

IMPASSES E CONTRASTES NA MODERNIZAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR DE CONFECÇÕES

*Antonia Colbari**

RESUMO: Este ensaio está estruturado em duas partes: a primeira destaca aspectos gerais da indústria do vestuário, alinha um conjunto de informações relativas ao setor no estado do Espírito Santo, com ênfase no município de Vila Velha, e a partir destas referências situa os esforços de modernização empresarial nas unidades de confecção; e a segunda está centrada nas particularidades da qualificação profissional nesse segmento industrial.

PALAVRAS-CHAVE: industria do vestuário, modernização, qualificação profissional.

Impasses e Contrastes na modernização das empresas do setor de confecções

Na última década, vários foram os estudos que, sob perspectivas analíticas diversas, tiveram como objetivo central desvendar o processo de reestruturação produtiva nas empresas e seus desdobramentos no mercado de trabalho e na organização sindical. No estado do Espírito Santo, estas análises estiveram centradas nas grandes empresas do setor industrial e revelaram que, apesar de um cenário comum, o processo de modernização empresarial não segue um único caminho, sendo várias as vias de racionalização do trabalho.

* Professora Adjunta do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Mestrado em Educação/Universidade Federal do Espírito Santo.

A pesquisa realizada em empresas do Pólo de Confeções de Vila Velha(ES) procurou ressaltar as especificidades da trajetória de modernização de um setor produtivo que, apesar de excluído do núcleo dinâmico da industrialização local e nacional, desperta interesse analítico, em grande parte devido à competência empresarial nele identificada, à importância na geração de renda e emprego, bem como as particularidades que apresenta diante dos desafios da mudança tecnológica e organizacional.

Neste artigo enfatiza-se um destes desafios — a qualificação profissional nas atividades de confecção, tendo como referências básicas as especificidades do setor e as transformações que a incorporação de novas tecnologias de produção e de técnicas de gestão provoca no perfil da mão-de-obra empregada. A base de dados foi construída mediante realização de entrevistas com questões abertas e fechadas em dez empresas representativas do referido Pólo. Assim sendo, foi possível mapear as principais funções e atividades encontradas no setor de confecções, incluindo as de manutenção e de gestão da produção e do trabalho, bem como apreender, do ponto de vista empresarial, as habilidades operatórias, cognitivas e interativas necessárias a tais funções.

Este ensaio está estruturado em duas partes: a primeira destaca aspectos gerais da indústria do vestuário, alinha um conjunto de informações relativas ao setor no estado do Espírito Santo, com ênfase no município de Vila Velha, e a partir destas referências situa os esforços de modernização empresarial nas unidades de confecção; e a segunda está centrada nas particularidades da qualificação profissional nesse segmento industrial.

1.A Indústria de Confeções: O Pólo de Vila Velha

A indústria de confecções apresenta algumas características detectadas em diferentes contextos nacionais que são fundamentais para compreender as particularidades da modernização do setor.

1. Trata-se de um universo de micro, pequenas e médias empresas, o que se deve em grande parte à fragilidade das barreiras à entrada de novos concorrentes; o padrão tecnológico vigente no setor determina

um baixo valor do investimento necessário. A existência dessa infirmitude de pequenas e microempresas e o tipo de organização familiar predominante no setor de confecções são fatores destacados no elenco de obstáculos à implantação de novas tecnologias de produção e de novas formas de gestão.

2. Caracteriza-se por uma heterogeneidade de produtos — grande variedade de mercadorias que ainda precisam ser diferenciadas para atender um mercado segmentado de acordo com as classes de renda, sexo e idade —, o que exige diversas matérias primas e processos produtivos, estratégias empresariais e lógicas de mercado diversificadas. (BNDES, 1990) Daí por que se justifica uma estrutura de produção flexível que atenda a essa diversidade, reforçando o caráter fragmentado da indústria de confecções.
3. Utiliza intensivamente mão-de-obra na produção em decorrência da fraca automação e do baixo custo da força de trabalho. O trabalho de costura — uma habilidade adquirida em casa ou por meio de cursos — raramente é considerado qualificado. A parcelização do trabalho nas fábricas reduz a atividade da costureira à elaboração de tarefas específicas na máquina, independentes do processo de corte e modelagem realizados por outros profissionais.
4. Apesar das dificuldades na modernização, a competitividade exige mudanças permanentes, acentuadas pelo imperativo da moda que marca a indústria de confecções. A produção de vestuário vem substituindo progressivamente o trabalho artesanal por fábricas de tamanhos e produções variadas e, inclusive, por pequenas oficinas de costura. A criação de produtos sintonizados com as tendências da moda em termos de estilo, *design*, corte e modelagem desvincula-se do processo de costura propriamente dito, que pode ser realizado por diversas confecções ou por costureiras faccionistas.

Uma das principais características do setor de confecções é a existência de um grande número de empresas formais e informais. Informações recentes indicam que o gênero de Vestuário, Calçados e Artefatos Têxteis, no estado do Espírito Santo, é composto de 981 empresas, representando 15,71% da produção industrial e empregando 12.521 pessoas — 10,86% dos trabalhadores da indústria de transfor-

mação. Esse crescimento tem sido marcante nos últimos anos: em 1975 o setor era composto de 140 empresas; em 1980, de 188; em 1985, de 339; em 1992, de 767 e, em 1998, de 981 empresas. Destas 981 empresas, 314 estão localizadas em Vila Velha.¹ Quanto ao porte, os números para o estado no setor de confecções indicam que 91,52% são micro-empresas.

O Pólo de Confecções de Vila Velha integrou uma das vertentes do desenvolvimento industrial do estado do Espírito Santo, estando relacionado tanto à política incentivadora de diversificação da atividade econômica quanto à política de geração de emprego e renda. Desenvolveu-se a partir da década de 70 com o aumento do número de empresas e a diversificação dos produtos. Caracteriza-se pela juventude de suas empresas: 62,34 foram fundadas a partir de 1990. Muitas das representativas empresas do Pólo tiveram seu início em garagens, pequenos cômodos na própria residência e fundo de quintal.

Aproximadamente 3.183 trabalhadores — tendo a maioria escolaridade de 1º grau — atuam nas empresas do Pólo de Vila Velha: 84,23% deste contingente são mulheres, alocadas nas áreas de produção e comercialização, enquanto os homens atuam no estoque, corte e estamparia. (IDEIES/FINDES, 1995).

Uma das tendências recentes, identificadas no Pólo, é a diminuição de empresas formais e a verticalização do setor explicitada por meio do movimento de migração dos empresários da produção para a prestação de serviços (comércio atacadista, representação, venda de máquinas, equipamento e matéria prima). Estima-se, na região, a presença de 450 empresas informais especializadas em prestação de serviços e/ou facção. (Villaschi F. 1999).

