

O PERFIL DO PROFISSIONAL COM FORMAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS EXIGIDO PELO MERCADO DE TRABALHO

Antonio Maria da Silva Carpes¹
Arildo Pirolla²

RESUMO:

O presente estudo tem por objetivo analisar o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho. A pesquisa justifica-se pela escassez de pesquisas que tragam um desenho do campo de atuação do profissional economista e indicativos da necessidade de conhecimentos demandados para o exercício profissional. No campo prático a pesquisa traz evidências sobre as perspectivas de demanda por profissionais com formação em ciências econômicas. O estudo é de natureza descritiva, de caráter documental e predominantemente qualitativo. A coleta de dados foi realizada nas *homepages* das empresas de recrutamento e seleção *Manager Empregos*, *Catho* e *Michael Page*. Coletou-se 818 anúncios no período entre o mês de fevereiro a junho do ano de 2015. Os resultados analisados foram segregados em níveis hierárquicos (estratégico, gerencial e operacional). Os resultados apontam para um profissional multidisciplinar com inúmeros desafios num mercado de trabalho que envolve competências multidisciplinares: administrador, contador, engenheiro, entre outros.

Palavras-chaves: Profissional; Economistas; Mercado; Anúncios; Seleção.

THE PROFILE OF THE PROFESSIONAL WITH A BACKGROUND IN ECONOMIC SCIENCES REQUIRED BY THE JOB MARKET

ABSTRACT:

This study aims to analyze the profile of the professional with a degree in economics required by the job market. The research is justified by the scarcity of research that bring a design of the professional economist's field of action and indicative of the need for knowledge required for professional practice. In the practical field, the research provides evidence on the prospects for demand for professionals trained in economic sciences. The study is descriptive in nature, documental and predominantly qualitative. Data collection was carried out on the homepages of the recruitment and selection companies *Manager Empregos*, *Catho* and *Michael Page*. A total of 818 advertisements were collected in the period between February and June of 2015. The analyzed results were segregated into hierarchical levels (strategic, managerial and operational). The results point to a multidisciplinary professional with numerous challenges in a job market that involves multidisciplinary skills: administrator, accountant, engineer, among others.

Keywords: Professional; Economists; Market; Adverts; Selection.

Data da submissão: 24-10-2022

Data do aceite: 20-11-2023

INTRODUÇÃO

Ao olhar de Saviani (1994) existe uma associação entre os termos mercado de trabalho e educação apontando que há um reconhecimento de que a educação, na medida em que qualifica trabalhadores, possivelmente proporcionará um desenvolvimento econômico. Justifica-se a afirmativa no surgimento de uma escola que buscava formar cidadãos conscientes para habilitar pessoas diante da complexidade crescente do sistema produtivo. