



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA

Curso Superior em Tecnologia da Produção Têxtil

João Paulo Zaggia

Análise das dificuldades de seleção e recrutamento para o setor têxtil, utilizando como base para a preparação de gestão da carreira

Americana, SP

2016



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA

Curso Superior em Tecnologia da Produção Têxtil

João Paulo Zaggia

Análise das dificuldades de seleção e recrutamento para o setor têxtil, utilizando como base para a preparação de gestão da carreira

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior em Tecnologia em Produção Têxtil, sob a orientação do Professor graduado Carlos Frederico Faé.

Área de concentração: recursos humanos no setor têxtil

Americana, SP

2016

Z23a

ZAGGIA, João Paulo

Análise das dificuldades de seleção e recrutamento para o setor têxtil, utilizando como base para a preparação de gestão de carreira. / João Paulo Zaggia. – Americana: 2016.

66f.

Monografia (Curso de Tecnologia em Produção Têxtil). - - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. Orientador: Prof. Carlos Frederico Faé

1. Administração de recursos humanos I. FAÉ, Carlos Frederico II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana.

CDU: 658.3

FOLHA DE APROVAÇÃO

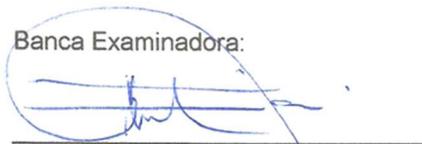
João Paulo Zaggia

RA 0040861323024

Análise das dificuldades de seleção e recrutamento para o setor têxtil, utilizando como base para a preparação de gestão da carreira

Trabalho aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo no curso de Produção Têxtil da Faculdade de Tecnologia de Americana.

Banca Examinadora:



Carlos Frederico Faé (Presidente)

Graduado

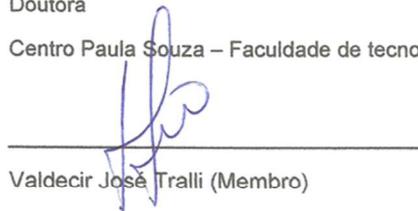
Centro Paula Souza – Faculdade de tecnologia de Americana



Doralice de Souza Luro Balan (Membro)

Doutora

Centro Paula Souza – Faculdade de tecnologia de Americana



Valdecir José Tralli (Membro)

Mestre

Centro Paula Souza – Faculdade de tecnologia de Americana

Americana, 07 de dezembro de 2016.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por todas as oportunidades que me foram oferecidas. A minha família: meus pais, Raymundo e Therue, por me incentivarem desde criança aos estudos, mesmo sem poderem ter dado as melhores condições, mas me educaram e instruíram para persistir sempre. Agradeço demais aos meus filhos, Bruno e Thiago por me entenderem, participarem juntos e me inspirarem a ser um ser humano melhor. Aos meus irmãos Alessandro e Grace, sempre me cobrando e me incentivando nessa monografia. A todo o corpo docente desta instituição de ensino, que cada um da sua forma, me trouxe conhecimentos tão importantes. A todos os meus amigos e colegas de classe e de toda a faculdade, em especial a João Flávio, Débora Neves e Renata Martins, que tanto me apoiaram e colaboraram para a realização deste trabalho. As três empresas por onde colaborei até o momento na minha trajetória profissional, que tanto colaboraram para minha evolução e amadurecimento.

RESUMO

Esta monografia, com o tema “Análise das dificuldades de seleção e recrutamento para o setor têxtil, utilizando como base para a preparação de gestão da carreira” tem o objetivo geral de analisar as principais dificuldades de recrutamento e seleção no setor têxtil, do ponto de vista dos empregadores têxteis participantes da pesquisa de campo, quais os critérios e ferramentas mais utilizadas para a seleção de empregados para cargos gerais e cargos de confiança, as deficiências encontradas durante as entrevistas, as deficiências técnicas encontradas para o setor têxtil. Assim também, como está a preparação dos novos ingressantes e atuais colaboradores do setor, tais como: nível de experiência, faixa etária, taxa de desemprego, nível de interesse em ingressar ou se manter no ramo de atividade, métodos pelas quais conseguiram uma entrevista de emprego, pelo ponto de vista de próprio interessado ou empregado pelo setor têxtil que participaram da pesquisa de campo. E uma breve passagem pelo cenário empregatício do setor têxtil nacional nos últimos anos. Alguns tópicos abordados durante o trabalho, dentre as 17 questões realizadas aos empregadores, estão como, em quais segmentos do setor têxtil as empresas atuam e quais as maiores deficiências técnicas encontradas no setor, onde se destacaram segundo os gestores entrevistados, falta de conhecimento em processos têxteis com 62%, seguido falta conhecimento em mecânica têxtil. Dentre as outras 17 questões realizadas aos interessados e/ou empregados pelo setor têxtil, poderá ser observado abordagens como qual método foi o mais efetivo para conseguir uma entrevista de emprego, onde o currículo entregue foi o mais eficiente com 54%, além disso, a taxa de emprego entre os entrevistados com ou sem experiência no setor.

Palavras chave: recursos humanos. gestão de carreira. profissionais qualificados. setor têxtil.

ABSTRACT

This monograph, with the theme "Analysis of the difficulties of selection and recruitment for the textile sector, using as basis for the preparation of career management" has the general objective of analyzing the main difficulties of recruitment and selection in the textile sector, from the View of the textile employers participating in the field research, the most used criteria and tools for the selection of employees for general positions and positions of trust, the deficiencies found during the interviews, the technical deficiencies found for the textile sector. So, how is the preparation of new entrants and current collaborators in the sector, such as: level of experience, age group, unemployment rate, level of interest in joining or remaining in the field of activity, methods by which Employment, from the point of view of the interested or employed by the textile sector that participated in the field research. And a brief passage through the employment scene of the national textile sector in recent years. Some topics covered during the study, among the 17 questions addressed to employers, are: in which segments of the textile industry do the companies operate and which are the greatest technical deficiencies found in the sector, where they stand out according to the managers interviewed, lack of knowledge in processes Textiles with 62%, followed lacking knowledge in textile mechanics. Among the other 17 questions asked to those interested and / or employed by the textile sector, it could be observed approaches such as which method was the most effective to obtain a job interview, where the curriculum delivered was the most efficient with 54%, beside that, the employment rate among those interviewed with or without experience in the sector.

Key words: human resources. Management. Qualified professionals. Textile sector.

Lista de gráficos

Gráfico 1: Critérios para seleção de cargos de confiança em nível de importância para o setor têxtil	31
Gráfico 2: As 10 ocupações com maiores dificuldades de recrutamento, dentre as 20 que mais empregam no setor têxtil	34

Lista de tabelas

Tabela 1: Em qual região situa-se a empresa?	21
Tabela 2: Qual a ocupação do entrevistado na empresa?	21
Tabela 3: Ramo de atividade da empresa no setor têxtil.....	22
Tabela 4: Qual a maior dificuldade de recrutamento na empresa?	23
Tabela 5: Quais as maiores deficiências comportamentais encontradas no recrutamento? .	24
Tabela 6: Quais as maiores deficiências técnicas encontradas no setor têxtil,durante o recrutamento?.....	25
Tabela 7: Quais as maiores deficiências para ocupações gerais encontradas no recrutamento?.....	26
Tabela 8: Em recrutamento interno, quais as maiores dificuldades para seleção de cargos de confiança na empresa?.....	27
Tabela 9: Em recrutamento EXTERNO, quais as maiores dificuldades de recrutamento para cargos de confiança na empresa ?	28
Tabela 10: Quais idiomas considera mais importante para o candidato?.....	29
Tabela 11: Critérios para seleção de cargos de confiança em nível de importância para o setor têxtil	30
Tabela 12: As 10 ocupações com maiores dificuldades de recrutamento, dentre as 20 que mais empregam no setor têxtil	33
Tabela 13: Segundo o empregador, a que se deve a dificuldade em encontrar profissionais especializados no setor têxtil ?	35
Tabela 14: Vale a pena ter profissionais especialistas terceirizados?	36
Tabela 15: Em caso de não encontrar profissionais no recrutamento, quais as medidas decisivas mais comuns?	36
Tabela 16: Qual critério utilizaria para selecionar entre dois ou mais profissionais com histórico e currículos similares, para preenchimento da vaga?	38
Tabela 17: Sexo.....	40
Tabela 18: Está empregado no momento?	40
Tabela 19: Estado civil?.....	41
Tabela 20: Qual a tua idade?.....	41
Tabela 21: Domina outro idioma?	42
Tabela 22: Entre os idiomas abaixo, qual você domina?	42
Tabela 23: Tem experiência no setor têxtil?.....	43
Tabela 24: Dentre os que têm experiência, qual o nível de empregabilidade?.....	43
Tabela 25: Dentre os que têm mais de 5 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?	44
Tabela 26: Dentre os que têm mais de 10 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?	44
Tabela 27: Tem formação modular, técnica ou superior em algum curso têxtil?	45

Tabela 28: Dentre os que estão empregados e tem experiência no setor, tem alguma formação têxtil?	46
Tabela 29: Não tem experiência, mas tenho interesse de ingressar ou me especializar no setor têxtil	47
Tabela 30: Tenho experiência no setor têxtil e pretendo continuar na área	47
Tabela 31: Mesmo tendo experiência no setor têxtil gostaria de aprender sobre o quê?	48
Tabela 32: Não tem experiência no setor têxtil e pretende se especializar em que?	49
Tabela 33: Tem experiência no setor têxtil e é especialista em qual segmento?	50
Tabela 34: Como conseguiu uma entrevista de emprego?	50

Sumário

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Justificativa	12
1.2	Situação	14
1.3	Objetivos	15
1.3.1	Objetivo geral.....	15
1.3.2	Objetivos específicos.....	16
1.4	Metodologia	16
2	GERANDO DADOS DO PONTO DE VISTA DOS EMPREGADORES	19
2.1	População, Amostra e Coleta de dados.....	19
2.1.2	Instrumento de Coleta de Dados.....	20
2.1.3	Elaboração dos Dados	20
2.2	Apresentação dos dados	21
2.2.1	Localização das empresas	21
2.2.2	Ocupação do entrevistado.....	21
2.2.3	Ramo de atividade da empresa no setor têxtil.....	22
2.2.4	Qual a maior dificuldade de recrutamento na empresa?	22
2.2.5	Quais as maiores deficiências comportamentais encontradas no recrutamento?	23
2.2.6	Quais as maiores deficiências técnicas encontradas no setor têxtil, durante o recrutamento?	24
2.2.7	Quais as maiores deficiências para ocupações gerais encontradas durante o recrutamento?	25
2.2.8	Em recrutamento interno, quais as maiores dificuldades para seleção de cargos de confiança na empresa?	26
2.2.9	Em recrutamento interno, quais as maiores dificuldades para seleção de cargos de confiança na empresa?	27
2.2.10	Quais idiomas considera mais importante para o candidato?	28
2.2.11	Para seleção para cargos de confiança, dentro os critérios abaixo, quais considera mais em grau de importância para o setor têxtil?	29
2.2.12	Dentre as 20 ocupações que mais empregam no setor têxtil, quais são as que têm mais dificuldades de recrutamento?.....	32
2.2.13	Segundo o empregador, a que se deve a dificuldade em encontrar profissionais especializados no setor têxtil?.....	35
2.2.14	Vale a pena ter profissionais especialistas terceirizados?.....	36
2.2.15	Em caso de não encontrar profissionais no recrutamento, qual as medidas decisivas mais comuns?	36
2.2.16	Em caso de decisão final para a seleção da função desejada, com candidatos similares, qual critério é mais levado em conta?.....	37

3 GERANDO DADOS SOBRE O PERFIL DOS INTERESSADOS E/OU EMPREGADOS PELO SETOR.....	39
3.1 População, Amostra e Coleta de dados.....	39
3.1.2 Elaboração dos Dados da pesquisa voltada aos interessados e/ou empregados pelo setor têxtil.....	39
3.2 Apresentação dos dados	39
3.2.1 Sexo.....	40
3.2.2 Está empregado no momento?.....	40
3.2.3 Estado civil?	40
3.2.4 Qual a tua idade?.....	41
3.2.5 Domina outro idioma?	42
3.2.6 Entre os idiomas abaixo qual você domina?.....	42
3.2.7 Tem experiência no setor têxtil?	43
3.2.8 Dentre os que têm experiência, qual o nível de empregabilidade?.....	43
3.2.9 Dentre os que têm mais de 5 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?.....	44
3.2.10 Dentre os que têm mais de 5 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?.....	44
3.2.11 Tem formação modular, técnica ou superior em algum curso têxtil?	45
3.2.12 Dentre os que estão empregados e tem experiência no setor, tem alguma formação têxtil?.....	46
3.2.13 Não tem experiência, mas tenho interesse de ingressar ou me especializar no setor têxtil.....	46
3.2.14 Tenho experiência no setor têxtil e pretendo continuar na área	47
3.2.15 Mesmo tendo experiência no setor têxtil gostaria de aprender sobre o quê?	48
3.2.16 Não tem experiência no setor têxtil e pretende se especializar em que? ...	48
3.2.17 Tem experiência no setor têxtil e é especialista em qual segmento?	49
3.2.18 Como conseguiu uma entrevista de emprego?.....	50
4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	52
5 CONCLUSÃO.....	56
6 REFERÊNCIAS	57
7 APÊNDICE	58
7.1 Questionário 1, para os empregadores.....	58
7.2 Questionário 2 - Para os interessados e/ou empregados no setor	65

1 INTRODUÇÃO

Com o mercado de trabalho necessitando inovar a todo instante, devido às excessivas concorrências, país em crise de uma forma geral, as organizações oscilando suas vendas e produções, buscando o tempo todo fugirem da instabilidade, talvez nesse momento a importância do patrimônio humano seja mais importante do que nunca. Pessoas e empresas convivem em cenários cíclicos e mutáveis ao mesmo tempo, o tempo todo. Uma empresa com material humano qualificado pode fazer toda a diferença perante a concorrência e poder superar as expectativas de seus atuais e novos clientes.