Entre os empresários do setor de confecções destacam-se os que se tornaram figuras de reconhecimento social — indivíduos que conseguiram vencer por seu espírito empreendedor —, convivendo ao lado de uma centena de outros que atuam mediante demanda de balcão e tendências da moda popular. Mas, em geral, a trajetória dos proprietários de confecções é semelhante: a inserção no mundo dos negócios,

¹ Cadastro do IDEIES (1998). Ainda, segundo este cadastro, o município de Vila Velha possuía 976 empresas, sendo 314 do setor de confecções, ou seja, 32% do total.

muitas vezes, teve como ponto de partida a atividade de confecções doméstica ou a atividade comercial.

Cabe destacar a presença de mulheres empresárias reforçando as imagens femininas e familiares que envolvem a indústria de confecções. Em um universo de 300 empresas, 154 (51,33%) tinham mulheres como proprietárias e 146 (48,67%), homens, predominando em ambos os casos a escolaridade de 2º ou 3º grau completo ou incompleto. (I-DEIES, 1995) Também é freqüente a presença de outros integrantes da família nessas empresas.

O espírito empreendedor, as origens sociais, o pequeno negócio e o espírito familiar são variáveis importantes para explicar a gestação de uma cultura empresarial em um universo de empresas familiares que, recentemente, se deparam com a necessidade de assimilar inovações tecnológicas, novos materiais, novas formas de organizar e gerir a produção e o trabalho.

1.1.Aspectos do Processo Produtivo de Confecções

Um dos objetivos desta análise é compreender como o setor de confecções — considerado um setor tradicional — incorpora as mudanças no paradigma produtivo e organizacional. Assim, uma das questões em destaque é como analisar o setor de confecções à luz da tipologia construída para a compreensão do processo de modernização/racionalização da atividade industrial. De antemão, cabe observar no setor a convivência de várias tendências, características das diferentes etapas do processo de racionalização.

A descrição do processo produtivo é um dos aspectos a considerar na compreensão das particularidades da modernização da indústria de confecções. O quadro abaixo sumaria as etapas envolvidas neste segmento industrial:

Desenvolvimento do produto	criação dos produtos da empresa: pesquisa de tendências de moda, desenvolvimento de coleções, pilotagem e modelagem;
Tempos e métodos de produção	análise do produto, cronometragem, elaboração de ficha de produto e estabelecimento do <i>lay-out</i> de produção;
Planejamento e controle de produção	elaborada manualmente ou por meio de <i>softwares</i> específicos nas seguintes etapas: formação de lotes de produção, emissão de ordens de corte e acompanhamento da produção;
Aquisição de matéria-prima	variações de acordo com o porte e tipo de empresa, podendo ser programada de acordo com os pedidos ou estimada na ausência do planejamento da produção;
Programação de risco e corte	elaboração e risco: encaixe dos moldes segundo a solicitação da ordem de corte; o risco pode ser manual ou pelo sistema de CAD;
Estamparia e bordado	criação; preparação dos quadros para estampar; combinação e preparação de cores; para o bordado, preparação das máquinas;
Costura	posicionamento das peças a ser costuradas nas máquinas e controle do processo;
Lavagem	domínio do processo físico-químico de lavagem para produção dos efeitos desejados (em particular no caso do jeans)
Expedição	estoque de produtos acabados e processos de montagem de lotes de produtos, segundo os pedidos de venda para entrega.

Fonte: Carvalho (1996)

Nessas diferentes etapas do processo produtivo a modernização não segue o mesmo ritmo. É possível identificar avanços na fase anterior à costura, envolvendo *design*, confecção dos moldes e do gradeamento (definição dos tamanhos), elaboração dos encaixes (posicionamento dos moldes visando o melhor aproveitamento do tecido) e corte.

Na fase da costura, a presença de uma base artesanal mantém a relevância do trabalho manual e do saber fazer. Apesar das inovações nas máquinas de costura, o processo produtivo não pode, por razões

técnicas, ser totalmente automatizado, o que configura um “gargalo tecnológico” ainda não resolvido nem em países como EUA e Japão. Os diferentes graus de maleabilidade do tecido decorrentes da variedade de texturas colocam obstáculos à automação desta etapa. Este obstáculo técnico alia-se a outros operacionais e financeiros: a pequena escala em um setor que tem que ser flexível e o alto custo do equipamento/baixo custo da mão-de-obra. (BNDES, 1990)

No entanto, apesar de não terem sofrido grandes alterações em sua concepção, as máquinas de costura incorporaram dispositivos eletromecânicos e eletrônicos: as de última geração incluem operações controladas por microprocessador, que automatiza também funções específicas.

Em geral, nas confecções de Vila Velha ainda é baixo o nível de utilização de máquinas e de *softwares* tecnologicamente mais avançados. Verifica-se o predomínio de máquinas tradicionais convivendo com uma presença tímida daquelas mais modernas, estando a automação restrita às operações periféricas, como pregar bolsos e passantes. (Carvalho, 1996)

Em suma: na indústria de confecções do Espírito Santo não se verificam alterações substantivas no caráter pouco integrado do processo de produção, o que acompanha as tendências gerais do setor: baixa integração entre as diversas fases do processo produtivo, utilização intensiva do trabalho e falta de perspectivas de rapidez na difusão dos equipamentos automatizados de base microeletrônica. (Abramo, 1990). Ilustra esta afirmação a fraca difusão da automação de base microeletrônica, o CAD/CAM — um *software* que oferece recursos para tornar praticamente automática a fase de modelagem e de desenvolvimento do risco para o corte. (BANDES, 1996). A pesquisa do IDEIES (1995) revelou que a maioria das empresas não conhecia o CAD e que somente 3,67% utilizavam essa ferramenta.

Aqui cabe um parêntese para destacar as dificuldades na sedimentação de uma base de eficiência coletiva como contraponto àquelas dificuldades enfrentadas individualmente. Apesar da importância do Sindicato Patronal na constituição do Pólo de Vila Velha, é fraca a participação dos empresários em associações, sindicatos, cooperativas. Essa baixa cooperação entre empresas e entidades fica evidente quando

se constata que 40% das empresas não participam de nenhuma entidade ligada ao setor. (IDEIES/FINDES, 1995). E em se tratando de micro e pequenas empresas a eficiência coletiva é vista como uma forma de superar desvantagens na implantação do processo de inovação técnica e organizacional, na formação de mão-de-obra, na definição de estratégias de comercialização e na mobilização e difusão de conhecimentos.²

Esse atraso na modernização de máquinas e equipamentos combina-se com a permanência de técnicas de gestão ultrapassadas. São poucas as empresas que praticam controles gerenciais (de custos, de estoques, de caixa) um pouco mais sistematizados, não superando 10% aquelas que fazem planejamento e controle de produção (BANDES, 1996). O fato mais grave vem da mentalidade dos empresários que, em sua maioria, não reconhecem a importância das técnicas de gestão.

