



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DEPARTAMENTO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
Mestrado em Educação Tecnológica

José Braga Periard

**COMPETÊNCIA REQUERIDA PELA CADEIA PRODUTIVA TÊXTIL, E ADQUIRIDA
NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL - VISÃO DO TÉCNICO TÊXTIL**

Belo Horizonte
2013

José Braga Periard

**COMPETÊNCIA REQUERIDA PELA CADEIA PRODUTIVA TÊXTIL, E ADQUIRIDA
NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL - VISÃO DO TÉCNICO TÊXTIL**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica.

Área de concentração: Educação Tecnológica

Orientador: Prof. Dr. João Bosco Laudares

Belo Horizonte
2013

José Braga Periard

**COMPETÊNCIA REQUERIDA PELA CADEIA PRODUTIVA TÊXTIL, E ADQUIRIDA
NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL - VISÃO DO TÉCNICO TÊXTIL**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), em 14 de março de 2013, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica, defendida e aprovada pela Banca Examinadora, constituída pelos professores:

Prof. Dr. João Bosco Laudares – CEFET-MG – Orientador

Prof^a. Dr^a. Adriana Maria Tonini – CEFET-MG

Prof^a. Dr^a. Talita Ribeiro da Luz – Faculdade Novos Horizontes

Dedico este trabalho ao meu pai Nivaldo (*in memoriam*) e minha mãe Lícia.

Eterno e verdadeiro amor.

AGRADECIMENTOS

A Deus.

Ao orientador, Prof. Dr. João Bosco Laudares, pelo apoio ao meu desenvolvimento no mestrado.

À Banca Examinadora:

Prof. Dr. João Bosco Laudares – Orientador – CEFET-MG

Prof^a. Dr^a. Adriana Maria Tonini – CEFET-MG

Prof^a. Dr^a. Talita Ribeiro da Luz – Faculdade Novos Horizontes

Aos professores do Mestrado em Educação Tecnológica do CEFET-MG, pelo conhecimento repassado e a troca de experiências.

Aos colegas do Mestrado em Educação Tecnológica e do grupo de pesquisa FORQUAP, pelo apoio e momentos de debates sobre a educação tecnológica.

Aos profissionais TÉCNICOS TÊXTEIS atuantes em diversas empresas, que colaboraram imensamente para a realização desta pesquisa, ao concederem-me as entrevistas.

*É no e por meio do trabalho, das relações sociais
de produção, que o indivíduo vai sendo constituído.*
(PALANGANA, 1998, p.7)

RESUMO

O principal objetivo desta dissertação foi analisar a situação profissional do técnico de nível médio em têxtil, no mundo do trabalho, quanto à competência requerida e adquirida, em algumas empresas do ramo têxtil de Minas Gerais. Verificou-se que no atual mercado do trabalho da cadeia produtiva têxtil, em face das condições de competitividade e reestruturação produtiva, tem sido desenvolvido pelas empresas, um sistema produtivo e de gestão organizacional, que demanda uma nova condição situacional ao profissional, indiferente ao momento em que tenha ocorrido sua formação inicial. Por meio dos relatos dos profissionais técnicos têxteis, este estudo possibilitou uma interpretação de sua perspectiva sobre a noção de competência no mundo do trabalho, e promoveu um diálogo com a perspectiva do sociólogo francês Zarifian e de outros pesquisadores brasileiros. A questão central desta pesquisa foi como o técnico têxtil se inseriu e continua permanecendo no mundo do trabalho, sendo competente, frente às situações de competitividade e reestruturação produtiva. Os sujeitos desta pesquisa foram delineadores das características investigadas, devido estarem ativos e formalmente inseridos em empresas da cadeia produtiva têxtil de Minas Gerais, independente de porte e da linha de produto fabricado. Assim, foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa, em campo e pautada por uma entrevista semi-estruturada com 16 técnicos têxteis. Verificou-se, nesta pesquisa, por intermédio dos relatos dos profissionais, um posicionamento que vem a convergir com os estudos de competência, que abordam o enfoque de tomada de iniciativa/decisão e de responsabilidade do trabalhador assalariado ou grupo social. Neste cenário, foi possível identificar-se a competência requerida e adquirida na atuação profissional, fazer um levantamento das principais ações para superação de desafios impostos ao trabalho, além de relacionar fatores que poderiam interferir no desenvolvimento profissional frente às novas tecnologias, aos novos processos organizacionais e de produção flexibilizada, estabelecendo assim, para este contexto, uma mobilização do saber (conhecimento escolarizado), do saber-fazer (experiência) e do saber-ser (atitude), a serem redimensionados quanto às suas proporcionalidades e importâncias na situação de trabalho.

Palavras-chave: Competência. Cadeia produtiva têxtil. Técnico têxtil. Situação de trabalho.

ABSTRACT

The main objective of this thesis was to analyze the situation of professional technical level in textile, the world of work, as to the competence required and acquired some companies in the textile industry of Minas Gerais. It was found that in the current labor market of textile production chain, according to the conditions of competitiveness and productive restructuring, has been developed by companies, a productive system and organizational management, which requires a new condition to situational work, oblivious to the moment that occurred in their initial training. Through the stories of professional technical textiles, this study suggests an interpretation of his perspective on the notion of competence in the workplace, and held a dialogue with the prospect of the French sociologist Zarifian and other Brazilian researchers. The central question of this research was as technical textiles is entered and continues to remain in the work world, being competent in the face of situations competitiveness and productive restructuring. The subjects were investigated characteristics of eyeliners, because they are active and formally entered into textile production chain companies of Minas Gerais, regardless of size and product line manufactured. Thus, a survey was conducted using a qualitative approach in the field and guided by a semi-structured interview with 16 technical textiles. It was found in this research through the stories of professionals, a position that comes to converge with studies of competence, that address the focus-making initiative / decision and responsibility of the worker or social group. In this scenario, it was possible to identify the required competencies and professional experience gained in making a survey of the main actions for overcoming challenges to the job, besides linking factors that could interfere with professional development in the face of new technologies, new organizational processes and more flexible production, thus establishing, in this context, a mobilization of knowledge (knowledge schooled), know-how (experience) and know-be (attitude) to be resized as to their proportionality and importance in the work situation.

Keywords: Competence. Textile production chain. Technical textiles. Work situation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1-	A cadeia produtiva têxtil	26
------------------	---------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-	Distribuição geral dos entrevistados por faixa etária	70
Gráfico 2-	Distribuição geral dos entrevistados por período da formação técnica	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Relação de competências pessoais requeridas ao técnico têxtil	44
Quadro 2-	Grupos operacionais e atividades do profissional técnico têxtil	45
Quadro 3-	Profissionais gestores atuantes no ramo têxtil	65
Quadro 4-	Profissionais técnicos atuantes no ramo têxtil	65
Quadro 5-	Critérios para a análise dos dados coletados	66
Quadro 6-	Número de profissionais entrevistados por grupo	69

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Importações Brasileiras de Máquinas e Equipamentos Têxteis e de Confecção	33
Tabela 2-	Exportação de Produto Têxtil	35
Tabela 3-	Importações Brasileiras de Produtos Têxteis e Confeccionados ...	36
Tabela 4-	Agrupamento dos entrevistados por faixa anual da experiência profissional	72
Tabela 5-	Agrupamento dos entrevistados por empresa em relação à distribuição geográfica	72
Tabela 6-	Distribuição dos entrevistados por área de formação técnica	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABDI	Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial
ABIT	Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção
ABTT	Associação Brasileira de Técnicos Têxteis
ABRAPA	Associação Brasileira dos Produtores de Algodão
APEX	Agência de Promoção de Exportações e Investimentos
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEFET-MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CETIQT	Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil
CGEE	Centro de Gestão e Estudos Estratégicos
CNI	Confederação Nacional da Indústria
EAD	Educação à distância
ETIQT	Escola Técnica da Indústria Química e Têxtil (atual CETIQT)
FCO	Fundação Christiano Ottoni
FDC	Fundação Dom Cabral
FEAMIG	Faculdade de Engenharia de Minas Gerais
FIEMG	Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
FORQUAP	Formação e Qualificação Profissional (Grupo de pesquisa CEFET-MG)
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IEMI	Instituto de Estudos e Marketing Industrial
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério da Educação
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PES	Programas Estratégicos Setoriais
PNE	Portador de Necessidades Especiais
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico
SECEX	Secretaria de Comércio Exterior
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
T&C	Têxtil e confecção
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNIPAC	Universidade Presidente Antônio Carlos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	REFLEXOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA CADEIA TÊXTIL	25
2.1	A cadeia produtiva têxtil	25
2.2	As mudanças tecnológicas e organizacionais, e os reflexos na cadeia produtiva têxtil	28
2.3	O processo formativo e o lugar do técnico têxtil	41
2.4	A produção capitalista e seus reflexos na competência para o trabalho	48
3	COMPETÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA PRODUTIVA TÊXTIL	51
3.1	Competência e enquadramento para o trabalho.....	52
3.2	Competência em situações de trabalho	56
3.3	A demanda de novas competências para o trabalho	58
4	ABORDAGEM METODOLÓGICA	61
4.1	Metodologia da pesquisa, técnica e instrumento de coleta de dados	61
4.2	Critérios para seleção dos participantes da pesquisa	64
4.3	Critérios para a análise dos dados coletados	66
4.4	Sujeitos da pesquisa	67
4.5	Objeto da pesquisa	67
5	O CONTEXTO SITUACIONAL DO TÉCNICO TÊXTIL NO MUNDO DO TRABALHO	68
5.1	Ambiência profissional dos entrevistados	70
5.2	Globalização e Reestruturação Produtiva	74
5.3	Decurso da formação inicial.....	81
5.4	Decurso da formação continuada	87
5.5	Competência na atuação profissional	94

6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
	REFERÊNCIAS	106
	APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas	112
	ANEXO A – Tabela de atividades da família ocupacional: 3116 – Técnicos têxteis	114

1 INTRODUÇÃO

A indústria têxtil e de confecção no Brasil, nas últimas décadas tem vivenciado um processo de reestruturação produtiva, principalmente a partir da década de 90, que vem estimulando estratégias que provoquem uma mobilização interna e externa nas empresas. Essa situação evoluiu para além das questões técnicas, dos equipamentos e indicadores produtivos, chegando a alcançar o trabalhador, que foi envolvido, como não poderia deixar de ser, nessa nova estruturação organizacional. Novas situações de trabalho vieram a requerer do trabalhador assalariado, uma mobilização no sentido de encontrar-se como parcela atuante e colaborativa, capacitado a promover melhorias e inovações. Percebe-se que neste contexto, o trabalhador foi incitado a um esforço, no intuito de apresentar sua capacidade técnica, de ser e estar, competente, em todos os aspectos, e em condições de instabilidade generalizada. (MASSUDA, 2006, p.122)

As discussões relativas ao tema de situação profissional e competência têm sido desenvolvidas nos estudos de Zarifian (2001; 2003); Araújo (2001); Deluiz (2001); Valle (2003); Tomasi (2004); Fidalgo (2007) e Laudares e Cunha (2009), entre outros, e a adaptação a uma organização produtiva flexível, globalizada, com muita tecnologia, vem gradativamente, redefinindo um novo lugar para o trabalhador de nível técnico, ao mesmo tempo em que se requer uma discussão quanto à formação inicial e continuada deste profissional.

Na cadeia produtiva têxtil, o lugar do profissional *técnico têxtil*, apresenta-se com uma heterogeneidade de situações, tal qual o próprio setor têxtil, com sua multiplicidade de modos produtivos. Assim, a ação produtiva individual, desse profissional, se apresenta por meio da experiência real de trabalho, se modificando ou mobilizando, na relação direta do coletivo funcional em que estiver inserido.

É interessante ressaltar que nesse contexto, permite-se um questionamento ao profissional, quanto à inserção, lugar e sua postura competitiva nas empresas da cadeia produtiva têxtil brasileira, pois segundo Keller

O processo de reestruturação produtiva não pode ficar restrito à modernização tecnológica dos equipamentos e deve envolver uma ênfase maior em [...] projetos de capacitação, de trabalhadores e de empresários, para o domínio das novas tecnologias, das modernas técnicas de transmissão de informações e de dados e da difusão de novas técnicas organizacionais. (KELLER, 2010, p.132).

Laudares e Cunha (2009, p. 69), em seu estudo sobre as questões do trabalho humano, abordam também esta perspectiva de mutabilidade, ao afirmarem que, deve-se “[...] re-interrogar sobre o próprio trabalho, enquanto experiência.”

Para Zarifian (2003, p. 32), o diálogo ocorre quando são pontuadas as dificuldades e desafios na compreensão do trabalho. Este autor foi o principal referencial abordado nesta pesquisa, visando-se estabelecer um alinhamento entre a situação real de trabalho e sua conceituação teórica, quanto à questão de competência. Ainda segundo o sociólogo francês, em um recente estudo¹ a respeito do trabalho, define-o como a “mobilização e aplicação do poder de pensamentos e ação do sujeito humano.”

As mudanças observadas no mundo do trabalho, seja na horizontalização da gestão, redução de níveis hierárquicos, rotatividade funcional e elevação de responsabilidade, resultam em uma exigência crescente na relação do indivíduo com o trabalho. Entretanto, nos diversos estudos analisados pelo autor dessa pesquisa, sobre a cadeia produtiva têxtil, sejam elaborados por organismos públicos ou privados, por grupos de pesquisadores ou por um pesquisador, foi evidenciado a existência de uma lacuna a ser preenchida.

Constata-se que os estudos não têm pretendido em sua análise, uma abordagem a respeito da percepção de lugar do trabalhador assalariado, do indivíduo, do profissional têxtil, diante o contexto atual da cadeia produtiva têxtil.

Buscando-se uma exemplificação deste aspecto, tem-se:

- O estudo Panorama do setor têxtil no Brasil e no mundo: reestruturação e perspectivas (GORINI, 2000), que foi apresentado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), quando da realização Fórum de Competitividade da Cadeia Têxtil e de Confecções (2000) promovido pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio (MDIC), em que se abordaram alguns aspectos da competitividade internacional do setor, além de identificar os avanços, gargalos e perspectivas para o mercado têxtil.
- O Brasil Têxtil trata-se de um relatório macroeconômico da indústria têxtil e confeccionista no Brasil, editado anualmente pelo Instituto de Estudos e Marketing Industrial (IEMI), desde 2001, contando com o apoio

¹ Zarifian, Philippe, Trabalho e conhecimento: poder e controle, Paris: PUF, 2009.

da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT) e da Agência de Promoção de Exportações e Investimentos (APEX), no qual se apresentam o desempenho do setor têxtil e confeccionista brasileiro em um determinado período, com detalhamento de unidades fabris instaladas, evolução da produção, consumo, distribuição, emprego, parque de máquinas, investimentos, comércio externo e o perfil de empresas do setor.

- Os estudos elaborados pela Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI): Panorama Setorial Têxtil e de Confecção – volume IV (2008), Estudos Setoriais de Inovação – Indústria Têxtil e de Vestuário (2009), Relatório de Acompanhamento Setorial – Têxtil e Confecção – volume IV (2009) e Estudo Prospectivo Setorial Têxtil e Confecção – volume XVIII (2010). Estas análises foram encomendadas ao Centro de Gestão e Estudos Estratégicos² (CGEE), com o objetivo de elevar o patamar competitivo da indústria nacional e fornecer subsídios para a formulação da política industrial, proporcionando uma melhor definição de posicionamento de mercado e de um plano de negócios de longo prazo.
- As teses de doutorado de Cruz-Moreira (2003) e Emery (2007), nas quais se discute, no primeiro estudo, sobre a situação de crescimento da indústria têxtil Brasil – Honduras, frente a cadeias produtivas globais, e no seguinte, abrange um levantamento do impacto para o setor têxtil, da abertura de mercado ao comércio exterior na década de 90.
- O estudo prospectivo para o setor têxtil nacional, elaborado por Bruno (2007) e apresentado em seu livro intitulado Globalização da Economia Têxtil e de Confecções Brasileira: empresários, governo e academia unidos pelo futuro do setor, em que se apresentam alguns levantamentos, constatações, fatos e análises para a formação de ideias a respeito da cadeia têxtil. Contando com o auxílio de outros pesquisadores, promoveu uma análise detalhada sobre a questão da globalização, situações de varejo e consumo, o novo ambiente de negócios do setor, o

² O Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) é uma associação civil sem fins lucrativos e de interesse público, qualificada como Organização Social, sob a supervisão do Ministério da Ciência e Tecnologia. Constitui-se em instituição de referência para o suporte contínuo aos processos de prospecção, avaliação estratégica, informação e difusão do conhecimento em políticas e programas de ciência, tecnologia e inovação (CT&I).

posicionamento frente às cadeias globais de produção, a competitividade dos elos de produção do setor e também das estratégias do governo, empresas e academia para o futuro do setor têxtil nacional.

– No estudo *Globalização e mudanças na cadeia produtiva têxtil brasileira*, elaborado por Keller (2010), discute-se o comportamento social da cadeia produtiva têxtil, além de apresentar um posicionamento dos empresários do setor diante da crise, ao pensarem as “novas estratégias e relações interfirmas em um amplo processo de reconfiguração de relações produtivas e institucionais”.

Desse modo, o autor da pesquisa, promoveu um recorte, com uma amostra específica de profissionais têxteis, representados pelo profissional técnico têxtil, para identificar-se as suas perspectivas profissionais no contexto da cadeia produtiva têxtil em 2012, frente a um momento crítico do setor, com a elevação acentuada do preço do insumo básico – algodão, redução de emprego e empresas e do *déficit* da balança comercial da indústria têxtil e de confecção do Brasil em US\$ 4,98 bilhões (acumulado do ano: janeiro/novembro de 2012), o que representou um crescimento deste *déficit* de 13,8% em relação ao mesmo período do ano passado. (ABIT/2012).

Percebe-se que a utilização de equipamentos ou técnicas de produção moderna, em um processo produtivo, requer uma evolução também em capacitação técnica do trabalhador para a gestão deste processo e equipe. Assim, percebe-se que ao trabalhador abordado nesta pesquisa, está sendo solicitada determinada competência que resulte em uma nova postura ocupacional e organizacional. Deve-se, no entanto, considerar o acolhimento às demandas do trabalho, sem necessariamente, colocar-se numa condição de submissão ao capitalismo; mas percebendo-se na educação, desde o processo formativo na escola, como um meio através do qual seja possível orientar a “formação da visão de homem no seu contexto, na sua história, no seu meio social e na sua cultura.” (SANTOS, 2010, p.9).

Cervo e Bervian (2007, p. 66) entendem que “problema é uma questão que envolve intrinsecamente uma dificuldade teórica ou prática, para a qual se quer encontrar uma solução”, ou ainda, como citado por Marconi e Lakatos (2003, p. 127) trata-se de “[...] qual a dificuldade com a qual nos defrontamos e que pretendemos resolver, limitando o seu campo e apresentando suas características.”

Portanto, o **problema de pesquisa** foi demandado pelas preocupações inerentes às situações explicitadas e ao impacto destes fatos na atividade profissional, segundo a perspectiva do técnico têxtil. Por isso, indaga-se: como a competência requerida pela cadeia têxtil e adquirida na atuação profissional, é vista ou representada pelo técnico têxtil, ao ser demandado pelo mundo do trabalho da cadeia produtiva têxtil, em face da competitividade e reestruturação produtiva?

Na tentativa de adentrar o cotidiano de trabalho deste profissional, percebe-se que, o técnico, profissionalmente reconhecido por sua posição hierárquica intermediária, conforme o modo de produção *taylorista/fordista*, detentor de uma importante parcela de conhecimento específico e multiplicador das orientações recebidas de níveis gerenciais, encontra-se ocupando um novo lugar no ambiente de trabalho. Foi observado que geralmente realiza uma coordenação do nível operacional, do trabalhador no chão de fábrica, mas neste lugar, tem se encontrado em determinadas organizações, em face dos movimentos de redução do número de vagas e da demanda por trabalhadores mais qualificados.

Surge então, como **objetivo geral** desta pesquisa, a necessidade de proceder-se a uma análise da situação de trabalho do profissional técnico têxtil, quanto à competência requerida e adquirida na atuação profissional, em algumas empresas do ramo têxtil de Minas Gerais.

Para firmar o objetivo geral foram demarcados os **objetivos específicos**, que se seguem: identificar a competência que está sendo requerida e adquirida na atuação profissional do técnico têxtil; discutir sobre ações elencadas pelo técnico têxtil, para a superação dos desafios existentes na sua atuação profissional; e problematizar a expectativa pelo desenvolvimento da competência do técnico têxtil.

A pesquisa citada nesta dissertação, além de apresentar mais um viés do estudo sobre a situação de trabalho, especificamente do técnico de nível médio, na cadeia produtiva têxtil em empresas de Minas Gerais, está atrelada ao Programa de Pós-graduação *Strictu Sensu* do Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG), na linha de pesquisa - Processos Formativos em Educação Tecnológica, associada à pesquisa principal intitulada: Relações na situação de trabalho dos profissionais técnico, tecnólogo e engenheiro, quanto a sua qualificação e atuação frente às novas tecnologias organizacionais e de gestão - estudo em empresas mineiras. Insere-se também nas temáticas investigativas do grupo de pesquisa Formação e Qualificação

Profissional³ (FORQUAP) do CEFET/MG, onde o autor atuou como pesquisador-colaborador.

A escolha desse tema “Competência requerida pela cadeia produtiva têxtil, e adquirida na atuação profissional - visão do Técnico Têxtil” fundamenta-se a partir da vivência profissional do autor na cadeia produtiva têxtil, o que lhe permitiu tomar conhecimento desta atividade profissional, ressaltando-se, não ser esta a sua formação profissional.

Com relação à área profissional do autor desta pesquisa, em seu cotidiano, tem atuado na gestão de qualidade e treinamento técnico, em empresa de grande porte do ramo têxtil, localizada em Belo Horizonte/MG. Apresenta-se com uma formação no nível técnico em Mecânica, com graduação em Administração de Empresas pela Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, pós-graduação em Engenharia de Qualidade pela Faculdade de Engenharia de Minas Gerais - FEAMIG e discente do mestrado em Educação Tecnológica no CEFET-MG (2011/2012).

Prado Junior (2006) destaca que a indústria têxtil brasileira caracteriza-se por ser um dos ramos mais tradicionais e tem seus primeiros passos no último decênio do Império (1880-1889), entretanto em razão de necessitar em sua operacionalização, de um elevado número de trabalhadores, ocorre de se apresentarem com baixa especialização para as atividades, o que geralmente demanda que sejam qualificados para o trabalho, através de um processo de transferência de conhecimento conforme estruturas internas de formação profissional adotada por cada empresa, em face da escassa disponibilidade de formação especializada no mercado.

De acordo com os mais recentes estudos da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção⁴ (ABIT), a necessidade de modernização e competitividade das empresas da cadeia produtiva têxtil é uma diretriz estratégica,

³ FORQUAP - o grupo de pesquisa Formação e Qualificação Profissional tem como principal objetivo estudar os tipos de profissionais demandados pelo mundo do trabalho, além de proceder a uma análise comparativa da atuação e posição ocupacional dos profissionais, em relação ao contexto das novas tecnologias, dos novos processos organizacionais de trabalho e da produção flexível como também mapear as novas habilitações, competências e qualificação do profissional do setor produtivo. (CEFET-MG)

⁴ A Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção - ABIT, fundada em 1957 (inicialmente, denominada de Associação Paulista da Indústria Têxtil), para atender as demandas da Cadeia Têxtil, que inclui as empresas produtoras de fibras naturais, artificiais e sintéticas, passando pelas fiações, tecelagens, beneficiadoras e confecções.

diante das ações implementadas no mercado interno ou externo, da defasagem tecnológica do maquinário e equipe técnica, acrescido do *déficit* da balança comercial em US\$ 4,98 bilhões. Ainda de acordo com estes dados, foi levantado que o Brasil é o quinto maior produtor têxtil do mundo, com um faturamento de US\$ 67 bilhões, sendo que 97% deste valor são negociados em mercado interno. Este setor é formado por 30 mil empresas, que representam 5,5% do PIB nacional da indústria de transformação, e empregam 1,7 milhões de trabalhadores diretos, destacando-se como o 2º maior empregador da indústria de transformação. Os indicadores de investimento no setor em 2011 atingiram US\$ 2,5 bilhões, em face das linhas de financiamentos disponíveis. (ABIT, 2012).

Diante deste contexto apresentado, esta pesquisa justifica-se pela tentativa de contribuir para uma ampliação da investigação realizada pela linha de pesquisa citada anteriormente, ao se realizar uma abordagem mais específica da atuação profissional do técnico de nível médio, em uma nova perspectiva, visto a primeira, ser da entidade onde ocorre a formação inicial, a segunda, da entidade capitalista e neste estudo procede-se uma análise a partir da visão do profissional técnico têxtil inserido no mundo do trabalho. Segundo Carletto (2006, p.72), existe uma exigência crescente da capacidade do trabalhador em solucionar problema, transformar ação em resultado, aperfeiçoar seu desempenho e ser competitivo.

Este posicionamento de análise é emergencial para o profissional técnico, em razão de estar havendo uma relevante demanda no mundo do trabalho, por sujeitos capazes de pensar e tomar decisões por conta, como afirma Palangana (1998, p.151)

Devido às mudanças que vêm sendo feitas na base técnica e organizacional do processo produtivo, a intervenção na subjetividade, na consciência, na conduta, no disciplinamento do indivíduo, é considerada estrategicamente fundamental.

Deste modo ao se realizar abordagens e reflexões sobre as mudanças impostas ao mundo do trabalho, torna-se possível “discutir sobre as tendências e competências deste trabalhador, seu contexto, sua historicidade e sua vinculação às relações sociais.” (DELUIZ, 1996, p.17).

A opção por pesquisar o técnico têxtil, na sua atuação profissional refere-se ao caráter emblemático que o mesmo representa na cadeia produtiva têxtil, pois além do aporte de conhecimento tecnicista específico sobre os processos fabris, é

por vezes, responsabilizado pelos indicadores de produção e qualidade de um processo produtivo, gestão e treinamento da equipe, elaboração de padrões e procedimentos operacionais, acrescido da expectativa de seus gestores em relação ao seu nível de desempenho, quanto à sua iniciativa, ampliação de conhecimentos, de autonomia e capacidade de expressão no trabalho.

De acordo com Frigotto (2011, p. 50),

O presentismo, o fato empírico imediato sem a mediação da análise e reflexão, o mecanismo estrutural ou a fragmentação pós-moderna, constituem-se em barreiras ao olhar crítico sobre a realidade.

Com esta pesquisa permite-se dialogar sobre a relação trabalho e educação, considerando os aspectos de formação, qualificação e requalificação necessários, no intuito de tornar-se eficiente o processo formativo do profissional técnico têxtil, seja do segmento de Fiação⁵, Tecelagem⁶, Acabamento⁷ ou Malharia⁸ na cadeia produtiva têxtil, baseando-se nas informações de sujeitos capacitados a serem delineadores das características requeridas ao exercício dessa função.

Partiu-se do pressuposto de que tem havido dificuldade no atendimento à competência requerida e, por conseguinte, este fato pode impactar no *status* de empregabilidade do profissional, que se encontra num meio produtivo sendo responsabilizado por sua gestão organizacional.

Identificando-se especificamente as competências profissionais, conforme citado por Deluiz (2001), pode-se “[...] proceder a um mapeamento do perfil [...]”, que na visão do trabalhador em estudo, poderá comprometer no atendimento a uma condição de “ser competente”, como tem sido requerido para o seu lugar redefinido no trabalho.

Objetivando-se realizar uma estruturação adequada ao desenvolvimento do tema, a presente dissertação foi dividida em seis capítulos. Inicia-se com uma breve introdução ao tema, onde foram pontuados o problema de pesquisa, o objetivo geral e os específicos, além de uma justificativa. Segue-se no segundo capítulo denominado “Reflexos de uma reestruturação produtiva na cadeia têxtil”, de uma revisão teórica acerca da cadeia produtiva têxtil, e os reflexos causados pelas mudanças impostas pelo processo de reestruturação produtiva nas empresas

⁵ Processo de transformação de fibras têxteis em fios.

⁶ Processos de fabricação de tecidos planos através do entrelaçamento dos fios produzidos na fiação.

⁷ Processos que conferem aos tecidos as propriedades necessárias para o uso final (tingimento, estamparia, tratamento físico/químico, etc.), como: cor, brilho, maciez, entre outras.

⁸ Processo de entrelaçamento de fios, conhecido como laçadas, formando o produto malha.

nacionais, além de detalhar como ocorre a formação inicial deste profissional, os centros formativos, o lugar “pré-determinado” para sua atuação profissional, e o enfrentamento do profissional técnico têxtil com o mundo do trabalho.

No terceiro capítulo intitulado “Competência em situações de trabalho na cadeia produtiva têxtil” permite-se uma reflexão sobre diversas concepções acerca de competência, seja no aspecto teórico ou em situações de trabalho apresentadas em vários estudos no Brasil.

A abordagem metodológica adotada foi apresentada no quarto capítulo, onde foram referidas a metodologia da pesquisa, técnica e instrumento de coleta de dados, os critérios para escolha dos participantes da pesquisa e análise dos dados coletados, além dos sujeitos e objeto da pesquisa.

No quinto capítulo nomeado “O contexto situacional do técnico têxtil no mundo do trabalho”, mostra-se o resultado do estudo de caso, no qual se utilizou uma abordagem qualitativa. Para se permitir uma análise mais estruturada dos dados, foram agrupados em cinco categorias, a saber: Ambiência profissional dos entrevistados; Globalização e Reestruturação Produtiva; Decurso da formação inicial; Decurso da formação continuada e Competência na atuação profissional. Pretende-se com estes dados, promover uma interação com o mundo real de trabalho dos técnicos têxteis, no intuito de interpretar a sua perspectiva quanto ao seu lugar no ambiente produtivo têxtil, frente um mundo globalizado, e suas ações objetivando a superação, além de relacionar os fatores limitantes nesse contexto, para uma atuação profissional competente.

Seguem-se conforme estruturação elaborada para esta pesquisa, as considerações finais, no sexto capítulo, onde o pesquisador sistematiza os resultados da pesquisa sob a perspectiva do profissional técnico têxtil, para um posicionamento competente no atual contexto da cadeia produtiva têxtil, frente às ações individuais e sociais.

2 REFLEXOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA CADEIA TÊXTIL

2.1 A cadeia produtiva têxtil

A cadeia produtiva têxtil é caracterizada por uma estrutura muito complexa e longa, permitindo uma variedade acentuada de modos produtivos. Tem algumas empresas que agrupa em um mesmo parque fabril toda a cadeia têxtil, compreendendo desde o recebimento da matéria-prima industrializada (fardos de fibras naturais ou químicas), até o processo de confecção de peças com o produto gerado (tecido plano, *denim* ou malha). Outra opção trata-se de empresas que fragmentam estes processos, em unidades fabris distintas, ou localizadas em regiões estratégicas em razão do mercado consumidor ou incentivo fiscal. Ainda, pode-se também desenvolver um modo produtivo têxtil, que atue em um segmento do processo, realizando uma atividade que complementa ou agrega valor ao produto industrializado. Não se considerou, para fins deste estudo, as opções de processo têxtil que se realizam em modos produtivos terceirizados ou fações.

É importante destacar que a cadeia produtiva têxtil constitui-se de um complexo industrial que permite a existência de empresas que atuem especificamente no processo de beneficiamento de fibras (fibras naturais), ou na sua fabricação (fibras artificiais e sintéticas), e outras tantas empresas, que em razão da aplicação dos fios e tecidos, promovem infindáveis arranjos produtivos, os quais demandam uma necessidade de vasto conhecimento técnico.

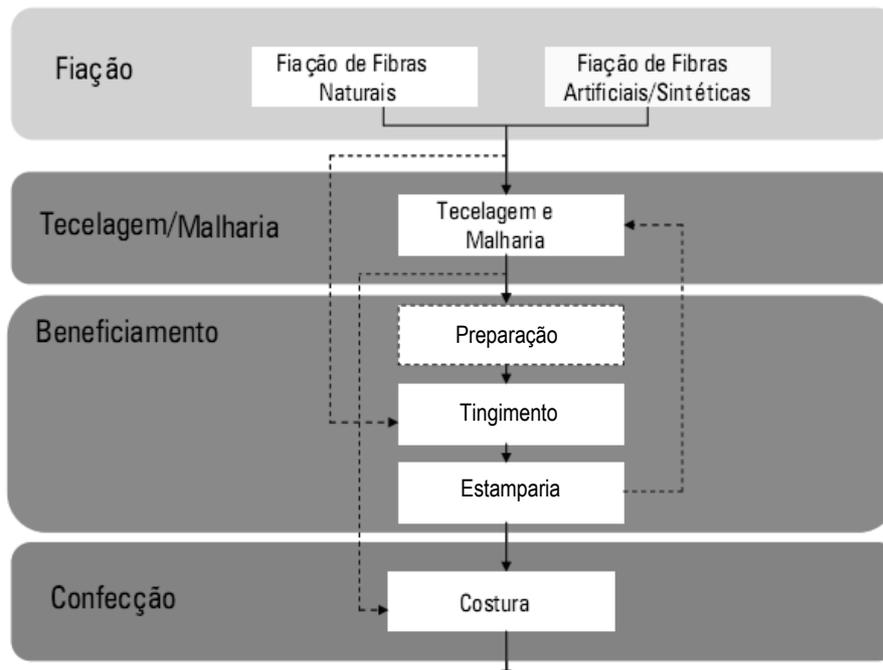
Partindo-se dos elos de fabricação dos fios, tem-se que os fios são produzidos nas fiações a partir das fibras, sendo manufaturados de acordo com o fim a que se destinam. Os fios gerados no processo de fiação, em seguida, alimentam o processo de tecelagem, no qual se produzirá o tecido plano ou de malha, com processos de acabamento específicos para cada fim. Os tipos de fios a serem fabricados dependem do produto que se quer produzir e comercializar, podendo ter aplicação em diversas linhas, tais como de vestuário, decoração, cama e mesa, calçados e tecidos especiais. Em termos gerais, no último elo da cadeia produtiva têxtil, a maioria dos produtos é submetida a processos de acabamento, seja no fio ou no tecido.

Os tecidos após passarem pelo processo de beneficiamento, onde se agregam características intrínsecas e extrínsecas de acabamento ao produto,

seguem então, para empresas específicas do elo de confecção e chegam ao consumidor final sob a forma de roupas, cortinas, toalhas, calçados, bolsas, etc.

Entendendo que o foco desta pesquisa, não reside no detalhamento da cadeia produtiva têxtil, o autor restringiu-se à estruturação dos elos dessa cadeia, como seguem nos sub-itens **a**, **b**, **c** e **d**, que foram apresentados por Cruz-Moreira (2003, p.122), e nos quais alocam-se os entrevistados dessa pesquisa, a saber: processos fabris de Fiação, Tecelagem de tecido plano e de malhas, Beneficiamento de tecido plano, denim e malhas, além do processo de Confecção, conforme na Figura 1.

Figura 1 – A cadeia produtiva têxtil



Fonte: CNI – Relatório Setorial Setor Têxtil (2010)

a) Fibra: é toda matéria natural de origem vegetal, animal ou mineral, assim como todo material químico artificial ou sintético, que pela alta relação entre comprimento e seu diâmetro, e ainda, por suas características de flexibilidade, suavidade, alongamento e finura, o tornem apto a aplicações têxteis. (Resolução CONMETRO nº 06, 19/12/2005).

- Fibra têxtil natural são todas as fibras que já se apresentam prontas na natureza, necessitando apenas alguns processos físicos para transformá-las em fios. Subdivide-se em: Animal (seda, lã, lhama, etc.), Vegetal (algodão, linho, sisal, coco, etc.) e Mineral (amianto).

- Fibra têxtil química é obtida por meio de processos industriais. Subdivide-se em: Artificiais, pois se apresentam na natureza numa forma não utilizável, e precisam de adequação industrial para o uso (viscose, modal, cupro, liocel, acetato, triacetato, etc.); e Sintéticas, quando não existem na natureza, e são obtidas por intermédio de reações químicas para o uso industrial (poliéster, poliamida, polipropileno, acrílico, elastano, etc.).
- b) Têxtil: existem três macro-processos que constituem, na maioria das empresas, o conjunto fabril têxtil, composto de:
- Fiação: este processo realiza a transformação das fibras naturais, artificiais e sintéticas, ou as suas misturas, em fios.
 - Tecelagem: processo em que ocorre a transformação do fio em tecido plano ou malha, por meio de equipamentos denominados teares.
 - tecido plano: os fios denominados de urdume e trama são entrelaçados, transformando-se em tecidos.
 - malha: os fios formam laçadas que se entrelaçam, dando origem à malha. A diferença entre o tecido plano e malha está na forma do entrelaçamento dos fios que compõem o tecido.
 - Beneficiamento: é um macro-processo têxtil, composto de diversos processos que conferem ao tecido uma característica de acabamento parcial ou final. Compreende as etapas de: alvejamento, tingimento, estamparia, lavanderia, peletização, ramagem, sanforização, etc. Nos processos do beneficiamento, agregam-se aos produtos algumas características, tais como: a cor desejada, determinado aspecto físico, um toque específico e outras características que estejam de acordo com a necessidade do mercado a que se destinam.
- c) Confecção: é definido como o conjunto de empresas que transformam os tecidos fabricados a partir de fibras naturais, artificiais ou sintéticas, em peças do vestuário pessoal (feminino, masculino e infantil); doméstico (cama, mesa e banho); calçados (tênis); decorativos (cortinas e toldos) ou de embalagens.

- d) Revenda (comercialização): último elo da cadeia produtiva têxtil. É o que determina a fluidez dos demais elos. Neste processo de revenda proporcionam-se diversas interações com o processo produtivo, em face da reprovação ou aprovação de um produto pelo mercado, das inovações e adaptações solicitadas e do retorno financeiro.

De acordo com a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), o perfil do setor de confeccionados (dados 2012, ano-base 2011), confere ao país um posicionamento de destaque, ao atingir uma produção média de confeccionados da ordem de 9,8 bilhões de peças (vestuário e cama, mesa e banho), o que resulta nas seguintes classificações: quarto maior parque produtivo de confecção do mundo, segundo maior produtor e terceiro maior consumidor de *Denim* do mundo. Destaca-se que o Brasil é, ainda, a última cadeia têxtil completa do Ocidente, pois tem desde a produção das fibras, como plantação de algodão, até os desfiles de moda, passando por fiações, tecelagens, beneficiamentos, confecções e forte varejo. Em síntese, entende-se que a cadeia produtiva têxtil tem por objetivo transformar a matéria-prima (fibras naturais, artificiais e químicas) em fios e tecidos, que possam ser utilizados para os diversos fins a que se destinam.

2.2 As mudanças tecnológicas e organizacionais, e os reflexos na cadeia produtiva têxtil

O autor desta pesquisa, ao realizar um aprofundamento sobre o contexto da cadeia produtiva têxtil, deparou-se com o Estudo Prospectivo Setorial Têxtil e de Confecção Brasileiro, promovido pela Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), com a coordenação do pesquisador do SENAI/CETIQT, Flávio da Silveira Bruno *et al.*, elaborado a partir de 2008, e publicado em 2010. Neste estudo, desenvolvido em “oficinas com atores empresariais, acadêmicos e de instituições governamentais” foi realizada uma síntese e discutidos os resultados, confrontando-os com iniciativas de enfoque sócio-ambiental e com tendências de consumo.

Relacionando-se os resultados deste estudo prospectivo de cunho participativo, com a percepção empírica do profissional técnico têxtil, em suas manifestações cotidianas sobre as expectativas para o setor, pode-se extrair, que existe uma sintonia quanto ao que se pretende almejar para o setor, e isso é muito

consubstanciado pelo texto que explicita a declaração emitida no documento, acerca da Visão de Futuro da Cadeia de Valor Têxtil e Confecção Brasileira, conforme segue abaixo

Ser reconhecida e admirada pela relevância econômica, política e social de suas atividades, competitiva globalmente e exportadora de destaque no cenário mundial, possuindo como diferencial a utilização ética e sustentável da diversidade de recursos naturais e de competências humanas, enfatizando com criatividade a identidade brasileira, interagindo com outras cadeias produtivas e formando uma rede de valor ágil e versátil, intensiva em conhecimento e integrada desde a concepção até a disposição final de seus produtos – customizados, funcionais e inovadores –, que despertem a emoção e atendam às exigências dos diferentes segmentos de consumo. (BRUNO. *et al.*, 2010, p. 31).

Diante dessa concepção para a cadeia produtiva têxtil, entende-se que se fazem necessárias algumas ações imediatas, para que o futuro torne-se realidade o mais breve possível, e dentre as ações possíveis, percebe-se que algumas impactam o trabalhador, ou a este estão delegadas. Conforme o texto relativo à “visão de futuro”, citado acima, existe a possibilidade de se afirmar competitivamente no mercado, ao compreender e valorizar a diversidade de recursos naturais e de competências humanas, e segue, proferindo, intensiva em conhecimentos. Sendo assim, a mobilização pretendida para o setor, inicia-se com a percepção de diversidades e abundâncias de recursos naturais a serem empregados nos processos fabris têxteis, mas inegavelmente deve-se avançar na consolidação do conhecimento requerido para garantir a inovação de produtos a serem ofertados ao mercado, traduzido pelas exigências dos clientes e de mercado nacional e estrangeiro.

Esta situação da cadeia produtiva têxtil vem a suscitar aos profissionais do setor, que se remeta a uma percepção de que o mundo do trabalho nos anos 2000 esteja caminhando para além da execução simplista de operações industriais, tal como no modo produtivo do *taylorismo/fordismo*, mas adentrando num universo de produção subjetivo, imaterial quanto a resultados palpáveis de produção, mas valorizado quanto à produtividade e à mutabilidade de conhecimento implícita.

Tomasi (2004), em seu estudo *Qualificação ou Competência*, discutiu a percepção de trabalho em ambiente de produção imaterial

O trabalho invadiu definitivamente o mundo do não-trabalho. O mundo do trabalho é mais bem representado pela produção de conhecimento, pela comunicação, do que pela produção de coisas. A sociedade toma consciência de si mesma como trabalhadora. [...] É a consciência social que emerge nas atividades do cotidiano. (TOMASI, 2004, p. 147).

Visando avançar desta inércia de postura frente ao mundo do trabalho atual, e estabelecer ações que mitiguem os impactos negativos e redundantes de um ambiente social que não esteja colaborando para o aporte de conhecimento técnico, resta a todos indagarem, a quem cabe a elaboração de estratégias, e até onde os estudos estratégicos estão chegando? Quem deverá iniciar as estratégias? Qual a sinergia destas estratégias? Como aproximar os estudos estratégicos do trabalho real? Qual o conhecimento e interação do trabalhador técnico têxtil para permitir tornar realidade os planos?

Percebe-se que as mudanças tecnológicas e organizacionais, provocam infindáveis reflexos na cadeia produtiva têxtil, mas em regra, o que importa ao trabalhador é a experimentação, o resultado do que ele faz, sendo palpável ou não. Assim, para verificar-se o que o trabalhador experimentou e o resultado de suas ações, torna-se preciso ajustar o foco sobre o indivíduo, que embora inserido em um contexto coletivo, social, preserva em si as suas diferenças individuais.

Neste direcionamento ao trabalhador, tem-se no estudo prospectivo citado anteriormente, um foco específico no indivíduo, e suas fases de evolução estratégica para geração de inovações e conhecimento do processo produtivo em que esteja inserido. Este foco inclusive foi o motivador para o autor iniciar essa pesquisa, ao perceber o potencial colaborativo que poderia oferecer ao estabelecer um vínculo entre empresa e academia, a partir da iniciativa realizada em nível de entidades governamentais, com o Estudo Prospectivo Setorial Têxtil e de Confecção Brasileiro, permitindo-se assim, uma comunicação dos instrumentos elaborados para a pesquisa e ações de melhoria em um setor representativo, em parceria com o meio acadêmico e seu potencial de formação tecnológica.

No documento, metas foram delineadas até o ano de 2023, mas para o ano de 2013, programou-se em suas “diretrizes estratégicas”, na dimensão relacionada aos “Talentos”, a necessidade emergencial de “[...] promover iniciativas conjuntas entre governo, academia e empresas para atrair e reter talento em áreas estratégicas de conhecimento técnico e científico.” (BRUNO. *et al.*, 2010, p. 35).

Pressupõem-se que as “iniciativas conjuntas”, devem abranger a criação do conhecimento necessário e específico, a educação tecnológica, o treinamento em foco, e o apoio ao trabalhador, a partir de um procedimento interativo entre empresa – trabalhador – governo.

Trabalhos poderão ser realizados para identificar empiricamente novas competências introduzidas nos sistemas produtivos pela adoção de metodologias de gestão de ciclo de vida. (BRUNO, 2009, p. 18).

Esse entendimento permite induzir-se ao pensamento de Zarifian (2003, p. 77), quando afirma que “[...] o trabalho volta ao trabalhador.” À medida que o profissional deixa de ser uma ferramenta, uma mão que faz, e passa a compreender o que faz e por que faz, seu trabalho ganha significado e valor. Percebe-se, portanto, que não há mais espaço para o trabalhador autômato. Agora é preciso pensar e ser autônomo, demonstrando, no entanto, responsabilização, como foi enfatizada por Zarifian (2001, p.84).

Entender o setor em estudo, em seu momento econômico-histórico é de grande valia para se permitir uma contextualização adequada de suas perspectivas e necessidades impostas por uma realidade de afirmação capitalista, num ambiente inegavelmente competitivo e defasado tecnologicamente em relação aos concorrentes estrangeiros, mas se faz necessário também, analisar-se além dos conceitos de atuação e competência, para que a atualização tecnológica implantada nos processos e os profissionais realizem com eficácia suas atividades.

Farinha (2009, p. 90), por sua vez, ressalta que

[...] na sociedade atual, que é científica, tecnológica, informacional e do conhecimento, há exigências de novos saberes, o que acarreta mudanças no perfil profissional demandado, à medida que o mundo do trabalho se transforma.

Fazendo um paralelo da indústria têxtil brasileira, tem-se que no primeiro momento de sua implantação no país no século XIX, havia trabalhadores em abundância e despreparados, uma economia escravista e agrária, acrescido da oferta de matéria-prima nas grandes lavouras de algodão. Este quadro se mantém em evolução nos períodos posteriores destacando a entrada de equipamentos e tecnologia estrangeira, mas sendo sempre evidente a necessidade de adequação das empresas às modernidades do setor. (PRADO JUNIOR, 2006, p. 196).

Entretanto, no momento atual, tem-se uma situação completamente oposta à citada anteriormente, visto a modernização das empresas do ramo têxtil ser um fato inquestionável ao capitalista do setor, acresce-se uma elevada competitividade, seja no mercado interno ou externo; necessidade de investimento no maquinário e na equipe técnica devido encontrar-se defasado tecnologicamente na indústria brasileira em geral. Promovem-se ainda, programas de reestruturação

interna nas organizações, visando uma adequação do número de trabalhadores às quantidades mínimas, e ao incremento de maiores índices de produtividade e redução dos custos.

Com a entrada de produtos importados, a um custo bastante reduzido, incitou-se ao capitalista do setor em estudo, senão rever sua postura tanto no quesito evolução tecnológica, mas também quanto na questão de gestão de seus empreendimentos. Abre-se desta forma, um espaço para questionamentos diversos, tanto na utilização dos equipamentos e produtos, mas principalmente na potencialidade alcançada com os mesmos. Neste contexto social e de mercado, percebe-se que não tem sido mais suficiente e nem possível, conseguir-se comercializar e promover a recuperação de seus custos operacionais, mas sim manter-se competitivo.

Assim, torna-se emergente o esforço de unirem-se as partes envolvidas (governo – capital – trabalhadores – escola), para um ajuste aos desafios do novo mundo do trabalho e de sua competitividade. Nota-se que não houve a princípio, uma grande preocupação com novas técnicas de gestão estratégica de empresas, ao entender, que uma modernização dos equipamentos resulte em grandes e expressivos ganhos. Mas se tem notado que, a utilização dos equipamentos mais modernos requer uma evolução também em conhecimentos técnicos, ou seja, a força de trabalho disponível precisa encontrar-se adequadamente especializada a permitir as inovações e melhorias funcionais e tecnológicas em gestão estratégica do equipamento e processos, ou melhor, ir além da condição de autômato.

Percebe-se que é internamente, no ambiente produtivo, que se perde a competitividade ao permitirem-se desperdícios e perdas nos processos, que, até que se faça um estudo bastante profundo, poderá estar agregando ao produto, um valor indevido que o cliente não tem interesse em pagar por ele.

Conjectura-se que para uma empresa conseguir ser competitiva, do ponto de vista de maquinário é suficiente adquirir os mesmos equipamentos que a concorrência possui, podendo inclusive fazer os mesmos produtos ou melhorar os processos. Este planejamento tem sido posto em prática pelos capitalistas do setor, conforme se evidencia nos dados da Tabela 1, e mais intensivamente pelos sub-setores de Confecção (1^o) e Lavanderias (3^o).

Tabela 1 - Importações Brasileiras de Máquinas e Equipamentos Têxteis e de Confeccção

(Exceto máquinas de lavar e secar de uso doméstico) - Valores em US\$ FOB							Variação %	
Cód	Descrição	Jan-Out 2010 593.926.029	Jan-Out 2011 773.897.666	Jan-Out 2012 670.627.204		2011/ 2010 30,3	2012/ 2011 -13,3	
8444	Máquinas para extrudar, estirar, texturizar ou cortar matérias têxteis sintéticas ou artificiais	11.700.503	56.111.778	91.653.779	2º	379,6	63,3	
8445	Máquinas para fiação	73.931.768	154.465.061	77.344.152	4º	108,9	-49,9	
8446	Teares para tecidos	54.257.149	46.237.924	38.646.043		-14,8	-16,4	
8447	Teares para fabricar malhas ou máquinas de costura por entrelaçamento	91.511.059	92.499.600	59.790.656	4º	1,1	-35,4	
8448	Máquinas e aparelhos auxiliares para as máquinas de texturização, fiação, tecelagem e malharia	76.348.825	85.185.434	69.166.989	4º	11,6	-18,8	
8449	Máquinas e aparelhos para fabricação ou acabamento de feltro ou de falsos tecidos.	19.410.093	14.469.774	58.042.681		-25,5	301,1	
8450	Máquinas de lavar roupa, mesmo com dispositivos de secagem	16.413.174	26.635.797	45.913.567		62,3	72,4	
8451	Máquinas e aparelhos para lavar, limpar, espremer, secar, passar, prensar, branquear, tingir, para apresto e acabamento, para revestir ou impregnar fios	83.171.436	95.659.675	86.593.561	3º	15,0	-9,5	
8452	Máquinas de costura	167.182.022	202.632.623	143.475.776	1º	21,2	-29,2	

Fonte: adaptado de MDIC - Sistema ALICEWEB - Área Internacional – ABIT

Os gargalos na cadeia Têxtil & Confeccção (T&C) brasileira, com relação à grande parcela das empresas, foram discutidos há treze anos, no estudo setorial desenvolvido pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) intitulado Panorama do setor têxtil no Brasil e no mundo: reestruturação e perspectivas, no qual Gorini (2000, p. 40), relacionou alguns dos principais fatores causadores de estrangulamento ou atraso tecnológico no setor: ausência de parcerias estratégicas, de redes integradas de empresas, tanto no varejo quanto com fornecedores, para desenvolvimento de novos produtos, aquisição de matérias-primas etc.; baixa informatização e ausência de sistemas de *quick response*⁹, uma dificuldade para produzir em lotes menores e pouca agilidade; comercialização

⁹ Resposta rápida ou *Quick response* (em inglês) – estratégia aplicada à Logística.

ineficiente, pequena equipe de vendas e inexperiência no mercado internacional; e baixos investimentos para o desenvolvimento de produto e *design*.

No entanto, este cenário pode-se considerar pouco evolutivo, ao analisarmos um estudo mais recente, realizado em 2009, denominado Relatório de acompanhamento setorial têxtil e confecção, desenvolvido em parceria com ABDI/ UNICAMP, e coordenado pelo pesquisador Célio Hiratuka *et al.* (2009, p. 9), onde destacou-se que além do acirramento da competição chinesa (fato que foi ratificado em recente depoimento¹⁰ de Aguinaldo Diniz Filho, presidente da ABIT), os principais gargalos da indústria têxtil e de confecções brasileira são: a crescente entrada de bens importados, baixa participação nas exportações mundiais, concentração do comércio exterior nos elos de menor valor agregado da cadeia, produção intensiva de fibras naturais e baixo investimento em fibras químicas e tecidos mistos, parque de máquinas obsoleto, falta de ações coordenadas na cadeia produtiva, alta informalidade, baixa capacidade técnica e gerencial e restrições de acesso ao crédito.

Acresce-se a esta listagem de *gaps* a serem otimizados, a questão dos preços de comercialização do algodão. Além de um elevado custo de produção, constata-se que a fibra de algodão enfrenta atualmente uma forte competição com as fibras sintéticas, o que vem provocando, na última década, uma acentuada instabilidade no preço da *commodity*¹¹ - algodão nas Bolsas de Mercadorias mundiais. Considera-se que no Brasil, esta situação possa ser contornada, em razão de que o país é o único no mundo, que pode crescer não só em produtividade, mas

¹⁰ Para Aguinaldo Diniz Filho, presidente da Associação Brasileira da Indústria Têxtil (ABIT), o principal problema do setor é a concorrência com o produto da China. Segundo um levantamento da Abit, as importações de roupas chinesas cresceram 40% nos seis primeiros meses deste ano em relação ao mesmo período de 2011, e entende-se que é preciso uma drástica diminuição do custo de produção no Brasil, além de reformas tributária, trabalhista, melhoria da infraestrutura e barateamento de transporte e energia. Fonte: Jornal Valor Econômico. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresa/2812888/concorrenca-chinesa-inibe-investimentos-na-industria-textil-diz-abit#ixzz2D3cleyfY>> Acesso em: 31 ago. 2012.

¹¹ *Commodity* é um termo de língua inglesa (plural *commodities*), que significa mercadoria. É utilizado nas transações comerciais de produtos de origem primária nas bolsas de mercadorias. O termo é usado como referência aos produtos de base em estado bruto (matérias-primas) ou com pequeno grau de industrialização, de qualidade quase uniforme, produzidos em grandes quantidades e por diferentes produtores. Estes produtos *in natura*, cultivados ou de extração mineral, podem ser estocados por determinado período sem perda significativa de qualidade. Possuem cotação e negociabilidade globais, utilizando-se das bolsas de mercadorias.

também em área plantada, conforme assinalam o depoimento de um capitalista¹² do setor, e os dados de exportação (Tabela 2) e importação de produtos têxteis e confeccionados (Tabela 3, na próxima página) em que se destaca a dependência nacional, na aquisição de filamentos (poliéster e poliamida), representando 26, 2% do volume em toneladas de produtos importados no período de janeiro a outubro de 2012.