A carreira encontra-se em processo de deslocamento tanto na área acadêmica, organizacional ou relacionada ao mercado informal. Atualmente há uma grande inconsistência entre a área de formação do profissional e suas áreas de atuação, profissionais de áreas de formações diferentes, estão disputando as mesmas vagas de emprego em um mercado cada vez mais acirrado, flexível e multifuncional, mas no setor têxtil, ainda carece e há espaço para profissionais com conhecimentos específicos.

De acordo com o IEMI – Instituto de Inteligência de Mercado, no relatório Setorial da Indústria Têxtil Brasileira, 2015, p.18

A cadeia têxtil e de confecção emprega atualmente cerca de 1,6 milhão de pessoas em seus estabelecimentos industriais e carece, em anos de demanda aquecida, de uma oferta maior de profissionais qualificados para trabalhar em suas empresas, em especial na área de confeccionados.

O deslocamento de carreira nas organizações é resultante das constantes reduções dos postos de trabalho, terceirizações, fusões, entre outros. Iniciam-se uma série de dúvidas e interrogações, mesmo para os mais experientes, similar as verificadas em épocas de grandes crises globais. As empresas costumam enxugar orçamentos e gastos, remanejamento de funcionários, terceirizam parte dos serviços, colocando ainda mais incertezas a equipe corporativa.

E é exatamente nessa rotatividade, que geram as incertezas na relação entre empresa e profissional. O que antes era preocupação somente do empregado, agora por parte da empresa também há certa preocupação, reter aqueles trabalhadores que

se sobressaem. As relações empresa - trabalhadores tornam-se cada vez mais frias quando esse ciclo se inicia. Corre-se o risco de o trabalhador utilizar a empresa como fonte de aprendizado e crescimento profissional. Terminadas as possibilidades de aquisição de novos conhecimentos, o indivíduo poderá a criar interesse em procurar outra fonte de aprendizado, o que muitas vezes poderá ser outra empresa. O que era lealdade total à empresa, é substituída por um comportamento individualista por parte dos colaboradores. O que antes se costumava esperar a empresa investir na carreira do trabalhador, agora esses investimentos serão feitas pelo próprio colaborador.

Segundo (Costa, 2010, p.4) em Gestão de Carreiras, “Carreira é entendida como meio para uma pessoa ir ao encontro de si própria, do seu eu. Essa busca é decorrente, e possível, graças às transformações por que passaram as relações de trabalho, de um sistema baseado na carreira organizacional, para outro sistema de autogerenciamento, não apenas no trabalho, mas também na vida em geral”

1.1 Justificativa

Justifica-se a realização desse trabalho a constatação dos iminentes dificuldades enfrentadas pelas empresas, referentes ao processo de recrutar, selecionar e treinar colaboradores, que apesar de parecer um processo simples pela alta taxa de desemprego, continua havendo dificuldades em encontrar profissionais especializados no segmento, pertinente às demandas econômicas e sociais. As organizações são criadas com o intuito de satisfazer um conjunto de necessidades pessoais e sociais. Nesse sentido, tem-se na razão das empresas, um processo de gerenciamento de sua força de trabalho, e o fator e material humano torna-se essencial para a eficiência e eficácia dos resultados desejados. A metodologia utilizada para realização desse trabalho foi pesquisa bibliográfica referenciada em autores como Balassiano (2010), Chiavenato (2010), Marras (2009), ABDI – Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, entre outros que embasaram a análise de dados coletados na pesquisa de campo, envolvendo uma amostra probabilística formada por 13 gestores de 10 empresas têxteis diferentes e 154 formados por interessados e/ou empregados pelo setor têxtil.

Foco Acadêmico: de forma as instituições de ensino pertinentes ao setor observem qual o nível de interesse dos atuais empregados e novos e futuros ingressantes, quais os principais interesses do corpo discente e observar as maiores dificuldades enfrentadas pelo setor para recrutamento e seleção de profissionais para o setor têxtil. As dificuldades de recrutamento e seleção não é tema novo, pois profissionais especializados estão carentes em diversas áreas, é um tem bem servido por fontes bibliográficas, o que confirma a viabilidade da pesquisa, tendo em vista da abundância de recursos teóricos, mas para o setor têxtil, ainda há pouquíssimas produções realizadas.

Foco social: procurar orientar as pessoas que de certa forma, estão no mercado de trabalho e necessitam de uma fonte de inspiração, a direcionar seus rumos de próprio interesse, associando as necessidades organizacionais, utilizando como combustível para impulsionar a carreira, já que o mercado se alterna frequentemente e requer profissionais humana e tecnicamente qualificados para exercer suas funções. Levar as empresas uma breve reflexão sobre a importância de recrutar, selecionar profissionais humana e tecnicamente qualificados para exercer suas funções, pois em cada ocupação, eles representam a empresa em que atuam e essa imagem afeta negativa ou positivamente a empresa junto aos clientes, dependendo do desempenho, qualidade dos serviços e disciplina do colaborador e das equipes.

Foco pessoal: Do ponto de vista pessoal, a escolha do tema foi também influenciado pelo fato de ser colaborador e atualmente supervisor da indústria têxtil, já tendo atuado como montador de teares, técnico em assistência técnica externa por cerca de 70 empresas, realizando instalações e treinamentos de teares circulares em praticamente todo o Brasil e alguns países da America Latina como Peru e El Salvador e na Europa, mais especificamente Itália e lidar e conviver com profissionais de assistência técnica de várias partes do mundo. Num montante de 21 anos de experiência e perceber que as dificuldades de se encontrar profissionais especialistas no segmento, não é uma vertente nacional e sim no segmento mundial. Mesmo havendo mão de obra seja abundante, existe uma rotatividade natural de colaboradores de um modo geral, mas este ciclo natural não está sendo preenchido da forma mais capacitada e/ou esperada por profissionais especialistas no segmento,

assim como a força de vontade pessoal em evoluir o conhecimento, é a grande alavanca para uma carreira sólida.

Palavras chave: Recursos humanos. Gestão de carreira. Profissionais qualificados. Setor têxtil.

1.2 Situação

Quais as maiores dificuldades de recrutamento e seleção para o setor têxtil e como os trabalhadores estão se preparando?

Toda organização, independentemente do ramo de atividade e do porte, é constituída por pessoas. Essa evidência conduz à necessidade de gerir recursos humanos, para obter as respostas desejadas dos atuais e potenciais colaboradores, em termos de colaboração para a empresa. Isso exige muita perspicácia, desde a identificação de talentos até adotar técnicas para gerir todo esse material, sejam dados ou humanos, para adoções de planejamento estratégico e instrumentos adequados. É neste sentido que a administração de recursos humanos tem no recrutamento, na seleção e no treinamento uma ferramenta potencial que pode definir a criação, expansão, sobrevivência ou o fracasso de uma empresa ou produto.

Recrutar e selecionar profissionais qualificados torna-se a cada dia mais difícil, diante de momentos de crises e necessidade de inovações e desenvolvimento de novos produtos e novas estratégias, com as características básicas que as empresas estão incorporando, torna-se essencial ter colaboradores diferenciados, onde ser pioneiro ou conseguir acompanhar a concorrência e as variações do mercado, pode fazer toda a diferença.

Segundo Chiavenato (2010) pag. 114, a desqualificação exclui cerca 98% dos trabalhadores, de um modo geral. Nesse mesmo ano foram atendidas 100 mil pessoas no posto central do Sistema Nacional de emprego (SINE-SP). Havia 11194 vagas e apenas 1875 vagas foram preenchidas, menos de 2%.

De acordo com pesquisa realizada em As razões da Educação Profissional: o Olhar da demanda, em 2012 pelo Instituto da FGV - Fundação Getulio Vargas, no CPS – Centro de Políticas Sociais - 65,9% da media entre todas as faixas etárias da

população pesquisada, apontaram como falta de interesse o principal motivo para evasão ou não frequentar a instituição de ensino. Seguido de 12,5% que alegam falta de recursos, pois a escola é paga. O que indica com uma diferença exorbitante, a falta de interesse como a principal causa de não frequentar instituições de ensino e/ou centro de ensinios profissionalizantes.

Recrutamento é entendido por Chiavenato (2010, p.115) como o processo de atrair um conjunto de candidatos para particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outra palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos.

Seleção de pessoas, segundo Chiavenato (2010, p.133) é um processo decisório baseado em dados confiáveis para agregar talentos e competências capazes de contribuir no longo prazo para o sucesso da organização. Ou é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo.

Diante desse cenário e como não há um estudo específico para o setor têxtil, foi necessário realizar uma pesquisa de campo realidade e formulou-se a seguinte questão de pesquisa: Análise das dificuldades de seleção e recrutamento para o setor têxtil, e como os trabalhadores estão se preparando para a gestão da carreira?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Analisar as dificuldades, deficiências e os critérios utilizados para recrutamento e seleção de recursos humanos, por meio da análise de pesquisa de campo com empresas e gestores do setor têxtil, bem como os interessados e empregados pelo setor, tomar como base esses dados gerados, para gestão de carreira e aprimoramento profissional.

1.3.2 Objetivos específicos

- Descrever as principais dificuldades encontradas durante o processo de recrutamento e seleção de pessoas para a área têxtil.
- Identificar os critérios utilizados para selecionar as pessoas mais adequadas aos cargos. E como isso poderá ser aproveitado para os futuros e atuais colaboradores do setor.
- Reconhecer o perfil do interessado e/ou do profissional do setor têxtil.
- Conhecer os interesses dos interessados sem experiência e/ou com experiência no setor, dividi-los por segmento e quais são seus maiores interesses em aprendizado e/ou aprimoramento profissional.

Numa organização é de suma importância o processo de recrutar e selecionar os profissionais adequados para a função, já que eles desempenham as atividades correspondidas e conseqüentemente afetarão diretamente na qualidade, eficiência e eficácia das tarefas designadas, podendo até mesmo, apresentar ideias ou desempenharem acima das expectativas. Caso isso não ocorra, o profissional não seja encontrado disponível no mercado de trabalho é necessário realizar treinamento de capacitação dentro do próprio quadro de funcionários, ou vice versa, caso não tenha funcionário dentro da empresa com o perfil desejado para a função, é necessário recrutamento externo, o que por sua vez, pode ser de maior custo para a organização. Não são todos os profissionais que se enquadraram ou se prepararam para as necessidades do mercado ou da empresa, uma vez que essa mutação ocorre o tempo todo, exigindo cada vez mais profissionais preparados além do que se espera da própria ocupação.

1.4 Metodologia

A pesquisa realizada teve início a partir de uma exploração bibliográfica onde o pesquisador buscou sustentação teórica para o estudo, levantando informações sobre recrutamento, seleção de pessoas e gestão de carreiras. Segundo Andrade (2010, p.109). A metodologia utilizada foi à quantitativa, de forma a gerar dados suficientes para elaboração do corpo do trabalho, para que possam ser utilizados,

trabalhados e interpretados de forma qualitativa, para interpretação dos resultados. A pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos. Num segundo momento o pesquisador percebeu a necessidade de uma pesquisa de campo, a fim de identificar nas empresas do setor têxtil as dificuldades de recrutamento e seleção de profissionais qualificados para a indústria têxtil.

Para Marconi (1990, p.75. Andrade, 2010, p.115),

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar ou, ainda, descobrir fenômenos ou as relações entre eles.

Seguindo orientação de Andrade (2010, p. 125).

