

# O PERFIL DAS TRABALHADORAS DO SETOR DE COSTURA EM UMA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CONFECÇÕES LTDA.

Paola Rossato<sup>1</sup>  
Liliana Gessi<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo abordou a temática do perfil das trabalhadoras no setor de costura em uma indústria e comércio de confecções Ltda., situada em Santo Cristo, Rio Grande do Sul. A problemática trabalhou com as características predominantes no perfil das trabalhadoras do setor de costura de uma indústria de confecções. O objetivo geral proposto foi identificar o perfil das trabalhadoras do setor de costura de uma indústria de confecções. De modo mais específico, os objetivos foram de conhecer a organização sob a perspectiva do gestor. A relevância e aprimoramento da investigação foi sobre o perfil das trabalhadoras por meio de um questionário. Possibilitando que os gestores possam identificar quais as particularidades que as estimulam. A pesquisa trata-se de um estudo de caso, de natureza teórico aplicada, com abordagem ao problema qualitativo-quantitativa, para análise das coerências dos fatos, descritiva com finalidade de expor as características de determinadas situações. As informações foram coletadas indiretamente por meio de procedimentos técnicos como pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Através da pesquisa realizada, observou-se que a empresa preocupa-se com o clima organizacional e proporciona projetos de bem estar, procura satisfazer as necessidades das colaboradoras. Porém, as mesmas sentem falta de alguns benefícios. A gestora observa uma dupla jornada de trabalho enfrentada pelas funcionárias, mas elas dizem estar satisfeitas e conseguem se adequar a vida pessoal e profissional.

**Palavras- Chave:** Setor de Costura- Perfil feminino- Libidus.

## ASBTRACT

This article addresses the theme of the profile of the workers in the sector of sewing in an industry and commerce of confections Ltda, located in Santo Cristo, Rio Grande do Sul. The problem worked with the predominant characteristics in the profile of the workers of the sector of sewing of a garment industry. The proposed general objective identified the profile of workers in the sewing sector of a garment industry. In the specific objective we sought to know the organization from the perspective of the manager. The relevance and improvement of research on the profile of women workers will help managers identify the particularities that stimulate them. The research covered a case study, of an applied theoretical nature, with an approach to the qualitative-quantitative problem, to analyze the coherences of the

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos-5º semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. [paola.rossato@outlook.com](mailto:paola.rossato@outlook.com)

<sup>2</sup> Especialista em gestão de Pessoas e Gestão Empresarial. Professora do Curso de Tecnologia em Gestão de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos- Faculdades Integradas Machado de Assis. [liliana@fema.com.br](mailto:liliana@fema.com.br)

facts, descriptive, in order to expose the characteristics of certain situations. The information was collected indirectly through technical procedures such as bibliographic research and case study. Through the research carried out, it was observed that the company is concerned with the organizational climate and provides welfare projects and seeks to meet the needs of employees. However, they lack some benefits. The manager observes a double working day faced by the employees, but they demonstrate that they are satisfied and are able to adapt to personal and professional life.

**Keywords:** Sector of sewing- Female profile- Libidus.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como o tema o estudo do perfil das trabalhadoras do setor de costura em uma indústria e comércio de confecções e delimita-se à empresa Libidus Indústria e Comércio de Confecções Ltda., situada em Santo Cristo, Rio Grande do Sul, a fim de identificar, através do estudo, quais são as características principais do perfil das trabalhadoras do setor de costura de uma indústria de confecções.

O artigo tem como objetivo geral, verificar o perfil das trabalhadoras do setor de costura de uma indústria de confecções, a fim de descobrir suas perspectivas e anseios em relação à organização. De modo mais específico os objetivos serão conhecer a organização sob a perspectiva do gestor para compreender as características da empresa com relação à composição da equipe de costureiras e Identificar o perfil das trabalhadoras, com o propósito de entender seus anseios e motivações perante a empresa e a atividade que exercem.

O tema em estudo tem importância para a organização, pois a realização da investigação sobre as características predominantes no quadro de funcionários possibilitará identificar quais as particularidades que os estimulam. Assim a empresa poderá incentivá-los e desenvolver os pontos relevantes, uma vez que auxiliará na identificação dos elementos influenciadores para o gênero feminino, já que o setor de produção da empresa é composto somente por mulheres.

O artigo desenvolvido é resultado de uma pesquisa de campo. A ação inicial é a pesquisa bibliográfica, que indicará as perspectivas de diferentes autores sobre o tema e que servirá de base para toda a análise. Nesse contexto, a pesquisa aplicada, será por meio de uma entrevista semiestruturada com a gestora e da aplicação de um questionário fechado às colaboradoras do setor de produção da

empresa e, para concluir, a conversão dos dados será de natureza qualitativa e quantitativa e, inclusive, tem conclusões explicativas.

O artigo será organizado em três seções: a primeira é o desenvolvimento do referencial teórico acerca dos conceitos de gestão de pessoas; conceito e processos; a Motivação nas Organizações; as Mulheres no Mercado de Trabalho. A segunda trata da metodologia, a terceira, por sua vez, trata da análise dos resultados e, por fim, as conclusões do estudo.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico tem como base o estudo dos conceitos de gestão de pessoas e seus processos, pois quanto mais se entender suas definições e métodos menos falhas irão resultar. Ser relatado os conceitos de motivação, apresentando os fatores que interferem na satisfação das funcionárias e as teorias que podem servir de base para processos de gestão e por fim abordará o perfil da mulher no mercado de trabalho, expondo sua trajetória e sua evolução assim como seu estilo de trabalho nas organizações.

### **1.1 GESTÃO DE PESSOAS: CONCEITO E PROCESSOS**

A gestão de pessoas que procura estimular a qualidade e valorização do colaborador, buscando com que estes possam utilizar o máximo de seu potencial e empenho, resultando no crescimento, tanto organizacional, quanto pessoal.

