

Evento: XX Jornada de Extensão

**PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS A PARTIR DA
ANÁLISE DA DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO¹
PROFILE OF THE HUMAN RESOURCES PROFESSIONAL FROM ANALYSIS
OF THE LABOR MARKET DEMAND**

**Francine Dos Santos Nardes², Cleidson Sandino³, Letícia Marasca⁴,
Claudia Aline De Souza Ramser⁵**

¹ Monografia de conclusão do Curso de Graduação em Administração da Uniasselvi

² Aluna de graduação do curso de Administração do Centro Universitário Leonardo Da Vinci Uniasselvi, franardes@gmail.com

³ Aluno de graduação do curso de Administração do Centro Universitário Leonardo Da Vinci Uniasselvi, clei.sandino@outlook.com

⁴ Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria UFSM, leticiamarasca@yahoo.com.br

⁵ Mestre, professora de Estatística do Curso de Graduação em Medicina Veterinária da Faculdade Santo Ângelo FASA e tutora Externa do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Leonardo Da Vinci Uniasselvi, claudiaramser@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A teoria da administração passou por um longo processo evolutivo e diversos fatores foram sendo levados em consideração, alterando sua importância. Os recursos humanos, por exemplo, passaram a ter maior importância na organização e deixaram de serem analisados sob uma visão mecanicista e passaram a ser analisados por uma visão humanística, se tornando uma área estratégica dentro das organizações, que demanda profissionais com conhecimento técnico e com habilidades específicas, capaz de atingir bons resultados, contribuindo com o sucesso organizacional.

Com a evolução da gestão de pessoas, houve uma adequação aos estilos de liderança, à divisão dos trabalhos e ao desempenho organizacional, com a motivação dos colaboradores impactando diretamente nos resultados alcançados, almejados inicialmente pela direção. Assim a abordagem humanística foca no colaborador como sujeito e como parte do grupo social, abordando a psicologia e a sociologia nas organizações, com os recursos humanos dando ênfase na adaptação do trabalho ao trabalhador, e não o contrário, como até então estava organizado.

Para Chiavenato (2011) a teoria das relações humanas se originou da necessidade da humanização da administração, com o desenvolvimento das ciências humanas nas organizações, a partir das teorias de Lewin e Dewey e as experiências de Hawthorne.

A teoria de Lewin afirma que o campo psicológico influencia na maneira de perceber as situações vivenciadas e a experiência de Hawthorne confirmou isso, verificando resultados prejudicados por variáveis de natureza psicológica (CHIAVENATO, 2011).

Assim tornou-se evidente a necessidade de se levar em consideração e ter como foco as pessoas da organização, ou seja, os recursos humanos. Neste momento que entra a Administração de Recursos Humanos.

Evento: XX Jornada de Extensão

Administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas depende de situações organizacionais, da filosofia e da qualidade e quantidade de recursos. Assim, Gestão de Pessoas é a função que visa a colaboração das pessoas para um objetivo coletivo ou individual (CHIAVENATO, 2005).

Essa pesquisa tem por objetivo uma análise estatística de vagas de emprego para o setor de Recursos Humanos a partir da avaliação de dados coletados em sites de divulgação de vagas.

METODOLOGIA

Para Lovato (2013), metodologia define-se como a análise dos métodos que definirão as etapas desenvolvidas no decorrer da pesquisa, na coleta de dados e informações para responder aos objetivos propostos. O método utilizado na construção dessa pesquisa é quantitativo, com foco nos resultados obtidos com a coleta de dados. Para Correa (2003) a estatística é uma área que fornece métodos para coletar, organizar, descrever, analisar e interpretar dados, que gerarão resultados utilizados como informações para facilitar a tomada de decisões.

A coleta de dados foi realizada em sites de divulgação de vagas de emprego, com o objetivo de quantificar a demanda do mercado de trabalho para o setor de recursos humanos. Para seleção dos sites, selecionou-se os mais buscados na internet: Sistema Nacional de Emprego (SINE), InfoJobs e LinkedIn.

O SINE é um órgão do governo federal do Brasil, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Tem por objetivo intermediar a mão-de-obra para empresas através de agências físicas e online (www.sine.com.br). O site existe desde 2000 e funciona como uma plataforma de classificados com vagas de emprego, oferecida gratuitamente (PONTORH, 2018).