O desenvolvimento de uma pesquisa de campo exige um planejamento geral e um plano específico para a coleta de dados, bem como um relatório escrito das varias etapas, incluindo os resultados obtidos. Porém, em certas circunstâncias, o estudante sentirá a necessidade de elaborar um projeto de pesquisa, que pode por muitas vezes, coincidir com o plano geral da pesquisa.

Segundo o mesmo autor Andrade (2010, p.125-145), os procedimentos relativos às pesquisas de campo, são descritos a seguir, resumidamente:

- projeto de pesquisa
- planejamento de pesquisa: escolha do tema, delimitação do assunto, levantamento bibliográfico, formulação do problema, construção das hipóteses, indicação das variáveis, delimitação da amostragem, seleção dos métodos e técnicas, construção dos instrumentos de pesquisas, teste dos instrumentos e procedimentos metodológicos.
- técnicas de pesquisa de campo
- técnica de entrevistas
- instrumentos de pesquisa: questionário, formulário, entrevista.
- coleta de dados
- elaboração dos dados
- representação dos dados

A metodologia não só contempla o projeto e o planejamento de pesquisa, como a delimitação do assunto, a formulação do problema, construção das hipóteses, mas também a delimitação da amostragem, escolha dos métodos a serem adotados e distribuídos, utilizando técnicas propicias para gerar maior fidelidade dos dados e

maior interesse por parte dos entrevistados, assim como a definição de instrumentos e procedimentos para análise dos dados.

2 GERANDO DADOS DO PONTO DE VISTA DOS EMPREGADORES

Segundo Eugenio Sales Queiroz; Coach de Vida e Carreira, Consultor empresarial, no site Portal da educação, como encontrar o profissional “Perfeito” não é algo possível de se conseguir, o certo mesmo, é a empresa fazer uma boa seleção na hora da contratação e uma vez contratado, treinar, capacitar e preparar esse funcionário para que o mesmo possa adquirir experiência adaptando-o para o perfil da empresa. E as competências mais valorizadas pelas empresas na atualidade são: em primeiro lugar está a Ética, seguido pelo trabalho de equipe, Liderança, conhecimento em computação, matemática básica, conhecimento teórico e prático, resolução de problemas, Criatividade, Comunicação Escrita e Oral, conhecimento em Inglês e domínio da língua local.

2.1 População, Amostra e Coleta de dados

Segundo Martins e Donaire (2006, p.17), a população pode ser finita ou infinita, de acordo com seu tamanho. Quando a população é muito grande, é recomendado é necessário fazer uma amostra suficientemente representativa da população.

Baseado nisso, e por praticamente não haver material didático e de pesquisa para o tema abordado, foi necessário um pesquisa de campo com os empregadores e gestores do setor têxtil, por meio de email, enviado no dia 01 de junho de 2016, a 97 funcionários de empresas do setor e solicitados para encaminharem para seus gerentes de setor, de RH (recursos humanos) e/ou diretores. Devido à baixa quantidade de respostas até então, foi criada também uma enquete num aplicativo para a página do Facebook, no dia 16 de outubro de 2016, onde foram convidados mais 93 colaboradores para enviarem aos seus gerentes e diretores. Somando as duas formas de questionamento e abordagem, somente 10 gestores de setor, 3 diretores de empresas, de 10 empresas diferentes participaram da pesquisa, sendo nove na região Sudeste do Brasil, todas no estado de São Paulo, e uma na região Nordeste, no estado da Bahia.

2.1.2 Instrumento de Coleta de Dados

Foi utilizado como instrumento para coleta de dados dois questionários elaborados pelo pesquisador, um voltado para os empregadores do setor têxtil e outro para analisar o perfil dos interessados e/ou empregados pelo setor, através de perguntas na sua grande maioria com respostas fechadas tipo alternativas de múltipla escolha, algumas com mais de uma opção de respostas e com opção para comentários adicionais em cada questão individual para o questionário para os empregadores. Para o questionário do perfil do interessado/empregado, não foi dada a opção de comentário individual por questão, somente comentário opcional á última questão dissertativa. Segundo as recomendações de Andrade (2010, p. 134) úteis para elaboração de um questionário.

Para elaborar as perguntas de um questionário é indispensável levar em conta que o informante não poderá contar com explicações adicionais do pesquisador. Por este motivo, as perguntas devem ser muito claras e objetivas. A preferência sobre o emprego de perguntas fechadas, ou seja, as que pedem respostas curtas e previsíveis. Perguntas fechadas são aquelas que indicam três ou quatro opções de resposta ou se limitam à resposta afirmativa ou negativa, e já trazem destinada a marcação da escolha.

Seguindo as orientações citadas elaborou-se um questionário apenas com questões relevantes para o levantamento de dados referentes às dificuldades de recrutamento e seleção por parte dos empregadores e outro sobre o perfil, nível de interesse e experiência para os interessados e/ou empregados pelo setor.

2.1.3 Elaboração dos Dados

Com os dados coletados, foram trabalhados em programa de computador, para tabular os resultados, mais especificamente no Excel da Microsoft, com a finalidade de elaborar tabelas para gerarem gráficos que facilitassem a interpretação dos leitores. Após a elaboração dos dados gerados, o pesquisador realizou uma análise crítica e profunda, com a intenção de interpretar as informações geradas de modo que se alcançassem os objetivos propostos.

2.2 Apresentação dos dados

No início da pesquisa refere-se aos questionamentos voltados aos empregadores do setor têxtil.

2.2.1 Localização das empresas

O primeiro questionamento foi sobre a localização da empresa

Tabela 1: Em qual região situa-se a empresa?

Região	Frequência relativa	Frequência absoluta
Norte	0%	0
Nordeste	10%	1
Centro-oeste	0%	0
Sudeste	90%	9
Sul	0%	0
Total de empresas	10	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Pelos resultados obtidos, pode-se verificar a maioria absoluta da região Sudeste do Brasil participante da pesquisa, com 90% da participação, de um total de 10 empresas participantes.

2.2.2 Ocupação do entrevistado

O questionamento seguinte foi sobre a ocupação do entrevistado participante.

Tabela 2: Qual a ocupação do entrevistado na empresa?

Ocupação	Frequência absoluta	Frequência relativa
Gerente de RH	0	0%
Gerente de setor	10	77%
Diretor industrial/geral	3	23%
Total	13	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Pelos resultados obtidos, pode-se verificar a maioria dos entrevistados foram gerentes de setor, com 77% e 23% de diretores industriais ou gerais, num total de 13 participantes.

2.2.3 Ramo de atividade da empresa no setor têxtil

A questão seguinte foi sobre em que ramo/s da indústria têxtil e empresa atua, com 8 itens de opção e podendo assinalar mais de uma resposta.

Tabela 3: Ramo de atividade da empresa no setor têxtil

Motivo	Frequência relativa	Frequência absoluta
Malharia	70%	7
Beneficiamento	60%	6
Tecelagem	50%	5
Máquinas	30%	3
Fiação	20%	2
Confecção	10%	1
Estamparia	10%	1
Não tecidos	10%	1
Total de segmentos		26
Total de empresas	10	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre as 10 empresas entrevistadas, pode-se observar que ambas atuam em mais de um segmento do setor, que totalizaram 26 atuações, o que dá uma média de 2,6 segmentos por empresa, sendo que malharia, beneficiamento e tecelagem, são os setores mais presentes na maioria das empresas.

2.2.4 Qual a maior dificuldade de recrutamento na empresa?

O quarto questionamento foi sobre qual a maior dificuldade de recrutamento na empresa, com oito opções de resposta, podendo assinalar mais de uma opção.

Tabela 4: Qual a maior dificuldade de recrutamento na empresa?

Motivo	Frequência relativa	Frequência absoluta
Falta de experiência na atividade	85%	11
Falta de conhecimento técnico na atividade	69%	9
Falta de interesse do entrevistado	31%	4
Disponibilidade de horário para a função	23%	3
Grau de escolaridade exigido	8%	1
Proximidade de residência ou locomoção	8%	1
Idade compatível com a atividade	0%	0
Tipo físico para a atividade	0%	0
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os 8 motivos apresentados, pode-se observar que falta de experiência na atividade, com 85% e falta de conhecimento técnico, com 69% dos votos, são disparadas as principais dificuldades relatadas pelos entrevistados. Vale destacar também a falta de interesse do entrevistado, com 31% e disponibilidade de horário para a função, com 23%.

2.2.5 Quais as maiores deficiências comportamentais encontradas no recrutamento?

O questionamento seguinte foi sobre quais as maiores deficiências comportamentais encontradas no recrutamento durante a entrevista na empresa, com sete opções de resposta, podendo assinalar mais de uma opção.

Tabela 5: Quais as maiores deficiências comportamentais encontradas no recrutamento?

Motivo	Frequência relativa	Frequência absoluta
Postura inadequada	54%	7
Dificuldade de expressão	38%	5
Habilidade manual (em teste prático)	31%	4
Apatia	23%	3
Dificuldade na escrita	23%	3
Lentidão na tarefa (em teste prático)	15%	2
Dificuldade motora (em teste prático)	8%	1
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os sete motivos apresentados, pode-se observar que a postura inadequada, seja corporal ou verbal, não se portando educadamente, incomodam os entrevistadores e é o principal motivo de falha comportamental durante um entrevista de emprego, com 54% dos votos, seguido por dificuldade de expressão com 38% o que reforça que falar e se expressar bem de forma convincente e natural, também são muito levado em conta durante uma entrevista. Vale destacar também a falta de habilidade manual para teste prático, com 31% e apatia, mostrando desinteresse, “desdém”, com 23% dos votos.

2.2.6 Quais as maiores deficiências técnicas encontradas no setor têxtil, durante o recrutamento?

O sexto questionamento foi sobre quais as maiores deficiências técnicas encontradas no recrutamento, com dez opções de resposta voltadas ao setor têxtil, onde foi dada a opção de assinalar mais de uma resposta.

Tabela 6: Quais as maiores deficiências técnicas encontradas no setor têxtil, durante o recrutamento?

Deficiências em:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Processos têxteis	62%	8
Mecânica têxtil	54%	7
Eletrônica têxtil	38%	5
Desenvolvimento de novos produtos	38%	5
Conhecimentos de novas tecnologias	38%	5
Química têxtil	31%	4
Controle de qualidade têxtil	23%	3
Manutenção industrial	15%	2
Comercial têxtil	15%	2
Desenhista têxtil	15%	2
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre as dez deficiências apresentadas, pode se observar que a falta de conhecimentos em processos têxteis liderou a pesquisa com 62%, seguido de perto por falta de conhecimento em mecânica têxtil, com 54%, seguidos posteriormente empatados em 38%, a falta de conhecimentos em eletrônica têxtil, desenvolvimento de novos produtos e conhecimentos de novas tecnologias. Vale salientar também os itens citados em química têxtil com 31% e controle de qualidade com 23% das votações em deficiências técnicas.

2.2.7 Quais as maiores deficiências para ocupações gerais encontradas durante o recrutamento?

O questionamento seguinte foi sobre quais as maiores deficiências para ocupações de um modo geral, para diversas ocupações encontradas no recrutamento, com seis opções de resposta, onde foi dada a opção de assinalar mais de uma resposta.

Tabela 7: Quais as maiores deficiências para ocupações gerais encontradas no recrutamento?

Deficiências em:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Histórico profissional ruim	62%	8
Falta experiência	54%	7
Falta de interesse pelo cargo	46%	6
Idiomas em língua estrangeira	46%	6
Informática (pacote Office)	15%	2
Grau de escolaridade baixo	8%	1
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Foi observado dentre as seis deficiências apresentadas, mesmo para vagas de ocupações de um modo geral, há critérios que são levados em conta. O item histórico profissional ruim foi o mais votado, com 62% dos votos, seguido de perto por falta de experiência, com 54% e empatados em 46%, a falta de interesse pelo cargo e falta de conhecimentos em idiomas em língua estrangeira.

2.2.8 Em recrutamento interno, quais as maiores dificuldades para seleção de cargos de confiança na empresa?

O questionamento seguinte foi sobre quais as maiores dificuldades para recrutar funcionários em recrutamento interno, para ocupar cargos de confiança, com dez opções de resposta, onde foi dada a opção de assinalar mais de uma resposta.

Tabela 8: Em recrutamento interno, quais as maiores dificuldades para seleção de cargos de confiança na empresa?