Tabela 2 - Exportação de Produto Têxtil
(janeiro a agosto/2012 – 2011)

NCM: 5201.00.10/ 5201.00.90

BRASIL	2012		2011		Variação Relativa	
	Valor US\$ MIL	Quant. t	Valor US\$ MIL	Quant. t	2012 - 2011	
					Valor	Quant.
Janeiro	103.662	52.725	34.313	19.254	202,11	173,84
Fevereiro	115.589	57.858	25.257	13.047	357,65	343,46
Março	122.832	64.001	16.807	10.098	630,84	533,80
Abril	96.459	51.781	8.556	3.402	1.027,38	1.422,08
Mai	109.552	59.048	3.611	1.766	2.933,84	3.243,60
Junho	68.892	37.577	7.163	2.616	861,78	1.336,43
Julho	77.978	39.819	61.436	25.593	26,93	44,31
Agosto	244.061	119.527	251.233	117.511	-2,85	1,72
Total	939.025	482.336	408.376	195.287	129,94	146,99

Fonte: Adaptado de MDIC/SECEX - ABRAPA

¹² Segundo o empresário têxtil Josué Gomes da Silva, a queda no preço do algodão e recuo da taxa de juros [...] poderão se traduzir em melhores margens e resultados para 2013. A virada [do estoque de algodão] está ocorrendo agora". De modo geral, as condições para a indústria têxtil nacional hoje estão melhores do que um ano atrás. O câmbio está mais favorável às exportações, houve a desoneração da folha de pagamento e redução da taxa de energia elétrica. Em paralelo, os custos de produção na Ásia estão sob pressão devido a uma crescente preocupação com as questões trabalhistas e de sustentabilidade ambiental no continente. Na prática, isso significa uma competição mais nivelada entre empresas brasileiras e asiáticas. Fonte: Jornal Valor Econômico (impresso) - Caderno Empresas: Serviços/Varejo, B4 - 22/11/2012

Tabela 3 - Importações Brasileiras de Produtos Têxteis e Confeccionados

Descrição	Jan-Out 2011			Jan-Out 2012				Variação % (2012/2011)		
	1000 FOB	Ton	US\$/Kg	1000 FOB	Ton	%	US\$/Kg	1000 FOB	Ton	US\$/Kg
Total geral	5.529.451	1.124.909	4,92	5.634.804	1.028.959	100,0	5,48	1,91	(8,53)	11,41
1. Filamentos	714.782	235.355	3,04	756.996	269.931	26,2	2,80	5,91	14,69	(7,66)
1.1. Poliéster	422.668	190.104	2,22	478.723	224.163	83,0	2,14	13,26	17,92	(3,95)
1.2. Poliamida	206.903	33.129	6,25	221.539	37.408	13,9	5,92	7,07	12,92	(5,17)
2. Tecidos	1.297.655	255.515	5,08	1.293.512	246.015	23,9	5,26	(0,32)	(3,72)	3,53
2.1. Filamentos	468.156	111.169	4,21	514.157	113.104	46,0	4,55	9,83	1,74	7,95
2.2. Malhas	367.868	78.153	4,71	406.625	85.466	34,7	4,76	10,54	9,36	1,08
2.3. Algodão	328.111	47.094	6,97	233.383	31.325	12,7	7,45	(28,87)	(33,48)	6,93
2.4. Fibras Descontínuas	92.880	15.627	5,94	92.029	13.583	5,5	6,78	(0,92)	(13,08)	13,99
2.5. Linho	12.149	1.490	8,15	16.302	1.792	0,7	9,10	34,18	20,28	11,56
3. Fios	661.378	171.435	3,86	596.887	181.539	17,6	3,29	(9,75)	5,89	(14,77)
3.1. Artificiais e Sintéticos	529.148	140.909	3,76	518.975	159.024	87,6	3,26	(1,92)	12,86	(13,09)
3.2. Algodão	116.910	24.983	4,68	65.134	17.424	9,6	3,74	(44,29)	(30,26)	(20,12)
3.3. Juta	7.237	4.666	1,55	5.206	4.388	2,4	1,19	(28,07)	(5,94)	(23,52)
3.4. Linho	3.947	441	8,94	3.987	417	0,2	9,55	1,01	(5,43)	6,80
4. Confeções	1.609.932	119.732	13,45	2.079.471	133.129	12,9	15,62	29,17	11,19	16,17
4.1. Vestuário	1.421.826	80.099	17,75	1.867.586	98.678	74,1	18,93	31,35	23,20	6,62
4.2. Roupas de cama, mesa e banho	117.748	19.302	6,10	126.318	16.944	12,7	7,46	7,28	(12,22)	22,21
4.3. Outros Artigos Confeccionados	57.853	19.071	3,03	66.789	15.710	11,8	4,25	15,45	(17,62)	40,15
5. Outras Manufaturas	668.134	119.161	5,61	730.583	122.442	11,9	5,97	9,35	2,75	6,42
6. Fibras Têxteis	570.409	223.090	2,56	170.614	75.016	7,3	2,27	(70,09)	(66,37)	(11,05)
6.1. Poliéster	69.366	39.985	1,73	67.039	37.028	49,4	1,81	(3,35)	(7,39)	4,36
6.2. Outras artificiais/sintéticas	35.387	12.601	2,81	40.599	14.340	19,1	2,83	14,73	13,80	0,81
6.3. Algodão	393.191	146.385	2,69	13.613	7.095	9,5	1,92	(96,54)	(95,15)	(28,57)
6.4. Viscose	19.881	6.624	3,00	14.996	6.031	8,0	2,49	(24,57)	(8,96)	(17,15)
6.5. Acrílico	20.715	5.841	3,55	13.848	4.530	6,0	3,06	(33,15)	(22,44)	(13,81)
7. Linhas de Costura	7.161	621	11,53	6.741	888	0,1	7,59	(5,87)	42,95	(34,15)

Fonte – Extraído e Adaptado de ABIT, 2012.

Estando o mercado consumidor cada vez mais exigente, tem-se que produzir agregando valor ao produto pelas inovações implantadas, tornando o produto e a empresa competitiva. Saber o que o cliente entende e aceita como valor ao produto, torna-se um procedimento fundamental.

Esta necessidade foi detectada no estudo Têxtil e Confeção: Inovar, Desenvolver e Sustentar¹³, realizado pela Confederação Nacional da indústria (CNI) com apoio da ABIT, visando analisar as iniciativas brasileiras para a inovação sustentável, que permitam às empresas e elos da cadeia produtiva têxtil, diminuir o tempo de retorno dos investimentos em inovação, e dentre as alternativas apresentadas neste estudo relacionam-se:

¹³ CNI. Têxtil e Confeção: Inovar, Desenvolver e Sustentar / Confederação Nacional da indústria. Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confeção. Brasília: CNI/ABIT, 2012.

- a) estimular programas de graduação e de pós-graduação que produzam graduados de alto nível, com conhecimento e *expertise* para atender às necessidades de pesquisa e inovação do setor Têxtil & Confecção (T&C).
- b) estimular a colaboração e facilitar as trocas entre a empresa e os provedores educacionais.
- c) estimular programas de desenvolvimento profissional continuado para profissionais da indústria.
- d) oferecer suporte financeiro para o desenvolvimento de materiais de aprendizagem flexível.

Um grande desafio ao setor percebe-se que reside na questão cultural de gestão das empresas, a partir de ações consistentes em análise de resultados e bons indicadores gerenciais. A discussão a respeito da eficiência ou ineficiência na utilização dos equipamentos e processos industriais nas empresas brasileiras, seja de qual porte for, visando-se identificar e analisar suas restrições deve aparentemente, não estar sendo considerado do ponto de vista estratégico como uma vantagem, como uma etapa do planejamento, mas ainda sim, como perda de tempo, demora e custo. (CNI/ABIT, 2012).

Com as mudanças sentidas atualmente, no modo capitalista, com uma horizontalização da gestão, redução das hierarquias, gestão baseada em *Lean Manufacturing*¹⁴, com uma movimentação interna maior de funções e responsabilidade, percebe-se que, saber identificar a “nova competência” é uma realidade em face da necessidade de visão geral e integradora ao mundo do trabalho.

A adaptação a esta fábrica flexível, globalizada, com moderna tecnologia, vem redefinindo um novo lugar para o trabalhador; e no âmbito desse estudo, tem-se o profissional com formação de nível médio técnico têxtil, que ao mesmo tempo executa no mundo do trabalho, os conhecimentos assimilados em determinada etapa de sua formação, e num outro momento encontra-se frente a desafios de novas competências a serem desenvolvidas, mas com deficiência no preparo de

¹⁴ *Lean Manufacturing* é um termo de língua inglesa, que significa *gestão enxuta* (com baixo índice de desperdício).

base para assimilação, visto que às vezes, elas se sedimentam sobre novas tecnologias.

Ainda, promovendo uma discussão sobre as possibilidades a serem implementadas visando à melhoria de conhecimento do profissional da cadeia produtiva têxtil, torna-se válido apresentarmos os objetivos estratégicos que foram priorizados no Estudo prospectivo setorial Têxtil e Confecção, elaborado por Bruno (2010, p. 119), considerando a dimensão - Talentos, conforme se segue:

- Ampliar a formação inicial, inserindo na matriz curricular, as disciplinas ligadas ao empreendedorismo e gestão;
- Redesenhar as propostas pedagógicas dos cursos voltados para o setor, objetivando o acompanhamento da prospecção tecnológica e mercadológica das empresas;
- Formar talentos na área de desenvolvimento de estrutura ou estrutural e produção de fibras sintéticas;
- Investir na disseminação de escolas de formação em *design* e na capilaridade no sistema de formação técnica;
- Atrair e reter talentos para a indústria têxtil e de confecção;
- Criar ambiência que possibilite aos talentos uma antecipação aos desenvolvimentos tecnológicos e de produtos que sejam desejados pelo cliente/mercado;
- Melhorar a qualificação do trabalhador desse setor;
- Criar programas de desenvolvimento tecnológico entre universidade/empresa, para geração de produtos, processos, metodologias e inovações para o setor;
- Estimular a participação de profissionais do setor em cursos de extensão e *e-learning* para atualização profissional.

Com relação às mudanças tecnológicas propostas ao setor têxtil, essas foram apresentadas em um minucioso levantamento, incluso no segundo volume do livro - O núcleo tecnológico da indústria brasileira - elaborado pelo governo por intermédio do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com apoio do FINEP/ABDI, sob a coordenação do pesquisador João Alberto de Negri (Org.), no qual se apresenta um capítulo específico sobre a indústria têxtil e de vestuário,

desenvolvido pelo pesquisador Gonçalves. *et al.* (2011), da Universidade Federal de Juiz de Fora, especialista em economia regional e urbana, e dedicado à pesquisa em economia da tecnologia, em que objetiva a identificação de determinantes da mudança tecnológica em setores, regiões e países, além de avaliar as condições de surgimento e os impactos de empresas de base tecnológica, bem como os mecanismos institucionais que dão suporte a este tipo de empresa, como incubadoras e parques científico-tecnológicos.

Destaca-se, nesse estudo citado, que houve nas últimas décadas, em empresas do ramo têxtil

[...] a incorporação de máquinas e equipamentos com componentes microeletrônicos e avanços da indústria química, em termos de corantes e tintas, ou petroquímica, como no caso das fibras sintéticas. Nesse sentido, destaca-se o próprio surgimento de fibras alternativas ao algodão, que vem sendo incorporadas de forma crescente na fabricação de têxteis e confecções, seja substituindo as fibras naturais ou mescladas a essas. (GONÇALVES. *et al.*, 2011, p. 1198).

Além das mudanças tecnológicas nos processos finais de fabricação do tecido, ocorre também em vários processos anteriores da cadeia, especialmente o de produção de fibras químicas, o qual está merecendo grandes investimentos nacionais, como o pólo industrial de Pernambuco, em que se apontam expressivas e inovadoras oportunidades para o setor por meio da aplicação de conhecimento científico aos produtos, tais como: aplicação de nanotecnologia às propriedades das fibras, como resistência, conforto, efeitos antidodor, bactericidas, hidratação e proteção ultravioleta. (GONÇALVES. *et al.*, 2011, p. 1198).

As trajetórias tecnológicas dos diversos segmentos da cadeia têxtil-vestuário foram também, detalhadamente especificadas por Melo. *et al.* (2007), em seu estudo sobre Inovações tecnológicas na cadeia produtiva têxtil, conforme segue nos sub-setores assinalados:

- Fiação: espessura e resistência de fios, atendimento a especificações físico-químicas, diferenciação de fibras. Melhoria de equipamentos, tais como: cardas, *open-end*, filatórios, resultando em ganhos expressivos de produtividade. Desenvolvimento nos modos operativos de transporte interno de materiais, como carregamento, descarregamento e alimentação de máquinas.

- Tecelagem: velocidade, redução de perdas com manutenção, maior facilidade na gravação de parâmetros estabelecidos dos teares; uso de do sistema SGA para troca rápida de fios de urdume e de artigos têxteis.
- Beneficiamento: redução do consumo de energia por meio de máquinas de reaproveitamento de energia, melhoria de conservação, maior controle ambiental através, por exemplo, de máquinas com sistema de coleta de efluentes aéreos ou utilização de produtos químicos que não agridem o meio ambiente, controle de temperatura da água e da variação na composição da mistura química para tingimento. Desenvolvimento de automação da cozinha de cores destinada à pesagem de produtos químicos e preparo de soluções para beneficiamentos. Em tinturaria, aplicação em *P&D* de corantes cujas estruturas causem menor dano ecológico (corantes biodegradáveis). Em estamparia, fornecedores de produtos químicos buscam composições que façam pastas de estampar sem substâncias tóxicas.
- Confecção: melhorias dos moldes de base com diversos tamanhos, melhorias de corte e desenho com sistemas *CAD/CAM*, integração de operações e ampliação e flexibilidade das operações.

No entanto, percebe-se pelo contato com os profissionais da área, haver um distanciamento entre o que se planeja e o que ocorre no mundo do trabalho, até mesmo pelo desconhecimento das propostas de inovação tecnológica pelo técnico atuante nas empresas, ou pela indefinição de ações e responsabilidades. Acresce-se, que a esta dificuldade para se inteirar de novas tecnologias e processos em questão, não se esteja restritivo somente a fatores de idade, nível cultural, motivação, comprometimento, etc.

Pressupõem-se um nível de complexidade para a assimilação de novos conhecimentos, que torna um ponto conflitante e carente de análise da parte de seus gestores, e nesse estudo ao fazer o questionamento sobre o desempenho desse profissional frente a estas realidades, pode-se encontrar algumas considerações que permitam clarear, elucidar, jogar uma luz sobre estas questões que estão por serem mais elaboradas e discutidas, visando trazer ao mundo do

trabalho, uma harmonização no aproveitamento de novas tecnologias que sejam implementadas.

De acordo com Market (2004, p. 31), se faz necessário

Discutir e definir critérios para um conceito participativo e democrático de produção e de serviço, que permita a realização de um trabalho *qualificante*, e sirva como base para definir critérios de um conceito integral de competência dos trabalhadores.

Neste mundo do trabalho têxtil e de confecção, tem-se uma amostra de profissionais técnicos atuantes em um dos ramos mais antigos do meio capitalista mundial, responsáveis por novos processos organizacionais e de produção flexibilizada, com uma mobilização do seu saber (conhecimento adquirido na formação inicial), do seu saber-fazer (experiência profissional, empírica) e de seu saber-ser (atitude, ações), a serem redimensionados quanto às suas proporções e importâncias na situação de trabalho.

2.3 O processo formativo e o lugar do técnico têxtil

Cabe ressaltar-se, neste ponto, que esta pesquisa não tem em momento algum, a pretensão de avaliar os métodos pedagógicos e estrutura curricular, desenvolvidos em quaisquer centros de formação do conhecimento específico da área têxtil; mesmo porque, estes centros geralmente mantêm em seu contexto escolar, os programas de diagnóstico interno, por meio da Comissão Permanente de Avaliação Institucional – CPA, que avaliam a instituição - inclusive na ótica discente - ao perquirir sobre a infra-estrutura, alojamento, organização institucional, desempenho global do curso, auto-avaliação e relacionamento interpessoal e expectativas em relação à instituição.

Nesse estudo, o autor da pesquisa, apesar de ter conhecimento de outros centros de formação de conhecimento na área têxtil, tais como: SENAI - Francisco Matarazzo em São Paulo/SP, Escola Técnica SENAI Paulista/PE, CEFET/SC – unidade Araranquá, SENAI CERTEX - Centro Regional de Tecnologia Têxtil - Recife/PE, entre outras, optou por citar especificamente o Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil (SENAI - CETIQT) no Rio de Janeiro/RJ, em razão de ser esta, a entidade de formação técnica de todos os profissionais técnicos têxteis entrevistados na pesquisa, e segundo informado pelos

entrevistados, ser esta entidade de formação, uma escola muito tradicional para a formação têxtil dos profissionais do setor em Minas Gerais, além de ter uma vantagem também pela proximidade entre as cidades de Belo Horizonte e Rio de Janeiro.

O Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil (SENAI – CETIQT), antigamente denominado Escola Técnica da Indústria Química e Têxtil (ETIQT), segundo consta em seus dados institucionais¹⁵, iniciou suas atividades em 1949, na cidade do Rio de Janeiro/RJ, sendo que nesta época, o curso técnico têxtil foi ministrado por docentes com especialização em escolas têxteis americanas e inglesas. Em 1980, esta entidade passou por um processo de readequação de seu parque institucional e tecnológico e transformou-se no CETIQT, o qual permanece em atividade até a presente data. Em convênio com a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), ainda na década de 80, implementou uma parceria, que permitiu a oferta ao meio acadêmico de uma oportunidade impar ao país na área de tecnologia têxtil, realizando o lançamento do curso de Engenharia Mecânica, com habilitação têxtil. Em 1997, dando continuidade ao processo de evolucionismo deste segmento industrial no mercado nacional, iniciou as atividades do curso de Engenharia Industrial Têxtil no seu próprio centro de tecnologia têxtil.

De acordo com a mais recente avaliação institucional realizada pela Comissão Permanente de Avaliação Institucional – CPA 2008, e disponibilizada pela entidade, existe um parecer positivo na avaliação da entidade, segundo a ótica dos discentes, quando afirmam a sua satisfação (96,3%) pela formação acadêmica ofertada. Outros dados deste levantamento estão inclusos e disponíveis em um relatório¹⁶ no sítio do CETIQT.

Para a Associação Brasileira de Técnicos Têxteis¹⁷ (ABTT), considera-se que, com uma formação técnica de nível médio na área têxtil, o trabalhador esteja qualificado a atuar no controle da qualidade e, em todas as fases de transformação do produto no processo industrial têxtil, desde a aquisição de matéria-prima até o produto final, realizando também vistorias, avaliações técnicas dos produtos e laudos técnicos. O pleno exercício das atividades demanda pelo menos de um a dois anos de experiência na área.

¹⁵ <http://www.cetiqt.senai.br/institucional/historico>

¹⁶ http://www.cetiqt.senai.br/dcb/novox/port/educacao/cpa/pdfs/Rel_2008_1.pdf

¹⁷ http://www.abtt.org.br/boletim/boletim07/tecnico_textil.htm

Quanto à descrição de atividades estabelecidas para o profissional técnico têxtil (código: 3116-05), segundo a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO2002¹⁸, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), diz que:

Administram e controlam atividades técnicas dos processos da cadeia de produção têxtil tais como fiação, tecelagem, beneficiamento e malharia, assegurando conformidade a padrões de qualidade e gerenciando orçamento da produção. Participam de desenvolvimento de produtos e métodos de trabalho, bem como ministram cursos à equipe de trabalho sob sua liderança. (CBO2002/MTE).

Esta atividade engloba algumas variações de nomenclatura e ocupação, tais como: Técnico Têxtil em Beneficiamento/ tratamentos químicos (código CBO2002: 3116-10), Técnico Têxtil em Fiação (código CBO2002: 3116-15), Técnico Têxtil em Malharia (código CBO2002: 3116-20) e Técnico Têxtil em Tecelagem (código CBO2002: 3116-25). Dispõe-se sobre o exercício da profissão de técnico em nível médio, na norma regulamentadora: Lei nº 5.524, de 5 de novembro de 1968, e por intermédio da Resolução normativa nº 24, de 18 de fevereiro de 1970 – em que se autorizam os conselhos regionais de química a procederem ao registro de técnicos industriais.

Quanto às condições gerais de trabalho do profissional técnico têxtil, tem-se que: trabalham em indústrias de produção de fibras naturais, artificiais e sintéticas, fios, tecidos de malha, estamparias, tinturarias e, em indústrias de produtos químicos para a área têxtil e de confecções. Atuam, também, nas áreas de marketing têxtil e de compras, no ensino e na pesquisa aplicada. Em geral, os trabalhadores técnicos têxteis são empregados registrados que trabalham em equipes multifuncionais, em células de produção, sob supervisão ocasional. Algumas das atividades exercidas podem estar sujeitas a ruídos, material tóxico e aerodispersóides. (CBO2002/MTE).

Ainda segundo relaciona-se na CBO2002, demandam-se para essa atividade profissional, as seguintes competências pessoais, conforme Quadro 1:

¹⁸ A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro, organizadas e descritas por famílias. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação. A versão 2002 está disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE para consulta pela internet por meio do endereço eletrônico <http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>

Quadro 1 – Relação de competências pessoais requeridas ao técnico têxtil

Competências Pessoais	Buscar aperfeiçoamento profissional
	Trabalhar em equipe
	Administrar conflitos
	Demonstrar segurança e flexibilidade na tomada de decisões
	Demonstrar linha de raciocínio lógico
	Conduzir treinamento de pessoal
	Incentivar equipe
	Demonstrar criatividade
	Demonstrar liderança
	Delegar tarefas
	Demonstrar percepção de cores
	Demonstrar perceptividade

Fonte: CBO2002 - Classificação Brasileira de Ocupações/MTB

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC/MEC¹⁹ (2013), estabelece que a formação de 1.200 horas estipuladas para o curso de técnico têxtil, possibilitará ao profissional

[...] auxiliar e atuar no planejamento, controle e operação dos processos nas áreas de fiação, tecelagem e beneficiamento têxtil. Atuar nos processos de padronagem, malharia, acabamento e tintura. Realizar testes e controle de qualidade para assegurar as características dos produtos.

Demai (2009, p.52), descreve no Livro das Competências Profissionais, do Centro Paula Souza, que ao profissional técnico têxtil é solicitado:

Administre e controle atividades técnicas dos processos da cadeia de produção têxtil, tais como: fiação, tecelagem, malharia e beneficiamento, assegurando conformidade a padrões de qualidade. Proceda ao gerenciamento da produção. Participe do desenvolvimento de produtos e de métodos de trabalho, entre outras atividades afins.

Buscando-se catalogar quais são as principais atividades do técnico têxtil, foi realizado pelo autor da pesquisa um reagrupamento das atividades relacionadas por Demai (2009) e no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, na página específica da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), confrontando-se com o relatório de atividades da família ocupacional: 3116 – técnicos têxteis (ANEXO A), as quais são apresentadas no Quadro 2, a seguir.

¹⁹ http://pronatec.mec.gov.br/cnct/et_producao_industrial/t_textil.php

Quadro 2 – Grupos operacionais e atividades do profissional técnico têxtil

Grupos operacionais	Atividades
Administração de processos de produção	Especificar as características dos insumos e suprimentos
	Determinar parâmetros de processo (velocidade, temperatura etc.)
	Identificar as fibras têxteis
	Elaborar mistura de fibras
	Elaborar receitas de engomagem e beneficiamento de fios e tecidos
	Realizar testes físicos e químicos
	Determinar os títulos de fios
	Analisar testes físicos e químicos
	Identificar as funções a partir dos princípios básicos dos equipamentos e acessórios de operação e controle
	Registrar parâmetros do processo
	Monitorar os itens de controle e verificação de processos e produtos
	Dimensionar a importância de preservação do meio ambiente, devido ao impacto dos processos produtivos.
	Coletar e analisar informações referentes ao processo ou produto
	Interpretar técnicas e procedimentos de estocagem de materiais e produtos
	Acompanhar e orientar as atividades relativas às análises dos processos
Asseguramento da produção	Elaborar ou acompanhar a programação de produção
	Cumprir a programação
	Monitorar os indicadores de produção
	Controlar suprimentos
	Acompanhar programa de manutenção
	Promover treinamento
	Cumprir as normas de segurança
	Controlar absenteísmo
	Analisar e sistematizar dados, produzindo o texto necessário às diversas situações profissionais
	Identificar e interpretar princípios e valores que orientem o convívio social, posicionando-se pessoalmente em relação a eles
	Analisar leiaute
	Padronizar processos
	Elaborar sistema de auditoria por amostragem
	Monitorar indicadores
	Identificar não conformidade
	Eliminar as causas de não conformidade
	Emitir parecer de qualidade

Asseguramento da qualidade	Utilizar ferramentas da qualidade
	Analisar reclamações dos clientes
	Analisar críticas e sugestões
	Desenvolver fornecedores
	Correlacionar conceitos de colorimetria e procedimentos em laboratórios
	Desenvolver cálculos relativos aos fatores de cobertura e cobertura fracionada, bem como à produção de tecelagem
	Avaliar técnicas de construção dos ligamentos e rolos de urdume
	Identificar os processos de produção de fiação de fibra curta e filamento contínuo
	Identificar os princípios de qualidade e produtividade de produtos e processos
	Interpretar fluxogramas, manuais e cronogramas
	Avaliar a máquina mais adequada para o tecimento
	Controlar a qualidade de produtos e processos
	Avaliar e utilizar recursos de informática.
Gerenciamento de orçamentos	Analisar despesas anteriores
	Programar despesas
	Prever investimentos
	Disseminar informações sobre orçamento
	Controlar custos e despesas
	Cumprir o orçamento
	Verificar relação custo-benefício
	Dimensionar recursos materiais
Desenvolvimento de novos métodos	Identificar necessidades de melhoria
	Identificar e adequar novas tecnologias
	Propor alternativas
	Elaborar procedimentos
	Preparar o processo e equipamentos para amostra
	Montar cartelas para desenho e programação de maquinas
	Desenvolver o carregamento e desenho de gaiolas
	Identificar e interpretar os diversos tipos de ligamentos e desenhos têxteis
	Formar e avaliar o rolo de urdume
	Testar, aplicar, padronizar e validar novos métodos
	Analisar tendências de mercado
	Pesquisar insumos e suprimentos
	Elaborar ficha técnica
	Definir fluxo de produção
	Desenvolver e analisar amostras de tecidos
	Interpretar os diversos tipos de tecidos e suas estruturas

Desenvolvimento de novos produtos	Identificar e orientar tipos de acabamento mais apropriados ao produto
	Identificar os diversos processos de estamparia/tinturaria
	Identificar os corantes têxteis
	Pesquisar tempos e métodos
	Analisar viabilidade técnica e econômica
	Desenvolver amostras de tecidos e amostras na tinturaria
	Preparar receitas de tingimento, para as diversas composições de fibras
	Analisar e identificar as classes e contexturas de malha.
	Identificar os principais processos e equipamentos de tingimento de tecidos planos e malhas
	Adequar processos
	Validar produtos
Habilitação operacional	Balanças, computadores, dinamômetro, torcímetro, dobadeira, aspa, miniturbo, ting-test, foulard, vidraria, banho-maria, balanças, estufas, Phmetro, tear de amostra, urdideira, máquina de tecer, máquinas de malharia e máquinas têxteis

Fonte: Adaptado de DEMAI (2009) e CBO2002 - Classificação Brasileira de Ocupações/MTB

As atividades profissionais do técnico têxtil foram relacionadas, mas ressalta-se que essas atividades podem ser realizadas pelos profissionais, preservando as variáveis e restrições de lugar nos processos específicos de fiação, tecelagem, beneficiamento e malharia, em que o profissional esteja inserido na empresa.

Decorre-se a partir destes agrupamentos: administração de processos de produção, asseguramento da produção, asseguramento da qualidade, gerenciamento de orçamentos, desenvolvimento de novos métodos, desenvolvimento de novos produtos e habilitação operacional, uma possibilidade para o autor de vir a entender o que pode ser evidenciado nas entrevistas, quanto à insatisfação do trabalhador/técnico, quando não puder interagir entre os sub-processos com o aprofundamento necessário para contribuir com propostas assertivas de melhorias, em razão de sua alocação funcional, se em atividade nos processos menos desafiantes, ou em processos mais desafiadores em termos de inovação e melhorias.

Pontua-se que no Quadro 2 não estejam listadas todas as atividades realizadas pelos técnicos, mas o que se pretende é particularizar que o mesmo profissional – técnico têxtil – em razão de sua especialidade e de várias outras variáveis, possa ter acumulado algumas experiências profissionais, que não sejam

comuns entre todos. Caso um profissional esteja alocado no grupo operacional de “administração de processo de produção”, não implica afirmar-se que esteja diretamente envolvido na realização de todas as atividades que foram listadas, ainda que parcialmente.

2.4 A produção capitalista e seus reflexos na competência para o trabalho

As empresas da cadeia produtiva têxtil, assim como quaisquer outras empresas e ramos, frente às mudanças tecnológicas têm demandado por trabalhadores capacitados a executarem diferentes funções no mundo do trabalho, que sejam multifuncionais, polivalentes, flexíveis, etc. Essa necessidade se torna ainda mais acentuada no setor industrial devido à contínua mudança de tecnologia, a qual altera com frequência os métodos e processos, exigindo cada vez mais, um trabalhador (re)qualificado.

Para Grinspun (1999), assiste-se

[...] hoje, a uma mudança vertiginosa na sociedade dos *resultados* da tecnologia, com seus aperfeiçoamentos e novas invenções e, por outro lado, estamos convivendo com o homem que *tem de aprender a lidar com essas tecnologias, tem de adaptar-se às novas tecnologias*, mas tem de ser capaz de, convivendo com essas tecnologias, adquirir conhecimentos que sejam capazes de compreendê-las, manejá-las e de saber como se relacionar com elas. (GRINSPUN, 1999, p.54).

