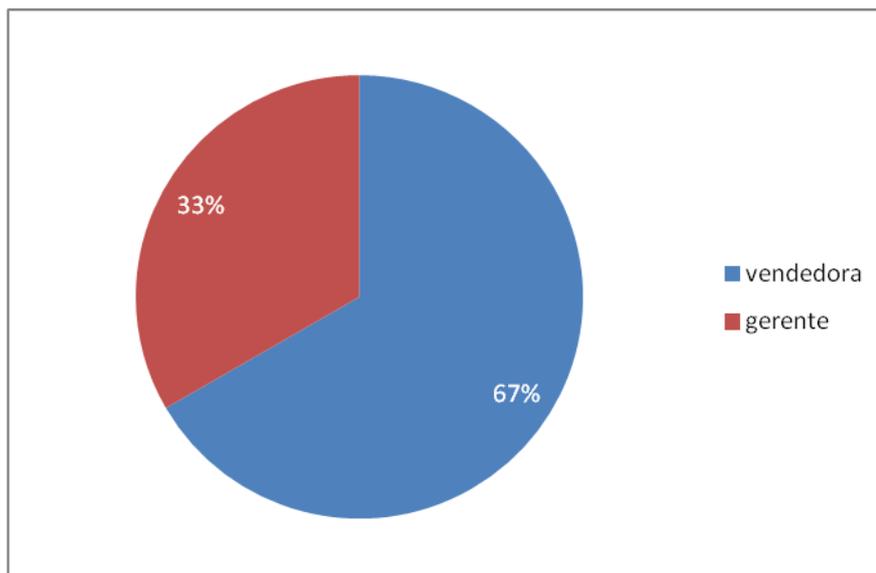


Figura 15- Função exercida pelos funcionários

Fonte: Pesquisa de Campo

Quanto a função que exercem na indústria um dos entrevistados respondeu que atua na gerência, e os dois restantes responderam que sua função é vendedora. Sendo que destas um entrevistado exercem essa função de quatro a cinco anos e dois exercem essa função a mais de seis anos.

De acordo com pesquisa dois dos entrevistados responderam que fizeram treinamento para atuar na área que estão atuando, apenas um respondeu que não fez treinamento para atuar na área que estão atuando.

Ao treinar os seus funcionários para exercer determinado cargo ou função as organizações estão ensinando os conhecimentos básicos para o desempenho do cargo.

A capacitação dos funcionários é essencial para que as empresas possam ter melhor competitividade no mercado que estão inseridas.

Relativamente à participação em cursos de qualificação ou aperfeiçoamento todos os entrevistados, ou seja, três responderam que já participaram. Quanto á admissão a pesquisa procurou investigar se ao ser contratado o funcionário já possuía experiência anterior no cargo para o qual iria exercer, destes apenas um respondeu que sim e dois responderam que não possuíam experiência anterior.

A pesquisa procurou investigar se o funcionário considera importante o treinamento para o seu trabalho, todos os entrevistados, responderam que sim.

Durante a aplicação dos questionários junto aos empresários foram levantados quais os pontos fortes e pontos fracos no segmento em que atuam. As respostas para os pontos fortes foram: consultoria empresarial disponibilizada pelo Sebrae e Senai, são consideradas boa e os cursos que são voltados para a gestão da indústria de confecção. Relativamente aos pontos fracos foram

citados a falta de profissionais qualificados; a evasão da mão de obra para outros segmentos, tais como usinas, frigoríficos, etc; falta do profissional Serigrafista; falta do comprometimento do mesmo com o trabalho; falta de incentivos fiscais e o Programa Compras Governamentais que segundo os empresários não estão sendo realizadas e produzidas dentro do Estado. No governo anterior, o Programa Compras Governamentais era destinado à aquisição de mercadorias para os órgãos do Governo estadual ou municipal, sendo que era competência do Sebrae cotar e adquirir a matéria-prima, para que o Senai com seus técnicos fizessem a modelagem, corte e distribuição entre as indústrias aptas a confeccionar. O Governo estadual pagava a mão de obra para as indústrias confeccionarem os produtos; com isso gerava emprego e renda para as indústrias locais.