Deficiências em recrutamento interno para cargos de confiança:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Falta de conhecimento técnico para o setor	69%	9
Despreparado em gestão de produção	54%	7
Falta de política para plano de carreira	46%	6
Fluência em língua estrangeira	46%	6
Despreparação tecnológica	38%	5
Empresa de pequeno porte, não há grande ciclo	31%	4
Despreparado em "lidar" com pessoas	31%	4
Despreparado em gestão de produtos	31%	4
Despreparado em gestão de vendas	23%	3
Informática (pacote Office)	0%	0
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre as dez deficiências apresentadas, pode se observar que a falta de conhecimento para atuar no setor, liderou a pesquisa com 69%, seguido por despreparo em gestão da produção, com 54%. Outros itens importantes avaliados, empatados em 46%, foram à falta de política para plano de carreira e fluência em língua estrangeira. Também citado de forma significativa, foi despreparação tecnológica, com 38%. Itens que também mostraram relevância empatados em 31% foram, empresa de pequeno porte, não há grandes ciclos de ocupações, despreparo em lidar com pessoas e despreparo em gestão de produtos. O que mostra que não adianta apenas estar empregado numa indústria têxtil tem que estar apto para exercer a função desejada.

2.2.9 Em recrutamento interno, quais as maiores dificuldades para seleção de cargos de confiança na empresa?

O questionamento seguinte foi sobre quais as maiores dificuldades para recrutar candidatos em recrutamento externo, para ocupar cargos de confiança, com dez opções de resposta, com a possibilidade de optar por mais de uma resposta.

Tabela 9: Em recrutamento EXTERNO, quais as maiores dificuldades de recrutamento para cargos de confiança na empresa ?

Deficiências em recrutamento externo para cargos de confiança:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Falta de conhecimento técnico para o setor	38%	5
Despreparação tecnológica	31%	4
Despreparado em gestão de produção	31%	4
Pequeno porte, não há grandes necessidades	23%	3
Fluência em língua estrangeira	23%	3
Despreparado em "lidar" com pessoas	23%	3
Despreparado em gestão de produtos	15%	2
Despreparado em gestão de vendas	15%	2
Informática (pacote Office)	0%	0
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os resultados das dez deficiências apresentadas, pode se observar que a falta de conhecimento para atuar no setor também liderou a pesquisa, em caso de recrutamento externo, com 38%, seguido por despreparo em gestão da produção e despreparação tecnológica, empatados em 31%. Outros itens importantes avaliados, empatados em 23%, foram à falta de fluência em língua estrangeira, empresa de pequeno porte, não há grandes ciclos de ocupações e despreparo em lidar com pessoas. O que mostra que as dificuldades em recrutar externa ou internamente para cargos de confiança, é uma situação enfrentada pelas empresas, não é despreparo dos próprios funcionários.

2.2.10 Quais idiomas considera mais importante para o candidato?

O décimo questionamento foi sobre quais idiomas o empregador considera mais importante para o candidato ou empregado ter fluência. Foram dadas 5 opções, mais uma opção em branco, com a possibilidade de optar por mais de uma resposta.

Tabela 10: Quais idiomas considera mais importante para o candidato?

Idiomas	Frequência relativa	Frequência absoluta
Inglês	62%	8
Espanhol	38%	5
Alemão	23%	3
Mandarim	15%	2
Italiano	8%	1
Francês	8%	1
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os resultados dos idiomas mais necessários aos funcionários ou candidatos dominarem, inglês foi o mais votado com 62%, seguido de espanhol com 38% dos votos e alemão com 23% dos votos, além dos outros idiomas citados, segundo as empresas participantes da pesquisa.

2.2.11 Para seleção para cargos de confiança, dentro os critérios abaixo, quais considera mais em grau de importância para o setor têxtil?

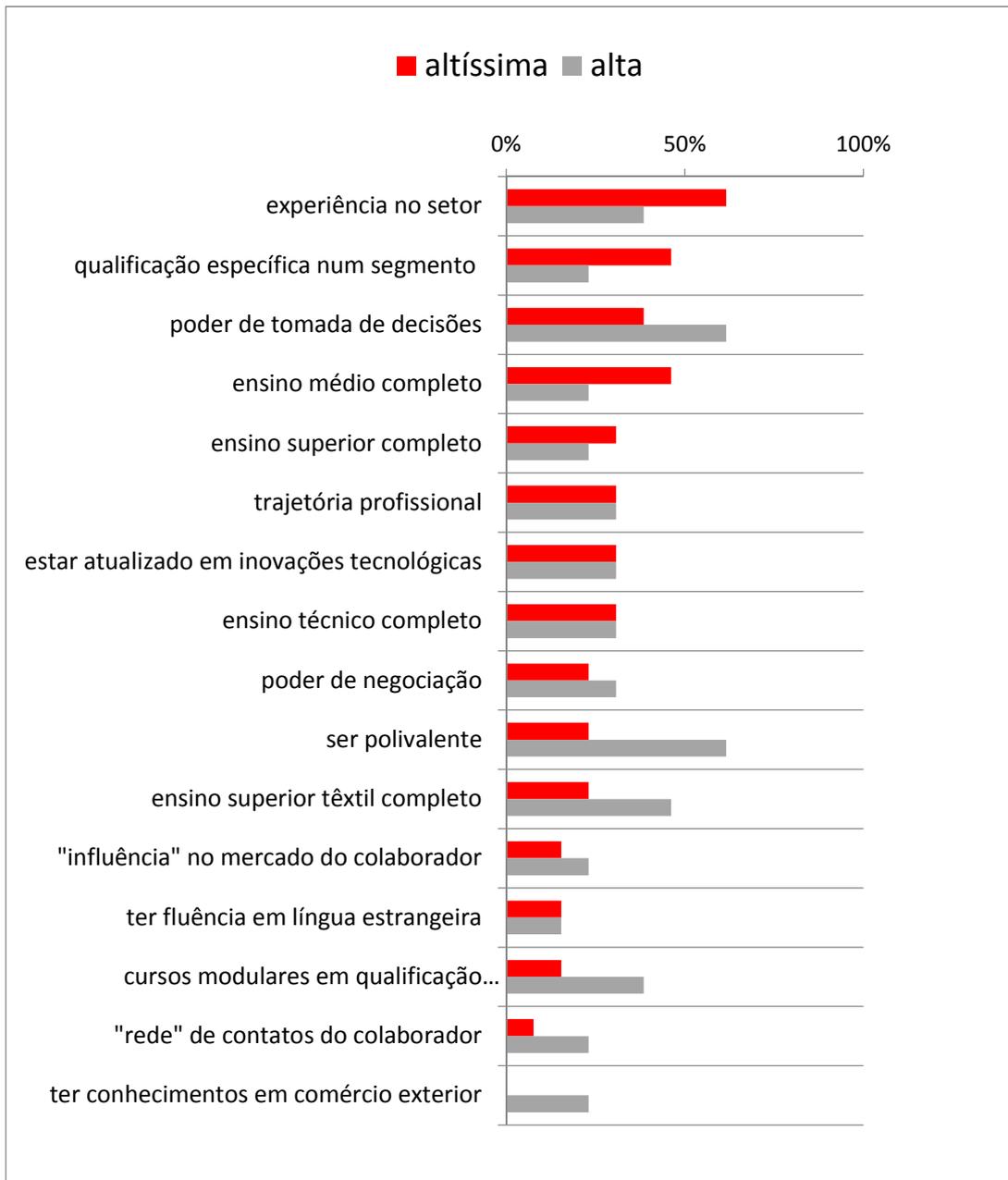
O questionamento seguinte foi sobre quais as maiores dificuldades para selecionar candidatos para o setor, segundo os critérios apresentados, para cargos de confiança, com dezesseis opções de resposta, com a possibilidade de optar por mais de uma resposta. Foram dadas na pesquisa de questionamento também as opções média, baixa e nula para nível de importância para os critérios adotados, mas não utilizados para a elaboração deste trabalho.

Tabela 11: Critérios para seleção de cargos de confiança em nível de importância para o setor têxtil

Nível de importância	Altíssima		Alta	
	Frequência relativa	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência absoluta
Experiência no setor	62%	8	38%	5
Qualificação específica num segmento	46%	6	23%	3
Ensino médio completo	46%	6	23%	3
Poder de tomada de decisões	38%	5	62%	8
Ensino superior completo	31%	4	23%	3
Trajetória profissional	31%	4	31%	4
Estar atualizado em inovações tecnológicas	31%	4	31%	4
Ensino técnico completo	31%	4	31%	4
Poder de negociação	23%	3	31%	4
Ser polivalente	23%	3	62%	8
Ensino superior têxtil completo	23%	3	46%	6
"Influência" no mercado do colaborador	15%	2	23%	3
Ter fluência em língua estrangeira	15%	2	15%	2
Cursos modulares em qualificação profissional	15%	2	38%	5
"Rede" de contatos do colaborador	8%	1	23%	3
Ter conhecimentos em comércio exterior	0%	0	23%	3
Total de entrevistados			13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 1: Critérios para seleção de cargos de confiança em nível de importância para o setor têxtil



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os resultados apresentados, utilizando como referência principal, o nível altíssima de importância nos critérios de seleção de profissional para cargos de confiança, os empregadores elegeram com 62% o critério experiência no setor como nível altíssimo de importância, enquanto outros 38% consideraram alto nível de importância o mesmo critério. Em segundo lugar, foi votado o critério qualificação específica num segmento como nível altíssimo de importância, com 46%, enquanto

outros 23% consideraram como nível alto de importância. Em terceiro lugar adotado como critério de altíssima importância, foi o poder de tomada de decisões, com 38% dos votos, enquanto outros 62% dos empregadores assinalaram com nível alto de critério, assim sucessivamente. Nem todos os critérios somaram 100% entre os níveis de importância altíssima e alta, pois no questionário havia as opções média, baixa e nula, também assinaladas pelos entrevistados e não adotadas na elaboração deste trabalho.

2.2.12 Dentre as 20 ocupações que mais empregam no setor têxtil, quais são as que têm mais dificuldades de recrutamento?

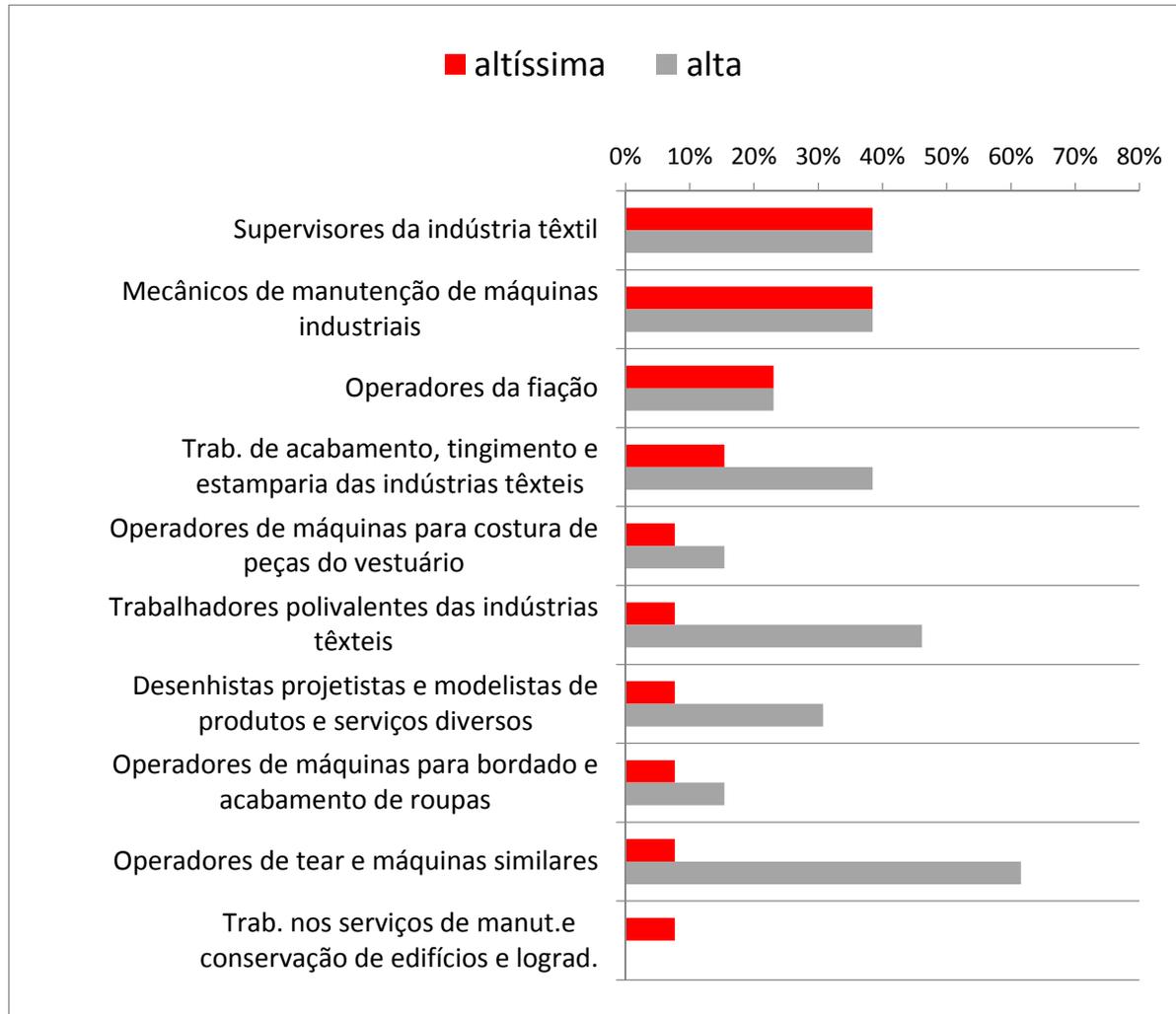
O décimo segundo questionamento foi sobre quais as ocupações com maior dificuldade de recrutamento e seleção de profissional para o setor têxtil, dentre as 20 ocupações que mais empregam no setor, segundo a ABDI (Associação Brasileira de Desenvolvimento Industrial, em Panorama Setorial 2008, p. 64), dividido em níveis de dificuldade em altíssima, alta, média, baixa, mas para esse trabalho serão utilizados somente as primeiras dez ocupações mais citadas e somente com níveis altíssima e alta de dificuldade, segundo os votos dos empregadores participantes da pesquisa, já que algumas ocupações não foram preenchidas em nenhuma opção, por algumas das profissões não fazerem parte do quadro de funcionários das empresas pesquisadas. As outras ocupações não consideradas para elaboração dos dados foram: profissionais polivalentes da confecção de roupas, trabalhadores da preparação da confecção de roupas, escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos, operadores do comércio em lojas e mercados, alimentadores de linhas de produção, inspetores e revisores de produção têxtil, almoxarifes e armazenistas, trabalhadores de embalagem e de etiquetagem, operadores de máquinas a vapor e utilidades e tintureiros, lavadeiros e afins.