Retomando a tentativa de inserção nos paradigmas produtivos clássicos, a organização empresarial no Pólo caracteriza-se pela incorporação de princípios e técnicas do taylorismo, com foco na produção e nas vendas, padronização das tarefas, estabelecimento de rotinas, organização de linhas de produção. Por sua vez, a pouca atenção que se dá ao planejamento e aos recursos humanos — englobando o tipo de recrutamento, de seleção e de treinamento — é indicativa de um modelo mais tradicional de administração, de uma fase pré-taylorista.

A presença dos preceitos clássicos da administração pode ser identificada também nos procedimentos utilizados para assegurar a qualidade do produto. Apesar de estar em fase de implantação, em algumas empresas, o programa de qualidade total, na maior parte delas o controle de qualidade ainda incide no produto final e não no decorrer da produção. É freqüente o repasse de instruções à produção para depois certificar-se de seu cumprimento, ou então ainda é o olhar do dono o guardião da qualidade.

² O Sindicato das Empresas de Confecções do Espírito Santo — SINCONFEC — oficialmente fundado em 1969 atua como indutor da modernidade das empresas e funciona como um elemento de coesão no setor.

A justificativa para a módica utilização do programa de qualidade total estaria no grau de escolaridade insatisfatório, na rotatividade de funcionários e no tipo de produção artesanal ainda predominante. Modalidades modernas como o *just in time* não são aplicadas e as experiências com células ainda são restritas, prevalecendo as linhas de produção ou agrupamento de máquinas por função, um modelo ainda tipicamente taylorista-fordista que incorpora a terceirização.

Do novo paradigma produtivo efetivamente restam algumas experiências de trabalho em célula e o discurso que ressalta a qualidade, as concepções de gerência de pessoal, a idéia de polivalência e a de qualificação escorada na escolaridade formal. Das ferramentas modernas de gestão absorve-se a importância do investimento na constituição de um corpo de trabalhadores motivados e alinhados com os princípios e objetivos da empresa. Adotam-se estratégias que procuram identificar o interesse, as expectativas e a motivação dos empregados visando descartar aqueles desinteressados e insatisfeitos.

1.2.Externalização/Terceirização

Algumas características do novo paradigma sempre fizeram parte do setor de confecções, dentre elas a flexibilidade, alimentada pela terceirização tradicional, responsável por uma das principais características do setor: a convivência entre formalidade e informalidade.

Neste aspecto, o Pólo ao acompanhar uma tendência internacional e nacional, valendo-se do sistema de facção, contratação e/ou prestação de serviços de uma ou mais etapas do processo produtivo, reproduz um dos aspectos da economia de produção flexível atua: o estímulo ao desenvolvimento de micro, pequenas e médias empresas. (IDEIES, 1995:42)

A sazonalidade do mercado e a falta de recursos para investir em determinadas áreas da produção, por exemplo lavanderia, também são motivações para a terceirização de parte da produção em determinadas épocas. A terceirização é uma característica marcante do setor de confecções muito antes de se ter tornado uma ferramenta moderna de organização da produção. Há um certo nível de especialização no setor,

com algumas empresas se concentrando em determinadas atividades como bordado, estamparia ou costura.

Com a prática da terceirização de produtos e serviços, a empresa elege suas competências básicas e transfere a produção de outros bens e serviços para firmas contratadas. Em cadeia, a subcontratação vai atingindo médias e pequenas firmas e chega até as formas alternativas formais ou informais.

O setor de confecções em Vila Velha apresenta algumas características de um *cluster*³: concentração geográfica de firmas de um setor industrial; presença de firmas de diversos tamanhos, predominando as pequenas e micro; especialização vertical envolvendo fornecedores e clientes; grande flexibilidade de quantidade e diferenciação de produto; rede horizontal e complementaridade, por meio de subcontratação/facção; alta concorrência devido à fragilidade das barreiras de entrada e aos preços; acesso a um tipo de rede de informação e de serviços cujo eixo é o CETECON — Centro Tecnológico da Indústria de Confecções do Espírito Santo.⁴

A convivência funcional com a informalidade não é algo estranho ao *cluster* produtivo que, não raramente, combina formas mais avançadas de flexibilidade com outras mais rudimentares, como resultado da associação entre as novas formas de gestão da produção e formas precárias e instáveis de uso do trabalho.

Não obstante as tendências predominantes de precarização do trabalho, há uma outra dimensão do processo de terceirização no setor de confecções a ser considerada: a proliferação de empresas, em parte decorrente do estímulo à transformação de alguns empregados em autônomos prestadores de serviço e microempresários.

Cabe lembrar que a literatura voltada para a análise da reestruturação produtiva, em curso nas empresas contemporâneas, destaca processos complexos e multiformes de externalização ou terceirização e aponta pelo menos duas grandes tendências ou modelos. Na primeira,

³ Ver Schmitz apud Gitahy (1997).

⁴ O CETECON — Centro Tecnológico da Indústria de Confecções do Espírito Santo — criado em 1989 pelo sindicato patronal, é uma instituição privada sem fins lucrativos que tem como objetivos a identificação e o atendimento das necessidades surgidas no setor.

as empresas focalizam determinadas fases do processo produtivo e externalizam as demais, dando origem a complexas cadeias produtivas (é o caso do Japão, por exemplo). Neste modelo verifica-se um alto grau de cooperação entre a empresa-mãe e as fornecedoras, uma relação alimentada pela troca de informações, de capacitação e de assistência técnica, o que tem contribuído para disseminar os efeitos virtuosos das práticas produtivas e organizativas ao longo da cadeia. Assim sendo, essas relações entre clientes e fornecedoras tenderiam a facilitar a consolidação e modernização de pequenas e médias empresas. Não obstante, permanecem as diferenças entre desempenho produtivo e condições de trabalho, dependendo da posição que a empresa ocupa na cadeia produtiva. Esta seria uma outra faceta deste modelo que, além de segmentar a estrutura industrial, segmenta também o mercado de trabalho: de um lado, um contingente mais qualificado, mais estabilizado nas grandes e modernas firmas; de outro, o contingente das terceirizadas, muitas informalizadas ou semi-formalizadas.