Depreende-se das afirmações de Grinspun (1999), que toda essa situação, relacionada ao trabalho na atualidade, sua mobilidade (sentido de movimento) e mutabilidade (sentido de mudança, evolução), de forma direta impacta ao trabalhador, que, inserido nesse contexto, busca sua melhor adaptabilidade. Resta, ao trabalhador, não somente um esforço de adaptação, mas também uma indagação sobre como estar-se posicionado, de modo competente, frente ao mundo do trabalho.

De acordo com o que Deluiz (2001) apresenta em suas pesquisas, com amplitude e consistência sobre o tema da competência, é possível perceber neste discurso sobre o momento atual, que não é difícil entender que as inovações organizacionais e tecnológicas atuais não sejam muito diferentes daquelas ocorridas na metade do século passado com o desenvolvimento e o avanço da automatização, do modo produtivo do *taylorismo/fordismo* e o transtorno organizacional ocorrido. O

uso e a apropriação das competências dos trabalhadores pelo capital – de seus saberes, dos seus talentos, de sua capacidade de inovar, de sua criatividade e de sua autonomia – implicam em uma seleção natural da expertise, relegando aos profissionais a responsabilidade individual de atualizar e validar regularmente sua "carteira de competências" para evitar a obsolescência e o desemprego.

Os estudos realizados por Deluiz (2001) apontam que se torna possível realizar uma investigação e formatação das competências intelectuais e técnicas encontradas no discurso atual de profissionais ativos no ramo, ao analisar-se como processam ou vivenciam sua capacidade individual de reconhecer e definir problemas apresentados no cotidiano produtivo na empresa. Desta forma, pode-se ter a oportunidade também, de discutir e analisar, o como o trabalhador tem desenvolvido em seu cotidiano de trabalho, o enfrentamento de pressão, dificuldades relacionais entre equipes e setores diferenciados, sua habilidade em equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir e generalizar conhecimentos.

Para Cruz-Moreira (2003), as competências essenciais das empresas têxteis, estão diretamente relacionadas com o aporte produtivo em que estejam inseridas, em face dos indicadores de produtividade, modernização de seus produtos e processos (*design*, pesquisa e desenvolvimento) e sua capacidade intrínseca de inovação, proporcionada pelo conhecimento técnico de sua equipe. Por isso, frente ao atual contexto do mundo do trabalho, observa-se a importância de processos e produtos inovadores, como reflexos de uma postura flexível, criativa e de baixo conservadorismo, e não com foco restritivo de produção em massa.

A abertura comercial atingiu as indústrias têxteis e de vestuário do Brasil, provocando a reestruturação de todos os elos produtivos, que atuavam independentemente e com frequência, conflitivamente, propiciando a estruturação de novos arranjos produtivos, com uma percepção de cadeias produtivas e de agregação de valor que precisam cooperar e coordenar atividades para obter a eficiência produtiva coletiva. (CRUZ-MOREIRA, 2003, p.192).

Este processo de reestruturação produtiva incitada ao modo de produção capitalista da cadeia têxtil foi iniciado com a abertura comercial na década de 90, e tem se prolongado por décadas, em seus efeitos e medidas visando à superação e resgate do trabalho e do trabalhador. Nesse contexto, o capitalismo vem a campo, onde insiste em reivindicar do trabalhador, um enfrentamento, um posicionar-se de

frente, uma postura de ação e mudança, um ser competente, evidenciado pelo resultado de seu trabalho.

De acordo com Zarifian (2001, p.170), as carreiras de formação profissional “[...] estão mais explicitamente voltadas para a aquisição de conhecimentos [...]”, por meio de:

- Integrar, de maneira mais sólida, saberes formalizados e capacidades de raciocínio de modo a aproximá-los das carreiras gerais;
- Incentivar formas obrigatórias de estágio em empresa, no quadro geral de promoção dos modelos de alternância.

Enquanto as carreiras de formação geral permitem

[...] dominar os raciocínios abstratos e a linguagem, a ter capacidade de refletir sobre si mesmo e seu ambiente, ensinar comportamentos de autodisciplina e de socialização dos quais não se pode subestimar a importância. Desta maneira, produzem competência. (ZARIFIAN, 2001, p. 170).

Neste cenário de conflitos, entre ser e estar, entre trabalho e trabalhador, entre trabalhador e indivíduo, entre indivíduo e social, entre ensinar e aprender permeia um elemento que permite integrar os saberes – a comunicação.

Schlossmacher (2005), em sua pesquisa de mestrado, investigou a dinâmica do processo de comunicação no ambiente fabril de uma empresa têxtil, e percebeu que a comunicação é uma competência, que vai além do ato de transmitir uma informação e constatar que chegou ao seu destino.

Competência comunicativa refere-se à capacidade do indivíduo de saber recrutar e mobilizar competências e habilidades da comunicação e colocá-las em prática nas suas relações interpessoais [...] é necessária para que outras competências sejam geradas e/ou demonstradas, já que sem comunicação não há expressão e sem expressão não há competência em si. (SCHLOSSMACHER, 2005, p.16)

Segundo Markert (2002, p.191), em seu artigo Trabalho e Comunicação: reflexões sobre um conceito dialético de competência, o debate sobre as novas competências requeridas pelo mundo do trabalho, retratam a percepção do autor do artigo e valida a do autor desta pesquisa, quanto à real intenção das mudanças, se apenas, objetivam uma “instrumentalização das novas qualificações adquiridas no capitalismo tecnologicamente avançado, conformando “[...] e modelando o homem laboral para ajustar sua consciência à nova ideologia progressista do capital, ou trata-se de uma mudança que avança tendencialmente para a superação das limitações do homem na produção capitalista?”

3 COMPETÊNCIA EM SITUAÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA PRODUTIVA TÊXTIL

No campo do estudo de competência existem várias abordagens sobre o tema, acrescidas da condição polissêmica do termo. No entanto, o autor desta pesquisa, realizou uma abordagem a partir das concepções da escola francesa, representada neste estudo, pelo sociólogo francês Philippe Zarifian (2001, 2003), o que não impede de realizar-se um entendimento mais diversificado dos fundamentos sobre o tema, na ótica de outros autores, que venham a articular e contribuir para uma discussão mais aprofundada.

A discussão sobre competência apresenta vieses diferenciados na academia e nas empresas, em função de características específicas da empresa investigada, e suas particularidades organizacionais; entretanto, no viés de estudo dessa dissertação, pretende-se interpretar a concepção do termo, a partir da perspectiva do profissional técnico têxtil em situações reais de trabalho.

Neste capítulo, foram abordados alguns elementos que permitem um alargamento da perspectiva conceitual do termo competência, ao discutir-se em Competência e enquadramento para o trabalho, sobre as dificuldades e desafios na compreensão da noção de trabalho e competência, objetivando captar e problematizar os elementos materiais da formação humana. De outra maneira, pretende-se um direcionamento conceitual do termo, ao promover uma reflexão em Competência em situações de trabalho, sobre o que seria a experiência que fazem os trabalhadores em situações de trabalho, marcadas pela acumulação flexível com a difusão das novas tecnologias de produção e de novas técnicas de organização e gestão, a elas associadas.

A demanda de novas competências para o trabalho pode ser mais bem compreendida, na diversidade das realidades dos setores produtivos, e como ocorre a relação de racionalização do trabalho na perspectiva das competências.

Desse modo, neste capítulo, a discussão sobre esse esforço do indivíduo, ao se relacionar no mundo do trabalho, faz da relação trabalho e situações de trabalho, um vasto campo de pesquisa, permitindo alguns vieses que se interagem com a atual estrutura socioeconômica brasileira.

3.1 Competência e enquadramento para o trabalho

A polissemia do termo competência deriva idiossincrasias de cada país, cada setor produtivo, local de trabalho, cada indivíduo. (VALLE, 2003, p.24).

Analisando-se as concepções apresentadas por Zarifian (2003), no seu livro *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*, onde desenvolveu um aprofundamento do conceito de competência que foi apresentado anteriormente em seu livro *Objetivo Competência: por uma nova lógica* (2001), percebe-se que ocorreu um resgate do indivíduo, e seu trabalho.

Zarifian (2003) define o termo competência, com a seguinte concepção:

Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais. (ZARIFIAN, 2003, p. 139).

O “novo” conceito de competência apresentado por Zarifian (2003), foca no indivíduo e em sua capacidade autônoma de agir, mas excede o aspecto de iniciativa e cresce-se o senso profissional de responsabilidade. Esse entendimento põe em evidência a expressão “assumir de responsabilidade”, que o autor subdivide em três aspectos:

- Assumir uma responsabilidade é responder por.
- Assumir uma responsabilidade profissional é manifestar preocupação com os outros.
- Toda atividade profissional se exerce, precisamente, em certo campo de responsabilidade.

Esse aspecto humano do termo competência vem valorizar o indivíduo, o trabalhador, e suas ações em situações de trabalho, as quais podem variar para o mesmo indivíduo, em questão de momentos, de empresa, de complexidade e desafio da atividade a ser enfrentada, mas será avaliada no individual e social, pelo resultado percebido no quanto houve de comprometimento ao “responder por”, na percepção da “preocupação demandada a outrem”, na aceitação do “campo de responsabilidade” determinado a si próprio. Esta autonomia de ações e a extensão da responsabilidade sobre, é que traz uma nova percepção ao conceito de competência, segundo Zarifian (2003, p. 68).

No estudo anterior de Zarifian, em 2001, estava evidente que existia um enfoque na iniciativa e não na responsabilidade. Mas, em sua reformulação do conceito, considerou relevante o compromisso profissional, interpretado no aprofundamento das ações, no assumir plenamente a responsabilidade, no ir até o fim de sua tomada de iniciativa. Transcende ao indivíduo, e chega aos outros, intrinsecamente co-responsáveis. Em suma, responde-se por seu alcance, por seus efeitos e por suas conseqüências. (ZARIFIAN, 2003, p.139).

A interpretação de poder subentendido nessa ação reside no fato de ter o controle, desde que os fatos estejam circunscritos a um determinado campo. Assim, a responsabilidade pela ação tomada, é diretamente relacionada com os que estiverem envolvidos naquele momento, e pode em outra ocasião, não serem de responsabilidade, em face de suas novas ações, por causa de estarem além do campo de responsabilidade anterior. A tomada de iniciativa (ação) é o cume do exercício da competência. (ZARIFIAN, 2003, p.144).

Entretanto, Fleury e Fleury (2000), em sua conceituação do termo Competência, já haviam realizado em sua análise primária sobre uma palavra, geralmente utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa, a necessidade do “saber agir responsável”, conseguindo articular um conceito que estabelecia que competência

[...] é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. (FLEURY e FLEURY, 2000, p.74).

Fidalgo e Pereira (2007, p. 123), afirmam ainda ao que tange a noção de competência, que “[...] individualiza o desenvolvimento profissional do trabalhador, a sua remuneração e a responsabilidade pelo desempenho adequado das atividades que lhe são conferidas.” De uma forma geral, designa a capacidade empreendida pelo indivíduo ao buscar a realização de uma atividade ou a resolução de problemas, em ambientes de trabalho, com mobilidade contínua, em que se faz necessário superar a eventualidade, mas não se permite a ineficácia.

O entendimento da noção de competência geralmente é articulado pelas perspectivas da academia e do capitalista, mas um estudo objetivando interpretar a perspectiva sobre o tema, na ótica de trabalhadores gestores e operários de indústrias têxteis de Minas Gerais, foi realizado por Franco (2006), e concluiu que

[...] a competência seria a materialização das características mais subjetivas de um indivíduo, no âmbito cognitivo e comportamental, em ações que se traduzem em uma afinidade e engajamento tão completo com o sistema produtivo, que o indivíduo competente passa a revelar uma postura de alguém que trabalha autonomamente, por conta própria, como um “mini-executivo” de suas próprias funções, ainda que isso venha favorecendo apenas a um grupo de interesses. (FRANCO, 2006, p. 177).

Franco (2006, p. 85), em seu estudo, constatou que não existia um confronto, uma contradição quanto ao conceito, “mas percebeu-se instalado uma dubiedade quanto à percepção de competência em situação de trabalho”, visto que, ainda que nesse ambiente, ocorra insatisfação da parte do trabalhador, requerendo reconhecimento, valorização de seu trabalho pelo capitalista, da parte do empregador, ocorre uma insatisfação quanto ao desempenho apresentado.

Tomasi (2004, p.12) indaga: haveria uma possibilidade de (competência) ser construída a partir da perspectiva do trabalhador, levando-se em conta seus interesses, sonhos, expectativas, visões e esperanças?

Essa percepção de incoerência no discurso de competência, foi tema da tese de doutoramento de Araújo (2001), na qual o pesquisador verifica que a proposição de desenvolver a capacidade real de trabalho do indivíduo, apresenta dificuldades de realização, ainda que dependente de uma formação adequada e capaz de atender às necessidades de subjetividade, organização de trabalho e produção flexível; pois não consegue uma resposta eficaz, devido estar restritiva ao

[...] desenvolvimento de todo o potencial do indivíduo, [...] da autonomia, de sua capacidade de exercer a crítica diante das situações colocadas, do incentivo ao desenvolvimento da sua iniciativa e de capacidades de comunicação. (ARAÚJO, 2001, p. 96).

Em certo momento, discute-se até que ponto a adaptação à competência requerida pelo mundo do trabalho por parte do trabalhador, implicará na redução de sua individualidade, visto ocorrer uma perda de seu “tempo livre” em função de um aumento de produtividade resultante de sua eficácia produtiva.

Para Zarifian (2001, *apud* DUARTE, 2010, p. 137), nessa lógica de organização do trabalho, há uma necessidade de abrir espaço para as competências adquiridas pelos trabalhadores assalariados no decorrer de suas diferentes experiências profissionais e nos diferentes procedimentos de progresso, bem como também para as aquisições advindas do tratamento dos acontecimentos. A tendência das organizações é aumentar a responsabilidade do indivíduo sobre processos cada vez mais amplos e integrados, fazendo com que a “competência

individual se aproxime das competências coletivas e assuma responsabilidades pelo comando de todo o processo.” (DUARTE, 2010, p. 98).

De acordo com Souza Junior e Laudares (2011, p.41) em seus diálogos conceituais, entre o homem e a natureza, o trabalho se apresenta como “o agir, com todas suas forças vitais e no uso da sua faculdade de pensar, [...] onde busca empregar toda sua natureza mental e física na realização de uma atividade.”

Sua entrada no processo laboral se faz com o emprego de

[...] atributos da imaginação, ideação, abstração e das possibilidades de uso de seu corpo, isto é, força física, energia, sua potencialidade de movimentos de suas mãos, de seu andar, enfim de todos os seus membros corporais, em contínua relação pensamento e ação, e também, mediadas pela linguagem. (SOUZA JUNIOR; LAUDARES, 2011, p.36).

Percebe-se que este comportamento requerido ao trabalho, esta representação individual e social no processo de realização do trabalho, entra em conflito com relação a ordem a seguir, posto que demande uma entrega de si, como indivíduo, como trabalhador, em relação ao trabalho realizado, mas em contrapartida, requer para si uma exigência de conhecimento, de pensar e ter suficiente *expertise* para atender ou realizar o trabalho em que se está envolvido.

Esta também foi a percepção de Harvey (2010) – “todo tipo de trabalho exige concentração, autodisciplina, familiarização com diferentes instrumentos de produção e o conhecimento das potencialidades de várias matérias-primas em termos de transformação em produtos úteis.” Poderia, indaga-se, desse modo estar ocorrendo um amoldamento do trabalhador ao trabalho, para o atendimento das necessidades do capital.

[...] é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de representação, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho, como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca da identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do Estado, e afirmadas pela simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem o trabalho. (HARVEY, 2010, p. 119).

Tal como mencionado por Laudares e Cunha (2009, p. 69): “[...] é necessário incluir um terceiro elemento: a experiência real de trabalho, ou seja, se

re-interrogar sobre o próprio trabalho enquanto experiência [...]”, ou ainda, como afirma Palangana (1998, p. 173): “re/significar o trabalho é devolver ao indivíduo a principal referência ao eu; uma referência que, nessas condições, seria transparente, concreta.”

Portanto, pode-se inferir que em quaisquer estudos sobre o trabalho humano, é condição implícita, a dedicação de elevada atenção ao enquadramento do trabalho ao contexto produtivo, capitalista e social em que o trabalhador se encontra inserido, visto as variáveis possíveis a serem mitigadas.

3.2 Competência em situações de trabalho

De acordo com os estudos sobre trabalho e educação, realizados por Laudares e Cunha (2009, p. 55), denota-se a percepção de que “[...] a teoria educativa não pode ficar alheia às transformações nas relações societárias e na socialização dos homens no e pelo trabalho.”

As situações de trabalho no mundo globalizado e flexível das empresas atuais estão implementando mudanças tecnológicas em processos e equipamentos, que visam, além de promover uma automação das atividades, conseqüentemente, aumentarem a produtividade e qualidade do produto. Com isso, a reboque, tem-se o evolucionismo de um conjunto de tecnologia aplicada, e que precisa ser levada ao conhecimento do corpo técnico nas empresas, gerando um crescimento de saberes e competências, não restritivas à prática, com seus erros e acertos, mas a um contexto que engloba a teoria relativa aos fundamentos de disciplinas como a eletrônica, a informática, novos materiais, planejamento e gestão industriais, entre outras. (LAUDARES e CUNHA, 2009, p. 55)

Desse modo, torna-se necessário uma constante qualificação e requalificação profissionais agregando às tarefas e funções produtivas, constantes programas formativos específicos ou gerais da ciência do processo produtivo para o trabalhador.

Formação profissional tecnológica com base em conhecimento das ciências é condição para que o trabalhador entenda o processo de produção e seja qualificado para remodelá-lo e transformá-lo, podendo criar seus meios de produção como instrumento de emancipação da subordinação capitalista. (SOUZA JUNIOR; LAUDARES, 2011, p.51).

Braverman (1981), ao realizar suas considerações relativas à questão de distinção da força de trabalho humana, em razão do cognitivo e subjetivo, que não consegue ser mensurado nas suas ações, mas acaba sendo avaliado pelos seus resultados, discute então, qual o modo científico que permitirá ter garantias de assimilação do conhecimento necessário para inserir e contribuir com os processos de melhoria nas atividades de trabalho, que resultem na satisfação do indivíduo e da sociedade.

O que ele compra é infinito em potencial, mas limitado em sua concretização pelo estado subjetivo dos trabalhadores, por sua história passada, por suas condições sociais gerais sob as quais trabalham, assim como pelas condições próprias da empresa e condições técnicas do seu trabalho. O trabalho realmente executado será afetado por esses e muitos outros fatores, inclusive a organização do processo e as formas de supervisão dele, se existirem. (BRAVERMAN, 1981, p.58).

Este embate sobre a questão do trabalho tem sido investigado por vários estudiosos do trabalho, da educação e da sociologia do trabalho, quanto à sua forma de manifestação no mundo do trabalho, em que o esforço produtivo é realizado no atendimento de atividades concatenadas em uma linha de produção em série, e que fazem da ocupação cotidiana do trabalhador o seu modo de inserir-se socialmente no trabalho, ainda que trabalho possa também ser executado na individualidade física. A percepção desta situação de trabalho, em conflito, ou mesmo em mutação frente ao contexto atual, à condição de adequação do indivíduo e da sociedade as novas formas de trabalho, em que se pode estar aproximando de uma situação de trabalho autônoma, e distanciando-se dos modelos de trabalho autômato, foi apreendida por Laudares e Cunha (2009, p.57) ao realizarem o seguinte questionamento: “o que seria a experiência do trabalho num contexto de mudanças tecnológicas e organizacionais, de capitalismo neoliberalizante e com globalização produtiva e econômica?”

Desaulniers (1998, p.8), em seu estudo Formação & trabalho & competência: questões atuais, afirma que “competência é inseparável da ação”, pois a demanda pelo esforço em decidir nas situações de trabalho, é originado na ação. Desse modo, entende-se que “competência é a capacidade para resolver um problema em uma situação dada”, algo inespecífico, a não ser quando se torna perceptível, pela aprovação do resultado obtido.

O caráter imaterial do trabalho é também uma representatividade da mais-valia, é o diferencial entre um trabalhador e outro ao realizarem a mesma

atividade. Em si, reside o valor, e de si, tem-se a capacidade de manifestação de um trabalho singular.

Palangana (1998) corrobora com Braverman, ao apontar em seu estudo o valor do conhecimento implícito no trabalho, e a impossibilidade do capital em adquirir o que está além da força física do trabalhador.

À sociedade industrial não basta apropriar-se apenas da força física do trabalhador, pois isto já foi transferido à máquina. A organização produtiva automatizada alimenta-se, particularmente, de determinadas capacidades mentais do trabalhador: ele deve ser capaz de resolver problemas, associar diferentes comandos, ler e interpretar dados, comunicar-se e relacionar-se com desenvoltura, etc. (PALANGANA, 1998, p.145).

3.3 A demanda de novas competências para o trabalho

Faz-se necessário, entender como, numa diversidade de realidades de setores produtivos, se efetua a relação da racionalização do trabalho na perspectiva das competências. Precisa-se de evidências que venham apontar algumas hipóteses que sinalizem que a demanda de novas competências para o trabalho advém de efetivas mudanças da base material do processo produtivo e das relações sociais de produção. A forma de apropriar-se, de construir este conceito e das decisões que a partir disso se definam, vincula-se aos diferentes e conflitantes interesses em questão na sociedade.

A compreensão dos limites desta linha difusa, entre o que é requerido como atuação, competência e desempenho, se torna o objetivo implícito desse estudo, a partir da apropriação de manifestos de aplicação e desempenho dos profissionais.

Ramos (2006), afirma ao analisar a noção de competência e a identidade da educação profissional de nível técnico no Brasil, que ocorre um distanciamento do coletivo em relação ao individual, permitindo um nortear por si mesmo e suas ações.

As relações coletivas não se esgotam, posto que o trabalho continue sendo uma relação social e o homem continua vivendo em sociedade, mas elas se pautam cada vez menos por parâmetros corporativos e/ou políticos para se orientarem por parâmetros individuais e técnicos. (RAMOS, 2006, p. 160).

Para Valle, Carneiro e Coelho Junior (2003, p.32), o conhecimento em ação é a maneira de verificarmos as novas competências para o trabalho no

contexto da reestruturação produtiva, o que demonstra que um “[...] conceito de competência como capacidade de autoconsciência intersubjetiva nas interações pessoais e coletivas com o mundo do trabalho é possível e eficiente.”

A ausência de ações no mundo do trabalho, que minimizem um eventual *gap* de competências, ao longo do tempo, levará o crescimento da lacuna, seja em razão da obsolescência das organizações e/ou aumento da complexidade do ambiente externo, que exige cada vez mais das empresas, um aprimoramento e o desenvolvimento de novas competências. (HARB; OLIVEIRA; ROSSETTO, 2003).

De acordo com Araújo (1999, p. 3), ao estudar as questões de confronto dos conceitos e perspectivas dos termos competência e qualificação, defronta-se com a expressão “qualificação social”, referindo-se à competência, e que se insere em sua concepção a expectativa de manifestos de “atitudes e comportamentos economicamente úteis”. Segundo Offe (1990, *apud* ARAÚJO, 1999) é uma expressão distante do discurso do capital, mas adequada ao que realmente se espera do trabalhador em relações atuais de trabalho. A expectativa por algo além das capacidades produtivas do trabalhador, além de objetivar apenas os interesses do capital, promovem a negação de seu trabalho, enquanto ineficaz e inútil, mesmo que o trabalhador tenha o conhecimento necessário.

Entretanto, conforme ressalta Deluiz (2001, p.9), a noção de competência precisa ser considerada como

[...] multidimensional, envolvendo facetas que vão do individual ao sociocultural, situacional (contextual-organizacional) e processual. Por tudo isso, não pode ser confundida com mero desempenho. Neste sentido, a noção de competência profissional engloba não só a dimensão individual, de caráter cognitivo, relativa aos processos de aquisição e construção de conhecimentos produzidos pelos sujeitos diante das demandas das situações concretas de trabalho, mas envolve outra dimensão: a de ser uma construção balizada por parâmetros socioculturais e históricos. A noção de competência está, assim, situada e referida aos contextos, espaços e tempos socioculturais e ancorada em dimensões macro socioculturais de classe social, gênero, etnias, grupos geracionais, entre outras

Mesmo que nesta concepção, seja necessário, promover-se nos dias atuais, uma adequação das necessidades e demandas, ampliadas para além das expectativas exclusivas dos interesses do capital, mas também abrangendo os saberes do trabalho, as relações coletivas e de solidariedade, os valores do trabalho, e as transformações técnicas e organizacionais.

Vale ressaltar-se a perspectiva de que é por meio dos processos de aprendizagem, que a organização desenvolve as competências essenciais à realização de suas estratégias de negócio. (FLEURY e FLEURY, 2000, p.62).

As pesquisas em relação à competência, ainda mais especificamente, a requerida no mundo do trabalho e à formação técnica, geralmente apontam na direção de conceito e apresentam alguns modelos de classificação ou enquadramento de competências, conforme os estudos apresentados por Fleury e Fleury (2000), Zarifian (2003), Valle (2003), Deluiz (2001) e outros. Outras pesquisas objetivam um levantamento das interpretações deste tema especificamente, e contemplam uma identificação da competência praticada na atuação de gestores ou trabalhadores técnicos, além do questionamento acerca do seu lugar neste ambiente.

Assim, com esse estudo pode-se preencher uma lacuna, ao identificar a competência requerida e adquirida para o exercício de atividades com formação profissional no nível técnico têxtil, na cadeia produtiva têxtil, na perspectiva individual ou de um grupo funcional específico.

4 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Neste capítulo, apresenta-se a abordagem metodológica aplicada à pesquisa, o que de acordo com Ciribelli (2003, p. 31), permite ao pesquisador o desenvolvimento de sua capacidade de observar, de relacionar e organizar cientificamente os fatos da realidade. Deste modo, o pesquisador poderá realizar uma investigação, na busca por informações que lhe possibilitem obter o conhecimento sistemático, através do estímulo de sua criatividade e espírito crítico.

Considera-se nesta pesquisa, que o sujeito - profissional técnico têxtil - investigado, esteja inserido no mundo do trabalho, desde que exerça uma atividade formal de contrato de trabalho, por período igual ou superior a um ano.

4.1 Metodologia da pesquisa, técnica e instrumento de coleta de dados

A metodologia da pesquisa de campo utilizada foi o estudo de caso com abordagem qualitativa. Segundo Minayo (2002, p. 22) na abordagem qualitativa “[...] aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas.” Acrescem-se, de acordo com Tozoni-Reis (2009, p.10) que a importância dessa abordagem se restrinja mais a “[...] compreender e interpretar seus conteúdos que descrevê-los.” Assim, os dados aparecem sob a forma de transcrições de entrevistas, sem tratamentos estatísticos de dados, sendo que somente o sentido será obtido pelo tratamento lógico efetuado pelo pesquisador, ao buscar-se uma explicação para os fatos.

Desse modo, o pesquisador busca fundamentar-se no estudo de caso, o qual possibilita verificar como o fenômeno se manifesta no meio investigado, nas relações de trabalho, mas adotando uma postura distanciada durante a investigação, permitindo a compreensão do fenômeno de forma natural, captado com fidelidade e na perspectiva dos sujeitos entrevistados. (SEVERINO, 2007, p.121).

Através do exposto, esse estudo objetiva em seus fins a forma descritiva, posto que se percebe “[...] direcionada para a investigação dos significados das relações humanas, em que suas ações são influenciadas [...] diante das situações vivenciadas no dia-a-dia.” (CERVO e BERVIAN, 2007, p. 110).

Nesta pesquisa, o interesse do pesquisador foi de verificar o indivíduo em seu contexto, enquanto inserido no grupo social representativo de uma classe profissional determinada – técnico têxtil, e suas relações sociais entre si e com o meio, no atual mundo do trabalho. A amostra de sujeitos a ser investigada foi retirada de nove empresas do ramo têxtil, circunscritas ao Estado de Minas Gerais.

Neste estudo, a unidade de análise foi constituída, na primeira unidade, a partir da situação de trabalho do técnico têxtil na cadeia produtiva têxtil mineira. E na segunda unidade de análise, foi considerada a discussão sobre a competência que está sendo requerida pela cadeia têxtil e adquirida na atuação profissional, em empresas localizadas em Minas Gerais.