Tabela nº 2 – Empresas Constituídas e extintas no município de Dourados-MS.

Ano de Constituição	Constituídas	Extintas	Saldo (C-E)
2000	554	107	447
2001	562	78	484
2002	529	93	436
2003	508	101	407
2004	630	102	528
2005	532	81	451
2006	524	125	399
2007	507	120	387
2008	634	158	476
2009	715	105	610
2010	1.546	138	1.408
2011	1.709	112	1.597

Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados da JUCEMS-2011

Entrando na temática de empresas constituídas e extintas, pode-se observar especialmente nos anos de 2010 e 2011 pela tabela número dois que no Estado do Mato Grosso do Sul, o elevado número de empresas constituídas deve-se ao lançamento do Empreendedor Individual. O Empreendedor Individual foi criado pela Lei Complementar nº 128/08, de 19/12/2008, esta lei dá condições especiais para que o trabalhador informal possa se tornar um Empreendedor Individual legalizado. O Empreendedor Individual será enquadrado no Simples Nacional ficando isento dos tributos federais como o Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL. Dentre as vantagens oferecidas pela Lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídica-CNPJ, com o registro o Empreendedor Individual terá facilidades para a abertura de conta corrente, pedida de empréstimos junto as Instituições Financeiras e poderá emitir notas fiscais. A adesão ao

Empreendedor Individual garante vários benefícios como aposentadoria, auxílio maternidade, auxílio doença, dentre outros. (SEBRAE, 2011). É de se esperar que este programa do governo venha beneficiar e estimular uma maior formalidade, também, no setor do vestuário, ao longo do tempo.

6.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para dar início a um empreendimento os empresários precisam fazer um plano de negócio, pois neste plano terão condições de visualizar se é economicamente viável a abertura da empresa. O plano de negócio auxilia as empresas e os empreendedores em potencial, a vislumbrar uma oportunidade e torná-la palpável e perceptível.

O planejamento para abertura e a operação do empreendimento é uma forma de proporcionar a longevidade das empresas. Segundo estudos do Sebrae (2011), os dois primeiros anos de atividade das empresas são considerados os mais críticos, pois “ é o momento de captar clientes, superar as dificuldades de gestão e ganhar espaço no mercado”. Havendo um planejamento prévio o empresário terá condições de se antecipar aos fatos, minimizando os riscos, e administrando melhor o seu negócio.

É necessário buscar informações para a abertura de um negócio junto aos órgãos de consultoria empresarial, para que possa prolongar o tempo de vida das empresas. Os órgãos de consultoria empresarial, como Sebrae, Senai, Senac, Sesc, dentre outros, orientam os empresários, sob os aspectos legais, oferecem cursos e treinamentos para a qualificação de mão-de-obra, ensinam técnicas para o atendimento ao cliente, dá treinamento e capacitação para o empresário planejar e gerenciar o seu negócio. No entanto sabemos que mesmo que o empreendedor tenha habilidades, conhecimentos necessários, e os recursos disponíveis, para administrar a sua empresa é necessário que ele busque a realização do seu sonho, ou seja, é preciso sonhar.

De modo geral, a cadeia têxtil e de confecção está posicionada na quinta colocação como maior produtor têxtil do mundo, segundo maior empregador da indústria de transformação, segundo maior gerador do primeiro emprego, quanto ao número de trabalhadores: 1,7 milhões de empregados, sendo que destes 75% são mão- de -obra feminina; representa 13,15% dos empregos na Indústria de Transformação e cerca de 3,5% do PIB total brasileiro. (ABIT, 2011).