A segunda tendência — em geral identificada na Região Norte da Itália — promove a concentração de pequenas e médias empresas especializadas que operam de forma cooperativa (Leite, 1996), constituindo um exemplo de “criação de vantagens competitivas dinâmicas” ou de “eficiência coletiva”, em que a competitividade depende da flexibilidade, da rapidez de produção e da qualidade. Assim, uma empresa central coordena uma rede de unidades produtivas. (Coutinho e Ferraz, 1993).

A via italiana de terceirização no setor de confecções é típica de uma estratégia de produção em que a redução de custos não é sua motivação central, e sim a flexibilização visando atender um mercado segmentado, em particular os estratos de maior nível de rendimento — grandes consumidores de qualidade e moda. Em outros contextos, a estratégia da subcontratação, inclusive deslocando parte da produção para outras localidades, é amplamente utilizada pelos países desenvolvidos e, neste caso, a busca de redução dos custos do trabalho é o principal fator de incentivo a esta estratégia. (Piore & Sabel, 1993; Leite, 1996)

Os estudos sobre as empresas brasileiras têm apontado tendências nada virtuosas na incorporação de padrões de “especialização fle-

xível”. Cabe mencionar que em setores mais dinâmicos da indústria — como o metalúrgico e o metal-mecânico, em algumas regiões — observam-se efeitos mais homogêneos das vantagens competitivas obtidas pelas empresas clientes que se espalham ao longo da cadeia produtiva. Os padrões de qualidade e eficiência, definidos contratualmente, potencializam a cooperação interfirmas, gerando compromissos e contrapartidas recíprocas na cadeia produtiva. Muitas empresas subcontratadas aproximam-se das empresas centrais no que diz respeito ao padrão tecnológico e à situação do trabalho. (Gitahy, 1997; Abramo, 1998)

Nesse novo contexto, expressões como flexibilidade, polivalência, multifuncionalidade e terceirização são utilizadas para identificar os traços de um novo padrão de racionalidade que emerge das configurações empresariais contemporâneas. Por sua vez, são denominações de práticas cujos impactos sobre o trabalho são contraditórios.

Os estudos revelam que a subcontratação assegura maior flexibilidade às empresas, mas tende a precarizar o emprego e o trabalho, ao tornar-se um mero artifício para redução de custos, incluindo as perspectivas de driblar encargos sociais e trabalhistas. As redes ou cadeias apresentam situações diferenciadas quanto à qualidade do emprego — condições salariais, de estabilidade, de formação profissional —, ao acesso a benefícios e proteção social e às formas de contratação, regulação, representação e negociação dos trabalhadores. Em suma: graus diferenciados de precarização, de silenciamento e de invisibilidade.

Recentemente, uma das mais importantes empresas do Pólo de Confecções de Vila Velha implementou um radical processo de externalização/terceirização ao transformar suas células de produção em microempresas, organizando uma cadeia produtiva em que atua como empresa central. Levada a efeito com o objetivo explícito de redução de custos e não como forma de garantir a flexibilização, essa ação foi resultado de um planejamento sofisticado e de um trabalho de preparação que permitissem a alguns seletos empregados assumir a propriedade e o controle das facções convertidas em empresas autônomas. Tratando-se de um fato recente, ainda não é possível avaliar as particularidades desse modelo de externalização: em que medida ele favorece a articulação da capacidade organizativa e dos padrões de cooperação e de solidariedade entre empresas, gerando uma eficiência coletiva, ou se ape-

nas reproduz uma estrutura hierárquica composta de uma empresa central e outras periféricas, tendo na base as atividades informais, precarizadas.

Assim sendo, o setor de vestuário torna-se contemporâneo das novas tendências empresariais que apontam para a permanência, ou mesmo o fortalecimento, da heterogeneidade do trabalho, na qual uma racionalidade altamente eficiente combina-se com os sistemas tradicionais artesanais ou atrasados e precários. A inserção da atividade de confecções em um contexto em que são imprecisas as fronteiras entre a formalidade e a informalidade corrobora as teses recentes de que a modernização empresarial tende a recriar modalidades alternativas de sobrevivência, fomentando o crescimento das atividades informais ou parcialmente formalizadas. Neste aspecto, Paiva, Potengy & Chinelli (1997) defendem a relevância de uma abordagem mais complexa do mercado informal, cuja existência não é marginal, sintoma de pobreza e subdesenvolvimento, mas se incorpora à realização da racionalidade sistêmica do mundo empresarial mesmo nas sociedades capitalistas avançadas.

2. Qualificação Profissional no Setor de Confecções

As tendências recentes do processo de reestruturação industrial recolocaram em destaque o debate sobre a economia da educação e sobre as relações entre educação e desenvolvimento. Um dos poucos pontos consensuais nas análises dos impactos das inovações tecnológicas e organizacionais no mundo do trabalho refere-se à elevação dos níveis de escolaridade como pré-requisito para a criatividade e para o envolvimento dos trabalhadores nos novos processos de produção. Uma base escolar mais sólida é considerada fundamental para sustentar a capacitação profissional e a elevação da produtividade e garantir condições mais sólidas à democratização das relações de trabalho no interior da empresa.

No setor de confecções duas características são marcantes: a convivência entre atividades formais e atividades informais e o caráter semi-artesanal que envolve a costura, ainda a função central na confecção. Isto de antemão coloca uma questão analítica importante: como

uma cultura do trabalho impregnada de resquícios artesanais em que conta a habilidade manual, o saber fazer, e marcada pela precarização das relações de trabalho — via informalidade — participa da gestação de uma cultura empresarial em um universo de empresas familiares.

A baixa capitalização e um tipo de qualificação profissional desacoplada da escolaridade e do refinamento das habilidades operatórias, cognitivas e interacionais são marcas identificatórias de um tipo de empreendimento em que o modelo familiar é matriz para as modalidades de gestão da produção e do trabalho, bem como para um tipo de qualificação e de aprendizado que não raramente se processa no espaço doméstico.

Por sua vez, a cultura familiar, subjacente à atividade empresarial no setor de confecções, depara-se atualmente com os imperativos do mercado, que impõem redução de custos e aumento da qualidade dos produtos. Impelidas à modernização técnica e de gestão, as empresas encontram resistência na baixa escolaridade e na insuficiência da qualificação profissional de seu quadro de funcionários.

A pesquisa realizada em empresas do Pólo de Confecções de Vila Velha identificou uma grande precariedade no que diz respeito ao treinamento e qualificação profissional. Na maioria das empresas o treinamento formal ainda é pouco empregado, ocorrendo durante o trabalho, mas sem uma rotina estruturada, e limitando-se à intervenção corretiva, quando há algum problema ou alguma dúvida. (Melhem, 1997). Na realidade esse treinamento é apenas um processo de ambientação do funcionário com o sistema de produção utilizado na empresa, tendo em vista que a habilidade de costurar é considerada pré-requisito básico para a contratação. Os cursos externos praticamente não são utilizados, sob a alegação de que o custo é elevado e a carga horária é extensa, e de que, para freqüentá-los, é necessário o afastamento do local de trabalho.