O site Infojobs (www.infojobs.com.br) está disponível desde 2007, permitindo que os candidatos busquem vagas e publiquem seus currículos gratuitamente. Além disso, é oferecido um serviço pago, aumentando a visibilidade do currículo (Infojobs, 2018).

O site LinkedIn (www.linkedin.com) é um site de empregos e de currículo online com características de rede social, funcionando desde 2003. Com ele é possível que o candidato mantenha um perfil profissional, ampliando sua rede de contatos profissionais, de maneira gratuita. Nele também é possível realizar pagamento para ampliar a visibilidade do currículo (LinkedIn, 2018).

Os dados foram coletados nos sites definidos durante os dias de 20 a 25 de junho de 2018, sendo realizado um acesso diário em cada plataforma e registrado os resultados da busca. Para a busca, definiu-se a utilização de palavras-chaves: “administrador” e “recursos humanos” ou o termo “administrador de recursos humanos”, esse ultimo utilizado no site do SINE, por ser uma opção pré-estabelecida por ele. O campo de atuação selecionado foi o estado do Rio Grande do Sul.

Assim, buscou-se vagas para os ramos de Administração e de Recursos Humanos, em empresas do estado, de qualquer modalidade empregatícia.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As informações coletadas foram compiladas na Tabela 1, que apresenta os dados coletados por data de coleta, site, número e média aritmética das vagas apresentadas conforme as palavras-chaves elencadas na busca.

Tabela 1 - Número de vagas ofertadas no Rio Grande do Sul

Evento: XX Jornada de Extensão

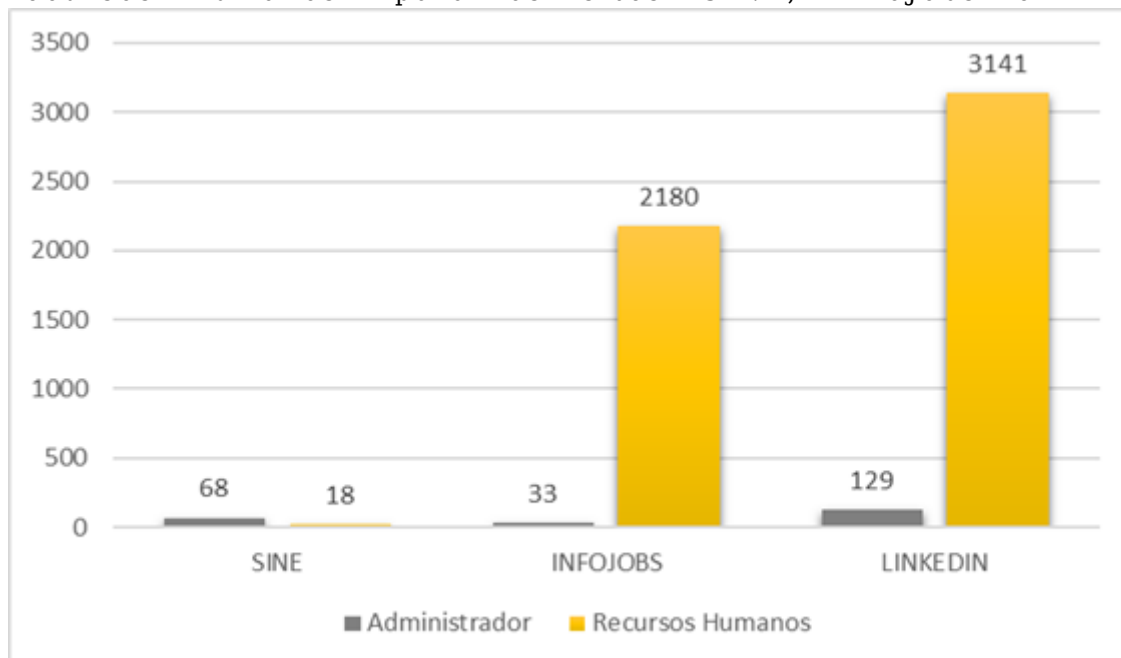
Site	SINE		Infojobs		LinkedIn	
Palavras-chaves:	Administrador	Administrador de Recursos Humanos	Administrador	Recursos Humanos	Administrador	Recursos Humanos
20/07/2018	70	19	34	2177	123	3278
21/07/2018	72	20	34	2175	120	3243
22/07/2018	67	15	32	2170	116	3030
23/07/2018	67	15	32	2171	114	3087
24/07/2018	67	20	31	2170	123	3221
25/07/2018	67	20	32	2221	181	2992
Média	68	18	33	2180	129	3141

Fonte: Organização dos autores (2018).