Tabela 12: As 10 ocupações com maiores dificuldades de recrutamento, dentre as 20 que mais empregam no setor têxtil

Nível de dificuldade	Altíssima		Alta	
	Frequência relativa	Frequência absoluta	Frequência relativa	Frequência absoluta
Ocupações do setor têxtil				
Supervisores da indústria têxtil	38%	5	38%	5
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	38%	5	38%	5
Operadores da fiação	23%	3	23%	3
Trab. de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis	15%	2	38%	5
Operadores de máquinas para costura de peças do vestuário	8%	1	15%	2
Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis	8%	1	46%	6
Desenhistas projetistas e modelistas de produtos e serviços diversos	8%	1	31%	4
Operadores de máquinas para bordado e acabamento de roupas	8%	1	15%	2
Operadores de tear e máquinas similares	8%	1	62%	8
Trab. nos serviços de manut.e conservação de edifícios e lograd.	8%	1	0%	0
Total de entrevistados			13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 2: As 10 ocupações com maiores dificuldades de recrutamento, dentre as 20 que mais empregam no setor têxtil



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os resultados apresentados, utilizando como referência principal, o nível de dificuldade altíssima, nos níveis de dificuldade em se selecionar profissionais para as ocupações desejadas. Os empregadores entrevistados elegeram com 32% empatados os Supervisores da indústria têxtil e Mecânicos de manutenção de máquinas industriais, com dificuldade altíssima e com os mesmos 32%, outros. Em terceiro lugar, ficaram os operadores de fiação, com 23% para os níveis de dificuldade tanto na altíssima, quanto na alta, assim sucessivamente. Nem todos os critérios somaram 100% entre os níveis de importância altíssima e alta, pois no questionário

havia as opções média, baixa e nula, também assinaladas pelos entrevistados e não adotadas na elaboração deste trabalho.

2.2.13 Segundo o empregador, a que se deve a dificuldade em encontrar profissionais especializados no setor têxtil?

O décimo terceiro questionamento da pesquisa do autor foi sobre a opinião do empregador a qual aspecto, dentre as seis opções de respostas, a que se deve a dificuldade em encontrar profissionais qualificados para o setor têxtil, onde foi dada a opção de assinalar mais de uma resposta.

Tabela 13: Segundo o empregador, a que se deve a dificuldade em encontrar profissionais especializados no setor têxtil ?

Motivo	Frequência relativa	Frequência absoluta
Falta de interesse dos jovens no setor têxtil	85%	11
A deficiência de profissionais especializados e qualificados está em todos os setores?	46%	6
Falta de formação no ensino técnico, no setor têxtil	38%	5
Alta pretensão salarial dos profissionais qualificados	31%	4
Falta de ensino técnico na região da empresa	31%	4
Falta de formação no ensino superior, no setor têxtil	23%	3
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme os resultados dos motivos das dificuldades encontradas em recrutar profissionais especializados para o setor têxtil, o desinteresse pelos jovens é a principal causa, com 85% dos votos segundo os empregadores entrevistados. O segundo aspecto mais problemático apontado foi que a falta de profissionais qualificados está em todos os setores do mercado de trabalho de uma forma geral, com 46%, seguido pela falta de formação em ensino técnico têxtil, com 38% e assim sucessivamente

2.2.14 Vale a pena ter profissionais especialistas terceirizados?

A questão seguinte foi sobre se vale a pena ter profissionais terceirizados nos processos da empresa.

Tabela 14: Vale a pena ter profissionais especialistas terceirizados?

Resposta	Frequência relativa	Frequência absoluta
Não	54%	7
Sim	46%	6
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Pelos resultados obtidos, a maioria de uma maneira acirrada, os empregadores entrevistados preferem não ter profissionais terceirizados.

Dentre os sete entrevistados que optam por não terem profissionais terceirizados, alegaram maior índice de qualidade e agilidade na resolução de problemas como os principais fatores por optarem por profissionais qualificados dentre de seu próprio quadro de funcionários. Dentre os seis entrevistados que votaram em valer a pena ter profissionais terceirizados em sua rede de profissionais, alegaram por serem profissionais de alto custo para a empresa e também por ser empresa de pequeno porte.

2.2.15 Em caso de não encontrar profissionais no recrutamento, qual as medidas decisivas mais comuns?

O décimo quinto questionamento foi sobre quais as decisões tomadas em caso de não encontrar profissional qualificado para a função desejada. Foram dadas 4 opções de resposta, tendo a possibilidade de ser assinalada mais de uma opção.

Tabela 15: Em caso de não encontrar profissionais no recrutamento, quais as medidas decisivas mais comuns?

Decisão	Frequência relativa	Frequência absoluta
Utilizar de serviços de terceiros, somente durante ocorrências problemáticas não resolvidas	69%	9
Contratar especialistas terceirizados para dar treinamento interno na empresa	54%	7
Deslocar os colaboradores para treinamento externo seja numa instituição de ensino ou na empresa fornecedora de produtos, máquinas, matérias primas, etc.	23%	3
Abandonar um novo projeto temporária ou permanentemente, por não ter equipe qualificada	15%	2
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Com os resultados obtidos, foi observado que pelos 69% dos votos dos entrevistados a decisão mais comum é utilizar serviços de profissionais terceirizados somente durante ocorrência dos problemas não resolvidos. Como segunda decisão escolhida, foi optada a contratação de especialistas terceirizados pra darem treinamento interno na empresa, assim sucessivamente, chegando ao ponto de terem que abandonar um projeto por não ter uma equipe qualificada.

2.2.16 Em caso de decisão final para a seleção da função desejada, com candidatos similares, qual critério é mais levado em conta?

Como décima sexta e última questão voltada aos empregadores da indústria têxtil, foi sobre qual critério utilizaria para selecionar entre dois ou mais profissionais com histórico e currículos similares. Foram dadas 5 opções de resposta, sendo possível assinalar apenas uma.

Tabela 16: Qual critério utilizaria para selecionar entre dois ou mais profissionais com histórico e currículos similares, para preenchimento da vaga?

Decisão	Frequência relativa	Frequência absoluta
Experiência profissional para bom desempenho	46%	6
Experiência profissional para resolução de problemas	38%	5
Formação escolar mais elevada	8%	1
Dinamismo para ser um colaborador polivalente	8%	1
Dinamismo para inovações tecnológicas	0%	0
Total de entrevistados	13	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Com os resultados obtidos, foi observado que o principal critério para seleção de pessoa para o cargo desejado pelo empregador, com profissionais com trajetórias, históricos e currículos similares, a experiência profissional para bom desempenho obteve maior êxito, com 46% dos votos, seguido de perto por experiência profissional para resolução de problemas, com 38% dos votos. O que indica que comportamento, disciplina, pró-atividade, coletivismo, também são levados em conta para a decisão de contratar mesmo um profissional qualificado.

3 GERANDO DADOS SOBRE O PERFIL DOS INTERESSADOS E/OU EMPREGADOS PELO SETOR

3.1 População, Amostra e Coleta de dados

Aproveitando a pesquisa com os empregadores, surgiu-se então a oportunidade de verificar os resultados e correlacionar a situação como estratégia para plano de carreira para os interessados e/ou empregados pelo setor têxtil. Foi elaborada uma enquete num aplicativo na página de Facebook em 30 de outubro de 2016, devido à baixa quantidade de respostas, total de 20, foi necessária a elaboração via papel e distribuída na empresa onde o pesquisador atua e cerca de 60% das respostas do questionário via papel, foram preenchidas por alunos de todos os semestres dos cursos têxtil e moda, produção têxtil dos períodos matutino e noturno, assim como cerca de 20% foram preenchidas por alunos do curso de logística do período noturno, todos da Instituição de ensino do Centro Paula Souza – Fatec Americana-SP, somando mais 134 respostas, totalizando 154 entrevistados.

3.1.2 Elaboração dos Dados da pesquisa voltada aos interessados e/ou empregados pelo setor têxtil

Com os dados coletados dessa segunda pesquisa, também foram trabalhados em programa Excel de computador para tabular os resultados com a mesma finalidade anterior de elaborar e gerar tabelas que facilitassem a interpretação dos leitores. Após a elaboração dos dados gerados, o pesquisador realizou uma análise crítica e profunda, com a intenção de interpretar as informações geradas de modo que se alcançassem os objetivos propostos.

3.2 Apresentação dos dados

A segunda etapa da pesquisa refere-se aos questionamentos voltados aos interessados e/ou empregados pelo setor têxtil.

3.2.1 Sexo

O primeiro questionamento foi sobre o sexo do entrevistado.

Tabela 17: Sexo

Sexo	Frequência relativa	Frequência absoluta
Feminino	57%	88
Masculino	43%	66
Total de entrevistados	154	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado, foi obtido que 57% dos entrevistados são do sexo feminino.

3.2.2 Está empregado no momento?

O segundo questionamento foi se o entrevistado está empregado atualmente.

Tabela 18: Está empregado no momento?

Empregado	Frequência relativa	Frequência absoluta
Sim	57%	88
Não	43%	66
Total de entrevistados	154	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como foi observado, incrivelmente 43% dos pesquisados estão desempregados e 57% estão empregados.

3.2.3 Estado civil?

O questionamento seguinte foi qual era o estado civil do entrevistado.

Tabela 19: Estado civil?

Estado civil	Frequência relativa	Frequência absoluta
Solteiro (a)	58%	87
Casado (a)	28%	42
Divorciado (a)	13%	20
Total de respostas	149	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Foi evidenciado que a grande maioria estão solteiros, com 58% dos votos, seguido por casado com 28% e divorciado com 13%. Nem todos os 154 entrevistados preencheram o campo estado civil do questionário.

3.2.4 Qual a tua idade?

O quarto questionamento foi sobre a faixa de idade do entrevistado.

Tabela 20: Qual a tua idade?

Faixa etária	Frequência relativa	Frequência absoluta
Entre 16 e 22 anos	31%	47
Entre 23 e 29 anos	26%	40
Entre 30 e 39 anos	25%	38
Entre 40 e 50 anos	11%	17
Acima de 50 anos	8%	12
Total de entrevistados	154	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que foi abrangido todas as faixas etárias de pessoas que poderiam e/ou exercem trabalhos no setor têxtil, mas a faixa etária entre 16 a 22 anos foi a grande parte entrevistada, com 31% dos votos. Seguido por 23 a 29 anos, com 26%, e bem perto com 25% dos votos, entre 30 a 39 anos, assim sucessivamente.

3.2.5 Domina outro idioma?

Questionamento referente ao domínio de outro idioma foi feito, a fim de saber sobre alguns diferenciais dos entrevistados no setor têxtil.

Tabela 21: Domina outro idioma?

Domina outro idioma:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Não	79%	117
Sim	21%	32
Total de respostas	149	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que 79% dos entrevistados não têm domínio sobre outro idioma, enquanto apenas 21% têm conhecimento.