Este descaso com a formação profissional não deixa de ser contraditório, pois detecta-se entre os empregadores uma grande demanda por aumento da qualificação dos trabalhadores. De fato, existe um consenso em torno da idéia de que o início de um processo de mudança tecnológica e organizacional e a busca de uma competitividade mais sistêmica vêm acompanhados por aumento substancial na exigência de

competências e saberes. Além das habilidades operatórias — atenção, iniciativa, agilidade manual e precisão —, estão sendo exigidas a capacidade de aprender (a perspectiva do aprendizado contínuo), a vontade de crescer profissionalmente e a flexibilidade para atuar em várias áreas, tornar-se polivalente. Este processo tem esbarrado na resistência do trabalhador devido à predominância de uma mentalidade ainda prisioneira da idéia do cargo.

O discurso dos empresários sobre a escolaridade de seus funcionários revelou pontos de aproximação e de distanciamento em relação ao debate atual sobre formação profissional, no qual ganha destaque a elevação da escolaridade. Assim, explica-se por que, apesar do predomínio do treinamento interno, o discurso dos dirigentes aponta a perspectiva de implantação de programa de formação de 1º e 2º graus.

As respostas quanto ao que empresários entendem por qualificação freqüentemente revelaram uma concepção próxima daquela predominante na era taylorista e fordista, em que o posto de trabalho é a base para a definição dos conhecimentos e das habilidades exigidas do trabalhador. No entanto, quando indagados sobre o perfil ideal dos trabalhadores de suas empresas, as respostas enfatizam as competências. O novo perfil do empregado vai além das exigências de habilidade básica da costura e inclui outras, entre elas a capacidade de pensar e de se adequar às novas tecnologias, o que demanda a elevação do grau de cultura, em geral associado ao aumento do nível de escolaridade. Cabe lembrar que, no setor de confecções, a escolaridade é baixa, predominando o contingente portador apenas do primeiro grau.

2.1. Habilidades em Destaque

A pesquisa realizada em dez empresas representativas do setor de confecções no Pólo de Vila Velha, focalizando a questão da qualificação profissional, forneceu indicações relevantes acerca das particularidades deste setor industrial no que diz respeito ao trabalho e às demandas quanto à formação da mão-de-obra. O quadro abaixo sintetiza as respostas quanto ao perfil do trabalhador ideal em algumas funções destacadas na atividade de confecção.

FUNÇÕES	REQUISITOS
Arremateira	agilidade, atenção, capacidade de aprendizado, iniciativa, escolaridade mínima de 1º grau.
Atividades Administrativas	escolaridade de no mínimo 2º grau; conhecimentos de informática
Bordador	experiência; habilidade manual; asseio
Controle de Qualidade	atenção e agilidade, capacidade de aprendizado (função de inspeção); iniciativa e capacidade de discernimento.
Cortador	habilidade manual, atenção concentrada; agilidade, precisão no corte e iniciativa; experiência anterior
Costureira	polivalente na área de costura; domínio mental, conhecimento da tarefa; responsabilidade; agilidade; visão geral do trabalho em grupo; espírito de equipe; iniciativa; vontade de aprender e crescer; disponibilidade para os períodos de maior demanda; gostar de costura; ter orgulho de costurar bem.
Estampador	agilidade manual, atenção e capacidade de aprendizado; experiência; asseio; estatura compatível com a altura da mesa.
Modelistas/criação	experiência; criatividade; ser um pesquisador de moda; interesse pelas tendências; manter-se atualizado.
Passadeira	habilidade manual, agilidade, rapidez, capacidade de aprendizado.
Vendedora	gostar do que faz; prazer em vender.
Generalizado	experiência; assiduidade; pontualidade; dedicado; zeloso; senso de responsabilidade; criatividade; capacidade de percepção; bom relacionamento com os colegas; capacidade de aprendizagem; sintonia com as tendências do mercado.
Pilotagem	capacidade de analisar a viabilidade das peças.
Cargos de chefia	escolaridade; capacidade de diálogo, de comunicação; iniciativa; senso de justiça; ambição; capacidade de aprendizado; dinamismo; ser bem informado; capacidade de tomar decisão; conhecimento do processo produtivo da empresa; gostar da empresa; vestir a camisa, falar a mesma linguagem do funcionário e conquistar o respeito dos subordinados.

O conjunto de atributos sumariados no quadro acima indica a presença de três elementos constitutivos da qualificação da força de trabalho: conteúdos cognitivos associados aos conhecimentos básicos gerais e conhecimentos técnicos e à capacidade de raciocínio; conteúdos ético-disciplinares referentes ao processo de socialização, de formação da personalidade — habilidades de comunicação, atitudes cooperativas, valorização do trabalho, autodisciplina e iniciativa; e conhecimentos adquiridos em experiência anterior de trabalho: o conhecimento prático formal e informalmente sedimentado ao longo da trajetória profissional.

Outro aspecto ausente deste quadro, mas que permeia a definição dos perfis profissionais, são as características sócio-culturais como sexo e idade, às quais estão associadas certas habilidades. Não há dúvidas quanto à diferenciação existente no que diz respeito ao reconhecimento social da qualificação masculina e feminina, sendo a qualificação e as carreiras profissionais processos socialmente construídos. No caso das carreiras femininas, a marca dos valores familiares ainda é muito forte e os padrões disciplinares revelam a permanência de uma mentalidade tradicional que justifica, em algumas empresas de confecção, a inclusão da estabilidade da vida familiar (“ter uma família ajustada”) no desenho do perfil profissional valorizado.

Como aparece no quadro acima, a qualificação também inclui uma série de conhecimentos profissionais associados a competências sociais, habilidades comportamentais, desenvolvimento de certos traços de personalidade como iniciativa, persistência, dinamismo, senso de responsabilidade, vontade de vencer, capacidade reflexiva de raciocínio, capacidade de iniciativa e criatividade. Outras competências requeridas estão relacionadas à capacidade de comunicação verbal, oral e visual, capacidade analítica para manipular informações e interpretá-las, capacidade interativa e de adaptação rápida aos novos equipamentos e novos processos.

