

ANÁLISE DOS PERFIS DAS VAGAS DE EMPREGOS NAS AGÊNCIAS EM TANGARÁ DA SERRA - MT

Alteniza Ribeiro da Silva¹
Prof. Dr. Cláudio Márcio da Silva²

Resumo: O mercado de trabalho configura-se como um termo dinâmico, empregado para aludir às mais diversas formas de trabalho que possam existir, abrangendo tanto os trabalhos manuais quanto os intelectuais. Sob a ótica dos Recursos Humanos, conhecer o perfil de uma vaga de emprego é fundamental, pois é a partir dela que se pode traçar um planejamento estratégico para a área. Por esse viés, essa pesquisa se funda em conhecer um pouco mais sobre os perfis requisitados por empresas especializadas em captação de empregos na cidade de Tangará da Serra-MT. Trata-se de estudo de revisão bibliográfica que teve como base artigos científicos e autores como Idalberto Chiavenato, Antônio Carlos Gil, Jean Pierre Marras, Isabel Cristina Caetano Dessotti, e pesquisa de campo. Foram analisadas oito agências, das quais apenas duas forneceram informações detalhadas das exigências das vagas. Dos requisitos presentes nas vagas, foram observados, condições como: experiência, grau de escolaridade, curso profissionalizante, sexo, idade, estado civil e pessoa com deficiência. Conclui-se, então, que o estudo mostrou-se favorável quanto ao que se propunha como objetivo, qual seja a análise do perfil de vagas disponibilizada por agências do município de Tangará da Serra – MT. Tornando como possibilidade a contribuição para a produção científica de novos conhecimentos que possam somar para o crescimento da área dos Recursos Humanos no Brasil.

Palavras-chave: Vaga. Recursos Humanos. Recrutamento. Seleção.

Abstract: The labor market is configured as a dynamic term, used to allude to the most diverse forms of work that may exist, covering both manual and intellectual work. From the perspective of Human Resources, knowing the profile of a job vacancy is essential, as it is from there that strategic planning for the area can be drawn up. Because of this bias, this research is based on knowing a little more about the profiles requested by companies specialized in attracting jobs in the city of Tangará da Serra-MT. This is a bibliographic review study based on scientific articles and authors such as Idalberto Chiavenato, Antônio Carlos Gil, Jean Pierre Marras, Isabel Cristina Caetano Dessotti, and field research. Eight agencies were analyzed, of which only two provided detailed information on job requirements. From the requirements present in the vacancies, conditions were observed, such as: experience, education level, professional course, sex, age, marital status and disabled person. It is concluded, then, that the study was favorable as to what was proposed as an objective, which is the analysis of the vacancy profile provided by agencies in the municipality of Tangará da Serra - MT. Making it possible to contribute to the scientific production of new knowledge that can add to the growth of the Human Resources area in Brazil.

Keywords: Vacancy. Human Resources. Recruitment. Selection.

¹ Graduanda do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos- Instituto Federal de Mato Grosso. Campus Avançado Tangará da Serra- E-mail: alteniza.adm@gmail.com.br

² Docente do Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Avançado Tangará da Serra. Doutor em Estudos Literários. E-mail: claudio.silva@tga.ifmt.edu.br

1. INTRODUÇÃO

A expressão “mercado de trabalho” compreende um conceito dinâmico e amplo, normalmente usada para se referir às mais diversas formas de trabalho que possam existir, dentre eles tanto os trabalhos manuais, quanto os intelectuais, que se encaixam nas mais diversas modalidades legais de remuneração, que é quando os indivíduos comercializam a sua força de trabalho por um salário, seja ele em dinheiro, moradia, bonificação ou outra forma de recompensa. Incorporado a esse mercado de trabalho existem diversas relações. A mais evidente é a oferta e a demanda, ou seja, a quantidade de vagas de emprego e a parcela de trabalhadores disponíveis para vender sua força de trabalho para essas vagas.

As vagas de empregos disponibilizadas pelas empresas no Brasil estão sendo cada vez mais seletivas quanto perfil profissional. Tais perfis estão se tornando, de acordo com o atual desenvolvimento econômico que surge, cada mais específicos para a demanda do mercado, e portanto, torna-se um dos indícios de uma nova realidade que já vem se instalando a anos.

A Teoria das Relações Humanas, de Elton Mayo, em meados da década de 1930, possibilitou um grande avanço no mercado de trabalho: “[...] É nesse momento que o conceito de Recursos Humanos passa a ser aplicado nas empresas. Claro que ele está em constante desenvolvimento, correspondendo às mudanças sociais.” (CONVENIA, 2020).

Sob a ótica dos Recursos Humanos, conhecer o perfil de uma vaga de emprego é fundamental, pois é a partir dela que se pode traçar um planejamento estratégico para a área. Tal planejamento tem como substrato os processos de seleção e contratação, sejam por iniciativa de processo seletivo da própria empresa ou por serviços terceirizados.

Ribeiro ressalta que “os profissionais de gestão de pessoas participam dos desafios mais relevantes da organização e contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais e individuais” (2005, p. 5).

É verdade que todo conhecimento acerca de qualquer temática em debate precisa de um referencial teórico de ponta, uma vez que eles servem como referência para modificar estruturas vigentes, contribuindo para o surgimento de novas técnicas. E isso não é diferente nos Recursos Humanos. Tratar de conhecer os perfis das vagas ofertadas possibilita ao mercado de trabalho um melhor campo de visão para aquilo que a empresa

necessita, bem como contribui para se ter noção do que o mercado vem buscando, possibilitando assim uma análise de quais vagas são as mais procuradas e o porquê.