Fischer traz a concepção de que gestão de pessoas é o conjunto de práticas, estratégias, princípios, processos de gestão e políticas indicadas a conduzir e impulsionar o comportamento do indivíduo no trabalho. Esse modelo adotado pelas organizações é a maneira pela qual a empresa se organiza para gerenciar esse conjunto de recursos (FISCHER, 2002).

As políticas e práticas que constituem um processo administrativo podem ser definidas em seis processos básicos: processo de agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas. Tais processos se interligam, influenciando reciprocamente um ao outro, se algo falhar no primeiro, conseqüentemente, os outros serão afetados (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Marras, o processo de agregar pessoas abrange os métodos de recrutamento, seleção e socialização. Marras destaca que se devem atrair os

candidatos interessados e, através da triagem, definir o mais adequado, selecionar o que se enquadre ou se aproxime do perfil exigido (MARRAS, 2011).

O método de aplicar pessoas na percepção de Dessler se refere ao processo de desenhar, definir e analisar os cargos de uma organização para que, dessa maneira, os colaboradores sejam inseridos de modo adequado em determinada função, pois, quando se define os requisitos necessários para ocupar o cargo se torna mais fácil a adaptação do colaborador (DESSLER, 2003).

Ao abordar o terceiro item, processo de recompensar pessoas, Chiavenato justifica que este é o processo de incentivar os colaboradores. É a partir deste processo que serão observados e reavaliados a remuneração, benefícios e demais recompensas oferecidas pelas organizações. Para Chiavenato “são processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas.” (CHIAVENATO, 2010, p. 16).

Para Marras, o quarto processo se refere ao desenvolvimento de pessoas, o autor ressalta que após um colaborador participar de um treinamento eficaz amplia seu conhecimento, suas habilidades e suas atitudes (CHA). É uma técnica utilizada para treinar e habilitar pessoas ou equipes para exercer suas responsabilidades dentro da organização (MARRAS, 2011).

Vergara salienta que o próximo passo é o de manter pessoas. Para que os colaboradores permaneçam na organização, cabe a ela desenvolver atividades que instiguem este funcionário a permanecer satisfeito, pois esta é uma circunstância que reduz a rotatividade. A partir dessa base, Vergara expõe seu argumento de que a motivação é intrínseca, ou seja, depende de cada um se auto motivar, mas sugere que as organizações não podem deixar de estimular estes processos para que aconteça naturalmente com seus colaboradores (VERGARA, 2011).

E por fim, o processo de monitorar pessoas na concepção de Marras, deve ser constituído por um banco de dados com as informações necessárias para gerenciar com efetividade o desempenho dos colaboradores, permitindo assim, controlar os programas de desenvolvimento, cronogramas, avaliações de desempenho com mais facilidade (MARRAS, 2011).

Dessa forma, pode-se entender que os seis processos são fundamentais para as organizações, como possuem uma correlação, cada qual deve ser desenvolvido de maneira adequada e sem erros, pois caso haja uma falha na execução de algum

destes procedimentos, os demais serão afetados, resultando assim, em um ciclo de problemas para a organização.

## 1.2 A MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

A motivação é fundamental na organização para o bom desenvolvimento dos colaboradores, desse modo, um bom ambiente de trabalho faz com que o funcionário preze trabalhar e se sinta motivado para alcançar os objetivos da empresa. É essencial para o indivíduo sentir-se motivado, pois representa uma força ligada às necessidades humanas e ao próprio sentido do trabalho para a pessoa.

Bergamini chama atenção para o fato de que antes da Revolução Industrial, a motivação era abordada de maneira rígida e por meio de intimidações, promessas e gratificações, que posteriormente foi substituído por pecúnia. Naquela época, qualquer tipo de benefício ou gratificação era considerado suficiente para proporcionar a satisfação dos colaboradores (BERGAMINI, 2008).

Vergara conceitua motivação como sendo algo que está sempre em construção, transformando-se a cada momento ou situação pertinente da vida de cada indivíduo. Tem como característica a continuidade, ou seja, motivar-se não é algo determinado, mas sim, uma contínua estruturação (VERGARA, 2011).

Complementando o conceito de Vergara, Robbins trás a definição de que a motivação é algo relativo, alterando-se de um colaborador para outro. O autor observa que um funcionário motivado realiza suas tarefas com satisfação, e não somente por obrigação. O resultado positivo pode ser obtido quando o colaborador se submeter à atividade de maneira satisfatória, a fim de suprir suas necessidades individuais (ROBBINS, 2009).

A motivação humana é um tema que vem chamando a atenção dos pesquisadores. Diversas teorias podem ser estudadas para tentar explicar esta força. É importante citar algumas teorias relacionadas ao tema: a Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, teoria de McGregor, teoria de Herzberg, teoria da equidade de J. Stacy e teoria de David McClelland.

Maslow em sua teoria, explica que as pessoas possuem necessidades básicas que quando satisfeitas, tornam-se motivadoras. E isso só acontece quando se deparam com a verdadeira importância de algo que precisa ser suprido. Ao mesmo tempo apresenta a hierarquia das necessidades básicas do ser humano,

sendo que, de forma individual, tornam-se consequência uma da outra. São elas: fisiológicas; segurança; social; estima e autorrealização (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A teoria de Herzberg pretende explicar como funciona o ambiente de trabalho em uma organização, voltando-se para análise do nível de satisfação e descontentamento dos colaboradores que estão na organização. Destacado pelo autor, os fatores como, promoções e autorrealização, são cruciais para colaboradores contentados, já os insatisfeitos abordam fatores como remuneração (ROBBINS, 2009).