3.2.6 Entre os idiomas abaixo qual você domina?

E entre os entrevistados que dominam outro idioma, qual o idioma mais procurado ou com índice de conhecimento mais alto no setor têxtil. Para este questionamento os entrevistados selecionaram 4 idiomas, sendo eles inglês, Espanhol, Italiano e Japonês

Tabela 22: Entre os idiomas abaixo, qual você domina?

Qual idioma:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Inglês	70%	21
Espanhol	20%	6
Italiano	9%	3
Japonês	1%	1
Total de repostas	31	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, entre os entrevistados que dominam outro idioma observamos que o inglês com 70% é o idioma mais dominado pelos entrevistados, seguido de Espanhol com 20%, Italiano com 9% e Japonês com apenas 1%.

3.2.7 Tem experiência no setor têxtil?

O questionamento seguinte foi sobre tempo de experiência dos entrevistados do setor têxtil. Dentre as opções de experiência foram desde nenhuma até mais de 20 anos.

Tabela 23: Tem experiência no setor têxtil?

Tempo de experiência no setor	Frequência relativa	Frequência absoluta
Nenhuma	49%	78
Até 5 anos de experiência	18%	27
Até 10 anos de experiência	15%	23
Até 20 anos de experiência	8%	10
Mais de 20 anos de experiência	10%	16
Total de entrevistados	154	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que 49% dos entrevistados não têm nenhuma experiência no setor têxtil, 18% têm até 5 anos de experiência, 15% têm até 10 anos de experiência, 10% têm mais de 20 anos de experiência e 8% têm até 20 anos de experiência na área .

3.2.8 Dentre os que têm experiência, qual o nível de empregabilidade?

Ainda sobre os entrevistados, referente aos que têm experiência na área, qual é o índice de empregabilidade.

Tabela 24: Dentre os que têm experiência, qual o nível de empregabilidade?

Nível de empregabilidade:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Empregados	81%	55
Desempregados	19%	13
Total de respostas	68	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, podemos observar que, 81% dos entrevistados e que tem experiência na área estão empregados, enquanto apenas 19% estão desempregados, mesmo tendo experiência no setor têxtil.

3.2.9 Dentre os que têm mais de 5 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?

Ainda sobre os entrevistados, referente aos que têm mais de 5 anos de experiência na área, qual é o índice de empregabilidade.

Tabela 25: Dentre os que têm mais de 5 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?

Nível de empregabilidade entre os que têm mais de 5 anos de experiência na área:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Empregados	85%	41
Desempregados	15%	7
Total de respostas	48	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados com mais de 5 anos de experiência na área, 85% estão empregados, enquanto 15% apenas estão desempregados.

3.2.10 Dentre os que têm mais de 5 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?

Ainda sobre os entrevistados, referente aos que têm mais de 10 anos de experiência na área, qual é o índice de empregabilidade.

Tabela 26: Dentre os que têm mais de 10 anos de experiência, qual o nível de empregabilidade?

Nível de empregabilidade entre os que têm mais de 10 anos de experiência na área:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Empregados	92%	24
Desempregados	8%	2
Total de respostas	26	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados com mais de 10 anos de experiência na área, 92% estão empregados, enquanto 8% apenas estão desempregados.

3.2.11 Tem formação modular, técnica ou superior em algum curso têxtil?

Com relação à formação dos entrevistados foi questionado se possui formação na área, nenhuma formação ou formação em outro setor. Dentre as opções temos: Ensino Médio, Técnico em outra área, Superior em outra área, Superior em Têxtil, Ensino Técnico em Têxtil, Curso Modular em Têxtil e Ensino Fundamental.

Tabela 27: Tem formação modular, técnica ou superior em algum curso têxtil?

Qual tua formação na área têxtil:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Ensino Médio	43%	66
Técnico em outra área	27%	42
Superior em outra área	18%	27
Superior em têxtil	10%	15
Ensino técnico em têxtil	7%	11
Curso modular têxtil	6%	9
Ensino Fundamental	5%	7
Total de entrevistados	154	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 43% são formados em Ensino Médio, 27% Técnico em outra área, 18% Superior em outra área, 10% Superior em Têxtil, 7% Ensino Técnico em Têxtil, 6% Curso Modular em Têxtil e 5% Ensino Fundamental.

3.2.12 Dentre os que estão empregados e tem experiência no setor, tem alguma formação têxtil?

O questionamento seguinte foi sobre os que estão empregados e tem experiência na área, eles têm alguma formação em têxtil

Tabela 28: Dentre os que estão empregados e tem experiência no setor, tem alguma formação têxtil?

Dentre os empregados que tem experiência no setor, qual a formação têxtil:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Sem formação na área	48%	25
Superior em têxtil	22%	12
Ensino técnico em têxtil	16%	9
Curso modular têxtil	16%	9
Total de entrevistados	55	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 48% não tem formação na área, 22% Superior em Têxtil, 16% Ensino técnico em Têxtil e 16% Curso Modular Têxtil.

3.2.13 Não tem experiência, mas tenho interesse de ingressar ou me especializar no setor têxtil

O questionamento seguinte foi sobre os que não têm experiência na área, mas tem interesse em ingressar ou se especializar no setor têxtil. Para tal questionamento foi montada uma escala de 1 à 5, onde 1 demonstra pouco interesse e 5 demonstra muito interesse.

Tabela 29: Não tem experiência, mas tenho interesse de ingressar ou me especializar no setor têxtil

Sem experiência, mas com interesse de especialização na área:	Frequência relativa	Frequência absoluta
5	33%	28
3	25%	21
1	21%	18
4	11%	9
2	10%	7
Total de respostas	83	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 33% assinalaram 5 na escala de interesse, 25% assinalaram 3, 21% assinalaram 1, 11% assinalaram 4 e 10% assinalaram 2.

3.2.14 Tenho experiência no setor têxtil e pretendo continuar na área

O questionamento seguinte foi sobre os que têm experiência na área e pretendem continuar no setor têxtil. Para tal questionamento foi montada uma escala de 1 à 5, onde 1 demonstra pouco interesse e 5 demonstra muito interesse.

Tabela 30: Tenho experiência no setor têxtil e pretendo continuar na área

Tenho experiência e pretendo continuar no setor têxtil:	Frequência relativa	Frequência absoluta
5	56%	40
3	15%	11
4	15%	11
1	10%	7
2	3%	2
Total de entrevistados	71	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 56% assinalaram 5 na escala de interesse, 15% assinalaram 3, 15% assinalaram 4, 10% assinalaram 1 e 3% assinalaram 2.

3.2.15 Mesmo tendo experiência no setor têxtil gostaria de aprender sobre o quê?

O questionamento seguinte foi sobre os que têm experiência na área e pretendem continuar no setor têxtil, qual o setor que pretendem aprender. Para tal levantamento foram adotados os seguintes setores: Tecelagem, Confecção, Beneficiamento, Malharia, Moda, Fiação, Designer Têxtil, Estamparia, Tecido não Tecido e Outros.

Tabela 31: Mesmo tendo experiência no setor têxtil gostaria de aprender sobre o quê?

Tenho experiência e pretendo aprender sobre:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Designer Têxtil	21%	10
Tecelagem	19%	9
Malharia	10%	5
Beneficiamento	8%	4
Estamparia	8%	4
Moda	8%	4
Tecido não Tecido	8%	4
Fiação	6%	3
Confecção	6%	3
Outra	4%	2
Total de respostas	48	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 21% querem aprender Designer Têxtil, 19% Tecelagem, 10% Malharia, 8% Beneficiamento, 8% Moda, 8% Estamparia, 8% Tecido não Tecido, 6% Confecção, 6% Fiação e 4% Outros.

3.2.16 Não tem experiência no setor têxtil e pretende se especializar em que?

O questionamento seguinte foi sobre quem não tem experiência no setor, pretende continuar na área e se especializar em que. Para tal levantamento foram adotados os seguintes setores: Tecelagem, Confecção, Beneficiamento, Malharia, Moda, Fiação, Designer Têxtil, Estamparia, Tecido não Tecido e Outros.

Tabela 32: Não tem experiência no setor têxtil e pretende se especializar em que?

Não tem experiência e pretendo especializar em:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Moda	43%	36
Estamparia	29%	24
Confecção	23%	19
Designer Têxtil	17%	14
Tecelagem	14%	12
Beneficiamento	6%	5
Fiação	5%	4
Tecido não Tecido	5%	4
Outra	5%	4
Malharia	4%	3
Total de respostas	84	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 43% pretendem se especializar em Moda, 29% Estamparia, 23% Confecção, 17% Designer Têxtil, 14% Tecelagem, 6% Beneficiamento, 5% Fiação, 5% Tecido não Tecido, 4% Malharia e 5% Outros.

3.2.17 Tem experiência no setor têxtil e é especialista em qual segmento?

O questionamento seguinte foi sobre os que têm experiência no setor, qual é a especialidade destes. Para tal levantamento foram adotados os seguintes setores: Tecelagem, Confecção, Beneficiamento, Malharia, Moda, Fiação, Designer Têxtil, Estamparia, Tecido não Tecido e Outros.

Tabela 33: Tem experiência no setor têxtil e é especialista em qual segmento?

Tem experiência e é especialista em:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Tecelagem	40%	27
Confecção	22%	15
Beneficiamento	21%	14
Malharia	19%	13
Moda	13%	9
Outros	12%	8
Fiação	10%	7
Designer Têxtil	7%	5
Estamparia	6%	4
Tecido não Tecido	3%	2
Total de respostas	68	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 40% são especialistas em Tecelagem, 22% Confecção, 21% Beneficiamento, 19% Malharia, 13% Moda, 10% Fiação, 7% Designer Têxtil, 6% Estamparia, 3% Tecido não Tecido e 12% Outros.

3.2.18 Como conseguiu uma entrevista de emprego?

Dentre os entrevistados, como eles conseguiram uma entrevista de emprego na área. As opções possíveis para este questionamento são: Via currículo, Indicação de conhecido, A empresa procurou o candidato diretamente, Inscrição Digital (Linkedin ou qualquer outra ferramenta virtual) e Via Agência de empregos.

Tabela 34: Como conseguiu uma entrevista de emprego?

Como conseguiu uma entrevista de emprego:	Frequência relativa	Frequência absoluta
Via Currículo	45%	54
Via Indicação de conhecido	28%	34
A empresa me procurou diretamente	12%	14
Via digital (Linkedin ou inscrição virtual)	8%	10
Via agência de emprego	7%	8
Total de respostas	120	Votos

Fonte: Dados da pesquisa

Como resultado obtido, pode-se observar que entre os entrevistados 45% conseguiram entrevista via currículo, 28% Indicação de conhecido, 12% A empresa procurou o candidato diretamente, 8% Inscrição Digital (Linkedin ou qualquer outra ferramenta virtual) e 7% Via Agência de empregos.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A indústria têxtil está em todo o território nacional, e 90% dos empregadores entrevistados são da região sudeste do país, região em que representa 50% das indústrias têxteis no Brasil, 45,9% da produção nacional e 28,4% somente no estado de São Paulo. (Fonte: IEMI – Relatório setorial da indústria têxtil brasileira 2015, p.40-43), dá-se uma visão mais aprimorada da realidade das dificuldades sofridas pelos empregadores, por ser um estado com grande recurso de mão de obra especializada e instituições de ensino pertinentes ao setor têxtil. E mesmo assim, há a carência sofrida pelo setor em busca por profissionais especializados e experientes.

Filtrar as informações colhidas, de modo a entender o que o mercado necessita e como isso poderá auxiliar na preparação da gestão de carreira do futuro e do atual empregado pelo setor têxtil, é de extrema importância para estabelecer estratégias de carreiras individuais, de como agir com maior êxito e trilhar uma carreira sólida.

As dificuldades enfrentadas pelos empregadores já se inicia no processo de recrutamento, como falta experiência, falta de conhecimento técnico e falta de interesse do entrevistado, que foram os mais citados, passando pelos momentos durante a entrevista, tais como postura inadequada, dificuldade de expressão, falta de habilidade manual, apatia, dificuldade na escrita, que foram os mais citados e essas dificuldades por parte das organizações tornam-se ainda pior no processo de seleção do profissional. Foi percebido também, que as maiores deficiências foram encontradas em encontrar profissionais com experiências praticamente em processos de setores industriais. Sendo que foram obtidos os resultados mais citados nas dificuldades de encontrar profissional com conhecimentos para 62% dos que votaram em processos têxteis, 54% em mecânica têxtil, e empatados em 38% eletrônica têxtil, desenvolvimento de novos produtos e conhecimento de novas tecnologias. O que é possível somente adquirir esses conhecimentos após anos de experiência. E mesmo havendo experiência, não é garantia de maior crescimento na carreira, pois foi notado que mesmo para recrutamento interno do profissional desejado, foram citados que há dificuldades em encontrar o profissional desejado, pela deficiência em 69% dos que votaram, para falta de conhecimento técnico para o setor, 54% despreparo em gestão da produção, empatados em 46% falta de política de plano de carreira, falta de conhecimento em outro idioma, 38% em despreparação tecnológica, empatados em

31% empresa de pequeno porte por não haver grandes ciclos de renovação, despreparo para lidar com pessoas e despreparo em gestão de produtos. O que mostra que experiência e conhecimento técnico não são os únicos tópicos analisados para selecionar o profissional desejado depende também do porte da empresa, atitude em se preparar individualmente e ter comportamento e disciplina para ter o perfil desejado.