Como técnica de coleta de dados foi utilizada a entrevista, pois de acordo com Severino (2007, p.124),

[...] entrevista é uma técnica de coleta de informações sobre um determinado assunto, diretamente solicitadas aos sujeitos pesquisados. Trata-se, portanto, de uma interação entre pesquisador e pesquisado. O pesquisador visa apreender o que os sujeitos pensam, sabem, representam, fazem e argumentam.

Para Tozoni-Reis (2009, p.44), indica-se como técnica de pesquisa adequada para a coleta de dados, a entrevista individual semi-estruturada, não-diretiva, de modo obter os dados, “no rumo que tomar o diálogo”, e possam permitir uma apreensão desta realidade, frente ao fenômeno investigado.

Foi elaborado um roteiro de entrevistas (APÊNDICE A), e adotado como instrumento de pesquisa, objetivando-se desse modo, uma recolha e compreensão detalhada das perspectivas dos entrevistados. Baseando-se neste roteiro, foram estabelecidas as cinco categorias de análise do conteúdo, que direcionaram o processo de coleta de dados e sua compreensão:

- Ambiência profissional dos entrevistados;
- Globalização e Reestruturação Produtiva;
- Decurso de formação inicial
- Decurso de formação continuada
- Competência na atuação profissional

O roteiro de entrevistas foi elaborado com base na vivência profissional do pesquisador na cadeia produtiva têxtil e alinhado aos objetivos da pesquisa. Na sequência à elaboração do roteiro de entrevistas, procedeu-se a uma busca dos participantes e empresas, como foi detalhado nos critérios para escolha dos participantes da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas individualmente, com duração aproximada de trinta a quarenta minutos, sendo gravadas com o consentimento verbal do entrevistado. Em seguida, estas falas foram ouvidas e digitadas em um arquivo eletrônico do *software Word*, preservando-se na digitação o estado natural da fala. Da transcrição das entrevistas resultou-se um texto de 67 páginas em formato padrão, no qual se realizou diversas leituras dos conteúdos das entrevistas, visando uma observação de todos os dados fornecidos e em seguida promovendo-se a sua alocação conforme a respectiva categoria. Frente a alguns dados percebidos nas entrevistas, o pesquisador, elaborou quadros, figuras e tabelas, visando objetivar a sua análise.

Após a transcrição das entrevistas, foi realizado pelo pesquisador, um agrupamento das respostas, de forma que a cada questão estivessem listadas abaixo todas as respostas fornecidas pelos entrevistados, e em seguida, analisaram-se os pontos relevantes, convergentes e divergentes, classificando-os nas respectivas categorias de análise do conteúdo.

Entende-se, que os profissionais entrevistados, sejam agentes das mudanças implementadas no processo de produção da cadeia têxtil, e responsável por promover a gestão organizacional com a aplicação de ferramentas e culturas específicas. Dessa forma, ao proceder-se a uma análise da fala dos sujeitos entrevistados, pode-se verificar o entendimento e a congruência com a perspectiva apresentada por Zarifian (2003), quanto à competência, visto este termo ser polissêmico, e permitir uma análise a partir de um enfoque específico.

Foram realizadas as entrevistas com dezesseis técnicos têxteis, no período compreendido entre abril a junho de 2012. A limitação ao mercado mineiro, proposta nesta pesquisa, deve-se a cercear variáveis de cultura e trabalho. Para fundamentar esta pesquisa, a análise ficará restrita aos dados resultantes das entrevistas semi-estruturadas, baseadas em um roteiro elaborado.

4.2 Critérios para seleção dos participantes da pesquisa

Inicialmente o autor da pesquisa, procedeu ao primeiro critério de participação na pesquisa, que tratou da escolha das empresas a participarem da pesquisa, realizando uma verificação no sítio eletrônico do Sindicato das indústrias de Fiação e Tecelagem de Minas Gerais (SIFT-MG) (www.siftmg.org.br), de uma relação de empresas filiadas ao sindicato e que estejam ativas no mercado, no intuito de obter modo de contato com técnicos têxteis atuantes na cadeia produtiva têxtil.

Tal escolha constituiu elemento relevante para a participação na pesquisa, devido à garantia de que a empresa (nove empresas foram selecionadas) esteja implementando ações que garantam sua competitividade e permanência no mercado, caso contrário, teriam encerrado as suas atividades.

A partir dos contatos com alguns técnicos nas empresas selecionadas, o autor da pesquisa procedeu ao critério de representatividade dos elos da cadeia produtiva têxtil, objetivando ter uma perspectiva abrangente, sobre o contexto atual do mundo do trabalho. Dessa forma, por indicações espontâneas dos participantes, procedeu-se a seleção dos participantes, constituindo-se de um grupo de dezesseis técnicos têxteis, conforme descrito nos Quadros 3 e 4, a seguir.

As entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade e interesse dos participantes da pesquisa, os quais foram alocados em dois agrupamentos: Gestores e Técnicos, ressalvando-se que não foi proposto em nenhum momento para esta pesquisa, promover estudo comparativo entre gestores e técnicos, mas com a seleção de entrevistados apresentada, obteve-se uma visão mais abrangente sobre o contexto profissional desse técnico na cadeia têxtil atual, compreendendo inclusive as perspectivas a partir de níveis hierárquicos distintos.

Quadro 3 – Profissionais gestores atuantes no ramo têxtil

Identificação	Idade (anos)	Técnico Têxtil em	Cargo	Experiência (anos)
Gestor 1	51	Acabamento	Gerente de produção	34
Gestor 2	42	Acabamento	Gerente de produção	23
Gestor 3	64	Química têxtil	Gerente de produção	44
Gestor 4	45	Química têxtil	Gerente de produção	+ 20

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados da pesquisa, 2012

Quadro 4 – Profissionais técnicos atuantes no ramo têxtil

Identificação	Idade (anos)	Técnico Têxtil em	Cargo	Experiência (anos)
Técnico 1	32	Acabamento	Coordenador de produção	12
Técnico 2	29	Acabamento	Técnico têxtil	8
Técnico 3	30	Acabamento	Coordenador qualidade	5
Técnico 4	27	Malharia	Supervisor de produção	9
Técnico 5	31	Tecelagem	Coordenador qualidade	6
Técnico 6	43	Confecção	Coordenador têxtil	+ 20
Técnico 7	49	Acabamento	Supervisor de Denim	+ 16,5
Técnico 8	30	Acabamento	Supervisor de produção	11
Técnico 9	56	Acabamento	Supervisor de produção	+ 17,5
Técnico 10	27	Tecelagem	Líder de tecelagem	7
Técnico 11	33	Fiação	Chefe de produção	14
Técnico 12	38	Malharia	Coordenador de produção	17

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados da pesquisa, 2012

4.3 Critérios para a análise dos dados coletados

Para a interpretação dos dados resultantes das entrevistas, adotou-se a análise de conteúdo na classificação do texto, pois segundo Tozoni-Reis (2009, p.46) as categorias (análise categorial) ou qualquer outra forma inovadora de decodificação visam permitir apreender o seu conteúdo explícito ou implícito. Os critérios para análise do conteúdo das falas coletadas dos sujeitos desta pesquisa, foram alinhados às teorias de pesquisadores voltados ao tema do trabalho, da educação e das relações sociais no mundo do trabalho, para a apreensão da realidade. O aporte teórico foi consubstanciado pelos estudos do sociólogo francês Zarifian (2003), e de pesquisadores brasileiros, que abordam o tema de competência e trabalho, além dos estudos que investigam a questão dos impactos da globalização na cadeia produtiva e no trabalhador.

Após a realização das entrevistas, transcrição, leitura e interpretação das falas dos entrevistados, seguindo o roteiro de entrevista que havia sido utilizado, se procedeu às alocações de dados de maneira ordenada ao questionamento, e assim, foram estabelecidos os critérios de análise dos dados coletados, conforme no Quadro 5.

Quadro 5 - Critérios para a análise dos dados coletados

Categoria I	Categoria II	Categoria III	Categoria IV	Categoria V
AMBIÊNCIA PROFISSIONAL DOS ENTREVISTADOS	GLOBALIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	DECURSO DE FORMAÇÃO INICIAL	DECURSO DE FORMAÇÃO CONTINUADA	COMPETÊNCIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL
Dados pessoais	Situação real de trabalho	Estrutura curricular	Competência de permanência	Auto-avaliação
Formação escolar	Percepção atual e de passado	Interação escola/trabalho	Fatores limitantes de conhecimento	Evolução de conhecimento profissional
Experiência Profissional	–	Competência de inserção	–	Estrutura para qualificação técnica
–	–	Competência adquirida	–	Técnico têxtil: perfil demandado e requisitado
–	–	Demanda de conhecimento	–	–

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.4 Sujeitos da pesquisa

Quanto aos sujeitos da pesquisa, ou seja, os indivíduos participantes das entrevistas, segundo Severino (2007, p. 53) define-os como: “[...] pessoas que fornecerão os dados de que você necessita”. Para Tozoni-Reis (2009, p.10) é através do entendimento das determinações e transformações dadas pelo sujeito, que se entende o fenômeno ou processo social. Os sujeitos desta pesquisa foram um total de 16 (dezesesseis) profissionais de nível médio com formação de técnico têxtil, ativos, dentre eles doze atuantes na área técnica e quatro gestores, formados pelo Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil (SENAI – CETIQT – RJ)

4.5 Objeto da pesquisa

Competência requerida e adquirida na atuação profissional para o exercício de atividades com formação profissional a nível técnico têxtil, na cadeia produtiva têxtil.

5 O CONTEXTO SITUACIONAL DO TÉCNICO TÊXTIL NO MUNDO DO TRABALHO

Pretende-se com este capítulo, realizar a análise e a interpretação dos dados obtidos nas dezesseis entrevistas realizadas com os técnicos e gestores têxteis, em nove empresas mineiras, de médio e grande porte, do ramo têxtil. Para melhor organização do material coletado, os resultados desta pesquisa foram agrupados em cada uma das cinco categorias de análise da situação de trabalho do técnico têxtil, definidas no roteiro de entrevistas, as quais foram categorizadas, conforme anteriormente explicitado no Quadro 5.

Foi considerado nesta pesquisa, ainda que se tenha classificado os entrevistados como técnicos (aqueles que atuam na empresa com gestão de processos ou em setores de apoio) e gestores (aqueles que atuam na empresa no gerenciamento da planta industrial de produção têxtil), um único ambiente de análise, não se almejando nenhum comparativo entre essas classificações. Pretende-se uma avaliação por dois ângulos (técnico – gestor) , que sejam complementares, da perspectiva do profissional técnico têxtil, quanto ao seu desempenho em face de sua formação técnica. Com essa amostra de profissionais técnicos que foram entrevistados, o autor da pesquisa não objetiva estabelecer nenhuma relação de análise integrada à empresa, nem mesmo realizar um tratamento estatístico dos dados coletados no intento de estudos comparativos. Trata-se de um estudo limitado ao entendimento de situações que ocorram no mundo do trabalho do profissional com formação de nível médio em técnico têxtil, a partir da sua perspectiva, objetivando identificar a competência requerida e adquirida na sua atuação profissional; uma vez que se partiu do pressuposto de que “cada indivíduo (trabalhador) tem aspirações e capacidades de julgamento que lhe são próprias, singulares, que não podem ser negadas, sufocadas e dissolvidas na afirmação direta de um interesse coletivo.” (ZARIFIAN, 2003, p.54).

De acordo com Tomasi (2004, p.151), é relevante observar nas

[...] dimensões humana e social do trabalhador, que, ao agir, expressa um saber-fazer, mas igualmente um saber-ser. [...] mas (que precisa) também da dimensão humana e social do gesto que, ao produzir a existência humana, produz também sociedade e cultura, traduz hábitos, costumes, sentimentos, pensamentos, modos de viver e de ser.

Portanto, nessa dimensão gestual, as atitudes e os comportamentos conferem significado e valor ao trabalho humano e, por isso, o saber-ser (saber atitudinal) torna-se essencial também, para o mundo real do trabalho.

Os entrevistados foram indicados por colegas de trabalho ou gestor da empresa, não havendo, da parte do autor desta pesquisa, nenhuma condição restritiva de características, tais como: sexo, idade, cor, religião ou raça. Houve uma única restrição aos entrevistados, quanto à formação técnica ser adquirida no CETIQT – RJ, em face do contingente elevado de profissionais encontrados nas empresas mineiras, com uma formação profissional nesta entidade, além de permitir a eliminação da variável de formação inicial na análise e interpretação dos dados da pesquisa.

Foi elaborado um roteiro de entrevista com questões acerca deste tema, que possibilitaram ao técnico têxtil a exposição individual de sua condição real de trabalho, além de permitir também, a exposição dos fatores que interferiram no desenvolvimento de sua competência. Assim, foi possível identificar-se a competência que tem sido requerida e adquirida na atuação profissional, fazer um levantamento das principais ações apresentadas pelo técnico têxtil para a superação dos desafios existentes na sua atuação profissional e identificar fatores que interfiram no desenvolvimento de competência.

Os entrevistados foram agrupados em dois grupos, a saber: técnicos e gestores. Foram identificados apenas com uma sigla, sendo TECN referente ao entrevistado na atividade de técnico, e a sigla GEST adotada para os entrevistados que atuam como gerentes de produção têxtil, acrescido de uma numeração sequencial, como mostra o Quadro 6.

Quadro 6 – Número de profissionais entrevistados por grupo

Grupo	Sigla	Sequência
TÉCNICO	TECN	1 - 12
GESTOR	GEST	1 - 4

Fonte - Elaborado pelo autor. Dados da pesquisa, 2012.

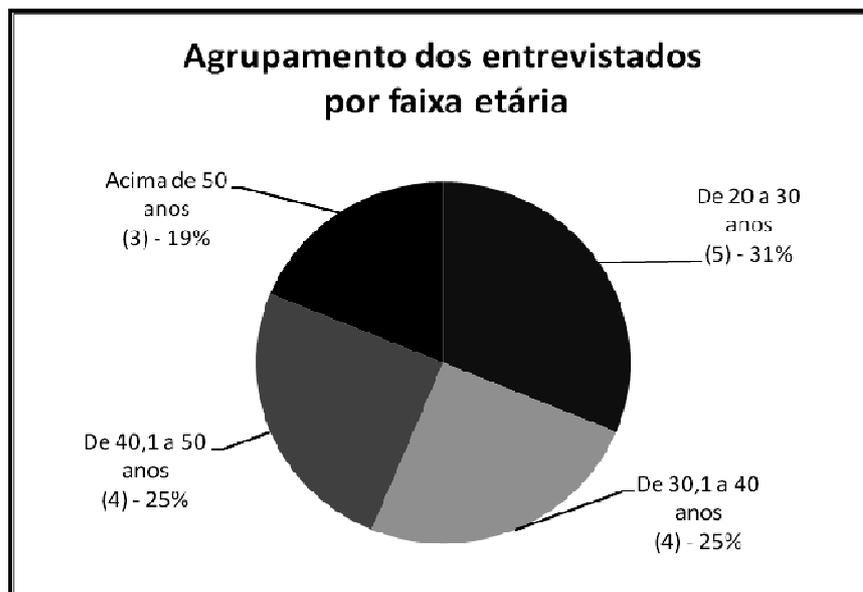
A análise e interpretação dos dados desta pesquisa se basearam no conteúdo das entrevistas que foram consubstanciadas integralmente pelos relatos apresentados, e deste modo dispostas nas suas respectivas categorias de análise.

5.1 Ambiência profissional dos entrevistados

Através dessa categoria objetivou-se uma identificação das características apresentadas pelos sujeitos entrevistados, quanto à sua faixa etária, período em que se formaram no nível técnico, experiência profissional no ramo, posicionamento geográfico no Estado pesquisado e área específica de formação técnica em têxtil. Os dados apurados a partir dessa categoria foram importantes para consolidar a questão de maturidade profissional dos entrevistados para serem delineadores de opinião a respeito de uma situação real de trabalho. Pretende-se com essa avaliação de ambiência profissional, promover um senso de confiança da perspectiva que for apresentada sobre o tema pesquisado.

A pesquisa foi realizada com uma amostra de técnicos têxteis, distribuídos em cada grupo, em relação à faixa etária, da seguinte forma: Técnicos com média de idade de 35,4 anos (de 27 a 56 anos) e Gestores com média de idade de 50,5 anos (de 42 a 64 anos). A média de idade do grupo geral entrevistado (16 técnicos) foi de 39,2 anos, o que demonstra a maturidade profissional dos participantes da pesquisa, como apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição geral dos entrevistados por faixa etária



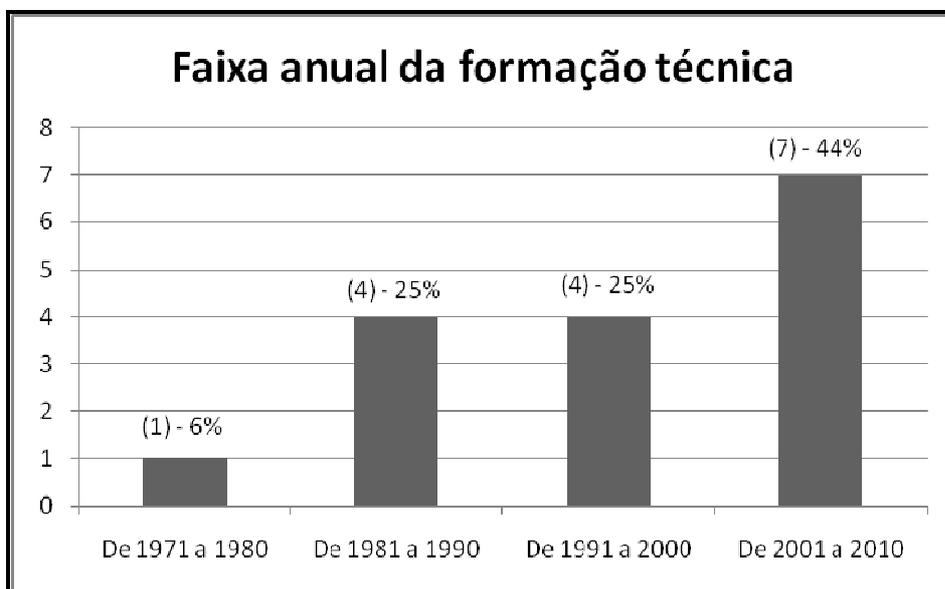
Fonte - Elaborado pelo autor. Dados da pesquisa, 2012.

No Gráfico 1, apresentam-se os percentuais da amostra geral de técnicos têxteis, agrupados em quatro faixas com 10 anos de intervalos, e ressalta-se que os

gestores encontram-se agrupados no terceiro e quarto quadrantes do gráfico, sendo a faixa etária de 40,1 a 50 anos (Q3) e acima de 50 anos (Q4), enquanto os técnicos se distribuem em todos os quadrantes de faixa etária.

O Gráfico 2, mostra os percentuais de técnicos têxteis participantes da pesquisa em relação ao período de sua formação técnica, no CETIQT-RJ, agrupados em quatro faixas com 10 anos de intervalos, desde o ano de 1971 a 2010.

Gráfico 2 – Distribuição geral dos entrevistados por período da formação técnica



Fonte - Elaborado pelo autor. Dados da pesquisa, 2012.

Baseando-se nos dados do Gráfico 2 pode-se realizar as seguintes interpretações sobre a formação técnica inicial dos técnicos: a) na amostra, tem-se que 69% dos entrevistados, adquiriram a formação técnica a partir da década de 90, ou seja, num ambiente organizacional de reestruturação produtiva; b) a formação técnica adquirida, em determinada faixa de ano, não representa o período de ingresso do profissional na empresa, entretanto, nessa pesquisa considera-se para efeito de conteúdo das entrevistas, o seu depoimento após ter realizado a formação técnica.

De acordo com a distribuição da amostra geral de técnicos entrevistados, quanto à sua experiência profissional na cadeia têxtil, tem-se a Tabela 4.

Tabela 4 – Agrupamento dos entrevistados por faixa anual da experiência profissional

Grupo	Faixa anual de experiência profissional	Quantidade de entrevistados	%
1	De 01 a 10 anos	5	31,3
2	De 10,1 a 20 anos	8	50,0
3	De 20,1 a 30 anos	1	6,3
4	Acima de 30 anos	2	12,4

Fonte - Elaborada pelo autor. Dados da pesquisa, 2012.

Baseando-se na análise da Tabela 4, podem-se realizar as seguintes interpretações sobre a distribuição dos entrevistados quanto à experiência profissional: a) observou-se que 81,3% dos técnicos entrevistados, têm experiência profissional na cadeia têxtil inferior a 20 anos. Ressaltando que a formação técnica para alguns dos entrevistados, se procedeu após um período anterior de atuação no ramo, em outra atividade, que não de nível técnico. Portanto, a amostra abrange profissionais capacitados a emitirem opinião, sobre um contexto de trabalho por eles vivenciado; b) a contagem do tempo de experiência ficou restrita a informação dos entrevistados, relacionando os dados de seus três últimos empregos.

Conforme dados consolidados nas entrevistas, a Tabela 5 representa a distribuição dos entrevistados, em faixa de quilometragem, quanto ao distanciamento em relação à cidade de Belo Horizonte (capital mineira).

Tabela 5 – Agrupamento dos entrevistados por empresa em relação à distribuição geográfica

Empresa/ Grupo	Distância da empresa à Belo Horizonte (km)	Quantidade de entrevistados	%
1	RMBH (Região metropolitana de Belo Horizonte)	8	50,0
2	Entre 50 a 100 km	5	31,2
3	Entre 100 a 150 km	1	6,3
4	Acima de 150 km	2	12,5

Fonte - Elaborada pelo autor. Dados da pesquisa, 2012.

Observa-se que os dados da Tabela 5, demonstram que 87,5% dos entrevistados, estão lotados em organizações produtivas, distantes em termos de

quilometragem à Capital, em um raio inferior a 150 quilômetros. Pretende-se com esse rigor, preservar um nível baixo de variáveis culturais distintas ao grupo entrevistado. Dessa forma, buscou-se manter uma condição aproximada em termos culturais e de características sócio-econômicas, que não implicassem em outras variáveis no quadro de pesquisa, a serem consideradas pelo autor.

A Tabela 6 apresenta o percentual de técnicos entrevistados distribuídos por área específica de formação técnica no CETIQT-RJ.

Tabela 6 – Distribuição dos entrevistados por área de formação técnica

Grupo	Área de formação técnica no CETIQT-RJ	Quantidade de entrevistados	%
1	Acabamento e Química Têxtil	10	62,6
2	Malharia	2	12,5
3	Tecelagem plana	2	12,5
4	Confecção do Vestuário	1	6,2
5	Fiação	1	6,2

Fonte - Elaborada pelo autor. Dados da pesquisa, 2012.

Desse modo, a distribuição por área de formação técnica dos entrevistados, permitiu com a Tabela 6, fazer as seguintes considerações: a) a distribuição verificada garantiu uma representatividade de todos os elos da cadeia produtiva têxtil, nessa pesquisa; b) ao realizar-se um desmembramento dos dados descritos na Tabela 6, sem intento comparativo, e sim elucidativo, ressalta-se que na distribuição efetuada, está incluso o posicionamento dos quatro gestores entrevistados, quanto à sua formação técnica: na área de acabamento (um gestor), na malharia (dois gestores) e na fiação (um gestor).

Consolidando-se as questões da categoria de ambiência profissional dos entrevistados, em face das características apresentadas pelos sujeitos entrevistados quanto à sua maturidade profissional, foi apurado que a média etária de 39,2 anos do grupo assinala uma maturidade adequada. Quanto ao período em que se formaram no nível técnico e tempo de experiência profissional foi evidenciado por maioria do grupo, sua integração ao ramo têxtil no período pós-reestruturação produtiva, o que vem reduzir um conflito de gerações e modo produtivo no processo fabril. Quanto às variáveis culturais foram uniformes à maioria (81,2%) e todos os elos da cadeia produtiva têxtil obtiveram representatividade.

5.2 Globalização e Reestruturação Produtiva

Essa categoria buscou identificar se os entrevistados têm uma visão sobre o processo de globalização de mercados, sobre a posição do Brasil frente às mudanças implicadas, o impacto que resultou ao mundo do trabalho a abertura de mercados com a liberalização comercial de produtos têxteis, e sua postura frente a este ambiente de reestruturação produtiva. Partiu-se do pressuposto de que ao se inserir e permanecer atuante no mundo do trabalho, após a década de 90, e os processos de reestruturação produtiva e flexibilidade das organizações, estaria o profissional técnico pesquisado conseguindo compreender as demandas requisitadas e estabelecer-se com uma mobilização adequada entre seus saberes.

De acordo com Keller (2010), e outros autores que estudam o tema da globalização especificamente no contexto têxtil, a crise do setor têxtil brasileiro, ocorrida na década de 1990, foi alavancada a partir de um conjunto de fatores, que vão desde a questão de ausência de uma política industrial ativa para o setor, uma abertura comercial²⁰ “intempestiva”, falta de ações coordenadas na cadeia produtiva, juros altos e a valorização do câmbio, que oneravam os investimentos produtivos.

Para obter-se uma análise que permita identificar esta perspectiva do técnico têxtil, foi realizado um questionamento quanto à sua percepção de lugar do Brasil, frente um ambiente de globalização e competitividade elevada, e qual sua avaliação das exigências requeridas para a atuação profissional neste mundo do trabalho, em face das inovações, novos produtos e processos.

No relato de alguns técnicos entrevistados, quanto ao posicionamento do Brasil frente à globalização, consideram que está em um nível de competitividade elevado, no qual se faz necessária a busca constante pela excelência em todas as atividades postas em prática. Percebem que ocorre uma “busca desenfreada” para obter sucesso no mercado. E esse procedimento decorre da necessidade de estar constantemente promovendo desenvolvimentos em novos processos e produtos para aplicação no dia-a-dia da empresa.

²⁰ Processo de liberalização comercial, desencadeado no Governo do Presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992), e depois foi mantido pelo governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, em razão de seu mandato ter sido interrompido por um processo de *impeachment* (termo inglês que denomina impugnação de mandato, ou seja, um processo de cassação de mandato do chefe do poder executivo pelo congresso nacional).

Ressalta-se, a seguir, com o relato de quatro técnicos, a percepção de uma necessidade constante de comportamento inovador para o mercado, em sua atuação profissional, frente ao atual ambiente de globalização.

Existe uma cobrança diária, não por culpa da diretoria, mas das condicionantes do mercado e da necessidade de sobrevivência da empresa, [...] hoje se planeja para no máximo dois dias à frente, devido às adversidades do mercado, inconstância, exigências dos clientes. (GEST-02)

Percebo que hoje ou você tem produtos diferenciados, fora da concorrência dos produtos de massa, ou tem uma empresa de alta produtividade, assim resta-nos ganhar na rapidez, na flexibilidade, no atendimento, na proximidade e interação com os clientes. (GEST-03).

Realizar um produto diferenciado é quase uma obrigação. Assim eu tenho que aceitar o novo, me adequar ao novo e propor inovações, sugestões de novos produtos para viver neste mundo globalizado. (TEC-02).

O setor têxtil está inserido na globalização e por isso têm evoluído quanto a produtos, processos e moda. Possuem raízes muito fortes fincadas na estrutura hierárquica bastante rígida. A competitividade e a globalização estão mais facilmente percebidas nas hierarquias superiores, no topo. Na prática, no dia-a-dia da indústria, a exigência para uma atuação profissional [do técnico] é apenas para seguir padrões pré-estabelecidos. (TEC-10).

Nos seus relatos, foi detectada uma postura diferente conforme o nível hierárquico do profissional, vindo a ratificar a opinião do TEC-10 quando cita que “a competitividade e a globalização estão mais facilmente percebidas nas hierarquias superiores, no topo.” O relato dos gestores (GEST 02 e 03) denota claramente uma percepção de que a exigência imposta na atuação profissional é requerida pelo mercado, e implica uma responsabilidade pela sobrevivência da organização. Enquanto na perspectiva do profissional técnico (TEC. 02 e 10), a questão de inovar, resulta apenas em mais obrigações. Desse modo, a inovação requerida, não se expressa como atitude motivada do interior, mas sim, como uma reação ao exterior.

[...] as ações ficam voltadas a isto e não ao que nós queremos estar, aonde, com qual mercado, rentabilidade, o que precisa para chegar neste mercado; são ações ineficazes, apesar de sermos criativos, versátil. (GEST-02).