Portanto, percebe-se o quanto a indústria têxtil e de confecção é intensiva em trabalho, tendendo gerar e manter um grande número de empregos, aliado a isso a indústria

têxtil é fomentadora do setor de serviços visto que o destino final dos produtos atende essencialmente o comércio do município local e regiões adjacentes.

Em Dourados, a indústria do vestuário está em franca expansão, tendendo a um crescimento cada vez maior. Em declarações a folha de Dourados (2011), o prefeito Murilo Zauith diz que atualmente a indústria do vestuário é uma atividade em expansão no município, gerando pelo menos dois mil empregos diretos e mais de 50 empresas. O Sinvesul (2011), diz que existem em torno de 50 indústrias de pequeno, médio e grande porte, instaladas na região, e que destas 50% são voltadas para a produção de roupas íntimas.

Com globalização tornou-se necessário investir em tecnologia, capacitar e especializar os profissionais para atuar nas organizações para fazer frente a concorrência interna e externa.

A indústria do vestuário, por ser grande empregadora e depender em alto grau de mão-de-obra percebe que para permanecer no mercado é necessário ter profissionais qualificados e treinados e que este é um fator vital para a sobrevivência da sua indústria.

É de extrema importância a capacitação e qualificação dos profissionais das indústrias do vestuário, e para isso elas devem buscar apoio junto as instituições de classe, sindicatos, associações, federação das indústrias, Sebrae, Senai, dentre outros, como forma de ampliar a capacitação de empregados e empresários.

O objetivo deste estudo foi fazer uma análise do Primeiro Programa Setorial realizado com quatro indústrias de confecção do município de Dourados, ano de 2000. Mais precisamente, procurou-se observar os benefícios trazidos por este treinamento para a gestão das indústrias participantes, como forma de maior longevidade organizacional. Pode-se perceber que os objetivos foram atingidos mais no nível gerencial do que no nível operacional, pois atualmente somente três funcionários permanecem nas indústrias pesquisadas.

A metodologia utilizada baseou-se em entrevista utilizando questionários com perguntas abertas que foram aplicadas junto aos empresários, e formulários para os funcionários. A análise se deu através da comparação das respostas, destacando-se os pontos mais comuns e menos comuns.

Dentre os principais pontos em comum da pesquisa com os empresários pode-se ressaltar que as quatro indústrias pesquisadas são administradas por mulheres, e que a faixa etária das empresárias das três indústrias corresponde a 45 e 50 anos. Já em relação ao grau

de escolaridade em três das indústrias pesquisadas as empresárias possuem o nível superior incompleto. Ainda, sobre os pontos em comum tem-se o tempo de atuação das indústrias e o segmento de atuação, onde podê-se observar que três estão atuando no mercado a mais de vinte anos, e ambas atuam no segmento de uniformes profissionais e escolares, sendo que possuem em média trinta e dois funcionários. Pode-se citar ainda que, em relação a terceirização da produção, três das indústrias pesquisadas não se utilizam da terceirização.

Na aplicação da pesquisa com os empresários ficou evidenciado que o treinamento da mão-de-obra utilizada, em três indústrias, é realizado dentro do próprio estabelecimento. Sobre benefícios trazidos pelo Programa Setorial, três das indústrias pesquisadas responderam que o Programa melhorou a produtividade, que permitiu melhor visão de mercado e trouxe melhorias para o lay-out da indústria.

A pesquisa revela que apenas uma indústria pesquisada atua no segmento de moda íntima e moda praia, sendo ainda a mais nova no mercado e a que possui o maior número de funcionários. A empresária que administra esta indústria é a única da pesquisa que possui nível superior completo.

A pesquisa revelou um dado interessante, que das indústrias pesquisadas somente uma participa de feira e eventos relacionados ao setor.

Como ponto em comum em relação a pesquisa realizada com os funcionários, tem-se que todos os entrevistados são do sexo feminino, e todos atuam nas indústrias há mais de seis anos.