Observa-se a sintonia do discurso dos empresários do Pólo de Confecções com o debate recente sobre a nova configuração do trabalho: as grandes virtudes da qualificação profissional estariam na ampliação da capacidade intelectual que favorece a abstração, o raciocínio, a concentração e a exatidão. O desenvolvimento do pensamento concep-

tual abstrato permite também aos indivíduos organizar o processo de aquisição de competências de longo prazo, tendo como fundamento a compreensão das dimensões estratégicas tanto do universo produtivo quanto do contexto social mais geral. (Paiva, Potengy & Chinelli, 1997)

Não obstante essas considerações, o setor de confecções apresenta uma particularidade que merece ser destacada nesta abordagem da qualificação profissional. Como já foi mencionado anteriormente, a racionalização nesse setor ainda enfrenta a presença de uma base artesanal, o que mantém a relevância do trabalho manual e do saber fazer. Um traço mais acentuado no setor de costura, cuja automação esbarra em obstáculos técnicos, operacionais e financeiros.

Assim, como afirmaram os entrevistados:

No caso da costura ela tem que saber costurar e ela não pode saber nem mais ou menos, tem que saber bem, tem que ser rápida, ter um mínimo de escolaridade; (...) tem que gostar de costurar e gostar de costurar bem; pessoa que sinta prazer na hora de ver a peça pronta e dizer “Ah fui eu que fiz”. (...); ela está na função de costureira porque ela gosta, tem aquele dom (...).

Pelo visto, a base semi-artesanal da costura — o coração do setor de confecções — faz da experiência, adquirida em outras empresas ou na socialização doméstica, um quesito fundamental no processo de seleção, considerando-se que uma costureira com prática não se forma em poucos dias, nem em poucos meses. E há que ser considerada a questão do abastecimento do mercado de trabalho tendo em vista as mudanças na socialização feminina: os novos valores na vida familiar repercutem no setor de costura, sendo que esta atividade vai abandonando a condição de prenda doméstica para se tornar uma habilidade profissional.

2.2. Escolaridade versus Experiência

Efetivamente, pode-se afirmar que mesmo as empresas empenhadas em elevar o grau de escolaridade dos empregados recrutados abrem exceção quando se trata de uma costureira muito experiente,

reconhecendo que não adianta contratar alguém mais escolarizado que não saiba e que não goste de costurar. Segundo uma empresária do setor, a socialização doméstica na costura conta mais do que a escolaridade:

Mais vale contratar uma pessoa completamente analfabeta mas que adora costurar porque a mãe costurava, porque a tia costurava ou porque tem uma máquina de costura que ganhou lá da avó.

Foi possível verificar que, no setor de produção, as exigências de escolaridade caem, embora se reconheçam as virtudes da escolaridade mais elevada. Entretanto, se nas funções mais complexas, como costura, corte, arremate, estampa, o saber fazer e a experiência pesam mais do que a escolaridade, nas tarefas simples, de fácil aprendizado, aumenta-se a exigência da escolaridade, além daqueles atributos de vontade de aprender, responsabilidade etc. Um aparente paradoxo, mas que se desfaz à luz da dinâmica do mercado de trabalho. A escassez do profissional para funções mais complexas faz diminuir a exigência de escolaridade, o que levanta pelo menos duas questões: em que medida a escolaridade é de fato fundamental neste novo contexto empresarial?

A valorização da escolaridade aparece menos associada aos conteúdos operativos e às habilidades da profissão, e mais aos atributos comunicativos e culturais que permitem aos trabalhadores melhor compreensão das ordens de serviços e dos termos contratuais da relação de trabalho, da atribuição de direitos e deveres, e até do entendimento de um holerite de pagamento, etc. Além disso facilita o crescimento profissional, em grande parte decorrente da capacidade de continuar aprendendo — um processo cada vez mais dependente da leitura e da escrita.

Em geral, na fala dos empresários, a escolaridade também está associada às possibilidades de crescimento intelectual e cultural, o que permite uma compreensão mais ampla da realidade, dos processos e dos contextos que provocam a mudança, favorecendo a absorção de novos conteúdos e novos procedimentos operacionais. Além desse fato, os mais instruídos tendem a absorver padrões disciplinares com mais faci-

lidade e assumem uma perspectiva instrumental em relação à empresa, visando aumentar a própria empregabilidade.

Mas há exceções. Para alguns empresários, a relação entre a escolaridade e a melhoria no desempenho profissional e nas relações humanas nem sempre é positiva. A escolaridade por si só não basta, sendo mais importantes os atributos comportamentais e morais como a vontade de vencer, a estabilidade familiar, etc. A instrução mais elevada não garante posturas favoráveis à mudança que, em geral, provoca reação contrária. Avalia-se como normal certa resistência a manusear um maquinário mais moderno, a adaptar-se a novos formatos organizacionais, ou a adotar outros procedimentos operacionais e comportamentais.

E mais: na área de produção a experiência ainda é preponderante. O perfil do empregado ideal para o setor concilia a experiência à capacidade de adaptação às mudanças de máquinas e de formas de organização da produção. Em geral esses profissionais, na sua maioria mulheres, não completaram seus estudos fundamentais, muito menos os complementares, e se encontram desmotivados para recomeçar os estudos.

A predominância da mão-de-obra feminina compromete a qualificação, ou o aumento de escolarização, porque, além do trabalho na fábrica, as mulheres assumem as funções domésticas e o cuidado dos filhos, o que dificulta ou mesmo impossibilita a frequência a cursos fora do horário de trabalho. Um aparente paradoxo, haja vista que os dados da PNAD/ES/96 apontam instrução mais elevada entre as mulheres.

Quanto à formação dos quadros de chefia, verifica-se a ausência de processo seletivo, contando mesmo o parentesco ou a amizade. Neste segmento, a escolaridade é fundamental nos níveis de gerência administrativa e gerência geral, predominando a presença de profissionais com segundo grau e nível superior, graduação e pós-graduação. Mas, quando se trata das chefias no chão de fábrica — chefe de corte, de estamparia, de costura —, a situação é diferente: exige-se um profissional com habilidade, experiência, conhecimento das funções, responsabilidade, dinamismo, capacidade de liderança — virtudes que se sobrepõem ao grau de escolaridade. As lideranças são formadas e treinadas no interior das empresas. Astutamente busca-se atrair os profissio-

nais que despontam como líderes no chão da fábrica para oficialmente exercerem estas funções a favor das empresas e não contra elas.

A preparação dos quadros gerenciais é vista como imprescindível, pois são eles que direcionam o processo produtivo; quanto mais qualificados, maiores as possibilidades de atuarem como multiplicadores de conhecimentos repassados aos demais profissionais — um procedimento extremamente valorizado em um contexto em que prevalece o treinamento no local de trabalho.

O discurso dos empresários sobre a qualificação é um indicativo de que algumas empresas de confecções experimentam o início do processo de transição de um modelo familiar para um modelo mais profissional, um caminho pavimentado por assimilação dos novos conhecimentos gerenciais e novas concepções sobre o trabalhador. Neste aspecto as habilidades destacadas cada vez mais se distanciam do modelo clássico de qualificação para exaltar as competências.