Marras traz a teoria de McGegor, onde complementa relatando que as necessidades encontram satisfação no próprio trabalho, o autor trás a teoria X e Y, mostrando duas formas distintas de “ser” e de “ver”. Um colaborador com perfil X, que tem comportamento displicente, que não assume as responsabilidades do cargo, difere do trabalhador com perfil Y, pois este assume os seus objetivos e desenvolve seu potencial (MARRAS, 2011).

Maximiano afirma que o ponto central da teoria da equidade é a convicção de que as recompensas devem ser proporcionais aos esforços de cada colaborador. A percepção da falta de igualdade pode ocasionar frustração e impressão de desprezo, em razão de compararem seus resultados com os demais colaboradores, (MAXIMIANO, 2011).

No que tange a teoria das necessidades adquiridas, para McClelland são três as necessidades que o homem adquire na sociedade. São elas: as de poder, que envolvem status, prestígio e posições de influência; as de afiliação que estão relacionadas ao afeto; e as de realização, que engloba autoestima, e a autorrealização (VERGARA 2011).

Com o estudo das teorias, se pode observar que, cada uma parte de um princípio, é motivada por uma necessidade, seja financeira, social ou de condição de vida. Mas cada uma explica de uma forma como o colaborador produz, como se motiva para desempenhar suas atividades e buscar melhores resultados.

Chiavenato segue um posicionamento de que o ambiente organizacional é um fator determinante da motivação. Quando acontecerem mudanças no ambiente interno das organizações, transformações, etc., igualmente ocorrem na motivação de seus colaboradores (CHIAVENATO, 2009).

Outro processo que pode estimular a motivação, segundo França é o tipo de liderança, pois está ligada a estímulos e incentivos sobre seus subordinados. A autora indica que é competência de um líder: incentivar, motivar, inspirar, além de perceber as mudanças do ambiente interno e externo, ser capaz de resolver os problemas infrequentes (FRANÇA, 2006).

Um dos fatores importantes que influenciam na motivação, destacado por Bergamini, é a qualidade de vida, sobretudo sabe-se que não é possível motivar as pessoas, pois a motivação vem do próprio querer do ser humano, mas pode auxiliar o indivíduo a conseguir alcançar tal estado de espírito por meio do clima organizacional (BERGAMINI, 2008).

As empresas devem criar ações que motivam seus funcionários, pois o reconhecimento conta como um fator motivador, programas de remuneração, participação os lucros e resultados, benefícios para o colaborador de seus familiares, horários flexíveis, entre outros. Nem todos os funcionários sentem-se motivados pelo dinheiro. Portanto, o gestor deve estar preparado para atender as mais variadas necessidades que podem surgir (ROBBINS, 2009).

É possível observar que o estímulo motivacional varia de acordo com as necessidades de cada indivíduo, sejam eles internos ou externos, influenciados pelo ambiente ou pelas relações interpessoais. Cabe à empresa identificar e fornecer estímulos necessários para manter seus colaboradores motivados.

### 1.3 AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Atualmente a mulher está mais presente no mercado de trabalho sendo que, a cada dia se adapta a novos desafios, derrubando o mito de fragilidade e de eterna dona de casa. A mulher atual não apresenta o mesmo perfil daquelas que se sentiam realizadas ao trabalhar nas linhas de produção, uma vez que hoje, naturalmente trabalham com diversas funções.

A inclusão da mulher no mercado de trabalho se deu devido ao início da Revolução Industrial, em que as mulheres passaram a oferecer sua mão de obra. Na medida em que aumentou a classe feminina no mercado de trabalho foram também se tornando precárias às condições desse trabalho, o que se deu por conta das distinções entre as condições de trabalho oferecidas às trabalhadoras em relação

aos trabalhadores, sejam em forma de menores salários ou na forma de uma hierarquia imposta (CARVALHO SILVA; MACEDO FILHO).

De acordo com Sina, “[...] as várias mudanças do século XX, alteraram o nosso modo de ver o mundo. E foram essenciais para quebra dos paradigmas e o que mais chamou atenção foi a “tal fragilidade feminina”. Mesmo a história estando farta de exemplos, contrariando essa visão ainda persiste o preconceito, apesar da oposição das corporações em abrir espaço para as mulheres, elas conquistaram o seu ingresso a custo de muito esforço” (SINA, 2007, p.7-8).

O autor Chanlat destaca um ponto relevante em todos os estudos sobre as mulheres que é a dupla jornada de trabalho, pois além de todo o estresse e cansaço no final de um dia de trabalho a mulher ainda tem a necessidade de planejar e organizar o lar, além do cuidado com os filhos e cônjuge, uma vez que se teve o crescimento do trabalho externo feminino houve pouca participação do homem nas tarefas domésticas (CHANLAT, 2010).

Segundo Bruschini, as mulheres de um modo geral sofrem de forma negativa com as diferenças em relação aos homens. Também se deve analisar que a preocupação maior não reflete somente em melhores condições salariais para as mulheres, mas sim, em buscar a igualdade em ocupar cargos antes desempenhados exclusivamente por homens, bem como a melhoria nas condições de trabalho, pois ainda são mais precárias em relação ao do gênero masculino (BRUSCHINI, 2007).

Ao discutir sobre gênero, a autora Diaz observa que é necessário fazer um esclarecimento sobre as diferenças entre os termos sexo e gênero para que assim haja uma melhor compreensão do tema. A autora considera que o “sexo” refere-se às particularidades biológicas que existem para diferenciar homens de mulheres. Em outra perspectiva, o gênero está interligado às relações sociais desiguais, que surgem a partir das diferenças sexuais entre homens e mulheres (DIAZ, 1999).

Uma informação que discute as diferenças biológicas de identidade é apontada por Louro, quando afirma que o conceito sobre o papel masculino e feminino está incluso em uma concepção cultural. Dessa forma, não é unicamente as diferenças físicas que determinam um gênero, uma vez que os princípios de gênero e sexualidade são desenvolvidos de forma ininterrupta por toda a existência de um indivíduo (LOURO, 2008).