A pesquisa revelou ainda que quanto ao grau de escolaridade somente um funcionário possui nível superior completo.

Durante a realização da pesquisa, ficaram evidentes algumas limitações como: coletar dados junto ao Sebrae e Senai, cujos órgãos foram responsáveis pelo treinamento, conseguir contato com os empresários, marcar data de entrevista, e responder ao questionário, e principalmente deixar que seus funcionários participassem da pesquisa, respondem aos formulários. Uma das indústrias marcou a data, no entanto não pode cumprir, marcando então nova data, o que demorou vinte e oito dias. Quanto a amostra no início tínhamos oito indústrias, sendo que duas encerram as suas atividades e outras duas não atuam mais no segmento de indústria do vestuário. Ao final a amostra ficou pequena, pois ficaram quatro indústrias para serem pesquisadas.

Para estudos futuros sugere-se analisar a cadeia produtiva têxtil de Dourados, fazer uma inter-relação do setor de emprego, para que estas pesquisas permitam uma maior

quantidade de dados que possam contribuir na estimativa de informações que favoreçam as indústrias quanto ao seu planejamento, proporcionando maior longevidade organizacional. Sugere-se ainda, fazer um estudo de avaliação de impacto do Programa antes e depois. Por fim, cumpre ressaltar que feita às análises do presente trabalho, por meio de questionário aplicado aos empresários e seus funcionários das indústrias de confecções participantes do primeiro Programa Setorial no município de Dourados, percebe-se a importância da participação em feiras e eventos relacionados ao setor, pois nestes eventos os empresários terão a oportunidade de expor seus produtos, atrair novos negócios, participar de palestras e workshops, divulgar a sua marca.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDI. **Relatório de Acompanhamento Setorial. Têxtil e Confecção**. Dezembro de 2009. Vol.IV. <<http://www.abdi.com.br/Estudo/textil%20e%20confeccao%20dez%2009.pdf>> acesso em 20/06/2011.

CARNEIRO, Sirius Bulcão. **O Arranjo Produtivo da Indústria de Confecções no Município de Feira de Santana: Limites e Desafios Organizacionais e Tecnológicos**. Salvador. 2009. Disponível em: <<http://www.mesteco.ufba.br/scripts/db/teses/2652010185140.pdf>> acesso em 20/06/2011.

Couromoda. **Relatório Setorial da Industrial têxtil Brasileira 2010**. Disponível em: <http://www.couromoda.com/index.php?http://www.couromoda.com/noticias/setor_gerais/Gnoticia_3174.html> acesso em 20/06/2011

DANTAS, Danilo Sanches; SOUZA, Adauto de Oliveira. **Diagnóstico da Estrutura Industrial do Município de Dourados (MS)**. Anais do X Encontro de Geógrafos da América Latina- 20 a 26 de março de 2005- Universidade de São Paulo. disponível em: <<http://observatoriogeograficoamericalatina.org.mx/egal10/Geografiasocioeconomica/GeografiaIndustrial/07.pdf>> acesso em 20/06/2011.

Diário Oficial do Estado do MS **Decreto nº 12.774, de 25/06/ 2009**. Disponível em: <http://wwl.imprensaoficial.ms.gov.br/pdf/DO7487_26_06_2009.pdf > Acesso em 17/06/2011

Diário Oficial do Governo de Mato Grosso do Sul – **Decreto nº 12.774, de 25 de Junho de 2009**. Disponível em <http://wwl.imprensaoficial.ms.gov.br/pdf/DO7487_26_06_2009.pdf > acesso em 17/06/2011.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luísa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

FERNANDES, Pereira Mauricio; GRAPEGGIA, Mariana; TRÊS, Douglas Luís. **Fatores Condicionantes de Sobrevivência e Mortalidades das Micro e Pequenas Empresas no Brasil**. Disponível em: <http://www.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/1925/1/39.pdf > acesso em 22/06/2011.

GAZZONA, Raquel da Silva. **Trabalho feminino na indústria do vestuário**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v18n61/4700.pdf>>. acesso em 13/09/2011.

IEMI-Relatório Setorial da Indústria Têxtil Brasileira 2010. Disponível em: <<http://www.iemi.com.br/biblioteca/publicacoes-setoriais/brasil-textil-2010/> > acesso em 20/06/2011

KELLER, Roberto Ranna. **A Qualificação de Quem nos Veste: Um estudo sobre a Contribuição de Indústrias e Escolas Para a Formação Profissional do Setor da Confecção do Vestuário no Paraná**. Curitiba, 2005. Disponível em: <<http://www.ppgte.cefetpr.br/dissertacoes/2005/keller.pdf> > acesso em 22/06/2011.

KLOSTER, Luiz Carlos. Artigos.com. **Criar um distrito ou pólo industrial**. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/sociais/arquitetura-e-urbanismo/criar-um-distrito-ou-polo-industrial-19669/artigo/>>. Acesso em 06/10/2011.

KON, Anita; COAN, Durval Calegari. **Transformações da Indústria Têxtil Brasileira: A Transição Para a Modernização**. Revista de Economia Mackenzie. Ano 3, n.3,2005.p.11-34 disponível em: <<http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/rem/article/view/774>> Acesso em 22/06/2011

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 7. ed. 2010.

LIMA, Wanderlei de Paulo; FILHO, Edmundo Escrivão. **Análise da avaliação da produção na pequena empresa têxtil**. São Carlos, 1999. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999_A0225.PDF> acesso em 22/06/2011.

LOBO, Marta Santos da Silva Holanda. **Qualificações-Chave na Indústria Têxtil Brasileira Uma Redefinição Conceitual Para as Exigências de Formação no Mercosul**. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1997_T2603.PDF> acesso em 20/06/2011.

MACHADO, Tiago Rocha. **Estudo Sobre Melhorias da Capacitação da Liderança na Indústria Têxtil/Vestuário**. Dois Vizinhos, 2008. Disponível em: <<http://www.modavestuario.com/tiagodarochamachado.pdf>> acesso em: 20/06/2011.

MELO, Márcio Caldas Vieira de. 2004. **Uma Análise Sobre a Abertura do Mercado Brasileiro Para a Indústria Têxtil e de Confecções no Nordeste no Período de 1989 a 2000**. Disponível em: <<http://www.unicap.br/ccs/20042/marcio.pdf>> acesso em 20/06/2011.

MILKOVICH, George T. **Administração de Recursos Humanos**. Atlas, 2000. 338p.

MONTEIRO, Queila Ferraz. **Revolução industrial e a industrialização: onde a função encontrou a moda**. Disponível em: <<http://www.fashionbubbles.com/historia-da-moda/revolucao-industrial-e-a-industrializacao-do-vestuario-onde-a-funcao-encontrou-a-moda/>> acesso 12/09/2011.

MOROCKOSKI, Maria Llieti Koziel. **Um Estudo Sobre Implantação de Treinamento e Desenvolvimento na Indústria de Confecção**. Dois Vizinhos. FAED, 2004. Disponível em: <<http://www.modavestuario.com/ilietemorockoski.pdf>> acesso em 20/06/2011.

NAVEIRA, Milton Brás Portocarrero. **Iniciativa de Desenvolvimento Local no Setor do Vestuário em Mato Grosso do Sul: o Consórcio de Exportação como Alternativa**. Campo Grande. 2002. disponível em: <http://www.tede.ucdb.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=244> acesso em 20/06/2011.

PESSOA, Raimundo Wellington Araújo; SOARES, Neto Edmundo; NASCIMENTO, Leandra Fernandes do. **Perfil do Empreendedorismo Formal de Aracati/CE**. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/20756/000690966.pdf?sequence=1>> acesso em 19/06/2011.