Neste ponto emerge um problema conceitual relevante, em grande medida alimentado pela polissemia que envolve as noções de competência e qualificação — às vezes convivendo pacificamente, outras em exclusão mútua — nos estudos acadêmicos e no discurso empresarial. Uma das teses estruturadoras deste afirma que a qualificação remete a uma vertente social, sendo um conceito multidimensional que demarca o posto de trabalho e fornece os parâmetros para a classificação de profissões. A competência, por sua vez, é produzida por meio da aprendizagem contínua e reporta ao indivíduo, estando desvinculada do posto de trabalho. Outra demarcação importante associa o modelo conceitual da qualificação ao paradigma fordista e o modelo da competência ao novo paradigma produtivo. (Zarifian, 1997; Dubar, 1998)

Segundo Dubar (1998: 97-98), o modelo da competência apresentaria as seguintes características: formas de recrutamento que privilegiam os diplomas; valorização da mobilidade e do acompanhamento individual; critérios de avaliação que ressaltam as qualidades pessoais e relacionais (responsabilidade, trabalho em equipe, autonomia, etc.), em detrimento dos conhecimentos técnicos e das habilidades manuais; estímulo à formação contínua; e depreciação, implícita ou explícita, dos

antigos sistemas de classificação que serviam de parâmetros às negociações coletivas entre patrões e empregados.

Nesta linha de argumentação a substituição da noção de qualificação pela de competência incorpora uma intenção política. Isto porque a qualificação tem uma conotação coletiva — por exemplo, todos os indivíduos que possuem um mesmo certificado ou diploma —, tornando-se, assim, critério de classificação de funções e profissões, e patamar para a definição dos padrões de remuneração em contratos coletivos. Por sua vez, a competência remete a outros significados, incluindo uma concepção das relações de trabalho e da organização ancorada na afirmação de uma identidade de empresa que, ao estimular a mobilização psíquica e o reconhecimento personalizado, neutraliza outras formas identitárias construídas dentro ou fora da empresa. (Dubar, 1998)

Ainda: a noção de competência sublinha a importância da subjetividade no paradigma produtivo atual, pois não se resume ao exercício de atividades rotineiras, exigindo um sujeito capaz de ações técnicas em contextos de limitada previsibilidade. E mais: se a dinâmica da reestruturação produtiva incorpora aspectos técnicos e sócio-culturais bem como as interações sociais entre sujeitos com suas práticas e visão de mundo, as empresas se vêem diante do problema de como gerar as novas formas de qualificações que perpassam também o terreno da subjetividade. (Zarifian, 1997; 1999 e Valle *et alii* (1998). A qualificação real deverá ser traduzida em uma multiplicidade de facetas: técnica, sociomotivacional, comportamental e cognitiva. (Paiva, Potengy & Chinelli 1997)

A distinção entre qualificação e competência estaria na base da crítica dos empresários à formação profissional tradicional, atribuindo-se a ela um excesso de concentração em saberes especializados desacoplados do desenvolvimento das habilidades, conhecimentos e atitudes, enfim o arsenal de “recursos” mobilizáveis em situações em que o trabalhador deve ser capaz de intervir para resolver problemas. (Valle *et alii*, 1998)

Caberia ao ensino básico responder às novas exigências tecnológicas e organizacionais que requerem o desenvolvimento de aptidões como capacidade de expressão verbal, oral ou escrita, capacidade de abstração e associação, raciocínio lógico, iniciativa para a resolução de

problemas, habilidade e capacidade para aprender novas habilitações, novas qualificações.

Quanto ao ensino profissional, as novas exigências de formação e qualificação do trabalhador estariam além do mero adestramento para desempenho de operações específicas, ao incorporarem conhecimentos e habilidades mais complexas. Em suma: a formação do profissional deve priorizar as disciplinas com conteúdos mais gerais, em detrimento daquelas de conteúdos mais instrumentais.

As considerações acima não eliminam a dúvida quanto à exigência de maior nível de escolaridade: ela decorre, de fato, das exigências do processo de modernização produtiva ou é apenas um critério seletivo de que as empresas podem lançar mão em uma conjuntura de desequilíbrio entre a oferta de mão-de-obra e a oferta de empregos?

Por fim, há os autores que sublinham a relevância de uma sólida escolaridade básica para sustentar formações específicas cíclicas, uma vez que teria terminado a era das “biografias profissionais lineares e ascendentes”. As forças psíquicas e as virtudes pessoais desencadeadas pelos processos de socialização primária são cada vez mais indispensáveis para garantir a sobrevivência em espaços competitivos, a convivência com a insegurança do emprego e da condição de *status* sócio-profissional, e a constante necessidade de reciclagem. (Paiva, Potengy & Chinelli, 1997)

O cenário, tal como desenhado pelas peculiaridades do setor de confecções, em que o fluxo da formalidade à informalidade é mais intenso, reitera as teses recentes: a qualificação não deve estar dirigida exclusivamente para o trabalho, mas preparar os indivíduos para o enfrentamento de uma diversidade de situações: emprego, desemprego e auto-emprego, manuseio de tecnologia de épocas diferentes, bem como as conseqüências destas situações na vida profissional e pessoal. (Paiva, Potengy & Chinelli 1997)

Considerações Finais

A análise do discurso dos empresários de confecção sobre a qualificação profissional revelou alguns aspectos marcantes das particularidades do setor. Uma das principais constatações é a de que na principal atividade da confecção — a costura — a persistência do caráter semi-artesanal mantém a importância do *saber fazer*, sobrepondo a experiência à escolaridade. Não obstante, se as habilidades meramente operatórias são menos exigentes de escolaridade formal, a situação se altera quando se trata da valorização das competências cognitivas, interativas e comunicativas. A base escolar está também associada às possibilidades de elevação do nível cultural, o suporte para o investimento na subjetividade do trabalhador com vistas a estimular mudanças comportamentais que, simultaneamente, favoreçam o desenvolvimento da criatividade, a assimilação de posturas mais favoráveis à modernização e o comprometimento com as metas das empresas.

Em suma: o discurso empresarial sobre a formação profissional desenha um perfil de trabalhador em que a ampliação da escolaridade básica apresenta-se como condição para sustentar o desenvolvimento de um conjunto de competências necessárias ao novo formato tecnológico e organizacional das empresas.

É provável que esta ampliação dos conhecimentos básicos seja menos relevante aos conteúdos operatórios do ato de trabalhar e mais necessária pela sua capacidade de socialização — a base para o desenvolvimento das habilidades cognitivas, inventivas e comunicativas e para a elevação da capacidade mental e da capacidade de aprendizagem.