Robbins orienta no sentido de que as mulheres tendem a adotar um estilo de trabalho mais democrático, ao mesmo tempo em que os homens se sentem mais à

vontade com um estilo mais autoritário. A mulher consegue estabelecer uma compreensão por meio do qual os membros da organização se vinculam, e aprendem a confiar e a preocupar-se com os outros. Já os homens tendem a decidir sozinhos e somente depois expor as informações para os demais componentes do grupo (ROBBINS, 2000).

Ferreira defende um posicionamento de que de o gênero feminino possui características que apenas agregam valores organizacionais. As mulheres trouxeram novas perspectivas para as empresas, cumprindo suas tarefas de maneira delicada, detalhista, com cautela, buscando o máximo de precisão em seus resultados, proporcionando com mais facilidade o alcance dos objetivos das organizações com eficiência e eficácia (FERREIRA, 2007).

Castells chama atenção para o fato de que as principais diferenças entre o estilo de trabalho feminino e o masculino além de questões biológicas, estão relacionadas a condições sociais que possibilitam que as mulheres disponham um posicionamento mais benéfico no mercado de trabalho. Além disso, características como objetividade, perseverança, estilo cooperativo, disposição de trabalhar em equipe, de dividir decisões e uso de intuição na análise e solução de problemas (CASTELLS, 1999).

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia divide-se em categorização da pesquisa, dados gerados e análise e interpretação dos dados, demonstrando como foi realizado o estudo.

### **2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA**

O presente artigo caracteriza-se quanto à metodologia, como uma pesquisa aplicada, qualitativa, quantitativa, descritiva, bibliográfica e estudo de caso.

Quanto a sua natureza, a pesquisa aplicada refere-se ao estudo realizado em uma indústria de confecção, que busca solucionar problemas práticos encontrados após a coleta de dados, se apresentará resultados obtidos.

A pesquisa qualitativa analisa cada situação a partir dos dados descritivos, que foram coletados por meio da entrevista com a gestora e a pesquisa quantitativa pelo questionário elaborado com os funcionários. Caracteriza-se como pesquisa

descritiva pelo fato de não manipular os dados, apenas é utilizada como meio de observar e verificar fatos ou variáveis.

É bibliográfica, pois tem embasamento teórico de diferentes autores para o desenvolvimento das análises. É o estudo de caso por ter como processo a investigação de uma empresa, a fim de entender o contexto em sua integralidade.

## 2.2 GERAÇÃO DE DADOS

A sondagem dos dados realizou-se de forma direta e individual com a gestora da empresa. Foi realizada no dia 26 de abril de 2017, uma entrevistada semiestruturada com a gestora, conforme consta no apêndice A.

Após esta entrevista, foi disponibilizado às 38 colaboradoras que estão diretamente ligadas ao setor de produção, um questionário fechado, que foi respondido no ambiente de trabalho, em que o gestor responsável identificou o momento mais oportuno para a aplicação e acompanhou o processo. Por meio deste questionário, os funcionários puderam expor sua percepção em relação à empresa, sem precisar se comprometer com os resultados, uma vez que eram anônimos.

## 2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Após a coleta de dados, foi realizada a análise e interpretação das informações obtidas, em que primeiramente foi transcrito a entrevista realizada com o gestor. Em um segundo momento, foram elaboradas tabelas com os percentuais adquiridos no questionário elaborado com as funcionárias.

Os dados foram apresentados através da representação escrita realizando comparativos entre a parte bibliográfica, a entrevista com o gestor e a pesquisa dos percentuais apurados.

# 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Será tratado nessa fase da pesquisa o detalhamento da entrevista realizada com a gestora e com os colaboradores da empresa, a fim de atender aos objetivos do artigo.

## 3.1 QUESTIONÁRIO ELABORADO COM A GESTORA DA EMPRESA

Para atender o objetivo específico proposto por este artigo, qual seja de conhecer a organização sob a perspectiva do gestor, a fim de compreender as características da empresa com relação à equipe de costureiras, foi aplicado um questionário à gestora que está diretamente vinculado ao setor de produção, o qual consta no apêndice A.

As perguntas foram respondidas por uma das sócias que é proprietária da organização, a qual ocupa o cargo de diretora de produção. Tem como formação superior Técnico em Segurança do Trabalho e Graduação em Administração de Empresas com Ênfase em Comércio Internacional. A gestora relata que no início, quando possuía poucos colaboradores na organização, ela desempenhava inúmeras funções como costureira, caixa, vendedora, dentre outras atividades. Atualmente a empresa é composta por um quadro de 59 funcionários, dos quais 11 são do sexo masculino e 48 do sexo feminino.

A organização não possui um departamento de gestão de pessoas definido, porém, cada área que compõe a empresa desenvolve seus colaboradores. Como a empresa não dispõe de departamento de RH, os processos existentes nesse setor são realizados pelas quatro grandes diretorias: financeira, comercial, de criação e de produção.

Observa-se que, mesmo que a empresa não tenha um departamento de recursos humanos desenvolvido, os gestores tem a preocupação em atender as necessidades dos funcionários.

Fischer trás a concepção de que a gestão de pessoas deve ser feita de forma estratégica, tendo como objetivo principal o planejamento organizacional, introduzir em suas práticas, mudanças de preceitos que modificam significativamente o rumo dos resultados e o perfil cultural da organização, valorizando os talentos que compõem a sua equipe de trabalho (FISCHER, 2009).

Conforme relatado pela gestora, no caso da produção, a empresa não dispõe de nenhuma ajuda de órgãos públicos, por exemplo, cursos disponibilizados em prefeituras ou SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) para desenvolver e preparar as pessoas a trabalhar na produção. Por esse motivo, na maioria das vezes, a empresa contrata pessoas sem experiência e sem conhecimento na área de corte e costura, fazendo posteriormente, todo treinamento interno.

As tarefas entre as funcionárias são distribuídas conforme a demanda de produção, cada uma desempenha uma atribuição. Um ponto importante destacado pela gestora é que as colaboradoras não deixam de auxiliar umas as outras quando há alguma necessidade, gerando um bom clima entre elas.

A gestora foi questionada se no banco de currículos existiam candidatos homens, tendo respondido que recebem currículos de homens e também são analisados, mas o candidato geralmente não tem como objetivo atuar na área de produção. A procura é mais para os setores de expedição, vendas externas ou para motorista. Ao complementar sua resposta, ela recorda que já tiveram a experiência de contratar homens para trabalhar no setor de produção, porém não tiveram sucesso pelo fato de que estes não se adaptaram ao setor.

Nota-se que, mesmo que a empresa disponibilize oportunidades para que homens ocupem seu espaço no setor de produção, mais especificamente na costura, não há procura.

A percepção de Louro é de que a sociedade possui preceitos formulados sobre as atividades desempenhadas especialmente por homens ou por mulheres. Não são somente fatores biológicos que os diferenciam. Há um perfil previsível que as pessoas esperam em relação ao gênero feminino ou masculino, o que está diretamente ligado à cultura do indivíduo, empresa ou sociedade (LOURO 2008).

Pelo fato de ver na organização uma oportunidade de emprego, oferecendo segurança financeira, a empresa estimula os funcionários para que desenvolvam perspectivas de crescimento pessoal e profissional e demonstrar a eles que serão valorizados pelo trabalho que desempenham dentro da empresa, o fato de proporcionar um clima organizacional agradável e estável. Segundo a gestora, são os principais motivos que levam as pessoas a procurar a organização para trabalhar.

Percebe-se que a empresa preocupa-se em transmitir confiança sobre a carreira de seus empregos, procurando demonstrar a importância de cada um no desempenho de suas atividades, proporcionando um ambiente de trabalho agradável.

De acordo com a sócia, os fatores que poderiam causar desmotivação nos colaboradores seriam, a não conformidade no momento de realizar os pagamentos dos salários, e um clima organizacional desagradável. Ela salienta que a empresa tem uma preocupação constante tanto no pagamento dos funcionários quanto em manter um clima organizacional apropriado.

Para Vergara, o próprio trabalho é um fator motivacional e que faz ir à busca de uma organização para que possa exercer suas atividades, em consequência disso, ao encontrar um sentido no trabalho que realiza, o indivíduo passará a sentir-se motivado (VERGARA 2011).

A organização está pondo em prática dois projetos importantes que auxilia a desenvolver as pessoas e favorece a melhora do clima organizacional, que são: Desenvolvimento de Equipes e Líderes, em que os temas abordados são a motivação, trabalho em equipe e resiliência. A proposta é de que uma vez por mês, durante uma hora, todos deixem suas tarefas na empresa para receber o treinamento que é passado através da leitura de livros, reflexões de filmes. Dessa proposta, surgiu a ideia do projeto “Bom dia Semana”, onde todas as segundas-feiras um setor é sorteado para apresentar algum tema motivacional.

O outro projeto é o Circuito de Bem estar com o SESI: o objetivo deste é falar da importância da saúde e bem estar, onde um profissional nutricionista ou de educação física desenvolve todo mês com os colaboradores algum tema referente à área da saúde.

Observa-se que a organização tem a preocupação em manter um bom relacionamento entre os colaboradores e proporcionar momentos em que eles possam relatar suas opiniões.

Marras descreve que desenvolver pessoas é essencial, impulsionando suas habilidades e suas atitudes. Este processo envolve treinamento e desenvolvimento como itens de seu programa de mudanças organizacionais (MARRAS, 2011).

As contratações e desligamentos na empresa, segundo a gestora, são pouco frequentes, o desligamento somente acontece após muitas conversas e se mesmo assim, não se observou mudanças. As contratações variam conforme a necessidade de repor funcionários, pelo aumento da produção e a urgência em suprir a demanda de trabalho.

Quando questionada sobre as vantagens e desvantagens de se trabalhar com um quadro de funcionários em maioria do sexo feminino, ela ressalta algumas características, em sua opinião, próprias da mulher, como a maneira delicada, detalhista, e cautelosa que trabalham, buscando o máximo de precisão em seus resultados, o que é algo positivo para a empresa, sendo vantagem neste sentido à mão de obra feminina.

A desvantagem destacada por ela é a dupla jornada de trabalho da mulher e principalmente o papel de mãe que sempre está à frente como prioridade. A gestora complementou que as faltas geralmente são em função das mães acompanharem seus filhos na escola, consultas médicas, etc.

Conforme Ferreira, o estilo feminino de trabalho possui particularidades. Novas compreensões foram apresentadas as empresas por meio da maneira como as mulheres atuam, cumprem suas tarefas de modo delicado, minucioso e com atenção, empenhando-se o máximo para obter exatidão nas conclusões de seus trabalhos (FERREIRA, 2007).

De acordo com a gestora, a presença feminina em um cargo superior pode gerar influência para as funcionárias, promovem a motivação para que cada uma possa arriscar-se e evoluir dentro da organização. Os principais cargos de liderança feminina são ocupados pelas duas sócias desde que começaram a empresa, a criação e toda parte de compras e desenvolvimento de pessoas hoje é de responsabilidade as duas proprietárias.

Além disso, tem as colaboradoras que iniciaram na produção e hoje exercem cargos importantes como a Coordenadora de Produção, PCP (Coordenadora de Planejamento e coordenadora de produção) e Administrativo/Financeiro.

Nenhuma das líderes, tanto sócias como colaboradoras, haviam ocupado cargo de liderança em outras empresas. Portanto, ela relata que essas funções foram conquistadas pelo desempenho de cada uma, ou seja, não ficaram acomodadas e sempre estão à procura de aperfeiçoamento, crescimento e desenvolvimento.

Observa-se que a liderança das mulheres tem influência na organização, servem como conexão direta entre a produção e os objetivos organizacionais e estão diretamente vinculadas aos colaboradores, facilitando assim, a identificação de possíveis questões a serem resolvidas.

França destaca que a liderança possui um papel importante na motivação, os indivíduos criam uma relação entre si, uma acaba por influenciar a outra. Sem ter uma finalidade explícita, a liderança ocorre no momento que alguém tenta estimular o comportamento de um indivíduo ou de um grupo (FRANÇA, 2006).

Questionado sobre sua avaliação perante a presença feminina no mercado de trabalho, a gestora relata sua opinião, afirmando que a mulher está cada vez mais

conquistando novos cargos e superando expectativas, seu desempenho está em constante evolução.

A sócia tem clareza da importância da mulher no mercado de trabalho, o que é importante para a valorização da colaboradora. Ela possui conhecimento das dificuldades enfrentadas pelas mulheres, pelo fato dela mesma defrontar-se com as privações intrínsecas do gênero feminino.

Segundo Sina, o cenário vem mudando e a classe feminina vem aumentando no mercado de trabalho, quebram antigos padrões e possuem perfil inovador e não se enquadram mais no paradigma de fragilidade feminina (SINA, 2007).

Ao final da entrevista identificou-se que, embora a empresa não contemple de um departamento de gestão de pessoas, tem a preocupação em manter e desenvolver as pessoas. Promove programas de melhoramento de clima organizacional o que é importante para a satisfação no ambiente de trabalho.

### 3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A EMPRESA FEITAS PELAS COLABORADORAS

Para atender o primeiro objetivo específico do artigo, de identificar o perfil das trabalhadoras do setor de costura, a fim de descobrir suas perspectivas e anseios em relação à organização, foi realizado um questionário individual as 38 colaboradoras, o qual consta no apêndice B.

Em um primeiro momento, identificou-se o grau de escolaridade das colaboradoras e o tempo que cada uma está na empresa, conforme ilustração 1:

<b>Grau de Escolaridade</b>	<b>Ensino Fundamental</b>	<b>Ensino Médio</b>	<b>Curso Técnico</b>	<b>Curso Superior</b>
<b>Completo</b>	13,16%	44,74%	10,53%	5,26%
<b>Incompleto</b>	15,79%	2,63%	2,63%	5,26%
<b>Tempo de empresa</b>	<b>Menos de 1 ano</b>	<b>De 1 a 3 anos</b>	<b>De 3 a 5 anos</b>	<b>De 5 a 9 anos</b>
	8,11%	40,54%	18,92%	32,43%

Ilustração 1: Grau de escolaridade e tempo de empresa.

Fonte: Produção da pesquisadora

Nota-se que a maior parte das colaboradoras, de acordo com a ilustração 1 tem o ensino médio completo. Percebeu-se, portanto, que uma porcentagem considerável das funcionárias está de 5 a 9 anos trabalhando na organização. No

entanto a maioria está menos de 3 anos, podendo boa parcela estar ainda em período de adaptação, que pode se um aspecto a ser verificado pela empresa.

Na ilustração, 2 tem-se a idade das colaboradoras e se possuem filhos.

<b>IDADE</b>	<b>18 a 25 anos</b>	<b>25 a 30 anos</b>	<b>30 a 40 anos</b>	<b>Mais de 40 anos</b>
	26,32%	34,21%	18,42%	21,05%
<b>FILHOS</b>	<b>NÃO</b> 39,47%	<b>SIM</b> 60,53%		

Ilustração 2: Idade e Filhos.

Fonte: Produção da pesquisadora

Nota-se a maioria das colaboradoras tem entre 25 e 30 anos de idade, e um percentual considerável possui mais de 40 anos. Observa-se também que uma relevante porcentagem das colaboradoras ainda não tem filhos, podendo ser uma necessidade futura a licença maternidade.

A satisfação com o trabalho e a conciliação da vida pessoal está apresentado na ilustração 3.

<b>Satisfação com o trabalho realizado</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Muito Satisfeito</b>	<b>Pouco Satisfeito</b>	<b>Muito Insatisfeito</b>
	71,05%	21,05%	5,26%	2,63%
<b>Conciliação entre vida pessoal e profissional</b>		60,63 %	39,47%	

Ilustração 3: Satisfação com o trabalho e conciliação do trabalho com a vida pessoal.

Fonte: Produção da pesquisadora

Nota-se que a maioria dos colaboradores está satisfeito com o trabalho realizado e consegue conciliar a vida pessoal e profissional, porém existe uma parcela não satisfeita. A empresa pode buscar identificar pontos de melhoria para que este percentual seja reduzido ainda mais.

Para Robbins, a satisfação é algo individual e é influenciada de maneira particular, uma vez que o funcionário motivado realiza suas tarefas não somente por obrigação, mas por satisfação gerando assim, um resultado positivo para si como para a organização (ROBBINS, 2009).

Identificou-se o índice de realização profissional e segurança com o emprego como consta na ilustração 4:

<b>Realização Profissional</b>	<b>Excelente</b>	<b>Boa</b>	<b>Ruim</b>
	26,31%	60,53%	13,16%
<b>Segurança no emprego</b>	2,63%	81,58%	15,79%

Ilustração 4: Realização profissional e estabilidade no emprego.

Fonte: Produção da pesquisadora

Percebe-se que a maioria dos colaboradores diz estar realizado e se sente seguro em sua função, o que demonstra que a empresa tem uma boa credibilidade com os funcionários. Uma pequena parcela está descontente, que pode representar uma insatisfação também em relação à função que executa, o que cabe à empresa investigar.