Ramos (2006, p. 216) caracteriza essa situação, ao afirmar que

[...] o processo de individualização das relações de trabalho, ao invés de resgatar a subjetividade do trabalhador para si, aprisiona-a nos limites das competências adquiridas, avaliadas e validadas no sistema de empregos; isto é nos limites da empregabilidade [...]

O trabalhador tem sua ação excedida ao requerido, mas em regras individualizadas e pessoais, e não como um modo coletivo de ser. Ainda que a percepção de individualização, assim o caracteriza. Ações do indivíduo não podem

ditar o coletivo das relações de trabalho. Palangana (1998, p. 163) afirma que “o capitalismo não comporta uma individuação auto-administrada.”

Assim, reflete-se na fala dos entrevistados, quanto à restrição de possibilidades em desenvolver habilidades e capacidades diferentes das requeridas pelo mundo do trabalho. Outros técnicos mencionaram, ainda, a respeito da percepção de inovação, que “[...] nosso concorrente passou de domésticos para globais” (GEST 04), o que de alguma forma proporcionou a mobilidade no setor, mesmo que em termos de evolução “forçada” da tecnologia do parque fabril.

[...] visto pelo lado ruim, tem a questão do desemprego, mas por outro lado tem a questão do desenvolvimento forçado dos equipamentos, investindo em novas tecnologias, onde o país está sendo obrigado a desenvolver, crescer na questão do profissionalismo. (TEC-01).

[...] isto está ocorrendo devido à falta de investimento que houve no ramo, deixaram sucatear as máquinas. Apesar de que na área (produção de *Denim*) não sentir tanto esta pressão. (TEC-03).

Percebe-se, em seus relatos, que a necessidade de inovação é demandada pela necessidade de acompanhar os processos em andamento no concorrente, ou pela solicitação do cliente. Existe um entendimento, que a cada mudança de empresa ou mudança em um processo interno de fabricação, demanda um novo aprendizado que retorne o conhecimento específico para agregar aos produtos e processos, os quais estão sendo implementados no momento atual nas empresas.

É interessante, ressaltar-se que nos relatos, expressam uma percepção bastante objetiva sobre essa paridade entre o mundo do trabalho e o seu meio social, como fatores de permanência. Valle, Carneiro e Coelho Junior (2003, p. 26) sem moderação, afirmam: “Desempenho é a palavra-chave por trás do conceito de competência.” As exigências profissionais aos técnicos têxteis, como acentuada disponibilidade, flexibilidade e adaptação ao trabalho são percebidas nas suas falas, indiferente do tempo de experiência, como mencionado a seguir.

Hoje estão estampando pigmento em tecido plano e malha, e também reativo em malha, por causa do toque diferenciado, precisaremos nos adaptar. Estampar reativo em índigo é um projeto para a empresa. Tem projetos, também, de estampar corante ótico sobre substrato de algodão para permitir um visual diferente à noite. (TEC-04).

A nossa exigência aqui é mais com relação a conseguir dar uma resposta rápida sobre o que já está no mercado [...] temos de conseguir adaptar este produto a nossa realidade produtiva. (TEC-07).

As exigências mudaram devido à transformação não somente da indústria, mas da população em geral. O acesso a informação, crescimento e surgimento de novas classes econômicas impactaram diretamente nos moldes da atual conjuntura administrativa industrial e conseqüentemente no corpo técnico. Essa grande mudança, que veio com o advento da tecnologia, nos proporcionou um avanço enorme na melhoria e busca por inovação nos produtos. Visto todas as mudanças, as exigências para a nossa atuação ficaram mais específicas, hoje vejo mais busca por profissionais com conhecimentos diversos, atualizados, com boa formação e fácil adaptação, pois hoje a indústria esta muito mais dinâmica e busca profissionais no mesmo patamar. (TEC-08).

Quanto aos relatos dos técnicos, pode-se perceber também que existe uma visão clara de que as atualizações tecnológicas aplicadas ao setor representam um dos fatores de extrema relevância para aquisição de uma qualificação plena, apesar de serem requeridas num curto prazo, para apresentar o resultado esperado.

Esta percepção de lugar do técnico têxtil, diante o contexto atual da cadeia produtiva, foi sentida da mesma forma que Palangana (1998, p. 192) havia percebido quando citou que “os indivíduos precisam aprender a ver e pensar, para saber o que está se passando e o que pode ser feito para mudar o curso dos acontecimentos, rumo a uma ordem de equilíbrio entre o espaço/tempo individual e espaço/tempo da sociedade.”

No outro momento, o estudo apresentou por meio do relato de profissionais que tinham mais de dez anos de atuação no ramo têxtil, a sua percepção quanto às condições de trabalho encontradas nas empresas, há uma década e atualmente. Considerando que, mesmo há dez anos, já havia decorrido um longo período de adequação do mundo do trabalho, ao processo de liberalização comercial implementado na década de 90.

Apontam que em meados da década de 90, o cenário mudou e começou-se a realizar grandes importações de produtos com qualidade e características que não se produzia no país. Ocorreu uma redução de compras de produtos internos, quebra de diversas empresas e iniciativa de importação de equipamentos mais modernos por parte do capitalista. Quem investiu um pouco, sobreviveu, melhorando forçadamente, enquanto que outras empresas fecharam as portas.

Keller (2010) analisa este momento, como um movimento das empresas nacionais, de recuperação do atraso tecnológico e da produtividade da cadeia têxtil.

Os grandes investimentos que marcaram o processo de modernização na década de 1990 foram voltados para a compra de maquinário tecnologicamente de ponta, em grande parte importado. Característica importante do processo de reestruturação produtiva têxtil foi à importação

de maquinário em função da fraca competitividade do setor produtor de máquinas têxteis nacional, um setor que tende a se tornar cada vez mais globalizado devido à necessidade de altos investimentos em capital. Aspecto relevante foi que a liberalização das importações de máquinas têxteis diminuiu o preço da compra de máquinas de última geração. (KELLER, 2010, p.112).

A perspectiva que foi apresentada no relato dos técnicos, é a de que ocorreu realmente um período de mudanças estruturais nas organizações produtivas, em face da abertura econômica, durante o qual as empresas tiveram que redefinir seu produto para o mercado, e estrategicamente ofertar ao mercado um produto mais nobre, com mais valor agregado, implicando em redução na capacidade produtiva da empresa, devido à adequação de potencial aquisitivo dos clientes. Ocorreu uma mudança do perfil dos clientes, que antes eram atacadistas, e podia-se escolher a quem vender, para o perfil de cliente mais exigente, que barganha por melhores condições comerciais. Saiu de cena, a situação onde o cliente corria atrás da empresa, onde a indústria mandava devido à falta de influência dos mercados estrangeiros. É evidenciado nos relatos, que ocorreu uma mudança de postura nas empresas, saindo da condição de comodismo, para uma posição de inovação.

[...] (naquela época) as empresas tinham poucos concorrentes, as margens de lucro eram altas e de qualquer forma se fazia para cobrir os custos negativos, o prejuízo, a ineficiência, e a mão de obra além de ser barata era abundante [...] conviver hoje com mão de obra escassa e além de tudo, com o aumento real do salário mínimo requer muita inovação. (GEST-04).

Percebe-se no estudo, que além da mudança provocada na estrutura organizacional, decorreram também mudanças implícitas na relação com o trabalhador, pois a situação de trabalho que evidenciava uma verticalização na linha de comando, requerendo do líder que conduzisse as atividades ordenando seus liderados, modificou-se no momento que se passou a requerer que exista uma liderança conjunta à equipe. Este estilo de liderança permite uma elevação do conhecimento técnico, ao nivelar dentro da empresa o conhecimento da equipe, repassar a modernização dos equipamentos, revisarem algumas fases do processo, etc. Inclusive ocorre uma preocupação de adequação do trabalhador ao equipamento, evitando situações de fadiga por problemas de ergonomia, e atuando preventivamente nas questões de absenteísmo ou *turnover* elevado, em razão de estruturas de recursos humanos enxutas.

[...] tenho exercido uma gestão, além da contribuição dos conhecimentos técnicos [...] mas também com a aplicação dos conhecimentos de administração sobre os dados de produção e qualidade, análise dos números, além da gestão de pessoas, o que não ocorria há algum tempo atrás [...] trabalhamos muito focados em resultados, na melhoria da padronização, [...] temos um *mix* de produto muito variado, o que nos permite permanecer no mercado. (GEST-02).

[...] técnico têxtil precisa ser uma pessoa bem flexível, saber trabalhar com pequenos lotes, com *setups* pequenos e com produtos diversificados, [...] equipamentos de última geração é bem mais fácil. (GEST-03).

Incide, nas falas, uma percepção do posicionamento técnico na cadeia produtiva têxtil, ao analisar a situação de trabalho diante de intervalos de dez anos de atividade profissional, quando se relata que, grande parte dos conhecimentos adquiridos por técnicos têxteis há dez anos, já não se aplicam hoje, e requer-se uma continuidade autônoma dos estudos para prosseguir atualizado profissionalmente, em relação aos conhecimentos voltados à tecnologia, informática, automação, em grande parte devido à modernidade dos equipamentos instalados nas empresas visando aumentar sua competitividade e produtividade.

Para Keller (2010) ao procurar interpretar essa questão de busca de um nível adequado de competitividade das empresas têxteis, deve-se considerar que

Essas mudanças fundamentais indicam um novo padrão de concorrência, baseado não somente no preço do produto, mas por meio do enfoque crescente na melhoria contínua do produto. A busca pela melhoria contínua envolve: uma preocupação crescente com o *design* e a qualidade do produto; mudanças na organização empresarial e no gerenciamento; criatividade no *marketing*; incremento no processo produtivo; uso de fibras mais sofisticadas; busca de uma maior diferenciação do produto têxtil e confeccionado, respondendo a um mercado mais diversificado; e com o desenvolvimento de uma produção mais flexível, respondendo mais rápido às demandas voláteis da moda. (2010, p.59).

Essa questão de impacto tecnológico nos processos produtivos foi apresentada no relato de um técnico, ao elucidar que seu desenvolvimento técnico está diretamente impactado pelo desenvolvimento do parque tecnológico da empresa em que atua, pois quanto mais defasado, maior será seu comprometimento na aquisição de novos conhecimentos, ou vice-versa.

Há 10 anos a gente fazia tingimento de 90° C com corantes denominados bi-funcionais, com um tempo de tingimento na ordem de 4 a 5 horas, gastando muita água para lavar. Hoje se usa um corante chamado multifuncional, tingem a 60° C (tingimento a frio), com uma economia de tempo, energia, água, maquinário, e ganho em qualidade e custo. A modernização tecnológica dos equipamentos na empresa, me permitiu adquirir novos conhecimentos. (TEC-01).

Bruno (2007), em seu estudo sobre a mobilidade dos processos produtivos das empresas - Do mercado interno à globalização: governo, instituições e empresários planejando o futuro do setor, destaca que

[...] a polarização de mercado deverá ocorrer pela atração (de) inovações funcionais, e [...] inovações socialmente orientadas. As inovações funcionais enfatizam a descoberta de novos conceitos para os produtos de vestuário que os tornem artefatos tecnológicos de uso em condições similares às que hoje ocupam as tecnologias eletrônico-digitais, onde a estética é secundária em relação à funcionalidade [...]. É o caso de roupas e tecidos inteligentes que assumem funções de comunicação, monitoramento e preservação da saúde e do bem-estar do usuário, ultrapassando a mono funcionalidade milenar de proteção contra variações bruscas de temperatura. As inovações socialmente orientadas, por sua vez, continuarão a tentar satisfazer as necessidades puramente estéticas e simbólicas, centradas em motivações subjetivas de pertencimento a grupos sociais. (2007, p. 251).

Neste contexto de produção, tem-se o sujeito da pesquisa, inserido, e internamente questionando-se sobre as suas reais possibilidades de se demonstrar competente, com as ferramentas disponíveis ao seu alcance. As demandas de inovação foram muito bem colocadas por Bruno (2007), em seu estudo, mas observa-se que o técnico está muito distante da operacionalização destas possibilidades na empresa. Inclusive, existe uma demanda dos profissionais entrevistados, de que a discussão dessas possibilidades precisa sair do ambiente acadêmico e fluir no mundo do trabalho, de modo mais estratégico.

Percebe-se que este momento, é oportuno para desenvolvimentos integrados de tecnologia têxtil, em face dos estímulos do governo visando os futuros eventos esportivos da década. Neste ano de 2012, o evento de fomento de pesquisa nacional - XXVI Edição do Prêmio Jovem Cientista, teve como tema "Inovação tecnológica nos esportes", e laureou na Categoria Estudante do Ensino Superior, a estudante Priscila Ariane Loschi, aluna de *Design* de Produtos da Escola de *Design* da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG); com o projeto²¹ "Materiais de mudança de fase aplicados no *design* de tecidos inteligentes", os quais são denominados PCM, e têm a função de regular as flutuações de temperatura em aplicações têxteis.

Quanto a oportunidades reais de trabalho ao técnico têxtil, afirmam também que existe diante o atual contexto industrial, uma desvalorização dos profissionais no ramo, sentido desde o chão de fábrica, em face das reduções

²¹ http://estatico.cnpq.br/portal/premios/2012/pjc/pdf/premiados/est_superior_1_priscila_ariane_loschi

salariais em diversas funções, redução na oferta de emprego e insatisfação/desmotivação profissional. Consideram-se “subaproveitados”, em relação ao potencial de trabalho.

Registrou-se nos relatos, uma variável, que pode ser analisada em outros estudos, que denota a existência e entraves de um conflito de gerações e cultura, ainda muito forte no interior das empresas, sendo bastante acentuada esta situação no Estado de Minas Gerais.

Vejo um conflito de gerações e cultura ainda muito forte nas empresas, que impedem o crescimento de técnicos “maduros”, experientes, ou a desvalorização do conhecimento ofertado. (TEC-03).

Foi assinalada em um dos relatos, a condição que se percebe no setor industrial de Lavanderia, como sendo uma opção de trabalho a ser explorada e estruturada tecnicamente, objetivando uma expansão de mercado profissional futura para o técnico têxtil.

5.3 Decurso da formação inicial

Essa categoria focalizou o decurso de formação inicial, como ato de investigação de um modo que permitiu atender-se às condições estruturais para aquisição do conhecimento técnico e específico necessário para o desempenho das atividades de técnico têxtil e como ocorreu essa mobilização para o saber - o conhecimento escolarizado. Apontou-se nos relatos, quanto à duração do curso técnico, em sua formação inicial, que foi em média de 2,4 anos de estudo para os que atuam como gestores, e 1,5 anos de estudo para os que atuam como técnicos. Além de relatarem, com ênfase, que o aprendizado realmente ocorreu, quando em situações específicas de “prática industrial nas empresas onde atuaram”, mesmo para os que realizaram o curso, oriundos de empresas do ramo têxtil.

Denota-se pelas falas dos entrevistados, que ocorreu uma formação inicial muito teorizada, diante de uma situação em que se fornece um volume elevado de conhecimentos em um período considerado muito reduzido, acrescido de alguma defasagem tecnológica quanto aos equipamentos e processos utilizados em determinadas empresas. Entrevistados de ambos os grupos analisados atribuíram ao tempo de realização do curso, uma insuficiência para a estrutura curricular programada.

[...] muita teoria, e o aprendizado realmente ocorreu depois na prática industrial. (GEST-03).

[...] o aprendizado em si, somente consegui na prática rotineira dentro da empresa. (GEST-04).

Obsoleto para a tecnologia e forma de trabalho que vi na prática. (TEC-10).

Quanto ao foco curricular desenvolvido no curso técnico, todos os entrevistados afirmaram que foi essencialmente técnico, e com pouco direcionamento para a gestão. Inclusive, foi relatado por um dos técnicos, que por iniciativa própria, complementou o seu conhecimento na área de gestão, realizando a leitura de livros de administração, vendas e gestão de pessoas, na biblioteca da escola.

A técnica é boa, mas a gestão é fraca... Nem mesmo como se colocar numa reunião, frente a um superior ou equipe. (TEC-03).

No intuito de avaliar a interação ocorrida na realização do curso técnico e a sua aplicabilidade no mundo do trabalho, o autor da pesquisa indagou aos entrevistados, sobre em que ordem esse processo ocorreu: se trabalhava no ramo têxtil antes de estudar ou se realizou os seus estudos para somente depois ingressar no ramo têxtil, e também, qual a situação considera ideal. Isto objetivando analisar o impacto positivo ou não, da vivência prévia no mundo do trabalho da cadeia produtiva têxtil (como se fosse necessário um pré-requisito, um aspecto facilitador de assimilação dos conhecimentos técnicos ofertados durante o curso).

De acordo com o depoimento dos técnicos, foi apurado um percentual de 62,5%, que afirmaram ter tido alguma experiência no ramo têxtil, antes de adentrar ao curso técnico, destacando-se também, que esta condição (estar inserido) por vezes, contribuiu com o interesse pela realização do curso. A condição de uma experiência prévia no setor têxtil, apesar de seu aspecto positivo para a assimilação de conteúdos técnicos no curso, não implicou numa afirmação de que este procedimento seja ideal, de acordo com o relato de alguns dos técnicos têxteis.

Não trabalhava, e penso que é um contra. Teria aproveitado mais. Mas entendo que pessoas que já estavam no ramo, também tinham uma postura resistente à formação escolar. (GEST-02).

Eu realizei os estudos para depois ingressar, eu considero melhor quem trabalha no ramo e busca uma formação, vai conseguir desenvolver melhor os estudos no curso. (TEC-08).

Acredito que não trabalhar é melhor, assim você aprende a forma correta e não cometerá falhas. (TEC-10).

Entretanto, alguns técnicos, aproveitaram o momento da entrevista, para sugerir que a melhoria na interação, assimilação e aplicabilidade dos temas apresentados no decorrer de sua formação inicial na área têxtil, em grande parte poderia ser otimizada, caso seja implementado um procedimento entre escola/empresa, ofertando alguma oportunidade de trabalho real, seja na condição de estágios de extensão (com períodos curtos de 3 a 5 dias), ou de férias, em empresas de transformação têxtil, laboratórios de fabricantes de produtos químicos têxteis ou fabricantes de máquinas têxteis. Ou ainda, uma opção de estágio de pesquisa e iniciação técnica, nas instalações da própria escola formadora, para a realização de atividades de pesquisa, demandada por alguma empresa. Observou-se que é importante uma ressalva, para que este evento de “aplicabilidade técnica” esteja vinculado à realização de determinadas tarefas, que exijam o conhecimento do que já foi adquirido na escola, e seja programado algum modo de avaliação para mensurar o aproveitamento desta oportunidade.

De acordo com Laudares e Cunha (2009, p. 67) encerra-se em si, que o “ato de trabalho é perpassado por micro escolhas (micro-decisões) feito pelo homem produtor com base em saberes e valores que são seus.”

Eu não trabalhava no ramo, e fiz este curso de técnico e realizava um estágio a cada semestre na empresa que me indicou ao curso. E durante o estágio eu já recebia tarefas e desafios a serem vencidos, e avaliados. (GEST-03).

Acredito que a escola tem como balancear esta pendência, com aulas práticas, interação entre empresa-escola através de férias/estágios de fim de ano e de períodos curtos. (TEC-01).

Nessa categoria, buscou-se nos relatos do técnico, a oportunidade de relacionarem-se alguns conhecimentos adquiridos, ainda em sua formação inicial, e que tenham contribuído de maneira significativa, para a formação de competências profissionais em sua atividade no trabalho. O destaque que foi obtido nos relatos, trata da importância do conhecimento de fundamentos em química geral e aplicada na área têxtil, além de fundamentos do comportamento têxtil e processos industriais, que lhes permitiu uma compreensão do processo de transformação industrial. Os entrevistados ressaltam que o conhecimento teórico é mais consistente, quando aplicado seguindo uma evolução funcional do processo de transformação básico na cadeia produtiva têxtil.

Ao repassar aos técnicos, um mapeamento do processo de produção, baseando-se no *layout* de uma empresa integrada, respeitando o seqüencial das etapas, do início ao final do processo têxtil, ainda que exista uma diversidade produtiva muito grande, de empresas ligadas à cadeia têxtil, permite-se um encadeamento dos conceitos. Ao estagiar em diversas áreas da empresa, me permitiu enxergar o ambiente no todo. (GEST-03).

Em alguns relatos, destacam-se também, outros conhecimentos adquiridos, como segue.

A estatística, automação (sistemas ultrapassados), desenho industrial, (apesar de não dar valor na época). Mas me ajudou muito. Penso que devem se manter mais atualizados. Fazer uma parceria com empresas de ponta. (TEC-01).

Capacidade de análise de problemas e a solução dos mesmos, rapidamente, baseada em conhecimentos técnicos. (TEC-06).

Práticas laboratoriais. (GEST-04).

Além da aquisição de conhecimentos na escola, entende-se que o propósito final do trabalhador, seja a aplicação do conhecimento em situações reais de trabalho, mas desde que ocorra o ingresso no mundo do trabalho. Na análise dos relatos dos técnicos, quanto a qual conhecimento especificamente lhe permitiu esta inserção ao mundo do trabalho, ocorreu uma expansão além das situações de questão técnica e adentrou-se na área comportamental, conforme se demonstra nas falas a seguir

Saber o porquê das reações e alterações no tecido foi muito importante para assimilar as informações passadas pelos práticos na empresa, mas, além disto, a minha vontade de querer aprender... Minha determinação, meu foco... Meu comportamento foi o diferencial... Minha predisposição para uma adequada relação interpessoal com as pessoas. (GEST-01).

Competências técnicas. (GEST-04).

Senso de responsabilidade muito grande. (TEC-01).

Liderança, desde muito novo tive essa facilidade. ... Acredito que se você souber lidar com pessoas, é possível tirar resultados de qualquer processo, mas se você sabe muito de processo e vai tirar resultado de pessoas, pode ser que o resultado não saia. (TEC-02).

O conhecimento técnico aliando a prática e teoria, entender os fundamentos, suas aplicações, reações, funções de produtos, com um comportamento crítico, indagador. (TEC-04).

A proatividade e o gosto pelo aprendizado constante e pela realização de tarefas novas. (TEC-06).

Curiosidade, pois o processo têxtil, desde o preparo do algodão na plantação, bem como os processos extrusores e de texturização de fios sintéticos, ate a ponta do varejo, tudo isso é muito fascinante. (TEC-09).

Percebe-se pelos relatos, quanto à questão dos trabalhadores de hoje serem mais ou menos habilidosos, e como ocorre a sua inserção no mundo do trabalho, que ela fica relegada a um segundo plano. Isto posto, em razão da questão individual de posicionamento frente a um contexto de mudança, assim como percebido por Palangana (1998, p.148) quando afirma que nas situações de trabalho “[...] o que se pretende focar são as mudanças, e mais especificamente, como elas agem sobre a individualidade”. Isso também é percebido por Laudares e Cunha (2009, p. 57) ao indagar: “[...] que entendimento se faz necessário do homem nas novas configurações do trabalho, quanto à sua subjetividade e construção de identidade.”

Expressões como: proatividade, responsabilidade, curiosidade, gosto, criticidade, liderança e relacionamento interpessoal, expostas pelos entrevistados, são características de competências pessoais aplicadas ao exercício profissional, que independem de faixa etária e experiência, mas relacionam-se às situações, às mudanças que o indivíduo se propõe e principalmente na “síntese” do conceito de responsabilização sobre o ato de trabalho, no ser competente pelos atos, por sua ação. De acordo com Valle, Carneiro e Coelho Junior (2003, p. 23), no mundo do trabalho ganha importância, ao contrário, a potencialidade do trabalho humano para confrontar-se às solicitações externas, superior à das máquinas, por inventar e saber dar respostas à complexidade e à instabilidade de um ambiente social. A dificuldade de estar posicionado no mundo do trabalho, diante o que está sendo requerido, e o quanto de contribuição teve sua formação técnica para esta situação, foi detalhado pelos técnicos entrevistados, que afirmam que existe um descompasso entre empresa e escola, em parte devido à característica mutável da cadeia produtiva têxtil, imposta por questões de competitividade do mercado nacional.

Conforme Laudares e Cunha (2009), este conflito do trabalhador diante a (in) capacidade de se mostrar competente frente às situações, ou seja, eventos não repetitivos no espaço/tempo vão mais além do que o saber individual e coletivo.

O trabalho é o trabalho do valor e do saber coletivo e individual. O saber e o valor seriam como substâncias, que, em permanência, se desenvolvem, transformam-se, apreendem-se e eventualmente se aplicam nas atividades de trabalho configurando-se no que chamamos de competência. Portanto, se tomarmos o ponto de vista da atividade humana em situação de trabalho, as competências se referem à “fermentação” entre o saber e o valor do/no trabalho e da/na vida. (LAUDARES; CUNHA, 2009, p.67).

Observa-se que o conhecimento adquirido na escola é muito superficial, frente ao requerido no mundo do trabalho, acrescido das especificidades de cada empresa. Afirmam, ainda que a escola não está preparada para acompanhar este movimento todo, esta velocidade de mudanças, onde o aluno/trabalhador não consegue assimilar em tão curto tempo todas essas mudanças, e as empresas não oferecem, e não encontram cursos para aperfeiçoamento específico. Neste momento, percebe-se em parte dos entrevistados, a condição de que o seu saber (conhecimento escolarizado) somente será adequado, caso permita atender ao saber-fazer (experiência) requerido pelo mundo do trabalho, e ainda consiga interpretar as possibilidades de trabalho de forma autônoma, com uma adequada mobilização e engajamento para o atendimento às necessidades da empresa.

Fidalgo e Pereira (2007, p.140-141), afirmam que a dimensão do saber-ser (atitude) se constitui em uma das mais importantes noções, desde que o saber adquirido na formação inicial e o saber-fazer, experimentado nos processos de trabalho, estejam estreitamente relacionados. É na formação inicial que se deve explicitar sobre a relação adequada do saber-fazer e do saber-ser. Pois o conhecimento que o técnico adquire de forma individualizada, será permanentemente seu, mesmo que mude de lugar, e possa fazer novamente o uso dele.

Esta percepção de “imaturidade” da formação do técnico têxtil, foi registrada em um relato.

[...] hoje está chegando “verdinho” dentro da empresa, e as empresas não tem o tempo/estrutura necessário para permitir ao técnico aprender, desenvolver-se, e é colocado frente a desafios de gestão de processos, sem entender suficientemente, fica “apagando fogo”, correndo, sem tempo de assimilar corretamente, e pode ser descartado devido não apresentar os resultados esperados. (TEC-04).

Geralmente a responsabilidade por este procedimento e resultados, acaba repassada ao profissional técnico, mesmo que haja uma consciência das falhas de formação cometida. No relato de um técnico (TEC-09), encerra-se uma constatação: “[...] o maior aprendizado que tive no curso técnico, foi aprender a aprender.”

Ao serem perguntados sobre sua perspectiva quanto à adequação de sua formação ao contexto de mercado, um grande número de técnicos elencou com desalento, diversas situações.

Está sendo muito superficial para pessoas que nunca trabalharam no ramo. A escola têxtil, voltada para a indústria, perdeu muito de seu valor devido à redução de empresas de grande porte no país. (GEST-01).

Venho notando uma queda de rendimento dos estagiários. (TEC-06).

Penso que poderiam limitar as vagas a alunos, que possam sair mais bem preparados, ao invés de deixar entrar vários alunos e 10% ficarem no ramo. (TEC-01).

O mercado ainda é do técnico, mas não estão valorizando. Talvez haja um mercado para o tecnólogo têxtil. (TEC-03).

Foi reforçada ainda, nessa fala, uma necessidade de que seja fornecida na formação inicial do técnico, uma visão de conjunto, que lhe permita uma integração do processo têxtil, desde a origem até o final do processo, mesmo que venha a trabalhar em empresas fragmentadas, mas possa ter o conhecimento técnico dos impactos de processos internos, no produto realizado.

Percebe-se nos relatos dos técnicos pesquisados, a dificuldade de perceberem-se autônomos no desempenho de sua atividade técnica, por parte justificado pela amplitude do trabalho que é realizado nesta área. Vislumbrar alguma atividade autônoma vinculada à sua formação técnica e a aplicação do conhecimento adquirido, independente da relação empresa e trabalhador, ou em uma relação menos dependente, pelo porte dos processos industriais implementados, parece ser o maior desafio para este profissional.