A elevação da capacidade mental proporciona o alicerce do processo de aprender a aprender que, por sua vez, é condição imprescindível ao desenvolvimento de competências múltiplas que sustentam a polivalência, a multiquificação.

Desta forma, é possível avaliar em que medida o novo paradigma produtivo pontua o discurso empresarial no segmento de confecções, o que se manifesta na valorização das habilidades cognitivas, dos conhecimentos formais, inclusive de informática, da capacidade de

aprendizagem e de elevação do nível cultural. Mas na prática os procedimentos técnicos, organizativos e de recursos humanos permanecem atrelados a um modelo tradicional, em que a ênfase recai no saber fazer, nos atributos disciplinares e nos traços de personalidade.

Quanto aos impasses e particularidades da modernização no setor de confecções, eles estão, em linhas gerais, associados à produção de uma variedade de produtos diferenciados e à segmentação do mercado, que dificultam uma única estratégia de racionalização.

Cabe ressaltar que o mercado do vestuário nas últimas décadas, sobretudo nos países desenvolvidos, tem passado por significativas alterações. O perfil da sociedade contemporânea e o culto do individualismo e da aparência fazem da roupa um componente da beleza e um símbolo de *status* e de afirmação de identidades. Isto, associado ao aumento da renda e, conseqüentemente, da capacidade de consumo, ao impacto maior do mundo *fashion* na vida das pessoas e ao desejo de consumo de produtos mais individualizados, tem impulsionado o setor de vestuário.

Tendo na moda um dos componentes mais importantes em sua dinâmica, o setor de vestuário precisa estar em sintonia com as mudanças de comportamento e valores e desacoplar-se da utilidade, das necessidades objetivas, para explorar o terreno da sedução, da ilusão e das fantasias. Valorizam-se cada vez mais a qualidade, a diferenciação e as variações nos modelos das roupas, impondo às empresas, sobretudo àquelas voltadas para o segmento de alta renda — mais exigente em termos de qualidade e padrão estético —, a necessidade de ampliação dos investimentos em modernização tecnológica e organizacional, bem como em publicidade e no uso de marcas.

As empresas de confecção mais bem sucedidas são as que combinam os esforços na área de criação de estilos e na de marketing com uma estrutura flexível de produção que permite respostas rápidas às novas tendências e preferências dos consumidores e que conseguem com a variedade de seus produtos e a capacidade de sedução de suas marcas manter a lealdade dos consumidores. Delineia-se a tendência, em algumas empresas, de substituição da condição de indústria, produtora de bens, pela de produtora de serviços: estilo, design e marketing.

Um dos grandes desafios enfrentados pelo setor tem sido a conciliação entre necessidade de diversificar e variar modelos e manutenção da agilidade, rapidez, qualidade e beleza do produto final. Ou seja: oferecer várias linhas de produto e variar estilos com rapidez, visando responder às tendências de curto prazo definidas pela moda e encantar o cliente. Neste aspecto estaria uma das principais dificuldades das empresas do Pólo de Vila Velha: a razão da alta mortalidade de muitas indústrias e de lojas de revenda deve-se à falta de visão empresarial, de investimento em modelistas e de preocupação com a qualidade e potencial de sedução, de encantamento, em setor muito sensível ao impacto estético de seus produtos.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Laís. (1990), “Novas Tecnologias, Difusão Setorial Emprego e Trabalho no Brasil: Um Balanço”, in: *BIB* n°. 30, pp. 19-65, Rio de Janeiro.

ABRAMO, Laís.(1998), “Um olhar de gênero. Visibilizando precarização ao longo da cadeia produtiva”, em L. Abramo et alii (org). *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, São Paulo, Rio de Janeiro, ALAST.

BANDES,(1995) *Estudo da competitividade do setor de confecção de Vila Velha*.

BNDES *Indústria de Confecções: Algumas Considerações*. Departamento de Estudos-DEEST, fevereiro de 1990.

CARVALHO, Alexandre B. (1996) *Projeto Vila Velha Ano 2000: uma proposta de aplicação da abordagem de planejamento interativo*, Dissertação de Mestrado, PUC, Rio de Janeiro.

COUTINHO, L. e FERRAZ, J, C, (1993), *Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira (Competitividade da Indústria do Vestuário)*, Campinas/UNICAMP.

DUBAR, Claude, (1998). “A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência”, *Educação & Sociedade*, ano XIX, nº 64, setembro/98.pp.87-103.

FINDES/ IDEIES (1998) *Indústrias, Espírito Santo*, Vitória.

GEREFFI, Gary.(1997). “Competitividade e redes na cadeia produtiva do vestuário na América do Norte”. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 3, nº 6.

GITAHY, LEDA et alii, (1997), “Relações interfirmas, eficiência coletiva e emprego em dois *clusters* da indústria brasileira”, *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 3, nº 6.

IDEIES (1998), *Cadastro Industrial*, Vitória.

IDEIES/FINDES (1995), *Estudo da competitividade do setor de confecção de Vila Velha*, Vitória.

LEITE, Márcia de Paula (1996), “A Qualificação Reestruturada e os Desafios da Formação Profissional” em *Novos Estudos CEBRAP* nº 45, julho de 1996.

MELHEM, André (1997) *Estudo do Modelo de Gestão no Setor de Confecção de Vila Velha*, Monografia/Especialização em Gestão da Qualidade. UFES. Vitória.

PAIVA, Vanilda, POTENGY, Gisélia e CHINELLI, Filippina. (1997) “Qualificação e Inserção Alternativa no Mundo do Trabalho: A Sociologia do Trabalho para além da Indústria”, *Novos Estudos CEBRAP*, 48, julho de 1997.

PIORE, Michael & SABEL, Charles (1984) *The second industrial divide: Possibilities of Prosperity*, Nova York, Basic Books.

VALLE. R. *et alii* “Novas qualificações e instituições de formação profissional no Brasil: enfim, a ‘nova classe operária’”. *XXII Encontro Anual da ANPOCS*, Caxambu(MG), 27 a 31 de outubro de 1998.

VILLASCHI, Arlindo Filho. *Competitividade e Política Pública: oportunidades e desafios para as ações estratégicas para a indústria do vestuário capixaba*, Vila Velha: CETECON, julho de 1999.

ZARIFIAN, P. (1997), “Por uma sociologia da confrontação: (a propósito da interdisciplinaridade)” em *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 3, nº 5, 1977, p. 74-82..

ZARIFIAN, Phillipe (1999) *El modelo de competencia y los sistemas productivos* Montevideo: Cinterfor.