Isso não é um fator que beneficia apenas a estrutura econômica. Observar esses perfis também contribui com aqueles que buscam um emprego, pois permitem que eles se adequem ao que se tem demandado sob a preferência e necessidades das empresas. Por esse viés, essa pesquisa se funda em conhecer um pouco mais sobre os perfis requisitados por empresas especializadas em captação de empregos na cidade de Tangará da Serra-MT.

A pesquisa foi realizada em oito estabelecimentos existentes no município, abrangendo pessoas jurídicas de direito público e privados. Ela foi feita por meio de um monitoramento semanal realizado em sites e páginas sociais/comerciais dessas agências, de modo a coletar e analisar quais eram as vagas mais ofertadas, ou seja, aquelas de maior e de menor demanda nessas agências. Também buscavam saber quais eram os critérios solicitados aos candidatos que concorriam a essas vagas em suas descrições, bem como qual era o setor que mais procurava por trabalhadores. Ao analisar os perfis dessas vagas, a pesquisa teve como principal propósito contribuir para a produção científica de novos conhecimentos que possam agregar ao avanço da área dos Recursos Humanos no Brasil.

Optou-se, como forma de abordagem, por uma pesquisa qualitativa. E quanto ao seu objeto, classifica-se como explicativa. Quanto ao procedimento técnico, aplicou-se o estudo de campo, uma vez que o mesmo oferece uma análise mais profunda e minuciosa do universo pesquisado, assim como melhor apresentação dos componentes relevantes para uma possível solução do problema apresentado.

Tratando-se do método de abordagem, foi utilizado o indutivo, pois foram investigados os fenômenos particulares da pesquisa realizada, para se chegar às leis e teorias mais gerais acerca dos perfis de vagas ofertadas. Já quanto ao método de procedimento, foi adotado o experimental.

Isto posto, e com base nos métodos adotados, tornou-se possível o levantamento de dados que puderam fornecer possíveis respostas ao problema objeto da pesquisa. Por meio da verificação das informações e vagas disponibilizadas *on line* pelas agências, foi possível traçar o perfilamento de algumas vagas de emprego do município e da região, com base na demanda e critérios exigidos pelas empresas que buscam prestadores de serviços.

A pesquisa se estrutura em cinco capítulos organizados, a abordagem inicial sob a definição de Recursos Humanos e seu desenvolvimento. Em seguida, breves

considerações a respeito de recrutamento e seleção, com subtítulos específicos para cada elemento. Logo depois, um tópico específico para análise do que é e a importância de um planejamento estratégico para as empresas. Posterior a isso, um título específico sobre a importância do perfilamento de vagas com subtítulos, pormenorizando os critérios objetivos e subjetivos para análise dos perfis de vagas. Por fim, um capítulo reservado aos dados, gráficos e minúcias da pesquisa de campo.

Diante de todo o exposto, a seguir serão apresentadas considerações teóricas sobre o tema, as decisões metodológicas, seguidas da apresentação e análise dos resultados para chegada às considerações finais do estudo.

2. RECURSOS HUMANOS E SUA EVOLUÇÃO

Antes de adentrarmos especificamente à pesquisa, e sem pretensão de estabelecer qualquer juízo de valor, abordaremos nesta seção, de forma geral, como a evolução dos Recursos Humanos se desenvolveu e como toda sua trajetória foi fundamental à consolidação da área na contemporaneidade.

Segundo Isabel Cristina Caetano Dessotti (2017), no início do século XX mais da metade da população brasileira localizava-se em áreas rurais. Somente com a expansão da indústria a partir de 1930, é que houve um êxodo rural significativo, surgindo novos empregos que elevaram a qualificação dos já existentes, além de permitir a nova classe trabalhadora, o proletariado, uma tomada de consciência em relação ao seu papel e direitos nas empresas. O departamento de Recursos Humanos começa então a ganhar seu espaço.

Logo após a queda do Estado Novo e greves trabalhistas, surgiram no Brasil os sindicatos, e tal mudança fez com que crescesse um novo profissional que conseguisse compreender, organizar e resolver os problemas de pessoal dentro dos complexos industriais e empresariais. Segundo Antônio Carlos Gil (2011), esse cenário pós revolução industrial foi o responsável pela carência de uma gestão de pessoal.

Só se pode falar de Administração de Recursos Humanos em determinado local quando aí se identifica a existência de uma base industrial sólida. Por isso, a compreensão do que pode ser chamado de Administração de Recursos Humanos nas primeiras décadas do século XX deve levar em consideração a representatividade do proletariado industrial no contexto da população brasileira. (GIL, 2011, p.52).

Tratando-se de políticas sobre a temática, Chiavenato (2010, p. 124) nos ensina que “As políticas de recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais”. Tais circunstâncias são capazes de medir o alcance dos objetivos pessoais que se diversificam de acordo com cada estrutura organizacional.

Dada sua trajetória histórica, apesar de quase ter sido extinto, essas inúmeras mudanças não foram capazes de pôr fim na representatividade dos Recursos Humanos, sua história é marcada por mudanças comportamentais, responsabilidade social, desenvolvimento do intelecto organizacional, valorização de funcionários, que aumentou a competitividade no mercado de trabalho e por tal relevância resiste de forma suntuosa no cenário atual.

3. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: BREVES CONSIDERAÇÕES

Os processos de recrutamento e seleção são configurações imprescindíveis para o desempenho satisfatório da organização da empresa, tanto para a qualidade na competitividade entre entidades que atuam em ramos semelhantes, quanto para a influência constante pela mudança e adaptação para acompanhar as linhas que são impostas pelo mercado.

A definição desses elementos estão, sob a visão de autores com propriedade no assunto, tais como Adalberto Chiavenato e Antônio Carlos Gil, em constante adequação em relação àquilo que se espera de uma sociedade em movimento, visto que podem ser extraídos das mais diversas estruturas de mercado. Assim sendo, trazemos abaixo, a luz desses autores, uma breve definição desses termos, uma vez que eles são chaves para o entendimento da pesquisa em questão.

3.1 Recrutamento

O recrutamento é o processo a que as empresas ou entidades se submetem quando estão em busca de indivíduos que se ajustem mais rapidamente às exigências requeridas pela vaga que está sendo ofertada. Adalberto Chiavenato (2010) ensina com clareza a definição fidedigna dessa atividade. Segundo ele:

Recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um 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 candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos. (CHIAVENATO 2010, p.115).

Portanto, partindo dessa premissa e do que se propõe a pesquisa, cumpre ressaltar que, de acordo com a hierarquia da cadeia de comando do mercado de trabalho, mais especificamente as relações entre o que a empresa procura e o que o indivíduo tem a oferecer, o que se propõe nos processos de recrutamento é que estes se qualifiquem para cumprir o que roga a vaga ofertada, porque essa é a lei do mercado de trabalho, e é isso que possibilita a uniformização dos critérios delegados por cada empresa.

3.2 Seleção

Adalberto Chiavenato (2010) ainda joga luz a um outro conceito fundamental para a pesquisa: a seleção. Para ele, é esse o processo que sucede o recrutamento, e que requer profissionais altamente qualificados e capacitados para selecionar, dentre todos os candidatos a determinada vaga, apenas os melhores, ou seja, aqueles que melhor preenchem os requisitos esperados.

Portanto, o selecionador precisa ter visão holística, necessária para perceber a empresa como um todo, sem pensá-la como algo apenas dividido em departamentos, além da capacidade de captação de informações sobre o candidato para que se cumpra com fidelidade o perfil da vaga que está sendo oferecida. Conforme transcreve CHIAVENATO (2010, p.133): “Seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.”

Sendo assim, o selecionador não apenas escolhe o colaborador, como também enriquece o capital intelectual e organizacional da empresa, já que, em tese, o candidato escolhido será aquele que melhor se ajusta aos critérios que ora estão sendo solicitados.

4. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E O RETORNO ESPERADO

Segundo o Dicionário Aurélio (1999), “planejamento é o ato ou efeito de planejar. conjunto coordenado de ações, visando à consecução de determinados objetivos”. Para Chiavenato (2010), o planejamento se constitui na primeira função do

processo administrativo, permitindo o estabelecimento dos objetivos organizacionais em função dos recursos necessários para atingi-los de maneira eficaz

Sob esse prisma, o planejamento estratégico figura como uma cadeia gerencial que se refere a uma formulação de objetivos específicos para a criação de programas de desempenho e para sua posterior execução, tendo em consideração as circunstâncias da empresa e o resultado que se espera advindo dessas ações positivas.

A administração estratégica de recursos humanos como a gestão que, além de ter ligação estreita com o planejamento estratégico organizacional, introduz, em suas políticas, mudanças de paradigmas que modificam substancialmente o rumo dos resultados organizacionais, otimizando-os por meio de maiores índices de qualidade e produtividade do trabalho, alavancando pelo desempenho humano. (MARRAS, 2011 p. 262).

Nessa mesma linha de pensamento, os especialistas em Recursos Humanos vêm assumindo verdadeiras atribuições estratégicas de orientação aos gestores e apresentação minuciosa de cada situação da empresa, para que esses planos possam ser transformados em ações e posteriormente dentro da dinâmica a qual melhor se encaixa a empresa, serem executados.

Diante de todo esse movimento em busca de melhor quadro de pessoal, o que se pretende com o planejamento estratégico é justamente adequar os colaboradores com os objetivos da empresa, cujas vantagens a curto e em longo prazo podem se observar em melhor desempenho das funções da empresa, eficiência nas tarefas, qualidade no produto ou serviço que a empresa fornece ao mercado e conseqüentemente o lucro tão almejado.

5. A IMPORTÂNCIA DO PERFILAMENTO DE VAGAS

As diversas características que devem ser obedecidas pelo candidato para que ele seja considerado para um cargo e/ou função configura dentro da seara do mercado de trabalho aquilo que se denomina como perfilamento de vaga. O termo se dá por meio do detalhamento e especificidade do perfil de vaga requerida, e do qual se consegue afirmar se o candidato se dará bem ou não na organização empresarial. Isto porque é através desses pormenores que se observará a melhor categorização daqueles que passarem pelos atos seletivos.

Elaborar o perfil de uma vaga requer entender as necessidades ansiadas pela empresa, da mesma forma, requer transparência por parte do contratante, sobretudo no que tange ao seu poder de capital disponível para propor a contratação. Portanto, trata-se

de um equilíbrio entre aquilo que a empresa quer, com o que ela está disposta a pagar para ter.

Dessa forma, é imprescindível atribuir à vaga de maneira clara e minuciosa as características que se buscam nos candidatos, como por exemplo: a qualificação profissional, disponibilidade de horário, as atribuições a serem exercidas, salário a ser pago, assim como todas as outras características e condições do emprego. Somente assim será possível atrair com sucesso pessoas que atendam rigorosamente às necessidades e demandas que a empresa contratante pretende preencher.

5.1 Critérios Objetivos e Subjetivos

A priori, é necessário compreender o déficit que a empresa busca suprir com a contratação do candidato. À vista disso, no perfilamento da vaga se faz essencial destrinchar quais incumbências e características serão desempenhadas por quem vier a ocupar o cargo.

Segundo André Reis (2010), no tocante ao candidato, importa para a empresa de forma primária conhecer os critérios objetivos, tais como: histórico profissional, tempo de experiência, conhecimentos técnicos específicos e empíricos, assim como demais habilidades. Traçar esse tipo de conhecimento fornece ao recrutador base para declarar se o candidato se encaixa ou não ao perfil da vaga ofertada.

Todavia, a critério subjetivo intrínseco na vaga, torna-se o fator com maior complexidade de ser analisado, posto que envolve comportamento pessoal e profissional, relação interpessoal, ética no trabalho, dentre outros, que são características pessoais de cada candidato.

Ademais, é oportuno ressaltar a importância de um bom currículo para melhor análise desses parâmetros, já que o documento é o cartão de visita do candidato e reflete diretamente na imagem que busca passar para os recrutadores e selecionadores. A linguagem utilizada, a organização estrutural, as informações claras e objetivas para a vaga a qual está se candidatando, são fatores fundamentais para uma avaliação positiva do candidato quanto às vagas que buscam um perfil qualificado e que se enquadrem nesses critérios.

Ainda, de acordo com o ponto de vista do autor, esses são elementos, além de buscar melhor enquadramento do candidato aos moldes e diretrizes da empresa, são

fundamentais para análises de caráter eliminatório, no que concerne ao excesso de candidatos.

Essa é a diferença entre objetividade e subjetividade durante o processo seletivo. Como há muitos candidatos dentro dos critérios do perfil, há de se estabelecer outros parâmetros emocionais para eliminação do excesso do contingente interessado na vaga. E aí tudo depende dos gestores, que, em geral, formam bancas para análise dos entrevistados. (REIS, 2010).

Diante da importância de traçar o perfilamento de vaga, este artigo científico e sua pesquisa busca traçar o perfil de vagas ofertadas por empresas localizadas na cidade de Tangará da Serra-MT, aos quais os dados foram obtidos por meio de agências de empregos do município.

6. Pesquisa de Campo

A pesquisa foi ambientada em Tangará da Serra – MT, município cuja extensão corresponde a 11.391,3 km², e conta com 103.750 habitantes de acordo com o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2019. Segundo uma pesquisa realizada pela Universidade Estadual do Mato Grosso (Unemat), as principais atividades econômicas desenvolvidas na cidade giram ao redor da agricultura e agropecuária. Já dados recentes do Sebrae apontam que as micro e pequenas empresas da região representam 96% de todas as empresas existentes na cidade, sendo que 44% atuam no setor de serviços e 38% representam o comércio. O comércio local atrai pessoas de diversas cidades circunvizinhas, constituindo-se como um dos mais fortes do interior do estado.

O estudo foi realizado em oito agências de empregos pertencentes ao município sendo elas: Agência Letícia Leite Assessoria de Cobrança e Agência de Empregos; LB consultoria de empregos; Mega Agência; Otimize Recrutamento; Balcão de Oportunidades; Trinity Consultoria- gestão de pessoas e negócios; Câmara dos Dirigentes Lojistas (CDL) e Sistema Nacional de Emprego (SINE).

O período analisado compreendeu os meses de abril e setembro do ano de 2020. As informações foram coletadas nos *sites* das agências, tudo de forma *on-line*. Essas empresas foram eleitas por atuarem na cidade e também na região. As vagas ofertadas são postadas pelas empresas contratantes, onde apontam os perfis profissionais desejados.

Para melhor compreensão a **tabela 01** traz o resumo das informações que foram coletadas a cerca do local de atuação das agências de empregos, assim como o período em que começou atuar neste setor, vejamos:

TABELA 01			
AGÊNCIAS DE EMPREGO	CIDADE		ANO DE CRIAÇÃO
-	TANGARÁ DA SERRA - MT	DEMAIS CIDADES	-
LETICIA LEITE ASSESSORIA DE COBRANÇA E AGÊNCIA DE EMPREGOS	em atuação	em atuação	Sem informação
L B CONSULTORIA DE EMPREGOS	em atuação	Sem informação	2015
MEGA AGÊNCIA	em atuação	em atuação	Sem informação
OTIMIZE RECRUTAMENTO	em atuação	Sem informação	2016
O BALCÃO DE OPORTUNIDADES	em atuação	em atuação	2017
TRINITY CONSULTORIA- GESTÃO DE PESSOAS E NEGÓCIOS	em atuação	em atuação	2016
CDL (Câmara dos Dirigentes Lojistas)	em atuação	Sem informação	Sem informação
SINE	em atuação	Sem informação	Sem informação

Fonte: o próprio autor.

De acordo com as informações que foram disponibilizadas das 08 (oito) empresas que atuam na cidade de Tangará da Serra - MT, 04 (quatro) atuam também em outras cidades, disponibilizando vagas de empregos para a região.

Nos subtítulos a seguir será apresentado o perfil de cada agência com base nas referências fornecidas por cada uma, portanto, será observável que nem todas as empresas possuem um perfilamento próprio robusto. Devido à ausência de maiores informações, apenas as duas últimas agências terão suas vagas analisadas uma vez que, no período analisado, forneceram informações detalhadas e pertinentes aos perfis das vagas requisitadas por empresas. As demais não disponibilizaram especificidades sobre as vagas, tampouco quais eram as exigências básicas para seu preenchimento. Algumas, devido à pandemia da Covid-19, nem chegaram a ofertar uma quantidade de vagas relevantes para quem a procurasse.

6.1 Agência Letícia Leite Assessoria de Cobrança e Agência de Empregos

Segundo informações fornecidas pela própria empresa, as vagas ofertadas são destinadas a todos os interessados em ingressar no mercado de trabalho do município e região, de acordo com as especificidades de cada candidato.

6.2 L B Consultoria de Empregos

Trata-se de uma empresa que conta com os mais diversos tipos de vagas para os interessados em conquistar uma vaga de emprego. A agência possui visibilidade digital desde agosto de 2015.

6.3 Mega Agência

É uma empresa que realiza seleção e recrutamento de candidatos a vagas de empregos conforme solicitado pelo contratante, ela oferta vagas para Tangará da Serra e região. Possui página eletrônica na plataforma digital Facebook desde fevereiro de 2020. De acordo com informações dos colaboradores, para participar do processo de seleção das vagas é necessário ter o cadastro ativo na agência.

6.4 Otimize Recrutamento

Trata-se de uma agência particular de consultoria, recrutamento e seleção de pessoal, atua no mercado desde maio de 2016, tendo sua página de Facebook ativa com publicações diárias a cerca das disponibilidades de vagas de emprego e sobre as empresas.

6.5 Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL)

Segundo o site da própria instituição, a Câmara de Dirigentes Lojistas é uma entidade civil, sem fins lucrativos, criada para proteger, orientar e defender os direitos dos lojistas associados à instituição (CDL, 2019). A instituição sediada em Tangará da Serra explica que tem como missão aproximar os diversos segmentos varejistas para tratar de interesses comuns ao comércio, propiciando um clima de cooperação e troca de informações e idéias.

Também coloca como meta aprimorar serviços de apoio e proteção às atividades comerciais e de prestação de serviços, sempre com objetivo de representar, desenvolver e valorizar o segmento lojista favorecendo: desenvolvimento do mercado de consumo; redução do risco de inadimplência; ampliação das possibilidades de crédito; melhoria na

liquidez das transações; profissionalização do mercado; aprimoramento do negócio e principalmente promover o desenvolvimento profissional das pessoas para o fortalecimento do comércio de Tangará da Serra-MT.

Em agosto de 2017 foi aberta uma página no Facebook, onde diariamente são informadas as novas vagas de emprego de acordo com as especificidades das empresas requerentes.

6.6 Sistema Nacional de Emprego (SINE)

O SINE, segundo a Plataforma do Ministério do Trabalho e Emprego, "é um órgão do Governo Federal, que trabalha em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), criado na década de 1970." (MTE, 2016). Ainda, segundo a plataforma, o órgão serve para disponibilizar vagas de emprego e realizar atividades sociais voltadas para trabalhadores, como por exemplo, a retirada da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), pedidos de assistências governamentais como o Seguro Desemprego, dentre outros.

Todavia, umas das atribuições de maior relevância do órgão resulta justamente em articular a mão de obra desempregada às empresas ofertantes de vagas de empregos. Portanto, a missão maior desta instituição é garantir a inclusão sócio produtiva, por meio da promoção e vinculação de Políticas Públicas efetivas, visando à redução das desigualdades e a melhoria da qualidade de vida. Seus valores são a transparência, valorização dos servidores, colaboração, foco no resultado, foco no cidadão e inovação.

6.7 Trinity Consultoria- Gestão de Pessoas e Negócios

Trata-se de empresa que atua no agenciamento particular de empregos e oferece serviços como: análise, elaboração e tradução de currículos, treinamento e orientação para entrevistas, orientação vocacional e palestras. As vagas ofertadas por essa agência são destinadas a Tangará da Serra – MT e região. O Facebook da empresa é uma plataforma com diversos acessos pelos interessados em ofertar vagas e por quem quer pleitear uma oportunidade de emprego.

Na tabela abaixo temos o demonstrativo das vagas disponibilizadas pela agência Trinity no período de abril de 2020, das quais é possível observar que não foram disponibilizadas vagas para PCD (Pessoa com Deficiência).

TABELA 02	
TRINITY CONSULTORIA- GESTÃO DE PESSOAS E NEGÓCIOS	
VAGAS - ABRIL/2020	
Porteiro Escolar	Caldeiro
Vaqueiro	Contador
Serviços gerais (Fazenda)	Operador de Caixa
Serviços Gerais	Atendente de Cafeteria
Faxineira	Supervisor de Recursos Humanos
Diarista	Repositor de Hortifrúti
Gerente Geral (Fazenda)	Garçom
Operador de Uniport	Secretária do Lar
Operador de Secador	Analista de Marketing
Repositor	Analista Opec- Operações Comerciais
Vendedor	Frentistas
Estoquista	Entregador
Motorista	Zeladora
Entregador	Encarregado de Estoque
Vigia	Padeiro
Auxiliar de Padeiro	Calheiro
Analista de Suporte em Sistema	Soldador
Professor	Acabador de Marmore
Auxiliar de Segurança de câmeras	Carpinteiro
Analista Fiscal Contábil	Departamento Pessoal
Estoquista de Peças Automotivas	Entregador
Vendedor	Funileiro de Veículos
Mecânico de Máquinas Agrícolas	Garçom
Barista	Lavador de Veículos
Gerente de Unidade	Motoboy

Fonte: o próprio autor.

Dentre as vagas ofertadas, é perceptível que sua grande maioria não necessita de qualificação profissional de grau superior, a exemplo, vejamos algumas das vagas disponibilizadas pela Agência Triniy com as descrições e pré-requisitos.

Porteiro Escolar, a vaga não indica qual a empresa que está contratando, somente o município onde as atividades serão desenvolvidas. Possui como requisitos: ensino médio completo, curso de vigilante e disponibilidade de horário. A vaga exige competências comportamentais como: proatividade, boa comunicação e paciência.

Vagas para fazenda em Brasnorte, a agência informa disponibilidade para vagas como Vaqueiro (uma vaga), Serviços Gerais (uma vaga) e Gerente Geral (uma vaga). Todas destinadas ao sexo masculino.

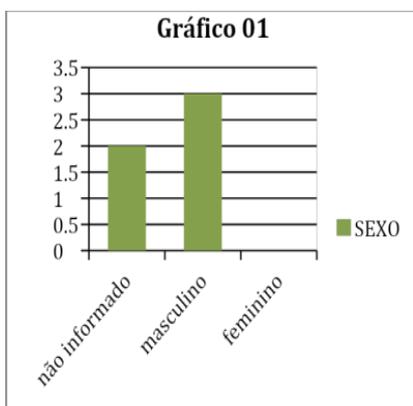
A vaga para vaqueiro exige estado civil de casado, podendo a esposa acompanhá-lo. Já na vaga de serviços gerais e Gerente Geral, não foram informadas as condições de serviços para o cargo.

Vagas em aberto para fazenda em Juara, não foram explicitados requisitos como experiência e nem cursos ou escolaridade, apenas foi descrita como 1 (uma) vaga em aberto para Operador de Uniport e 1 (uma) vaga de Operador de Secador. Ambas são destinadas para o sexo masculino.

Vaga em aberto para Repositor de Frios, a vaga de Repositor de Frios foi disponibilizada por um Supermercado, para lotação no município de Campo Novo do Parecis – MT, cidade vizinha a Tangará da Serra-MT. O perfil exige experiência em reposição de mercadoria, as atribuições recaem sob a organização e abastecimento de gôndolas de produtos, retirada de mercadoria do estoque, inventário de mercadorias para reposição, controle de datas de validade. Também possui exigência de conhecimento na função e ensino médio completo. Como atributos pessoais de competência, requer proatividade, dinamismo e organização.

Em consonância com as 05 (cinco) descrições trazidas pelas vagas acima é possível extrair dados como sexo, estado civil, escolaridade, qualificação profissional e experiência.

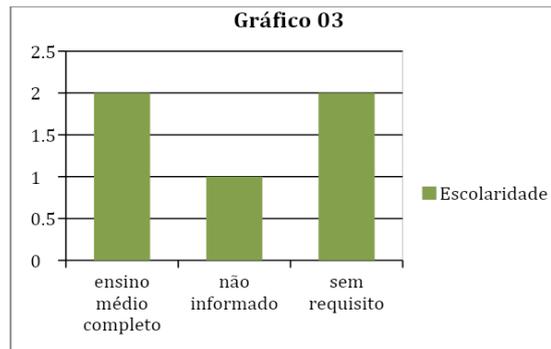
Conforme o **gráfico 01**, das cinco vagas que foram descritas, 60% delas têm como exigência o candidato ser do sexo masculino, 40% das vagas não informaram a preferência de sexo.



Fonte: o próprio autor

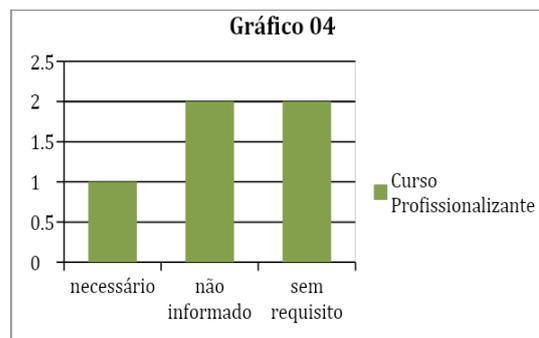
No que tange ao **gráfico 02**, a maioria (80%) não informam a necessidade de se ter um estado civil específico, tendo apenas 01 (uma) vaga (20%) especificando o estado civil desejável para preenchimento do pré-requisito.

No quesito escolaridade, 40% das vagas exigem o ensino médio completo, 40% não possui escolaridade como requisito e 20% não traz a informação se exige ou não escolaridade mínima, como descreve o **gráfico 03**.



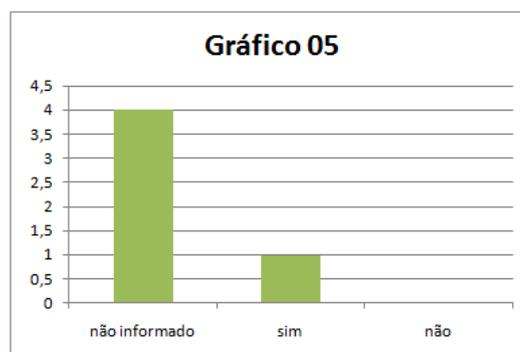
Fonte: o próprio autor

Dentre as vagas, apenas 20%, correspondente a uma vaga, exige a necessidade de curso profissionalizante, restando 40% das vagas a desnecessidade desse requisito e 40% não informando se é ou não exigência, nos termos do **gráfico 04**.



Fonte: o próprio autor

Conforme o **gráfico 05**, 20% das vagas se faz necessário ter experiência e 80% não informam se é preciso ou não ter este pré-requisito para o preenchimento da vaga.



Fonte: o próprio autor

Ante aos dados coletados, é possível observar que algumas das vagas disponibilizadas por esta agência são bem descritas e detalhadas, de forma a deixar

crystalino ao candidato às exigências da empresa, todavia, em contrapartida outras são carentes de informações.

Cumpra salientar, que das vagas analisadas apenas 02 (duas) não são destinadas à fazendas – Porteiro Escolar e Repositor de Frios – sendo assim, importante se faz ressaltar que para a natureza do labor rural, o que mais se levam em consideração são as experiências anteriores, bem como a força física, gerando a predominância do sexo masculino como requisito para concorrer à uma vaga, ademais, não se buscam exigências de forma demasiada, posto que podem comprometer o preenchimento da vaga.

Desta forma, a análise dentro do que fora descrito as 05 vagas, traz os seguintes resultados majoritários, que 60% das vagas são destinadas para os homens (sexo masculino) e, 80% não exige um estado civil específico, no quesito escolaridade 40% exige ensino médio completo e 40% não requer escolaridade mínima, bem como ficou explícito a desnecessária profissionalização através de curso, com 40% sem a exigência e 40% não informaram se há a necessidade ou não de se ter algum curso profissionalizante e por fim restante com 80% a desinformação sobre a necessidade de experiência para possível obtenção de vaga de emprego.

6.8 O Balcão de Oportunidades

Agência de empregos que atua com cursos e palestras, que tem por objetivo qualificar, inserir e reinserir profissionais que atendam às exigências do mercado de trabalho. É uma agência particular que realiza recrutamento, agenciamento, seleção e colocação de mão de obra no ramo de trabalho. As vagas ofertadas são publicadas na plataforma *Facebook*, que se encontra ativa desde 2017.

Esta agência ainda não possui missão, visão e valores. As vagas ofertadas via publicações que puderam ser verificadas na agência Balcão de Oportunidades são correspondentes ao período de 6 meses (abril a setembro). Foi possível verificar que todos os dias eles contam com novas vagas e também são bastante procurados pelos candidatos.

No meio das vagas ofertadas, foram escolhidas para análise descritiva a de Auxiliar de Mecânico de Máquinas Agrícolas, para o município de Tangará da Serra - MT, que tem como exigência ter experiência na função, ser do sexo masculino, além de ser necessário a flexibilidade de horário e ter Carteira Nacional de Habilitação A/B (CNH A/B).

Outrossim, foram observadas vagas para Pessoa com Deficiência (PCD), sendo para Auxiliar de Produção, podendo ser de ambos os sexos. Como requisitos para ocupar a vaga, exige-se laudo médico, comprovando a deficiência, mas, esclarecendo que a atividade exige o trabalho em pé, na entrega de uniformes para os demais funcionários que trabalham no período da madrugada. Conforme informações disponibilizadas pela empresa a vaga já foi publicada diversas vezes, todavia, sem que houvesse o seu preenchimento.

Há também vaga para Serviços Gerais, da qual exige experiência na função, ser do sexo masculino, ter a idade a partir dos 25 anos e o salário e horário são a combinar. A vaga oferta disponibilidade para residir em alojamento e desenvolver a atividade de poda de girassóis. Trata-se de contrato de serviço temporário de 30 dias, com lotação para o município de Diamantino-MT.

/Outra modalidade de vaga é a Vendedor de Sistemas , lotada para o município de Tangará da Serra-MT, que exige experiência na função e está designada para ambos os sexos, necessário ter a idade mínima de 20 anos, além de contar com requisito de escolaridade mínima, sendo ensino médio completo, ter experiência com vendas e possuir veículo próprio, bem como ter boa comunicação e saber trabalhar em equipe. O salário é fixo juntamente com cotas de comissão.

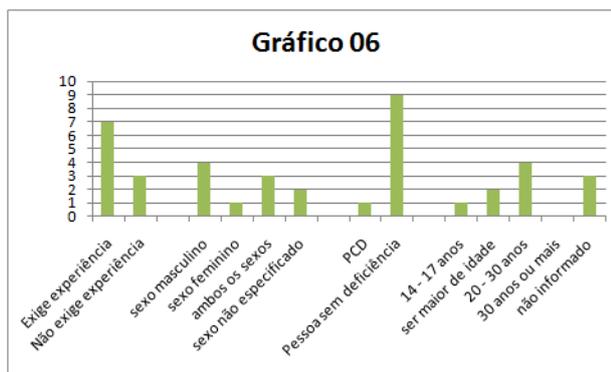
Existe ademais, vaga para serviços de **pedreiro**, em que exige exclusividade para o sexo masculino, devendo o candidato ter a idade mínima de 20 anos e contar com ao menos um ano de experiência.

Outra oportunidade de emprego ofertada é para **Auxiliar Financeiro**, cotada para o município de Tangará da Serra-MT, que exige experiência, ter a idade entre 20 a 30 anos e ser do sexo feminino. A vaga também tem como requisito que a candidata esteja cursando ou que seja graduada em Ciências Contábeis. Outra característica importante é a habilidade em saber trabalhar programas da Microsoft, Word, Excel e envio de e-mails.

No mais, há vaga para **Borracheiro** disponível na agência, destinada ao município de Sapezal-MT, exige experiência na área e que seja maior de idade. Outro serviço disponibilizado é o de **Tratorista**, destinado para o município de Campo Novo do Parecis-MT, para quem seja do sexo masculino, maior de idade e com experiência e Curso de Pá Carregadeira, o candidato contará com estadia em alojamento próprio da empresa contratante. Igualmente perfaz vagas para Marceneiros, no qual o perfil não exige experiência comprovada na CTPS, a vaga não acompanha mais detalhes sobre exigências e requisitos.

Por fim, também possui vagas destinadas a **Jovens Aprendizes**, o perfil não exige experiência, é destinada para ambos os sexos, e preferivelmente com idade entre 14 e 17 anos. É necessário que o(a) candidato(a) esteja cursando o Ensino Médio, além de possuir conhecimento básico de informática para fins de se trabalhar com rotinas administrativas.

Perante as vagas apresentadas, foi possível extrair alguns requisitos em comum, tais como experiência, sexo específico, entre outros que serão analisados no gráfico abaixo.



Fonte: o próprio autor

Conforme o **gráfico 06**, dentre as vagas ofertadas 70% exige experiência e 30% não exige experiência, sendo destinado 40% para sexo masculino, 10% ao sexo feminino, 30% para ambos os sexos e 20% não especificou o sexo, destes apenas 10% das vagas são para Pessoas com Deficiência - PCD e 90% pessoas sem deficiência, com requisito de idade mínima, correspondente ao quantitativo de 10% das vagas para pessoas entre 14 - 17 anos, 20% necessário somente ser maior de idade, 40% são atribuídas a quem tem entre 20 e 30 anos e 30% das vagas não informaram idade mínima e ou máxima.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, cumpre *a priori* ressaltar que o mercado de trabalho possui estrutura social dinâmica e impermanente, podendo ser alterada a qualquer tempo dependendo das necessidades da sociedade, visto que o advento do tempo é compositor de mudanças que refletem significativamente nos resultados de estudos realizados em seus respectivos períodos.

Dada a característica volúvel do mercado de trabalho, importante se faz ressaltar a relevância deste levantamento de perfis de vagas de emprego dentro deste estudo, para contribuir com melhor análise do que o mercado da cidade de Tangará

da Serra - MT e sua região, da qual procura conseqüentemente adequar os profissionais a esses perfis e critérios.

A forma como cada empresa apresenta suas especificidades para as vagas, revela a política de organização de pessoal inserida por seus profissionais de Recursos Humanos, a partir disso consolida-se a expansão do mérito de se interligar planejamento estratégico, com o sistema implantado de estruturação organizacional fornecido pelos estudos dos Recursos Humanos, tornando essa interdisciplinaridade fundamental para os avanços dos objetivos da organização.

Utilizando de ferramentas extraídas da seara dos Recursos Humanos, a pesquisa se desenvolveu de forma positiva, conquanto algumas informações ficaram comprometidas, levando em consideração a sua obtenção remota devido a pandemia do novo coronavírus. Apesar disso, foi possível desenvolver a pesquisa a partir de dados analisáveis, disponibilizados pelas agências.

Das oito agências examinadas, apenas duas - Triniy e Balcão de Oportunidade - foram capazes de fornecer informações detalhadas e pertinentes aos perfis das vagas requisitadas por empresas. As demais, não trouxeram em suas plataformas e entrevistas remotas, especificidades sobre as vagas, tampouco quais eram as exigências básicas para seu preenchimento.

A agência Triniy levou em consideração para o perfil de suas vagas, requisitos como: experiência, curso profissionalizante, escolaridade - ensino médio completo- e estado civil. Já a agência Balcão de Oportunidade, deu importância para as condições de vagas, exigências como: experiência, sexo, idade e pessoas com deficiência.

Considerando o perfil socioeconômico do município de Tangará da Serra-MT, em que tem maior representatividade nos setores da agricultura e pecuária, e levando em conta as vagas que foram ofertadas pelas duas empresas analisadas, observa-se que algumas demandas atendem a estes setores, mas percebe-se ainda uma mescla significativa às demais categorias do mercado.

Isto posto, o estudo mostrou-se favorável quanto ao que se propunha como objetivo, qual seja a análise do perfil de vagas disponibilizada por agências do município de Tangará da Serra - MT. Embora tenha conseguido levantar com riqueza de detalhes apenas informações de duas agências, não impediu de chegar ao propósito inicial de verificar quais os perfis das vagas disponíveis no município e na região, assim como possibilidade de contribuir para a produção científica de

novos conhecimentos que possam somar para o crescimento da área dos Recursos Humanos.

8. REFERÊNCIAS

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE ITAGUAÍ. INSTITUCIONAL | O QUE É UMA CDL. 2019. Disponível em: <<https://cdlitaguai.com.br/institucional-o-que-e-a-cdl/>> Acesso em: 02 de novembro de 2020.

CHIAVENATO, Adalberto – Gestão de Pessoas: O novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações – 3ª edição – Rio de Janeiro: Editora: Elsevier, 2010.

DESSOTTI, Isabel Cristina Caetano. A educação operária no final do século XIX e início do XX em Sorocaba sob o olhar da imprensa: o escrito e o silenciado. Campinas SP, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/325324/1/Dessotti_IsabelCristinaCaetano_D.pdf>. Acesso em: 27 de Setembro de 2020.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. 3 ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GIL, Antônio Carlos – Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais / - ed. – 11– São Paulo: Editora Atlas, 2011.

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

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Sistema Nacional de Emprego - SINE. 2016. Disponível em: <<https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/sistema-nacional-de-emprego-sine/>> Acesso em: 02 de novembro de 2020.

NOVO PERFIL DO TRABALHADOR: características do profissional atual. Convenia, São Paulo, 29 de abril de 2020. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/novo-perfil-do-trabalhador/>>. Acesso em: 27 de set. de 2020.

PERFIL DO CANDIDATO, ASPECTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS. André Reis. Rio de Janeiro, 10 de dezembro de 2019. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/perfil-do-candidato-aspectos-objetivos-e-subjetivos-andre-reisarticleId=6610226705409814528>>. Acesso em: 27 de setembro de 2020

PRFIL SOCIOECONÔMICO DE TANGARÁ DA SERRA. Unemat. 2011. Disponível em: <http://www2.unemat.br/nepec/perfil_tangara/economia.html>. Acesso em 02 de novembro de 2020.

RIBEIRO, A. L. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.

TANGARÁ DA SERRA. IBGE 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mt/tangara-da-serra/panorama>> Acesso em: 02 de novembro de 2020.