Prefeitura Municipal de Dourados **Ativado o Núcleo de Confeções do Campo Dourado.** Disponível em http://www.dourados.ms.gov.br/DesktopModules/Noticias/ImprimeNoticias.aspx?tabid=57&mid=377&ItemID=15599&ctl=Print&dnnprintmode=true&SkinSrc=%5BG%5DSkins%2F_default%2FNo+Skin&ContainerSrc=%5BG%5DContainers%2F_default%2FNo+Container acesso em 20/06/2011

Prefeitura Municipal de Dourados **Decreto nº 786 de 23/04/2002.** <http://www.dourados.ms.gov.br/LinkClick.aspx?fileticket=t7WZ8MwkOYc%3D&tabid=326&mid=761&language=pt-BR> acesso em 20/06/2011

Prefeitura Municipal de Dourados **Dourados deverá ganhar um pólo de Confeção** http://www.dourados.ms.gov.br/DesktopModules/Noticias/ImprimeNoticias.aspx?tabid=57&mid=377&ItemID=3025&ctl=Print&dnnprintmode=true&SkinSrc=%5BG%5DSkins%2F_default%2FNo+Skin&ContainerSrc=%5BG%5DContainers%2F_default%2FNo+Container acesso em 20/06/2011

Prefeitura Municipal de Dourados **Inaugurado o Núcleo de Confeções do BNH 4º Plano.** Disponível em: http://www.dourados.ms.gov.br/DesktopModules/Noticias/ImprimeNoticias.aspx?tabid=57&mid=377&ItemID=16085&ctl=Print&dnnprintmode=true&SkinSrc=%5BG%5DSkins%2F_default%2FNo+Skin&ContainerSrc=%5BG%5DContainers%2F_default%2FNo+Container acesso em 20/06/2011

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho** <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> acesso em 13/09/2011.

RAZA, Cláudio.2005. **A Capacitação das Micro e Pequenas Empresas Paulistas, Evitando a Mortalidade Precoce.** Disponível em: <<http://www.razaconsulting.com.br/ftp/acapacit.pdf>> acesso em 20/06/2011

REUTERS/ Brasil Online. **Carlyle aposta no mercado de lingerie no Brasil e compra Scalina, dona das marcas TriFil e Scala.** Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/mat/2010/08/30/carlyle-aposta-no-mercado-de-lingerie-no-brasil-compra-scalina-dona-das-marcas-trifil-scala-917513715.asp>> acesso em 12/09/2011.

SANTOS, Georgia M. de Castro. **A roupa, a moda e a mulher na Europa Ocidental Medieval.** Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/61211204/Dissertacao-A-Roupa-A-Moda-e-A-Mulher-na-Europa-Occidental-Medieval-Universidade-de-Brasilia>> acesso em 12/09/2011.

SEBRAE-DF. **Fatores Condicionantes e Taxas de sobrevivência e Mortalidade das Micro e Pequenas Empresas no Brasil.** Relatório de Pesquisa. Brasília- Agosto/ 2004. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bte/bte.nsf/9A2916A2D7D88C4D03256EEE00489AB1/\\$File/NT0008E4CA.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bte/bte.nsf/9A2916A2D7D88C4D03256EEE00489AB1/$File/NT0008E4CA.pdf)> acesso em 22/06/2011.

SEBRAE-SP. **Estudo da Mortalidade das Empresas Paulistas- Relatório Final.** São Paulo. Dezembro/1999. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/F863C3DEC0C77BEA832572BF0054F5F9/\\$File/NT00035192.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/F863C3DEC0C77BEA832572BF0054F5F9/$File/NT00035192.pdf)> acesso em 20/06/2011.

SILVA, Maurício Jacques Barbosa da. **O Filme de Treinamento Empresarial: Um Estudo de Caso.** São Paulo. 2008. Disponível em: <http://www.anhemi.br/publique/media/dissertacao_mauriciojacquesbarbosadasilva.pdf> acesso em 20/06/2010.