5.4 Decurso da formação continuada

Esta categoria buscou conhecer como os técnicos têxteis se percebem na atuação profissional na cadeia produtiva têxtil, no seu saber-fazer, após a realização de seu curso, e ingressos no mundo do trabalho. Indagou-se sobre a forma continuada de aquisição de novos conhecimentos, se inserido em modo de formação “qualificante ou qualificado”, sobre a competência que lhe permite a permanência no emprego e quais fatores foram impeditivos de seu aperfeiçoamento profissional. Neste momento interagem-se o saber (conhecimento escolarizado) com as oportunidades do saber-fazer (experiência), e percebe-se que essa mobilização não ocorre sempre de forma contínua, mas por vezes de modo descontinuado ou concomitante.

Em regra geral, foi afirmado pelos técnicos entrevistados, que a formação continuada ocorreu por “iniciativa pessoal”, não havendo uma uniformidade nos cursos realizados entre o grupo pesquisado. Diante dos relatos obtidos, foi caracterizada uma diversidade de iniciativas de formação e cursos, que não se permite delinear uma linha de projetos e investimentos a serem desenvolvidos por alguma entidade escolar, objetivando suprir esta condição.

Realizei cursos por iniciativa pessoal. (GEST-02).

Realizei diversos cursos na FDC, FCO, participo de feiras, congressos e viagens internacionais, o que me permite atualizar sobre novas tecnologias. (GEST-03).

Tecnicamente utilizo a literatura, estudos individuais e cursos ofertados na empresa, com foco de técnica e gestão. Além de *networking*²² profissional. Apesar de alguns cursos que existem no CETIQT, mas não gosto de curso EAD para técnica e gestão. (TEC-02).

Adquiri livros específicos da área têxtil para readaptar aos processos de cada empresa e saber relacionar com colegas e com representantes, ter humildade para pedir ajuda. (TEC-04).

A empresa sempre promove cursos com os técnicos dos equipamentos, como Picanol, Rieter e Tsudakoma. (TEC-05).

Continuei os meus estudos, formei em administração de empresas, fiz uma especialização em negócios de moda e ampliei meus conhecimentos em idiomas. (TEC-09).

Dentre as qualificações adquiridas pelos técnicos, com certificado, por meio de cursos, seminários, congressos e outros, foram citadas:

- Gestão de projetos, de vendas e qualidade.
- Gestão de pessoas.
- Técnicas de chefia e liderança, e de gestão de competências.
- Padronização extensiva, padronagem, ferramentas de gestão, *Lean Manufacturing* e células de comunicação, desenvolvimento de competências e PDCA.

²² *Networking* (relacionamentos) é a união dos termos em inglês "Net", que significa "Rede" e "Working", que é "Trabalhando". O termo, em sua forma resumida, significa que quanto maior for a rede de contatos de uma pessoa, seus relacionamentos, maior será a possibilidade desta pessoa conseguir uma boa colocação profissional, realizar bons negócios e obter informações.

- Visita técnica na Alemanha/Suíça-CHT, aperfeiçoamentos em estamperia, beneficiamento primário, além de cursos de gestão e comportamentais.
- Curso de Libras (para interação com PNE) e cursos de qualidade, como Auditor de qualidade ISO 9000 e 14000.
- Liderança e *Coach*, promovidos pela empresa.
- Cursos na área de beneficiamento de elastano, controle de qualidade e beneficiamento de fibras sintéticas pelo CETIQT e Golden Química.
- Curso de liderança, implantação de 5´S, tecnologia na gestão da qualidade do denim, tecnologia na produção dos teares a jato de ar, tecnologia nos processos de urdimento.

Ressalta-se, na análise dos relatos sobre qualificações adquiridas, que estas qualificações foram adquiridas ao longo da carreira profissional de cada técnico entrevistado, não se caracterizando por necessidades recentes de formação continuada.

De acordo com Zarifian (2003, p. 188), a formação contínua tem sentido, apenas se as situações formativas são associadas às situações de trabalho, inclusive em relação ao retorno da formação, isto é, o uso dos conhecimentos adquiridos. Caso contrário, o excesso de formação se traduz em um verdadeiro desperdício, à medida que suas conquistas não são valorizadas no mundo do trabalho. Vale destacar, neste ponto da pesquisa, que Zarifian (2003, p. 65), conceitua como “qualificação” ao que prevalece do ato de trabalhar, por meio do potencial de conhecimento, habilidade, comportamento, etc. e foram adquiridos pelo indivíduo, seja por formação ou por exercício de diversas atividades profissionais. Quanto à “competência”, sintetiza que, trata-se da utilização desses recursos na prática.

Por intermédio de metáfora²³, o sociólogo Zarifian (2003, p. 92), ilustra que “qualificação é a “caixa de ferramentas” que o assalariado tem, e a

²³ Figura de linguagem muito utilizada em textos diversos.

De acordo com Morgan (1997, *apud* Bruno, 2007, p. 4-6), o emprego de imagens e metáforas para entender a experiência de um grupo com base na experiência de outro, foi um recurso utilizado por Gareth Morgan para estudar as organizações: o uso de metáforas implica em uma maneira de pensar e uma maneira de ver as coisas que permeia o modo como entendemos o mundo (...). Usamos a metáfora sempre que queremos entender uma experiência com base em outra (...). Algumas metáforas propiciam formas familiares de pensar; outras desenvolvem *insights* e perspectivas completamente novas.

competência, diz respeito à maneira de utilizar concretamente essa caixa de ferramentas, de empregá-las.”

Por meio das falas dos técnicos, reproduzidas nessa dissertação, pode-se conjecturar como se encontram as opções de (re) qualificação no mercado. Os técnicos foram indagados, se realizaram algum programa de qualificação ou requalificação para a atualização de seu conhecimento técnico nos últimos cinco anos.

Realizei visitas técnicas na Alemanha e colaborei na redação de um livro técnico de *Denim*, mas penso que deveria existir uma unidade móvel, que seja do CETIQT ou outro, mas que circule nas cidades e empresas, ofertando vários cursos e permitindo um *networking*, mas com um custo mais adequado à realidade das empresas. Por exemplo: uma especialização em processos de *Denim*. (TEC-03).

Não existe programa de requalificação técnica para um profissional técnico têxtil no mercado. (TEC-07).

Não. (TEC-08).

Congressos e feiras, além de um curso de desenvolvimento na Mayer. (TEC-12).

Quanto a oportunidades de qualificação, muitos dos entrevistados não percebem este quesito como disponível, tanto em produtos (cursos) e acessos, vindo a sugerir, inclusive, que o fornecedor de conhecimento promova-se uma disponibilidade por meio de “unidades móveis”, que estreitem o distanciamento entre o técnico e o conhecimento, permitindo assim, a (re) qualificação do profissional. Ressalta-se também, a importância de ofertar projetos de qualificação com custos adequados à realidade do setor/cliente, visto a diversidade no porte das empresas têxteis.

Outro questionamento foi realizado aos entrevistados, com relação a sua percepção de quais competências são necessárias para acompanhar a demanda de conhecimento requerido no mundo do trabalho (competências de permanência), frente à dinâmica de mercado e diante o impacto da globalização. Nessa perspectiva, Bruno (2007, p. 104), ao tratar das interações de ativos econômicos, dentre eles a *rents* de recursos humanos, sinalizou que “à medida que processos e produtos tornam-se mais complexos, cresce a demanda por novas e melhores competências.”

Ter um curso de nível superior, apesar de ter gerenciado com formação técnica. Atualmente eu faria uma engenharia têxtil, mas se estivesse no mercado faria técnico e um superior em Administração. [...] ter uma flexibilidade para atuar e entender as inter-relações dos produtos em outras áreas. (GEST-01).

Flexibilidade, comunicação, conscientização, experiência. (GEST-02).

Acho que estou vivenciando um pouco da parte técnica, e aprendendo a lidar com pessoas, sabendo ouvir, expressar, expor claramente as metas, objetivos, saber lidar com as pessoas. Acredito que produzir é consequência de outras coisas. (TEC-01).

Aceitar que tudo muda muito rápido, ou seja, flexibilidade, saber trabalhar com pessoas, ter conhecimento técnico, estudar sempre e algo mais, expandir seu conhecimento através de *networking*, ser ágil e rápido. (TEC-02).

Gestão de pessoas, projetos, um segundo idioma e pós graduação (TEC-05).

Maleabilidade e capacidade de adaptação a novos desafios e situações. (TEC-06).

Sei que preciso aprender muito, para poder permanecer no mercado, mesmo mais conhecimento técnico, e principalmente de gestão de pessoas. (TEC-07).

Dinamismo, facilidade de aprendizagem, aberto a mudanças, interesse por melhoria continua. (TEC-08).

No entanto, partindo-se dos relatos apresentados pelos técnicos, denota-se que a perspectiva que eles têm do termo competências, vai além das competências genéricas ou das específicas, e foca-se mais nas competências pessoais, que adentram o aspecto situacional e comportamental da situação real de trabalho. Enfatizam-se nas suas falas, a questão de se perceberem, por vezes, com uma “lida” adequada ou em condição crítica, quando em relação ao meio ou ao grupo social, mas atento à necessidade de melhoria neste quesito.

Registrou-se inclusive, o relato de um técnico (TEC-04), que disse:

[...] a técnica se aprende, se não tiver o conhecimento suficiente, busca-se nos livros, na internet, em cursos, mas o difícil é lidar com gente, na escola não ensina, e é o que mais a gente tem de fazer, entender e ser entendido pelos outros.

Quanto a esta questão, Valle, Carneiro e Coelho Junior (2003, p. 33) haviam atentado por esse fato ao afirmar que, as “competências estando associadas a situações concretas e a eventos, significam algo bem mais dinâmico e flexível” do que tudo que se conhece na tradição da qualificação profissional.

Buscando interpretar as dificuldades inerentes à melhoria de capacitação do técnico na área têxtil, foi possível obter nos relatos efetuados, a percepção de que falta uma escola com o fim de reciclagem e atualização no setor têxtil, além da ausência de cursos da área têxtil no mercado, citam ainda, que a sua necessidade de formação continuada, não implica em querer fazer outro curso técnico, mas apenas adquirir conhecimentos específicos. Percebem essa situação - reduzida oferta de cursos na área têxtil - como resultante do enfraquecimento do parque fabril têxtil, principalmente o de indústria, após o fechamento de várias empresas do ramo nos últimos anos.

Esta situação é por vezes, suprida pela relação entre o técnico e os representantes²⁴ e seu *networking* técnico. Foi evidenciado nos relatos, o interesse em adquirir conhecimentos, mas percebe-se uma ressalva quanto à fonte desse conhecimento. A escola ainda é considerada como a fonte ideal, “descontaminada” de interesses, entretanto o conhecimento deve vir além dos muros acadêmicos, na forma de estudos de casos, com uma validação acadêmica, como relata um técnico. Afirmam que a viabilização de cursos, objetivando fornecer qualificações específicas, por meio da empresa em que atuam ainda ocorre, mas de modo bem reduzido em relação ao passado. Percebe-se nas falas, que o conhecimento que buscam, em parte direciona-se às inovações implementadas no mercado, e que deve demandar uma busca de competitividade no ramo.

Ter mais tempo para estudar mais,... Curso de curta duração em gestão de projetos, QFD, (mas garantir a qualidade de vida). [...] na área têxtil somente haveria fora do país. Se houvesse cursos de extensão no CETIQT seria interessante. Cursos específicos de curta duração. Se por exemplo houvesse convênio com empresas estrangeiras para este intercâmbio, exemplo com Portugal e Espanha [...] empresa holandesa está tingindo sem utilização de água, creio que com CO², e isto é inovador. [...] ou a apresentação de projetos (estudo de caso), somente com uma entidade educacional e uma empresa, tipo a Malwee que promoveu melhoria na condição ambiental do processo têxtil, ao ser pioneiro em neutralizar sua emissão de gases do efeito estufa, ganhando o certificado Carbono Livre. Estudar tecidos não-tecido, nanotecnologia, e outras informações adequadas à realidade das empresas nacionais. [...] a oferta de formação de cursos precisa se adequar às deficiências da indústria. (GEST-01).

²⁴ Profissionais com formação técnica em têxtil, seja em fiação, tecelagem, acabamento, química têxtil ou malharia, que atuam na venda de produtos químicos ou equipamentos têxteis

A informação têxtil (tecnologia têxtil) é precária [...] falta atualização na área têxtil, inclusive dos órgãos têxteis, através de uma revista, de fácil acesso, objetiva e direcionada às dificuldades atuais do meio, divulgada entre profissionais e fontes geradoras de conhecimento, com dados técnicos de aplicabilidade e funcionalidade. ... Acredito que a escola (CETIQT) poderia ofertar cursos de aperfeiçoamento, antenada com o mercado, para ofertar a profissionais atuantes e que tenham estudado lá. Não confio muito em cursos ofertados por representantes, pois, às vezes querem mais é ofertar produtos. (TEC-04).

Acredito que se existisse um curso de tecnólogo têxtil eu faria aqui no Rio de Janeiro... A engenharia têxtil demanda muito tempo. (TEC-09).

O autor da pesquisa, em razão das expectativas manifestadas no relato de técnicos entrevistados, quanto à ausência de informações específicas do setor têxtil, menciona o esforço que tem sido feito no sentido de veicular conhecimento sobre a cadeia produtiva têxtil, por meio da *internet* no sítio eletrônico/*blog* Indústria Têxtil e do Vestuário²⁵, coordenado pelo técnico Erivaldo Cavalcanti, desde outubro de 2008, e contando atualmente com 12920 membros, onde se promove uma divulgação de informações diversas, de forma simples, objetiva e com aplicabilidades no setor. Além deste, encontra-se disponível na *internet*, desde 2010, o sítio eletrônico Redige - Revista de *Design*, Inovação e Gestão Estratégica²⁶, um periódico científico multidisciplinar do SENAI/CETIQT, especificamente direcionado à comunidade acadêmica para submissão de trabalhos técnicos na área têxtil.

Essa geração de conhecimento têxtil e de gestão para o corpo técnico de uma empresa pode vir tanto da contratação de um profissional com bastante experiência no setor (modo qualificado), ou de um programa interno, em que o trabalhador deve avançar em etapas de trabalho e desafios dentro da empresa, demonstrando com seus resultados, a sua aquisição do conhecimento necessário (modo qualificante).

No questionamento aos entrevistados, sobre qual é sua percepção sobre o modo que tem sido adotado nas empresas, ou qual deveria ser adotado, houve uma divisão equilibrada de opiniões, ao referirem que tanto ocorre a postura da empresa em optar por contratar trabalhador técnico experiente (modo qualificado), ou às vezes, dependendo da necessidade do profissional, existe o preparo de um técnico internamente (modo qualificante). Ocorre também, simultaneamente dentro da empresa, em outras vezes, os dois modos de formação.

²⁵ <http://www.textileindustry.ning.com/>

²⁶ <http://www.cetiqt.senai.br/ead/redige/index.php/redige/index>

Ressalva-se, no entanto, que esta decisão é diretamente relacionada à necessidade demandada por um profissional e seus resultados. Verificou-se outra situação, quanto ao modo qualificante do profissional, que seria a complementaridade de conhecimento, mas não relativo à qualificação técnica principal, como por exemplo, uma situação em que o técnico têxtil recebe uma qualificação de Brigadista de Incêndio, devido a que, no exercício de sua função venha a ocorrer uma necessidade de coordenação ou auxílio, para apagar algum foco de incêndio dentro da empresa.

Qualificada. A maioria prefere contratar alguém com experiência, sem ter de investir na formação profissional na empresa. (TEC-04).

Qualificante, pois investe na qualificação, com certeza, mas também busca profissionais experientes, dependendo da necessidade. (TEC-01).

Procuramos qualificar nossos melhores funcionários. Embora não como técnicos têxteis por achar a formação deficiente atualmente. (GEST-04).

Ela é qualificada, busca profissionais com conhecimentos. (TEC-08).

Qualificada/Qualificante. Temos ações qualificantes mais na área de manutenção, e não na área técnica têxtil. (TEC-02).

Constata-se, portanto, nesta categoria de formação continuada, por meio da visão dos técnicos entrevistados, que há um reconhecimento de atitude autônoma no desempenho profissional, é fato que ocorre uma proatividade em busca por conhecimento e saber-fazer, mas não se caracteriza um fortalecimento de seu saber-ser, posto que este procedimento esteja sendo realizado de forma desordenada, individualizada, sem conexões assertivas, em parte pelas características de mudança da cadeia produtiva têxtil. O trabalhador não tem a aplicabilidade do conhecimento adquirido, garantida e nem valorizada, na relação direta de sua evolução profissional, devido a diversas variáveis de percurso.

5.5 Competência na atuação profissional

Nesta categoria pretende-se analisar a questão de competência, qualificação e atuação profissional promovendo, juntamente com os técnicos entrevistados, uma auto-avaliação, uma descrição da evolução de conhecimento profissional, além de analisar a estrutura desta qualificação dentro de um perfil

demandado ao técnico têxtil. Pode-se nesse momento inferir sobre o saber-ser (atitude) que está sendo praticado individualmente, sem normas e padrões de comportamento, mas com questionamentos constantes sobre os resultados, ou o desempenho do técnico na situação real de trabalho.

Foi realizado um questionamento aos entrevistados, quanto à situação real de trabalho no interior das empresas, no que tange a um programa de qualificação profissional; se ocorre com uma assistência técnica monitorando (*coach*) ou na condição de “aprender-fazendo”, onde a orientação é decorrente da correção dos erros cometidos. A partir dos relatos, percebe-se que existe uma certeza, de que a qualificação interna ofertada com um *coach*, seja ao profissional técnico ou operacional, seria o ideal, a melhor forma de fazer, mas não é uma situação real de trabalho dentro das empresas, na maioria dos relatos.

Seria muito interessante. Mas não temos um coach, ou a preocupação de ter um profissional orientador. Ter um aprendizado do modo aprender fazendo, é muito bom, mas não tendo um roteiro, um planejamento, uma sequência, conduzida por um coach, uma pessoa preparada e responsabilizada pelo que está fazendo, então não adianta nada. (TEC-07).

Aprender fazendo com um monitor, pois os reflexos obtidos por este investimento são muito bons, dá uma harmonia, coerência, consistência. (TEC-02).

Com monitoria, os erros são menores e o tempo de qualificação é menor. (TEC-05).

Ambas as estruturas tem que estar presentes. (TEC-06).

Os entrevistados foram indagados sobre qual seria sua proposta de desenvolvimento interno, caso lhe seja incumbido à responsabilidade de qualificação de um profissional técnico recém-formado. Nos relatos torna-se evidente a vantagem e necessidade de ter um programa interno que permita a passagem por áreas estratégicas, onde o profissional assimilaria o conhecimento necessário para avançar ao próximo estágio, sendo acompanhado em sua evolução pela figura de um *coach*, e sendo mensurado em suas realizações, sempre com um *feed-back* transparente e motivador. Cita-se que deve ser oportunizado e valorizado ao técnico em formação profissional, o contato com o chão de fábrica, lugar em que o profissional técnico tem a possibilidade de interrelacionar-se com a equipe operacional, analisar as inferências do processo, e vivenciar o cotidiano de produção. Essa imersão ao processo produtivo recomenda-se, que seja realizada respeitando o fluxo de processamento têxtil.

Entretanto, novamente ressalva-se, que esta é uma proposta, e não uma situação real de trabalho encontrada, na maioria das empresas dos entrevistados. Essa questão foi percebida nos relatos, pelo autor da pesquisa, como uma oportunidade de exteriorização de perspectivas mal atendidas para o próprio entrevistado, quando de sua jornada inicial no mundo do trabalho. As falas demonstram uma reivindicação do profissional para o exterior, para que sejam implementadas as seguintes mudanças.

Eleger a fonte de informação, segura e confiável, montar um cronograma para conhecer todas as áreas e pessoas, além de solicitar algum tipo de melhoria em cada processo que acompanhar. Mostrar os objetivos, pontos fortes e fracos da empresa, e as expectativas para seu desempenho. (TEC-02).

Acho que na escola estão informando sobre possibilidades profissionais, expectativas que não estão coerentes com a realidade, e isto causa uma desmotivação. Temos profissionais que já estão atuando na empresa, e vão até a escola para se qualificar com a formação técnica, e eles sentem menos o impacto da realidade. Mas aqueles que formam e buscam seu espaço, tem este impacto. Inclusive ocorre a realidade de termos na indústria, alguns técnicos mais experientes coordenando engenheiros recém-formados em determinadas atividades. (GEST-01).

Plano de desenvolvimento pessoal e técnico, com pontos de checagem da evolução. Vejo que na escola o conhecimento ofertado pelos professores, mesmo que tenham tido muita experiência, está estagnado em relação às evoluções tecnológicas e produtivas. O conhecimento é ofertado por um profissional que deixou de agregar conhecimento. [...] a relação frequente de aplicação de conhecimentos via aluno / empresa / escola constante, permite uma atualização de práticas e teorias com uma dinâmica constante. (GEST-02).

Objetivando-se traçar um perfil do técnico têxtil, para adequação às demandas de trabalho, foi indagado aos entrevistados, sobre quais seriam as competências requeridas para este profissional, caso lhes fosse incumbido essa responsabilidade. Denota-se pelos itens listados, que o conhecimento técnico de fundamentos e especificidades de cada área, é fator básico, mas considerado até, a parte mais fácil do processo, não descartando a possibilidade de uma avaliação técnica, seja por entrevista ou prova discursiva. Outro item em destaque refere-se ao relacionamento interpessoal adequado ao grupo social em que inserir. Seguem-se a estes, outros tais como: postura proativa, facilidade de comunicação, interesse em aprender, flexibilidade e capacidade de suportar pressão. Constatou-se em alguns relatos, uma percepção quanto ao comportamento de jovens técnicos, em relação a

sua “impaciência” diante o tempo de maturação profissional, chegando a abandonar as etapas de seu crescimento profissional promovido na empresa.

Dentre as competências apontadas no Quadro 1, a partir dos dados disponibilizados no CBO 2002/MTB, pode-se notar a similaridade com algumas que foram relacionadas nos relatos, que se segue.

Conhecimento técnico na área têxtil, boa capacidade de suportar pressões, informática e avaliar com prova técnica o conhecimento. (TEC-01).

Tem de ter a formação técnica e formação de humanas, terem habilidade para lidar com pessoas, mas tem de viver o processo e sua gestão, facilidade na interação com interfaces de computação, com recursos automatizados. Falta paciência para sua “maturação” pessoal. (GEST-02).

Vontade de aprender, facilidade de relacionamento, pois o conhecimento técnico é mais fácil, e as habilidades interativas são inerentes, tem de querer aprender, melhorar [...] (GEST-03).

Acho que o profissional precisa ter uma formação técnica boa, parte teórica, saber fazer uma receita, cálculos, analisar um gráfico de (*processo de*) tingimento, estatística, e oferecer uma capacidade de lidar com a equipe. Um profissional que fica igual a bombeiro (apagando incêndio), não está crescendo na gestão de seu processo. O profissional que corre muito não quer dizer que seja bom profissional. (TEC-03).

Raciocínio rápido, boa comunicação, criatividade e determinação.(TEC-06).

Além do conhecimento, a postura, a apresentação, a forma de se integrar. (TEC-12).

Nas falas dos entrevistados manifesta-se uma orientação direcionada a um posicionamento de adequação pessoal ao meio social, através de postura, atitudes e responsabilidade, tal como na perspectiva apontada por Zarifian (2003). Este aspecto relacional do mundo do trabalho havia sido comentado por Valle, Carneiro e Coelho Junior (2003, p.34) ao afirmarem que “[...] interessa-nos a competência enquanto ação: mais precisamente, enquanto ação de produzir um consenso sobre aspectos cambiantes e incertos dos mundos físico, social e subjetivo do trabalho”. Assim, o saber-ser, o estar (uma situação de pertencimento ao mundo do trabalho), extrapola as competências específicas requeridas. Posto que, todos os conceitos de competência residem numa associação com o de desempenho, não se pode deixar de excluir da análise, os sujeitos envolvidos, seus papéis no mundo do trabalho, o seu tempo e lugar, a tecnologia, a infra-estrutura, etc. Para Zarifian (2003, p. 77) ao procurar entender o contexto em que a competência se insere, afirma que “competência é muito superior ao efeito obtido

pela fragmentação técnica do *taylorismo-fordismo*, e carece excessivamente das formas de comunicação no trabalho.”

Concluindo as etapas de questionamentos, foi solicitado aos técnicos que realizassem uma auto-avaliação no intuito de relacionarem propostas de melhorias nos aspectos que carecem evolução. Indagou-se sobre a percepção do sujeito quanto ao seu desempenho, de sua ação como profissional técnico, se tem consciência de sua situação profissional no mundo do trabalho, sua capacidade crítica para questionar os procedimentos de modo a agregar mais tecnicidade, sua competência ou se percebe em contrapartida, em um processo de degradação do seu trabalho, em razão de sua alocação no posto de trabalho. Esta situação é contemplada por Braverman (1981), em seus estudos ao afirmar que o “trabalhador livre pode parcelar voluntariamente o processo de trabalho, mas ele jamais se converte num trabalhador parcelado pela vida afora.” (BRAVERMAN, 1981, p. 91).

Em grande parte, os relatos apontam uma satisfação com o seu desempenho. Entretanto, foi percebida uma divisão no trabalho, ao considerar-se que atuando na produção eles não consigam ser o profissional técnico que gostariam de ser. Foi alegado que esta atividade “eminentemente técnica”, deveria ficar restrita aos profissionais com formação de técnico têxtil, mas que tenham uma atuação específica no setor de qualidade ou similares. Isto, entretanto, não é de consenso comum aos profissionais entrevistados.

Apresentou-se como uma justificativa, nos relatos, que o técnico ao atuar em processos produtivos, acaba ficando muito voltado ao atendimento de suas metas de produção e qualidade, e afasta-se das possíveis interações técnicas de melhoria e inferência integral no processo e produto. Os técnicos entrevistados percebem isso como falha, ato incorreto, mas como uma condição imposta ao meio. Entendem que não é possível ter o tempo necessário para ausentar-se dos problemas cotidianos, e interagir com projetos, processos diversos e experimentos de melhoria no processo, pois isto demandaria um tempo extra às suas atividades de trabalho formalmente contratadas.

Analisando-se as informações do Quadro 2, referentes aos grupos operacionais e às atividades geralmente praticadas, pode-se ter uma compreensão quanto à sensação de baixa autonomia e ao cerceamento de capacitação técnica, exposto pelos entrevistados. Denota-se nesta sistematização de atividades, que, a partir de uma perspectiva do capital, se esteja realizando uma especificidade

ocupacional, ao permitir uma divisão do trabalho, mesmo que não caracterize um instrumento cerceador do conhecimento e evolução do profissional no mundo do trabalho, mas de padronização, organização estrutural de cargos e funções, ou uma maneira de ter eficácia no processo produtivo.

Essa necessidade de “ausentar-se” do processo de produção, diferentemente de “omitir-se”, é oportunizada pelo autor da pesquisa, em seu cotidiano de profissional do ramo têxtil, com a realização de projetos de melhoria contínua (*kaizen*) nos processos fabris. Neste evento, organiza-se um grupo de trabalho em que são reunidos técnicos têxteis de setores distintos, mobilizados por um período determinado de tempo, a contribuir com sua capacitação técnica ao analisarem problemas pontuais com uma perspectiva de crítica ao comportamento atual do processo, devido estar causando alguma interferência nos processos produtivos e geração de resultados indesejados. É constante a satisfação dos participantes deste modo de inovação ou melhoria específico, ao avaliarem o resultado do esforço individual e do grupo por um objetivo específico, e mensurado ao final do período determinado ao projeto *kaizen*.

Segundo os relatos de alguns técnicos, são constantemente requeridos em nível abaixo de sua capacitação.

Faço um trabalho muito voltado para a produção, pois entendo que tem uma diferença em atuar na área técnica, preocupado com o processo, que venha aperfeiçoar a produção, redução de água, custo, tempo, solução de problemas, o que não ocorre na produção. Não tenho o tempo para implantar a técnica em um processo, pois fico voltado para a gestão. Sou cobrado pela produção, pela gestão de pessoas, e posso visualizar a idéia, mas não consigo implantar, precisaria de tempo, dedicação. (TEC-01).