Analisando a Tabela 1, identificam-se similaridades e diferenças entre os resultados dos sites, sugerindo que cada um possui uma metodologia própria para organização e atualização. Percebe-se também que durante o período em análise, o número de vagas ofertadas se manteve sem variação significativa. Observa-se ainda que os sites que possuem modalidade paga (Infojobs e LinkedIn) apresentam um maior número de vagas do que o SINE, site que não oferece essa modalidade.

O Gráfico 1 apresenta a média das vagas para “Administrador”, “Recursos Humanos” e “Administrador de Recursos Humanos” para cada site pesquisado.

Gráfico 1 - Média das vagas para “administrador”, “recursos humanos” e “administrador de recursos humanos” para os sites SINE, InfoJobs e LinkedIn



Fonte: Organização dos autores (2018).

Com a observação do Gráfico 1, percebe-se que no site do SINE o número de vagas para

Evento: XX Jornada de Extensão

“Administrador” é maior que o número de vagas para “Recursos Humanos”. Ao analisar a descrição das vagas do site, conclui-se que as vagas para Recursos Humanos estão inseridas nas vagas para Administrador, com atividades relacionadas. Avaliando o campo de atuação, que é estadual, percebe-se um número pequenos de vagas para ambos os termos pesquisados.

O site InfoJobs oferece um número de vagas para “Administrador” menor que as vagas oferecidas para “Recursos Humanos” (Gráfico 1). Analisando a descrição das vagas disponível no site, nota-se que as vagas para “Administrador” especificam a formação em nível superior em Administração, enquanto que as vagas para “Recursos Humanos” consideram outras formações, com menor nível de escolaridade, o que inclui diversas vagas para estágios. Percebe-se que nesse site o número de vagas é pequeno para “Administrador” e razoável para “Recursos Humanos”, quando se avalia o campo de atuação, que é estadual.

Sobre o site LinkedIn, percebe-se que o número de vagas para “Administrador” é menor que o número de vagas para “Recursos Humanos” (Gráfico 1). Pela descrição das vagas disponível no site, observa-se que as vagas para “Administrador” incluem atividades para diversos setores, desde Agronomia até Tecnologia de Informação, enquanto que as vagas para “Recursos Humanos” sugerem atividades bem específicas, além de considerar vários níveis de escolaridade. Ao considerar o campo de atuação no estado, entende-se que há poucas vagas para “Administrador” e um bom número de vagas para “Recursos Humanos”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo de quantificar e analisar as vagas divulgadas em sites de emprego para os campos “Administrador” e “Recursos Humanos” foram atendidos através dessa pesquisa.

Percebe-se que há poucas vagas para “Administrador” quando comparadas com as vagas oferecidas para “Recursos Humanos” quando considera-se o tamanho da área geográfica do estado do Rio Grande do Sul, área de atuação da pesquisa. Com isso conclui-se que no mercado de trabalho atual há mais oportunidades para os profissionais com habilidades em Recursos Humanos do que para administradores em geral. Salienta-se ainda que o site LinkedIn se destaca por apresentar o maior número de vagas para ambas as atividades pesquisadas.

Como sugestão para pesquisas futuras, considerar outras plataformas além de mais dias para coleta de dados obteria melhores resultados em relação ao crescimento e/ou decréscimo do número de vagas divulgadas.

Os resultados encontrados foram considerados adequados, tanto para o total geral de vagas oferecidas no estado quanto para a área de Recursos Humanos, concluindo assim que o mercado de trabalho possui demanda no setor e que cabe ao profissional se manter atualizado, buscando conhecimentos pertinentes.

Por fim, conclui-se que os profissionais de administração devem se manter em constante atualização sobre gestão de pessoas para encontrar oportunidades de emprego na área.

Palavras-chaves: recursos humanos; administração; mercado de trabalho.

Keywords: human resources; administration; labor market.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Lucas Veiga. Gestão de pessoas. - Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005

Evento: XX Jornada de Extensão

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CORREA, Sonia Maria Barros Barbosa. Probabilidade e Estatística. Belo Horizonte: PUC Minas, 2003.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2014.

INFOJOBS. Disponível em Acesso diário entre 20 e 25 de junho de 2018.

LINKEDIN. Disponível em . Acesso diário entre 20 e 25 de junho de 2018.

SINE. Disponível em . Acesso diário entre 20 e 25 de junho de 2018.