Dentre os critérios estabelecidos para seleção de um profissional para cargo de confiança, foi observado que experiência no setor foi considerada o ponto mais alto para escolha do profissional, com 62% dos votos, posteriormente vieram qualificação específica num segmento, poder de tomada de decisões e ensino médio completo, empatados em 46% dos votos. O que indica que os empregadores desejam um colaborador que tenha conhecimento, experiência para ter confiança em tomar as decisões cabíveis para o setor pretendido.

Para as ocupações que têm mais dificuldade em encontrar profissionais para seleção ou reposição, os mais votados em empate com 38% dos votos foram, supervisores da indústria têxtil e mecânico de manutenção das indústrias têxteis, seguidos de 23% por operadores de fiação e 15% para trabalhadores de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis. O que mostra mais uma vez, que são profissionais de conhecimento específico, que necessitam de vivência no trabalho desenvolvido.

Outro ponto muito importante encontrado na pesquisa, foi o fato dos empregadores citarem a falta de interesse dos jovens pelo setor têxtil, votados por 85% dos entrevistados, como a maior dificuldade em encontrar profissionais especializados para o setor citado, seguido por 46% pela falta de profissionais especializados está em todos os setores, com 38% foi citado à falta de formação no ensino técnico têxtil, empatados em 31%, foram citados a alta pretensão salarial dos profissionais qualificados para o setor e falta de ensino técnico na região da empresa. O que mostra que a falta de interesse dos jovens pelo aprendizado na indústria têxtil afeta diretamente no ciclo de renovação, o que converge ainda mais as dificuldades.

Em caso de um profissional ter experiência, pode-se optar por realizar serviços como terceiros, caso não consiga vaga em indústria, já que 46% dos entrevistados disseram valer a pena ter uma rede de contatos para serviços terceirizados, alegando em 83% dos votos, por esses profissionais especializados são

de alto custo para a empresa, 67% pelo fato de a empresa ser de pequeno porte e 50% por ter baixo índice de necessidade para se manter um funcionário deste.

Também foi considerado o fato de o empregador não encontrar o profissional desejado, e quais medidas tomariam e, com 69% dos votos utilizam serviços de terceiros para resolução do problema e com 54% dos votos utilizam de serviços de terceiros para dar treinamento na própria empresa. Com isso, pode ser aproveitado pelo profissional qualificado, como uma nova forma de trabalho.

Em caso de candidatos terem currículos e trajetórias similares, o critério de desempate adotado mais votado com 46% foi contratar funcionário com experiência profissional para bom desempenho, seguido por 38% por contratar funcionário para resolução de problemas. O que mostra que conhecimento não é a única vertente levada em conta, comportamento e disciplina também, de modo a evitar funcionários problemáticos.

Nos questionamentos voltados para os interessados e/ou empregados pelo setor têxtil, foi observado que entre os que não tem experiência nenhuma no setor, numa escala de 1 a 5 em nível de interesse, 33% dos entrevistados têm total interesse, escala 5 em ingressar na área têxtil, seguido por 25% com médio interesse, escala 3. Isso poderá ser aproveitado positivamente como impulso individual em se aprofundar e se especializar no setor. Dentre os que tem experiência, numa mesma escala de 1 a 5 de interesse, 56% dos entrevistados tem total interesse, escala 5, seguido empatados por escalas 4 e 3 com 15% em se manter trabalhando no setor. O que é de extrema importância para toda a indústria têxtil, já que o ciclo de renovação está muito menor do que a demanda gerada pela saída dos profissionais qualificados.

Outro dado importante observado durante a pesquisa, é que 89% dos entrevistados não possuem conhecimento em outro idioma, o que o desqualifica para uma série de ocupações desejadas, conforme citado pelos por 46% dos empregadores nesse mesmo trabalho, que há essa dificuldade em recrutar para cargos de confiança.

Em relação aos setores de maior interesse para os que não tem experiência no setor têxtil, os mais votados foram: Moda com 46%, Estamparia com 29%, Confecção com 23% e 17% em Designer têxtil. O que mostra uma intenção mais voltada para a criação, talvez também pelo fato de 57% dos entrevistados serem do sexo feminino, mas não podendo ser tão fielmente inter-relacionada com a pesquisa realizada nos empregadores, pelo fato de apenas uma empresa apenas uma empresa

participante ser do segmento de confecção. Já em relação aos setores de maior interesse de aprendizado extra, especialidade profissional ou aprimoramento para os que já possuem experiência, os mais votados foram: 21% para designer têxtil, 19% para tecelagem, 10% para malharia, empatados em 8% para beneficiamento, estamparia, moda e tecido não tecido. O que mostra uma visão mais ampla das necessidades industriais do setor.

Um dado que chamou a atenção do pesquisador, foi o alto índice de desemprego pelos entrevistados, 43% de desempregados, talvez pelo fato de 31% terem idade entre 16 a 22 anos. Então se viu a necessidade de filtrar melhor o nível de empregabilidade por experiência. Espantosos 66% dos entrevistados sem experiência no setor têxtil estão desempregados. Para 19% dos que tem algum nível de experiência estão empregados, para 15% dos acima de 5 anos de experiência estão desempregados e para os que tem acima de 10 anos de experiência, apenas 8% estão desempregados. Dentre os empregados pelo setor têxtil, 55% dos entrevistados tem algum tipo de curso de qualificação ou formação em ensino têxtil, 22% formação em ensino superior têxtil, empatados em 16% formação em técnico têxtil com curso modular têxtil. O que confirma as necessidades da pesquisa sobre os empregadores em que os critérios experiência no setor e qualificação específica num segmento são fatores determinantes para a seleção do profissional.

Um fato curioso não esperado, é que 45% dos entrevistados conseguiram a entrevista e conseqüentemente a vaga, por meio de currículo e 28% por indicação de conhecido. O que admiravelmente torna a entrega de currículo totalmente viável ao candidato a emprego.

5 CONCLUSÃO

Percebeu-se que a dificuldade de seleção de profissionais especializados no setor têxtil é grande e presente no mercado de trabalho, possivelmente pela falta de interesse dos jovens ingressantes no mercado de trabalho em atuar em fábricas, pela intenção das empresas em baixar os níveis de custos da mão de obra para ser competitiva com preços de mercado tão concorrido, mas ainda sim os profissionais qualificados ou diferenciados são essenciais para a indústria têxtil, seja para desempenhar um trabalho satisfatório e eficiente, seja para melhorar ou manter a qualidade da produção do produto, seja para inovar e desenvolver novos produtos perante a concorrência, num mercado em que cada detalhe pode ser o diferencial, e esse detalhe está aliado ao fator humano, onde a iniciativa individual ou da organização podem estimular uma trajetória de carreira sólida.

Com isso a pesquisa respondeu a todos os objetivos propostos como a análise das necessidades e dificuldades encontradas durante o processo de recrutamento e seleção de profissional qualificado para o setor têxtil, utilizando como parâmetro para plano para trajetória de carreira, de acordo com as afinidades individuais e necessidades organizacionais.

6 REFERÊNCIAS

- BALASSIANO, M; Da Costa, I. S.. Gestão de carreiras, dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2010.
- ANDRADE, M. M.. Introdução à Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Atlas, 2010
- MARTINS, G. A; DONAIRE, D. Princípios de estatística. São Paulo: Atlas, 2010.
- CHIAVENATO, I.. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
- MARRAS, J. P..Administração de recursos humanos. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ABDI - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL, Panorama Setorial, Volume 20, 2008.
- IEMI – INSTITUTO DE INTELIGÊNCIA. Relatório Setorial da Indústria Têxtil no Brasil, São Paulo, 2015.
- PATRICIO, D. P.. *Diagnóstico da falta de mão de obra operacional em Uma indústria do vestuário de criciúma. Monografia.* (Pós-graduação Especialista em moda) - Universidade do Extremo Sul – Catarinense – UNESC- 2009, disponível em: <http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00003F/00003F10.pdf> . Acessado em 17/11/16
- QUEIROZ, E. S. Competências e características que as empresas esperam dos colaboradores. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/36785/competencias-e-caracteristicas-que-as-empresas-esperam-dos-colaboradores>. Acessado em 16 mai 16.
- PAMPLONA, E. B.. Recrutamento, seleção e treinamento como estratégia competitiva em micro e pequenas empresas picoenses nos segmentos de calçados e vestuários. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Piauí, 2009, disponível em: <http://www.leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/ESTER%20ALVES%20DE%20BRITO%20.pdf>. Acessado em 07 nov 16.
- NERI, M. C.. As razões da Educação Profissional: olhar na demanda. Rio de Janeiro, FGV/CPS, 2012. Disponível em: http://www.cps.fgv.br/cps/bd/senai_razoes/. Acessado em 23 mai 16
- Spigolon, A. L.. Manual para elaboração e apresentação de monografia e TCC. Americana-SP, 2010. Disponível em: <http://analucia-spigolon.com.br/wp-content/uploads/2016/04/Manual-para-Elaboracao-de-Monografia-1.pdf>. Acessado 27 mai 16.

7 APÊNDICE

7.1 Questionário 1, para os empregadores

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO NO SETOR TÊXTIL							
Autor: João Paulo Zaggia		RA Registro Acadêmico					
		0040861323024					
Aluno formando no Curso de ensino Superior em Tecnologia da Produção Têxtil da Faculdade Fatec Americana – SP							
O pesquisador está realizando uma monografia				Trabalho de			
Conclusão de Curso sobre:							
As maiores dificuldades de recrutamento de				profissionais			
especializados para o setor têxtil							
Somente as células (campos) laranjas, são possíveis clicar, editar, escrever e salvar							
Favor preencher os campos em laranja, dos dados seguintes				Data	/	/	
Empresa							
Se desejar ainda mais sigilo, deixe em branco o campo empresa, coloque apenas cidade e estado, pelo remetente saberei qual foi à empresa							
Daqui em diante, favor preencher os campos laranja, com um X (maiúsculo)							
Cidade	UF	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Sul	
Ocupação na empresa	Gerente de RH		Gerente de setor		Diretor industrial/ geral		
É permitido assinalar mais de uma opção em todos os campos laranja abaixo							
1) Ramo de atividade no setor têxtil							
fiação	tecelagem	malharia	beneficiamento	confeção	estamparia	não tecidos	Máquinas
2) Mesmo com o cenário em crise, com falta de recursos, com oferta de emprego muito maior do que a demanda, encontra dificuldade em encontrar profissionais qualificados para o setor têxtil ?						sim	Não
Obs. Sobre a questão 2 (não obrigatório)							



3) Qual a maior dificuldade de recrutamento na empresa ?	
disponibilidade de horário para a função	
grau de escolaridade exigido	
falta de experiência na atividade	
idade compatível com a atividade	
falta de conhecimento técnico na atividade	
proximidade de residência ou locomoção	
tipo físico para a atividade	
falta de interesse do entrevistado	
Obs. Sobre a questão 3 (não obrigatório)	

4) Quais as maiores deficiências comportamentais encontradas no recrutamento?	
apatia	
dificuldade na escrita	
dificuldade de expressão	
postura inadequada	
dificuldade motora (em teste prático)	
habilidade manual (em teste prático)	
lentidão na tarefa (em teste prático)	
Obs. Sobre a questão 4 (não obrigatório)	

5) Quais as maiores deficiências técnicas encontradas no setor têxtil, durante o recrutamento?	
química têxtil	
eletrônica têxtil	
mecânica têxtil	
manutenção industrial	
processos têxteis	
comercial têxtil	
desenhista têxtil	
desenvolvimento de novos produtos	
conhecimentos de novas tecnologias	
controle de qualidade têxtil	
Obs. Sobre a questão 5 (não obrigatório)	

6) Quais as maiores deficiências para ocupações gerais encontradas no recrutamento?	
Informática (pacote Office)	
falta experiência	
falta de interesse pelo cargo	
grau de escolaridade baixo	
histórico profissional ruim	
idiomas em língua estrangeira	
qual principal idioma estrangeiro requisitado?	qual segundo idioma estrangeiro desejado?
Obs. Sobre a questão 6 (não obrigatório)	