McGegor apresentada por Marras, que relata que as necessidades encontram satisfação no próprio trabalho, pois um colaborador seguro com o trabalho que realiza assume os seus objetivos e desenvolve seu potencial (MARRAS, 2011).

Em relação ao relacionamento da equipe e o tratamento que recebe da chefia, os índices podem ser notados na tabela 5:

<b>Você considera seu relacionamento com as pessoas de sua equipe</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bom</b>
	21%	79%
<b>Tratamento recebido pela chefia</b>	26,31%	73,69%

Ilustração 5: Relacionamento com a equipe e tratamento que recebe da chefia

Fonte: Produção da pesquisadora

Observou-se que entre as colaboradoras existe um bom relacionamento, e que a maioria se diz contente com o tratamento que recebe de seus superiores, o que mostra que a empresa está no caminho certo.

Segundo França, o papel do líder é estar disposto a motivar, incentivar e acreditar no potencial de sua equipe, por isso deve tratar seus subordinados de maneira igual, cada um com suas particularidades, identificando os problemas esporádicos (FRANÇA, 2006).

Sobre o sentimento de estresse ao final de um dia de trabalho e a satisfação com o salário, pode ser observado na ilustração 6.

<b>Estresse ao fim de um dia de trabalho</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Sempre</b>
	18,42%	10,53%	63,16%	7,89%
<b>Seu salário condiz com seu desempenho?</b>	Sim	Não	Talvez	
	42,11%	15,79%	42,11%	

Ilustração 6: Sobrecarga e estresse no trabalho e se o salário condiz como desempenho.

Fonte: Produção da pesquisadora

Nota-se que grande parte dos empregados diz sentir-se sobrecarregados ocasionalmente e uma porcentagem acredita que seu salário não esta de acordo

como seu desempenho. Entretanto, a empresa demonstrou-se preocupada com o bem estar dos colaboradores, porém poderia verificar quais os fatores que estão contribuindo de maneira desfavorável para estes percentuais.

Ressaltado por Bergamini, é fundamental que a empresa se preocupe com a qualidade de vida, funcionários sobrecarregados ou estressados não é possível motivar, pois a motivação vem do próprio querer da pessoa, e que possam fazer do ambiente de trabalho um lugar agradável e produtivo (BERGAMINI, 2008).

A ilustração 7, demonstra a opinião dos colaboradores referente à oportunidade de progresso de carreira e desejo de exercer outra função.

<b>Vê oportunidade para progresso de carreira na organização?</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Talvez</b>
	47,37%	13,16%	39,47%
<b>Você gostaria de exercer outra função na empresa?</b>	31,58%	68,42%	

Ilustração 7: Oportunidade de progresso. Gostaria de exercer outra função na empresa.

Fonte: Produção da pesquisadora

Observa-se que a maioria dos funcionários diz perceber oportunidade de progresso na empresa, porém, uma porcentagem considerável não gostaria de exercer outra atividade na empresa, mesmo a organização podendo oferecer crescimento profissional e oportunidade em outras funções.

Sobre a quantidade de funcionárias em relação à demanda de trabalho e o desejo de ocupar um cargo de liderança, demonstra-se na ilustração 8:

<b>Você acha que a quantidade de funcionárias é compatível com demanda de trabalho?</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
	55,26%	44,74%
<b>Você gostaria de ocupar algum cargo de liderança na organização?</b>	36,84%	63,16%

Ilustração 8: Número de colaboradores é compatível com a demanda. Desejo de ocupar outro cargo.

Fonte: Produção da pesquisadora

Observa-se que um percentual razoável de colaboradores acredita que há funcionários suficientes para a demanda de trabalho, porém, um número significativo também diz perceber que há muitas atividades para a quantidade de funcionárias, como foi relatado pela gestora, a empresa busca distribuir as tarefas de acordo com os setores e funções. Observa-se também que a maior parte dos colaboradores não almejam cargos de liderança.

Os colaboradores foram questionados sobre os benefícios oferecidos pela empresa, a maioria disse sentir falta de benefícios e sugeriram alguns como: plano de saúde; vale alimentação; auxílio educação e vale refeição.

Na ilustração 9, está sendo a resposta dos colaboradores sobre o feedback.

Você recebe retorno da empresa de como esta se saindo no trabalho?	Sim 81,58%	Não 18,42%
--	---------------	---------------

Ilustração 9: Retorno sobre seu trabalho

Fonte: Produção da pesquisadora

Observa-se que a maior parte dos colaboradores percebe que tem retorno de como estão desempenhando suas tarefas, o que é um fator que estimula o bom clima organizacional.

Maximiano aborda na teoria da equivalência que seu ponto principal é que os benefícios sejam proporcionais aos esforços de cada colaborador, porém esse método poderia gerar frustração entre os empregados, uma vez que a percepção de igualdade pode ser desfavorável aos demais. (MAXIMIANO, 2011).

Questionados sobre os aspectos que levou cada indivíduo a buscar a organização para trabalhar, chegou-se a conclusão de que o item que prevaleceu foi o trabalho que cada um realiza, com 44,74%, em sequência a estabilidade do emprego e um ambiente agradável foram os fatores que se destacaram obtendo 13,16%. Sobre a qualidade de vida 7,89% diz foi o que os levou a procurar a organização e 5,26% alegam que os aspectos que os atraíram na empresa foi o salário; benefícios oferecidos pela organização; A falta de opção de outro emprego ou reconhecimento.

Verifica-se que o salário não é o principal fator de satisfação. Por outro lado, percebeu-se que o trabalho é sim o que leva os colaboradores a ir em busca da organização para trabalhar, o que pode significar que a empresa passa uma boa imagem, sendo um atrativo para novos candidatos.

Segundo Robbins, nem todos os funcionários permanecem motivados apenas pelo dinheiro ou benefícios oferecido, deste modo o gestor precisa estar disposto a atender as mais variadas necessidades que podem surgir (ROBBINS, 2009).