Essa visão de “ausentar-se”, citada acima, insere em si, uma oportunidade de assumir a responsabilidade por iniciativas individualizadas ou consensadas por um grupo que se alia na busca por um único resultado, e assim aproximar-se da proposta de redimensionamento quanto às proporcionalidades e importância dadas à situação real de trabalho do técnico têxtil. Ao inferir-se sobre o saber-ser (atitude) praticado individualmente pelo trabalhador, indiferente de questões tempo-espaco no trabalho, sem a prescrição de normas e padrões de comportamento, constatou-se que foi através da junção do comportamento de “autonomia requerida” ao do “senso de responsabilidade profissional”, que resultou-se no atendimento à condição de ser competente.

Eu entrei no ramo como estagiário, e como eu vim de outro estado, eu optei por uma empresa de médio porte em crescimento, e resolvi tentar crescer junto. Adaptei-me à cultura mineira, e me impus alguns desafios pessoais. Acredito que tive um senso de responsabilidade muito grande. (TEC-05)

Saber o porque das reações e alterações no tecido foi muito importante para assimilar as informações passadas pelos práticos na empresa, mas além disto a minha vontade de querer aprender foi muito importante, e também minha determinação, meu foco. (GEST-02).

Percebe-se nos relatos dos técnicos nessa pesquisa, que para ser competente precisam estar envolvidos de modo mais autônomo (realizar um procedimento de “ausência” com responsabilidade e comprometimento), para exercerem sua capacidade crítica, e realizarem as interferências necessárias de modo a gerar um esforço de conhecimento que valide o saber adquirido em sua atuação profissional, gerando um desempenho esperado por si e pelos próximos. Evidencia-se neste momento, uma questão de superação de um desafio, frente o indivíduo e sua autonomia, ou sua iniciativa. Recorrendo novamente a Zarifian (2003, p.85), um “indivíduo pode estar em situação de grande autonomia – estabelecer suas próprias regras de ação – mesmo que se revele totalmente incompetente.”

Esta percepção de um conflito profissional, na fala dos técnicos, entre a situação pretendida de assumir além do seu cotidiano, e a de ter uma devida compreensão da divisão do trabalho, como modo de gestão organizacional, denota de alguma maneira, a responsabilidade requerida. Percebe-se o profissional, também competente, ao estar sendo adequado ao meio social. É em si um ato, um ato de responsabilização, que não demonstra uma transgressão.

Deste modo, pode-se inferir que a condição necessária para o técnico estar percebendo-se no mundo do trabalho, situar-se, está diretamente relacionada com sua posição como indivíduo, e não de um grupo social/profissional (os técnicos). Ao lidar com situações novas, métodos e processos recém-instalados, sem nenhum roteiro ou procedimento operacional padrão, abre uma demanda específica para o profissional interagir-se com esta situação e resgatar seu conhecimento, seus fundamentos técnicos. De acordo com Laudares (2011), esta situação é uma forma do sujeito, enquanto profissional técnico, “[...] entender sua condição no processo produtivo, e criar seus meios, sua iniciativa, sua emancipação profissional, e deste modo, tornar-se competente.”

A competência não pode ser caracterizada simplesmente pelo maior ou menor número de problemas e eventos, que forem mitigados no decorrer de uma jornada de trabalho, mas pelo quanto o trabalhador assalariado despende de si, e por sua postura em assumir a responsabilidade pela decisão tomada para a solução dos mesmos. O valor intrínseco de um profissional, ou sua competência, está na qualidade e amplitude dos atos manifestados ao próximo e ao meio produtivo em que estiver inserido, e não apenas na quantidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise que foi realizada sobre a situação de trabalho do técnico têxtil por meio desta pesquisa, induz-se afirmar que este tema deve ser mais aprofundado no âmbito da comunidade científica e da cadeia produtiva têxtil, em suas diversas facetas. O problema de pesquisa foi analisar como a competência é percebida ou representada pelo técnico têxtil, ao ser requerido em sua atuação profissional no mundo do trabalho têxtil. Refletir sobre o lugar e as situações de trabalho em que se encontra o técnico têxtil, focalizando um acontecimento contemporâneo, durante o estudo de caso, foi perceber uma realidade na sua perspectiva, que extrapola as dificuldades do processo e o enfrentamento técnico em relação ao problema, mas englobam as questões de mercado, de estrutura organizacional e estratégias da empresa e de relações sociais intrínsecas e extrínsecas ao meio. Oportunizar esta discussão social e acadêmica, objetivando o atendimento de expectativas quanto ao desenvolvimento da competência do técnico têxtil, em um contexto industrial de grande importância no mundo do trabalho, foi contribuir com dados que vão se somando no intuito de consolidarem estratégias de ação, junto aos movimentos e entidades sócio-políticas do país. Constatou-se que o técnico têxtil em seu cotidiano profissional, encontra-se no chão de fábrica, não a ele relegado, mas sim, nele interferindo com seu conhecimento e propósito de trabalhar por resultados que melhorem a competitividade.

Visando o alargamento do campo profissional do técnico têxtil, buscou-se conhecer o que tem contribuído para limitar a sua atuação profissional, indagando-se sobre as dificuldades no atendimento de determinada competência requerida e, por conseguinte, o impacto que este fato proporciona ao *status* de empregabilidade, ao se encontrar no meio produtivo sendo responsável por uma gestão organizacional de processos fabris.

Denota-se do estudo realizado e do relato dos profissionais têxteis, que a competência será evidente, no ato, na ação responsável que ele assumir na busca por solução de problemas e eventos do seu cotidiano profissional, desde que se mantenha alinhada às repercussões e amplitudes de sua iniciativa. Ao inferir-se sobre o saber-ser (atitude), que o trabalhador pratica individualmente, sem normas e padrões de comportamento, foi possível perceber o comportamento de autonomia

requerido, na valorização do agir responsável, do senso de responsabilidade profissional, que resulta então em ser competente.

Percebe-se que a busca por superação dos desafios existentes na sua atuação no trabalho, não está consistente como um padrão, pois está implícito nesta iniciativa, o indivíduo, e o seu tempo e espaço para perceber o que pode ser implementado. Ações desconexas e individualizadas foram listadas, distribuídas ao longo da vida profissional, mas também perdidas pela falta de aplicação do conhecimento adquirido. Registrou-se como principal fator limitante de desenvolvimento da competência, o distanciamento da inovação ao mundo do trabalho, e de formas de comunicação mais acessíveis. A inovação, o desenvolvimento e a sustentabilidade, foram requisitados como estímulo para a colaboração e trocas de conhecimento entre a empresa e a academia.

Com base no referencial teórico dos autores abordados na pesquisa, tais como Zarifian (2001, 2003), Valle (2003), Bruno (2007), Keller (2010) e Laudares (2009, 2011), aponta-se que existem nos modos produtivos do trabalho, diversas situações, algumas resultantes, em outras vezes, provocantes, de reflexos que impactam diretamente o trabalhador. E ainda mais quando resultantes de reestruturações produtivas inseridas no meio de uma cadeia produtiva de elevado porte para o contexto de produção nacional.

A figura do profissional técnico têxtil, não é a única residente no complexo de produção de uma empresa têxtil, mas este sujeito pesquisado é emblemático para o setor, é a identidade do profissional têxtil. Mesmo que se adquiram outras graduações de nível superior, ouve-se dos profissionais atuantes na cadeia produtiva têxtil, o relato de valorização de ser e sentir-se um técnico têxtil. Foi importante, registrar o depoimento de um gestor de unidade produtiva têxtil, pós-graduado, quando afirma que seu lugar é resultante do conhecimento que adquiriu no nível técnico têxtil, acrescentando, que os conhecimentos adquiridos posteriores, foram válidos para sua situação de gestor, mas não para seu lugar como profissional especializado de indústria têxtil, pois tecnicamente já estava formado. Acresce-se, que “lastima que os alunos formados recentemente, desistam de trilhar seu caminho, aos primeiros embates profissionais.”

Foi importante para o autor desta dissertação, oportunizar à comunidade acadêmica o conhecimento de diversos estudos que estão sendo realizados no

intuito de viabilizarem ações estratégicas para a cadeia produtiva têxtil e de confecção no Brasil, e o traçado de diretrizes e metas para este setor.

Relacionar estes estudos na referência desta dissertação permitirá a futuros pesquisadores, um contato com o esforço que tem sido feito por grupos sociais, além de evidenciar-se também, a necessidade de estabelecer uma aproximação mais adequada com o sujeito da pesquisa. Ao técnico têxtil ressalta-se, pelos dados e levantamentos apresentados nessa pesquisa, que diversas entidades estão atuando em prol de melhores condições de trabalho, e a forma ideal para isto acontecer, reside nas ações se tornarem eficazes. Saírem do papel.

O autor desta pesquisa percebeu através dos relatos dos participantes, que o profissional técnico têxtil, incluso em uma cadeia produtiva com múltiplos modos de produção, em razão do produto a ser desenvolvido, tem um papel que também se diferencia por sua atuação profissional e hierárquica nas empresas. No entanto, conforme os relatos, a formação do indivíduo, como profissional, foi estruturada acentuadamente para o trabalho técnico.

A prática social exercida pelo técnico, ainda está distante das novas propostas, pois se encontra em seu contexto de trabalho, sendo gradativamente requerido e responsabilizado por inovações que permeiam o setor, mas que estão reclusas no conhecimento de quem passa ao largo, na concorrência globalizante. Precisa-se estreitar esta relação e favorecer a disseminação de todo o conhecimento necessário ao indivíduo, para se ter um profissional capaz de alavancar e alavancar-se com o desempenho das empresas do setor têxtil e de confecção nacional.

Apoiando-se nas noções teóricas que foram elencadas neste estudo, constatou-se que as iniciativas conjuntas, devem abranger a criação do conhecimento necessário e específico, para o trabalhador técnico têxtil pensar e ser autônomo, demonstrando responsabilização. De acordo com os estudos de Zarifian (2001, 2003), Valle (2003), Deluiz (2001), Markert (2004), e Laudares e Cunha (2009) frente a um contexto de dinâmica no mundo do trabalho, apresentam-se as novas perspectivas sobre conceitos de competência e trabalho, que requerem um agir, interagir e reagir a diversas situações, sempre em busca de um desempenho, que valorize a competência. Concomitante, entende-se que é preciso estabelecer entre empresa – trabalhador – governo - academia, alguns procedimentos

interativos no intuito de encontrarem formas adequadas e sustentáveis de crescimento..

Através de uma visão sintética de alguns elos da cadeia produtiva têxtil e de algumas situações de contexto produtivo do setor, que foram referidas nos estudos elaborados por Cruz-Moreira (2003), Emery (2007), Melo (2007), Hiratuka (2009) e Bruno (2010), permitiu-se um debate a respeito de quais foram os motivos geradores e os impactos da reestruturação produtiva ocorrida no setor a partir da década de 90, diante às considerações apresentadas pelos profissionais entrevistados.

Este processo de adaptação das empresas e trabalhadores, aos requisitos impostos pela reestruturação produtiva, de certa forma tem demandado um esforço em interpretação e análise profunda de vários estudiosos, como Gorini (2000), Massuda (2006), Hiratuka (2009), Bruno (2010) e Gonçalves (2011), além do apoio em pesquisas, de entidades públicas e privadas (MDIC, ABDI, CNI, IPEA, ABIT, etc.) que se estende por mais de duas décadas, no intuito de encontrarem formas seguras de organização e estímulo às estruturas de trabalho.

Por fim, pode-se concluir que esta pesquisa atendeu aos objetivos propostos de analisar e identificar a competência requerida e adquirida na atuação profissional na cadeia têxtil, e discutir sobre as ações e expectativas que problematizam na superação dos desafios encontrados em situação de trabalho do técnico têxtil. Na pesquisa pôde-se constatar que ter competência, não se resume às questões restritivas das tecnicidades, mas adentram ao situacional e comportamental do trabalho cotidiano deste profissional.

A pesquisa também revelou que os técnicos anseiam e precisam muito de novos conhecimentos, em face de seu interesse por inovação, da necessidade profissional de respostas imediatas às requisições de mercado, da responsabilidade e competência; mas em contrapartida, não encontram fontes seguras de informação, ou em contrapartida, no formato necessário para atenderem em sua praticidade.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL – ABDI. **Panorama setorial têxtil e confecção**. Brasília: ABDI, 2008. (Série Cadernos da Indústria, Volume V).

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO - ABIT. **Perfil geral do setor têxtil brasileiro**: Balanço 2010 e perspectivas 2011. Disponível em: <<http://www.abit.org.br/site/imprensa/institucional> > Acesso em: 14 out. 2012.

ARAÚJO, R. M. L. **Desenvolvimento de competências profissionais**: as incoerências de um discurso. 207 p. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte, 2001.

_____. Competência e qualificação: duas noções em confronto, duas perspectivas de formação dos trabalhadores em jogo. **Revista Trabalho e Crítica**, Belo Horizonte / Rio de Janeiro, NETE-FAE-UFMG/UFF, 1999. Disponível em: <<http://www.ufpa.br/ce/gepte/imagens/artigos/qualificacao%20e%20competencias%20-%20anped.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – MDIC, Departamento de Planejamento e Desenvolvimento do Comércio Exterior – DEPLA, Secretaria de Comércio Exterior - SECEX. **Balança comercial brasileira**: Dados Consolidados Janeiro a Junho 2012, 2012, p. 27. Disponível em: <<http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/interna/index.php?Area=5>>. Acesso em: 21 set. 2012.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego – MTE, **Classificação Brasileira de Ocupações**. CBO. 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf> >. Acesso em: 12 jan. 2013.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

BRUNO, F. S. (Org.). Do mercado interno à globalização: governo, instituições e empresários planejando o futuro do setor. *In*: BRUNO, F. S. (Org.). **Globalização da Economia Têxtil e de Confecções Brasileira** – empresários governo e academia unidos pelo futuro do setor. Rio de Janeiro: SENAI/CETIQT, 2007.

_____.; BRUNO, A.C.M; O papel do setor têxtil e de confecção brasileiro na liderança de um modelo sustentável de desenvolvimento; UFSC. **Revista Produção Online**, v.9, n.2, p. 551- 571, set. de 2009. Disponível em: <<http://www.producaoonline.org.br/index.php/rpo/article/view/319/496>> Acesso em 27 nov. 2012.

_____. *et al.* (Org.). **Estudo Prospectivo Setorial Têxtil e Confecção**. Relatório técnico. Centro de Gestão e Estudos Estratégicos - CGEE. Brasília: ABDI, 2010.

CARLETTO, B. **Competências essenciais requeridas para o gerenciamento das linhas de produção da indústria alimentícia**: a visão dos seus gestores. 127 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFP, Paraná, 2006.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CIRIBELLI, M. C. **Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Editora 7Letras, 2003

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. **Relatório setorial setor têxtil**. Brasília: CNI, 2010.

CRUZ-MOREIRA, J.R. **Industrial Upgrading nas Cadeias Produtivas Globais**: reflexões a partir das indústrias têxteis e do vestuário de Honduras e do Brasil. 275 p. (Tese de Doutorado). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2003.

DELUIZ, N. Globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 14-21, 1996. Disponível em: <<http://www.senac.br/bts/303/boltec303f.htm>> Acesso em: 09 ago. 2012.

_____. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, 2001. Disponível em: <<http://www.senac.br/bts/273/boltec273b.htm>> Acesso em: 09 ago. 2012.

DEMAI, F. M. (Org.). **Livro das Competências Profissionais**, versão eletrônica, Centro Paula Souza - Nº 2, 2009. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/sintese_competencias.pdf> Acesso em 03 jan. 2013.

DESAULNIERS, J. B. R. (Org.) **Formação & Trabalho & Competência: Questões atuais**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.

DUARTE, A. O. S. A. **Trabalho e individualidade na lógica das competências profissionais**. 125 p. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica), Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET-MG, Belo Horizonte, 2010.

EMERY, M. M. **O impacto da abertura ao comércio exterior da década de 1990 no setor têxtil brasileiro**. 191 p. (Tese de doutoramento). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, São Paulo, 2007.

FARINHA, C. A. **O conceito de competência nos serviços de recrutamento e seleção de trabalhadores: os gestos repetitivos e prescritos ao fazer humanizado e social**. 124 p. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica), Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET-MG, Belo Horizonte, 2009.

FIDALGO, F.; PEREIRA, J.S.F. A gestão do trabalho e o desenvolvimento de competências. *In*: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (Orgs.). **Educação profissional e a lógica das competências**. Petrópolis: Vozes, 2007. p. 111-166.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRANCO, E. S. M. **O entendimento da noção de competência de gestores e operários de indústrias têxteis de Minas Gerais**. 188 p. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica), Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET-MG, Belo Horizonte, 2006.

FRIGOTTO, G. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. *In*: FRIGOTTO, G. (Org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 25-54.

GORINI, A. P. F. Panorama do setor têxtil no Brasil e no mundo: reestruturação e perspectivas. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 12, 2000, p. 17-50.

GONÇALVES, E. *et al.* **O núcleo tecnológico da Indústria Brasileira: Indústria Têxtil e de Vestuário**. Vol. 2, Brasília: IPEA/ABDI, 2011.

GRINSPUN, M. P. S. Z. Educação Tecnológica. *In*: GRINSPUN, M. P. S. Z. (Org.) **Educação Tecnológica**: desafios e perspectivas. São Paulo: Editora Cortez, 1999, p. 25-73.

HARB, A. G.; OLIVEIRA, I. C.; ROSSETO, C. R. **Gestão de pessoas por competências**: o grau de incompatibilidade entre as competências requeridas pelos cargos e as competências individuais de seus ocupantes. Artigo. 2003. CIESA. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos04/159_SEGET.doc> Acesso em: 12 set. 2012.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 20. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

HIRATUKA, C. *et al.* **Relatório de acompanhamento setorial têxtil e confecção**. Brasília: ABDI/UNICAMP, 2009.

LAUDARES, J. B; CUNHA, D. M. Trabalho: um objeto transdisciplinar esperando re-conhecimento. *In*: LAUDARES, J. B.; CUNHA, D. M. (Orgs.). **Trabalho**: diálogos multidisciplinares. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 50-73.

KELLER, P. F. **Globalização e mudanças na cadeia produtiva têxtil brasileira**. São Luís: Editora UFMA, 2010.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARKERT, W. **Trabalho, comunicação e competência**: contribuições para a construção crítica de um conceito e para a formação do profissional transformativo. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2004.

_____. Trabalho e comunicação: reflexões sobre um conceito dialético de competência. **Revista Educação e Sociedade**. n.79. p. 189-212, 2002. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302002000300010&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 20 dez. 2012.

MASSUDA, E. M. . **A indústria têxtil brasileira sob o impacto da abertura econômica**: 1992-1999. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences. Maringá: UEM, v. 28, n.1, p. 121-129, 2006.

MELO, M. O. B.; CAVALCANTI, G. A.; GONÇALVES, H. S. Inovações tecnológicas na cadeia produtiva têxtil: análise e estudo de caso em indústria no Nordeste do Brasil. UFSC. **Revista Produção Online**, v. 7, n. 2, ago. 2007. Disponível em: <<http://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/75/78>> Acesso em 27 dez. 2012.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

OLIVEIRA, M. R. N. S. **Mudanças no mundo do trabalho: Acertos e desacertos na proposta curricular para o Ensino Médio (Resolução CNE 03/98). Diferenças entre formação técnica e formação**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v21n70/a04v2170.pdf>> Acesso em: 01 ago. 2012.

PALANGANA, I. C. **Individualidade: afirmação e negação na sociedade capitalista**. São Paulo: Plexus Editora, 1998.

PRADO JUNIOR, C. **História econômica do Brasil**. 47. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2006.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 3. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2006.

SANTOS, J. **Educação profissional & práticas de avaliação**. São Paulo: SENAC, 2010.

SCHLOSSMACHER, I. D. **Competências Comunicativas em um Sistema Industrial Têxtil**. 145 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2005.

SEVERINO, A. J.. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez & Moraes, 2007.

SOUZA JUNIOR, H. P.; LAUDARES, J. B. Dialética da divisão do trabalho social, em Durkheim, com a divisão manufatureira do trabalho no processo capitalista, em Braverman. *In*: SOUZA JUNIOR, H. P.; LAUDARES, J. B. (Orgs.). **Diálogos conceituais sobre trabalho e educação**. Belo Horizonte: Editora PUC Minas, 2011, p. 35-56.

TOMASI, A. Qualificação ou competência? *In*: TOMASI, A. (Org.). **Da qualificação à competência: pensando o século XXI**. Campinas: Papirus, 2004. p. 143-160.

TOZONI-REIS, M. F. C. **Metodologia da pesquisa**. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

VALLE, R.; CARNEIRO, A. M. M.; COELHO JUNIOR, T. P. Conceito de qualificação e de competência: retrospectiva e novas abordagens. *In*: VALLE, R. (Org.). **O conhecimento em ação**: novas competências para o trabalho no contexto da reestruturação produtiva. Rio de Janeiro: Relumé Dumará, 2003. p. 15-50.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Editora Senac, 2003.

_____. **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista

1 Identificação:

1.1 Dados Pessoais:

- Nome
- Idade
- E-mail
- Telefone

1.2 Formação escolar (listar nível médio, graduação e pós-graduação):

- Curso
- Instituição
- Ano de conclusão

1.3 Experiência profissional: (três empresas - listar as mais recentes)

- Empresa
- Cargo
- Tempo de trabalho

2 Globalização:

2.1 O Brasil, atualmente não vive mais isolado, ele está num ambiente de globalização e competitividade elevada, e diante disso eu gostaria de saber como você avalia as exigências para a sua atuação profissional no atual mundo do trabalho, em face das inovações, novos produtos e processos?

2.2 Como era trabalhar no ramo têxtil há 10 anos e atualmente?

3 Formação inicial

3.1 O seu curso de Técnico têxtil teve qual duração?

3.2 Qual foco curricular foi mais desenvolvido em seu curso: técnica ou gestão?

3.3 Como você avalia seu aprendizado durante o curso?

3.4 Gostaria de saber como se deu sua formação inicial: se trabalhava no ramo têxtil antes de estudar ou se realizou os estudos para só depois ingressar no ramo? Considera qual situação a melhor?

3.5 Quais as competências que foram adquiridas na formação inicial escolar e considera importante/ básicas para uma atuação profissional adequada? Exemplifique.

3.6 Qual é a competência que você considera ter lhe permitido a inserção no mundo do trabalho têxtil?

3.7 Está ocorrendo uma formação escolar atualizada com as demandas tecnológicas do ramo têxtil, capaz de colaborar para a melhoria da competitividade do mercado nacional e internacional?

4 Formação continuada

- 4.1 Depois de ingressar na empresa, como você deu continuidade ao seu aprimoramento profissional, ou seja, como você procura se atualizar/capacitar sobre novos equipamentos/ tecnologia/ processos?
- 4.2 Quais qualificações foram adquiridas por meio de cursos, seminários, congressos, etc. (com certificados)
- 4.3 Frequentou algum programa de qualificação ou requalificação para a atualização de seu conhecimento técnico nos últimos cinco anos? Qual?
- 4.4 Quais competências são necessárias para você acompanhar a demanda de conhecimento requerido pela empresa, para você continuar trabalhando na empresa (competência de permanência)
- 4.5 Qual dificuldade existe para a sua melhoria de capacitação na área têxtil?
- 4.6 A empresa onde atua geralmente busca profissionais com experiência no ramo têxtil (qualificada - trabalha com técnico têxtil experiente) ou investe na capacitação profissional do técnico têxtil (qualificante)?

5 Qualificação/ Atuação profissional

- 5.1 Como você classifica o seu desempenho como técnico têxtil?
- 5.2 Qual é a estrutura que considera ser mais adequada para a qualificação técnica: aprender fazendo (on the job) ou com monitoria (coach)?
- 5.3 Quais requisitos/habilidades você relacionaria para a contratação de um Técnico Têxtil?
- 5.4 Se você estivesse orientando um Técnico têxtil recém formado, qual seria sua proposta para o adequado desenvolvimento deste profissional na empresa.

ANEXO A – Tabela de atividades da Família ocupacional: 3116 – Técnicos têxteis
Dados: CBO 2002 - Ministério do Trabalho

Relatório Tabela de Atividades					
Família Ocupacional: 3116 - Técnicos têxteis					
Áreas	Atividades				
A ADMINISTRAR PROCESSOS DE PRODUÇÃO	Especificar as características dos insumos e suprimentos	Determinar parâmetros de processo (velocidade, temperatura etc)	Elaborar mistura de fibras	Elaborar receitas de engomagem e beneficiamento de fios e tecidos	
	1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TC	4 TF TM	
	Realizar testes físicos e químicos	Analisar testes físicos e químicos	Registrar parâmetros do processo	Monitorar os itens de controle e verificação de processos e produtos	
	5 TT TQ TF TM TC	6 TT TQ TF TM TC	7 TT TQ TF TM TC	8 TT TQ TF TM TC	
	B ASSEGURAR A PRODUÇÃO	Elaborar a programação	Cumprir a programação	Monitorar os indicadores de produção	Controlar suprimentos
		1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TT TQ TF TM TC	4 TT TQ TF TM TC
		Acompanhar programa de manutenção	Promover treinamento	Cumprir as normas de segurança	Controlar absenteísmo
		5 TT TQ TF TM TC	6 TT TQ TF TM TC	7 TT TQ TF TM TC	8 TT TQ TF TM TC
Analisar leiaute					
9 TT TQ TF TM TC					
C ASSEGURAR A QUALIDADE	Padronizar processos	Elaborar sistema de auditoria por amostragem	Monitorar indicadores	Identificar não conformidade	
	1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TT TQ TF TM TC	4 TT TQ TF TM TC	
	Eliminar as causas de não conformidade	Emitir parecer de qualidade	Utilizar ferramentas da qualidade	Analisar reclamações dos clientes	
	5 TT TQ TF TM TC	6 TT TQ TF TM TC	7 TT TQ TF TM TC	8 TT TQ TF TM TC	
	Analisar críticas e sugestões	Desenvolver fornecedores			
	9 TT TQ TF TM TC	10 TT TQ TF TM TC			
D GERENCIAR ORÇAMENTOS	Analisar despesas anteriores	Programar despesas	Prever investimentos	Disseminar informações sobre orçamento	
	1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TT TQ TF TM TC	4 TT TQ TF TM TC	
	Controlar custos e despesas	Cumprir o orçamento			
	5 TT TQ TF TM TC	6 TT TQ TF TM TC			
E DESENVOLVER NOVOS MÉTODOS	Identificar necessidades de melhoria	Identificar a tecnologia adequada	Adequar novas tecnologias	Propor alternativas	
	1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TT TQ TF TM TC	4 TT TQ TF TM TC	
	Elaborar procedimentos	Testar novos métodos	Verificar relação custo-benefício	Validar novos métodos	
	5 TT TQ TF TM TC	6 TT TQ TF TM TC	7 TT TQ TF TM TC	8 TT TQ TF TM TC	

F DESENVOLVER NOVOS PRODUTOS	Analisar tendências de mercado	Pesquisar insumos e suprimentos	Elaborar ficha técnica	Definir fluxo de produção	
	1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TT TQ TF TM TC	4 TT TQ TF TM TC	
	Desenvolver amostras	Pesquisar tempos e métodos	Analisar viabilidade técnica e econômica	Adequar processos	
	5 TT TQ TF TM TC	6 TT TQ TF TM TC	7 TT TQ TF TM TC	8 TT TQ TF TM TC	
	Validar produtos				
	9 TT TQ TF TM TC				
	Z DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS	Buscar aperfeiçoamento profissional	Trabalhar em equipe	Administrar conflitos	Demonstrar segurança e flexibilidade na tomada de decisões
		1 TT TQ TF TM TC	2 TT TQ TF TM TC	3 TT TQ TF TM TC	4 TT TQ TF TM TC
		Demonstrar linha de raciocínio lógico	Conduzir treinamento de pessoal	Incentivar equipe	Demonstrar criatividade
5 TT TQ TF TM TC		6 TT TQ TF TM TC	7 TT TQ TF TM TC	8 TT TQ TF TM TC	
Demonstrar liderança		Delegar tarefas	Demonstrar percepção de cores	Demonstrar perceptividade	
9 TT TQ TF TM TC		10 TT TQ TF TM TC	11 TT TQ TF TM TC	12 TT TQ TF TM TC	
Legenda das ocupações da família					
TT - TÉCNICO TÊXTIL					
TQ - TÉCNICO TÊXTIL (TRATAMENTOS QUÍMICOS)					
TF - TÉCNICO TÊXTIL DE FIAÇÃO					
TM - TÉCNICO TÊXTIL DE MALHARIA					
TC - TÉCNICO TÊXTIL DE TECELAGEM					