SILVA, Wendel Alex Castro; JESUS, Daiana Kelle Aragão de; MELO, Alfredo Alves de Oliveira. **O Ciclo de Vida das Organizações: Sinais de Longevidade e Mortalidade de Micro e Pequenas Indústrias na Região de Contagem- MG.** Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rege/v17n3/v17n3a02.pdf>> acesso em 20/06/2011.

SINDIVEST- MS. **PRESIDENTE DO SINDIVEST REALIZA PALESTRA NA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE INDÚSTRIA.** Disponível em: <<http://sindivestms.com.br/index/modules/news/article.php?storyid=989>> acesso em 17/06/2011

SINVESUL. Disponível em: <<http://www.sindindustria.com.br/main.jsp?lumPageId=4028E4861F7F55EE011FAEB7471D5F05>> acesso em 20/06/2011

APENDICE

Questionário para os empresários das indústrias de confecções

1- Qual seu sexo?

masculino feminino

2- Qual sua faixa etária?

0-15 anos 16-25 anos 26-35 anos
 36-50 anos 51- 65 anos acima de 65 anos

3- Qual seu grau de escolaridade?

1^a a 4^a série completa 1^a a 4^a série incompleta
 5^a a 8^a série completa 5^a a 8^a série incompleta
 ensino médio completo ensino médio incompleto
 ensino superior completo ensino superior incompleto

4- Tempo de atuação da indústria?

5- O que o motivou a atuar neste segmento?

6- Qual o número de funcionários de sua indústria?.....

7- Qual o número de pessoas ocupadas no setor administrativo?

homens mulheres

8- Qual o número de pessoas ocupadas no setor de produção?

homens mulheres

9- Se utiliza da terceirização para atingir sua produção total? sim não

10- Qual ou Quais os produtos fabricados por sua indústria?

11- Em relação à mão-de-obra produtiva é especializada?

sim não

12- O treinamento de sua mão-de-obra é realizado pela indústria? (tem aprendizes)

sim não

13- Em sua opinião o Programa Setorial trouxe algum benefício para a sua indústria?

sim não. Qual ou Quais?

14- Sua empresa se utiliza ou já se utilizou de programas de incentivos governamentais?

sim não.

15- Sua indústria já utilizou e se utiliza dos treinamentos desenvolvidos pelo Centro Tecnológico do Vestuário no Senai de Dourados/MS?

sim não.

16- O que você considera que deve ser feito para que Dourados se torne um pólo de confecção?

Formulário voltado aos funcionários das confecções

1- Qual seu sexo?

masculino feminino

2- Qual sua faixa etária?

0-15 anos 16-25 anos 26-35 anos
 36-50 anos 51- 65 anos acima de 65 anos

3- Qual seu grau de escolaridade?

1ª a 4ª série completa 1ª a 4ª série incompleta
 5ª a 8ª série completa 5ª a 8ª série incompleta
 ensino médio completo ensino médio incompleto
 ensino superior completo ensino superior incompleto

4- Quanto tempo você trabalha nesta indústria?

menos de 1 ano
 de 1 á 2 anos
 de 2 á 4 anos
 mais de 4 anos

5- Qual a sua função?

6- Há quanto tempo exerce essa função?

de 01 a 06 meses de 07 meses a 01 ano
 de 01 ano a 02 anos de 02 anos a 03 anos
 de 03 anos a 04 anos de 04anos a 05 anos
 de 05 a 06 anos mais de 06 anos

7- Fez treinamento para atuar nesta área?

sim não

8- Você já participou de algum curso de qualificação ou aperfeiçoamento?

sim não

9- Ao ser contratado para este cargo já possuía experiência na área?

sim não

10- Você considera importante o treinamento para o seu trabalho?

sim não