Verificando a resposta das colaboradoras em comparação com o que foi relatado pela gestora, em relação à sobrecarga de trabalho, sugere-se que a empresa verifique juntamente aos setores como está a divisão das tarefas, mesmo sendo dito pela gestora que a empresa preocupa-se com a definição das funções.

Notou-se que tanto a gestora, quanto as colaboradoras, disseram que o que leva as pessoas a buscar a organização para trabalhar é a identificação com o trabalho realizado na organização. O clima organizacional também é bem avaliado. Por isso, é importante que a empresa continue a investir em programas que auxiliam na melhoria do ambiente de trabalho, como já está fazendo com os programas de Desenvolvimento de Equipes e Líderes e o Circuito de Bem estar com o SESI.

A gestora destacou como uma desvantagem de se ter um setor composto somente por mulheres, a dupla jornada de trabalho, referindo-se às atividades domésticas em função dos filhos. No entanto, as colaboradoras dizem estar realizadas e satisfeitas com o trabalho que realizam e que conseguem conciliar o trabalho com a vida pessoal.

Recomenda-se que a organização, verifique a possibilidade de implantação de alguns dos benefícios citados como importantes para as funcionárias, buscando aumentar ainda mais o comprometimento destas e sentido de pertencimento ao grupo. Notou-se que existe uma satisfação muito grande na maioria da equipe, em trabalhar na organização. Muitas colaboradoras estão há vários anos na empresa, o que demonstra que a organização realiza ações pertinentes para manutenção do ambiente de trabalho. O fato de ser uma equipe composta apenas por mulheres não é um fator que pode ser analisado como negativo.

## **CONCLUSÃO**

A pesquisa que teve como tema o estudo do perfil das trabalhadoras do setor de costura em uma indústria na empresa Libidus Indústria e Comércio de Confecções Ltda, a fim de conhecer, quais as características predominantes no perfil das trabalhadoras do setor de costura.

O objetivo geral proposto foi verificar o perfil das trabalhadoras do setor de costura de uma indústria de confecções, a fim de descobrir suas perspectivas e anseios em relação à organização, de modo mais específico, os objetivos aplicados foram de conhecer a organizações sob a perspectiva do gestor e identificar as características das trabalhadoras do setor de produção. Na problemática apresentada identificou-se as principais características do perfil das trabalhadoras, onde a maioria apresentou ter somente o ensino médio completo, muitas estão há

vários anos na atividade de costura e observou-se que se sentem satisfeitas com o trabalho que realizam, conseguindo conciliar a vida pessoal com a profissional, independente de ter ou não filhos.

Identificou-se no primeiro objetivo específico a estrutura da empresa sob a perspectiva do gestor e seu posicionamento em relação ao quadro de funcionárias no setor de costura ser composto por mulheres. Pode-se identificar que a empresa tem uma grande preocupação com o clima organizacional, uma vez que busca sempre inovar e promover uma boa relação entre as colaboradoras e líderes. Procura melhoria e aprimoramento nos treinamentos e benefícios que oferece aos funcionários.

O segundo objetivo foi identificar o perfil das trabalhadoras no setor de costura, feito por meio de um questionário apresentado no item 3.2, no qual se verificou que as colaboradoras estão satisfeitas na organização e sente-se realizadas com seu trabalho. Mesmo a maioria das colaboradoras tendo filhos, dizem que conseguem conciliar a vida pessoal e profissional. No entanto, às vezes se sentem sobrecarregadas ao final de um dia de trabalho com as atividades da empresa.

Nesse contexto, poderiam ser elaboradas futuras pesquisas na organização, abordando o estudo sobre benefícios que poderiam auxiliar no aprimoramento da satisfação e que possam continuar engajadas no trabalho. Outro possível tema que poderia ser estudado é a descrição de cargos.

Para a acadêmica, possibilitou por em prática os ensinamentos passados e permitiu comparar as teorias estudadas com os dados coletados na pesquisa de campo, proporcionou conhecer o perfil das trabalhadoras, alcançando as expectativas de entender o porquê de uma empresa manter um setor composto somente por mulheres. Para a empresa, o estudo realizado serve como meio de compreender a importância de conhecer as características principais de seus colaboradores facilitando, assim, a identificação de quais as particularidades que os estimulam, assim a empresa poderá incentivá-los de acordo com sua necessidade de satisfação.

## **REFERÊNCIAS**

BERGAMINI, Cecília Whintaker. **Motivação nas organizações**. 5. Ed.- 5. Reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

BRUSCHINI, Cristina. **Tendências da força de trabalho feminina brasileira nos anos setenta e oitenta: algumas comparações regionais**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1996.

CASTELLS, M. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CARVALHO SILVA, Alessandra Oliveira de, MACEDO FILHO, Renato. **GT – Trabalho E Movimentos Sociais**. Disponível em: <<http://www.neim.ufba.br/site/arquivos/file/anais/anaistrabalho.pdf>>. Acesso em: 14 de Abr. 2017.

CHANLAT, Jean- François. **O individuo nas organizações: Dimensões esquecidas**. São Paulo: Editora Atlas, reimp. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos Humanos: fundamentos básico**. 7.ed. Barueri: Manole, 2009.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DIAZ, Margarita. “**Relações de gênero**” in *Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar*. Gráfica Editora Rona Ltda.

FERREIRA, Maria da Luz. **Trabalho informal e cidadania: heterogeneidade social e relações de gênero**. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. São Paulo: gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006

LACOMBE, Francisco, HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas**. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a03v19n2.pdf>>. Acesso em: 19 de Mar. 2017.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Pilipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. Ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SINA, Amalia, **Mulher e trabalho: os desafios de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo Editora Saraiva. 2005 p. 14, p. 108, p. 191.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2011.