Recrutamento INTERNO	
7) Qual a maior dificuldade de para cargos de confiança na empresa ?	
falta de conhecimento técnico para o setor	

Recrutamento EXTERNO	
8) Qual a maior dificuldade de para cargos de confiança na empresa ?	

falta de política para plano de carreira	
empresa de pequeno porte, não há grande ciclo de recrutamento interno	
despreparado em "lidar" com pessoas	
despreparado em gestão de produtos	
despreparado em gestão de produção	
despreparado em gestão de vendas	
Informática (pacote Office)	
Despreparação tecnológica	
fluência em língua estrangeira	
qual principal idioma estrangeiro desejado ?	qual segundo idioma estrangeiro desejado?
Obs. Sobre a questão 7 (não obrigatório)	

falta de conhecimento técnico para o setor	
empresa de pequeno porte, não há grandes necessidades	
despreparado em "lidar" com pessoas	
despreparado em gestão de produtos	
despreparado em gestão de produção	
despreparado em gestão de vendas	
Informática (pacote Office)	
Despreparação tecnológica	
fluência em língua estrangeira	
qual principal idioma estrangeiro desejado ?	qual segundo idioma estrangeiro desejado?
Obs. Sobre a questão 8 (não obrigatório)	

seleção para cargos de confiança	9) Dentro os critérios abaixo, quais considera mais, em grau de importância para o setor têxtil ?				
	altíssima	alta	média	baixa	Nula
trajetória profissional					
experiência no setor					
qualificação específica num segmento					
"rede" de contatos do colaborador					
"influência" no mercado do colaborador					
poder de negociação					
poder de tomada de decisões					
ser polivalente					
ter fluência em língua estrangeira					
ter conhecimentos em comércio exterior					
estar atualizado em inovações tecnológicas					
cursos modulares em qualificação profissional					
ensino médio completo					
ensino técnico completo					
ensino superior completo					
ensino superior têxtil completo					
estar atualizado em inovações tecnológicas					
cursos modulares em qualificação profissional					
ensino médio completo					
ensino técnico completo					
ensino superior completo					
ensino superior têxtil completo					

Obs. Sobre a questão 9 (não obrigatório)					

seleção para cargos operacionais e gerais	10) Dentro os critérios abaixo, quais considera mais, em grau de importância para o setor têxtil ?				
	altíssima	alta	média	baixa	Nula
habilidades manuais					
trabalhar em equipe					
coordenação motora					
ser polivalente					
biotipo físico para a ocupação					
sexo					
trajetória profissional					
experiência no setor					
qualificação específica num segmento					
"rede" de contatos do colaborador					
"influência" no mercado do colaborador					
poder de negociação					
poder de tomada de decisões					
ter fluência em língua estrangeira					
ter conhecimentos em comércio exterior					
estar atualizado em inovações tecnológicas					
cursos modulares em qualificação profissional					
ensino médio completo					
ensino técnico completo					
ensino superior completo					
ensino superior têxtil completo					
Obs. Sobre a questão 9 (não obrigatório)					

11) Dentre as 20 ocupações que mais empregam no setor têxtil, quais são as que têm mais dificuldades de recrutamento ?				
	altíssima	alta	média	Baixa
Operadores de máquinas para costura de peças do vestuário				
Profissionais polivalentes da confecção de roupas				
Operadores de máquinas para bordado e acabamento de roupas				
Trabalhadores da preparação da confecção de roupas				

Operadores de tear e máquinas similares				
Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis				
Operadores da fiação				
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos				
Operadores do comércio em lojas e mercados				
Alimentadores de linhas de produção				
Supervisores da indústria têxtil				
Trab. de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis				
Inspetores e revisores de produção têxtil				
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais				
Trab. nos serviços de manut.e conservação de edifícios e lograd.				
Almoxarifes e armazenistas				
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem				
Operadores de máquinas a vapor e utilidades				
Desenhistas projetistas e modelistas de produtos e serviços diversos				
Tintureiros, lavadeiros e afins				
Obs. Sobre a questão 11 (não obrigatório)				

12) Em caso de demissão por queda de produção, a reposição destes postos de trabalho é fácil?			
	imediate	menos de 30 dias	mais de 30 dias
Operadores de máquinas para costura de peças do vestuário			
Profissionais polivalentes da confecção de roupas			
Operadores de máquinas para bordado e acabamento de roupas			
Trabalhadores da preparação da confecção de roupas			
Operadores de tear e máquinas similares			
Trabalhadores polivalentes das indústrias têxteis			
Operadores da fiação			
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos			
Operadores do comércio em lojas e mercados			
Alimentadores de linhas de produção			
Supervisores da indústria têxtil			
Trab. de acabamento, tingimento e estamparia das indústrias têxteis			
Inspetores e revisores de produção têxtil			
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais			
Trab. nos serviços de manut.e conservação de edifícios e lograd.			
Almoxarifes e armazenistas			
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem			
Operadores de máquinas a vapor e utilidades			
Desenhistas projetistas e modelistas de produtos e serviços diversos			

Tintureiros, lavadeiros e afins			
Obs. Sobre a questão 12 (não obrigatório)			

13) No ponto de vista do empregador, a que se deve a dificuldade em encontrar profissionais especializados no setor têxtil ?	
a deficiência de profissionais especializados e qualificados, está em todos os setores ?	
falta de ensino técnico na região da empresa	
falta de interesse dos jovens no setor têxtil	
alta pretensão salarial dos profissionais qualificados	
falta de formação no ensino superior, no setor têxtil	
falta de formação no ensino técnico, no setor têxtil	
Obs. Sobre a questão 13 (não obrigatório)	

14) Vale mais a pena ter profissionais especialistas terceirizados ?	sim	Não
em caso de SIM, a que se deve essa opção?		
Profissionais de alto custo		
baixa necessidade de ocorrência		
empresa de pequeno porte		

em caso de NÃO, a que se deve essa opção ?		
maior índice de qualidade		
maior índice de produtividade		
maior índice de inovação		
maior agilidade na resolução		
Obs. Sobre a questão 14 (não obrigatório)		

15) Dentre as deficiências técnicas encontradas no setor têxtil, citadas abaixo, qual faixa etária é mais fácil encontrar profissionais especializados?					
	entre 16 e 24 anos	entre 25 e 32 anos	entre 33 e 40 anos	entre 41 e 48 anos	acima de 48 anos
química têxtil					
eletrônica têxtil					
mecânica têxtil					
manutenção industrial					
processos têxteis					
comercial têxtil					
desenhista têxtil					
desenvolvimento de novos produtos					
conhecimentos de novas tecnologias					
controle de qualidade têxtil					
fição					
tecelagem					
malharia circular					

malharia retilínea					
malharia por urdume					
beneficiamento					
confecção, modelagem e costura					
estamparia					
não tecidos					
Obs. Sobre a questão 15 (não obrigatório)					

16) Em caso de não encontrar profissionais no recrutamento, decisivas mais comuns?		qual as medidas
Contratar especialistas terceirizados para dar treinamento interno na empresa		
Deslocar os colaboradores para treinamento externo, seja numa instituição de ensino ou na empresa fornecedora de produtos, máquinas, matérias primas, etc.		
Utilizar de serviços de terceiros, somente durante ocorrências problemáticas não resolvidas		
Abandonar um novo projeto temporária ou permanentemente, por não ter equipe qualificada		
Obs. Sobre a questão 16 (não obrigatório)		

17) Em caso de decisão final para o recrutamento da função desejada, com candidatos similares, qual critério é mais levado em conta?	
experiência profissional para resolução de problemas	
experiência profissional para bom desempenho	
dinamismo para inovações tecnológicas	
formação escolar mais elevada	
dinamismo para ser um colaborador polivalente	
Obs. Sobre a questão 17 (não obrigatório)	

Observações ou comentários finais do empregador do setor têxtil (preenchimento não obrigatório)

Desde já agradeço a disponibilidade e atenção

Obrigado

João Paulo Zaggia, Americana, 01 de junho de 2016

7.2 Questionário 2 - Para os interessados e/ou empregados no setor

ENQUETE PARA TCC - CURSO PRODUÇÃO TÊXTIL - NOITE - 2º SEM 2016 - FATEC AMERICANA														
O PERFIL DO INTERESSADO, ENTREVISTADO OU EMPREGADO PELO SETOR TÊXTIL														
1) Sexo <input type="checkbox"/> feminino <input type="checkbox"/> masculino	2) Está empregado no momento ? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não	3) Estado civil <input type="checkbox"/> Solteiro/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a	4) Qual a tua idade? <input type="checkbox"/> entre 16 a 22 <input type="checkbox"/> entre 23 a 29 <input type="checkbox"/> entre 30 a 39 <input type="checkbox"/> entre 40 a 50 <input type="checkbox"/> acima de 50 anos	5) Domina outro idioma? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> sim Qual/is 1. _____ 2. _____										
6) Tem experiência no setor têxtil? <input type="checkbox"/> nenhuma <input type="checkbox"/> até 5 anos de experiência <input type="checkbox"/> até 10 anos de experiência <input type="checkbox"/> até 20 anos de experiência <input type="checkbox"/> mais de 20 anos de experiência			7) Tem formação modular, técnica ou superior em algum curso têxtil ? pode assinalar mais de uma opção <input type="checkbox"/> curso modular têxtil <input type="checkbox"/> ensino técnico têxtil <input type="checkbox"/> formação superior em têxtil <input type="checkbox"/> ensino técnico em outra área <input type="checkbox"/> ensino superior em outra área <input type="checkbox"/> ensino médio <input type="checkbox"/> ensino fundamental											
8) Não tenho experiência, mas tenho interesse de ingressar ou me especializar no setor têxtil Responda em grau de interesse nenhum interesse = 1 total interesse = 5 <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>			1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>	10) Quantas entrevistas em média, foram necessárias para ser selecionado/a na vaga do emprego? <input type="checkbox"/> até 2 <input type="checkbox"/> até 5 <input type="checkbox"/> até 10 <input type="checkbox"/> mais de 10					
1	2	3	4	5										
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
9) Tenho experiência no setor têxtil e pretendo continuar na área Responda em grau de interesse nenhum interesse = 1 total interesse = 5 <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>			1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>	11) Como conseguiu uma entrevista de emprego? <input type="checkbox"/> via currículo <input type="checkbox"/> via agência de emprego da cidade <input type="checkbox"/> via indicação de conhecido <input type="checkbox"/> via digital, tipo LinkedIn ou inscrição virtual <input type="checkbox"/> a empresa me procurou diretamente, pois já conhecia meu trabalho					
1	2	3	4	5										
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
12) Em caso de ter experiência no setor, qual a tua especialidade? cite apenas as que realmente domina <input type="checkbox"/> fiação			13) Não tenho experiência na área, mas tenho muito interesse de ingressar, me especializar em: cite até duas especialidades <input type="checkbox"/> fiação											

<input type="checkbox"/> tecelagem <input type="checkbox"/> malharia <input type="checkbox"/> beneficiamento <input type="checkbox"/> estamparia <input type="checkbox"/> confecção <input type="checkbox"/> moda <input type="checkbox"/> designer têxtil <input type="checkbox"/> tecido não tecido <input type="checkbox"/> outra. Qual ? _____	<input type="checkbox"/> tecelagem <input type="checkbox"/> malharia <input type="checkbox"/> beneficiamento <input type="checkbox"/> estamparia <input type="checkbox"/> confecção <input type="checkbox"/> moda <input type="checkbox"/> designer têxtil <input type="checkbox"/> tecido não tecido <input type="checkbox"/> outra. Qual ? _____
<p>14) A vaga conquistada, foi a ofertada ou combinada?</p> <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não, não fui aceito/a para a vaga pretendida, aceitei outra inferior pela necessidade pessoal <input type="checkbox"/> não, não fui aceito/a para a vaga pretendida, aceitei outra equivalente de outro setor	
<p>15) Não fui selecionado/a pela empresa para a vaga de emprego, o que a empresa alegou ou o que você atribui?</p> <input type="checkbox"/> horário incompatível <input type="checkbox"/> falta de experiência na atividade <input type="checkbox"/> incapacidade técnica <input type="checkbox"/> difícil locomoção <input type="checkbox"/> eu não tinha o perfil pela empresa, para a vaga <input type="checkbox"/> outra. Qual ? _____	<p>16) Eu não me interessei pela vaga ou pela empresa durante a entrevista, a que você atribui?</p> <input type="checkbox"/> oferta pior do que onde já estou empregado atualmente <input type="checkbox"/> decepção pela empresa tipo "fundo de quintal" <input type="checkbox"/> baixa salário pago <input type="checkbox"/> sem benefícios adicionais <input type="checkbox"/> outra. Qual? _____
<p>17) Deixe seus comentários e pontos de vistas adicionais relativos ao assunto empregatício no setor têxtil, se desejar</p>	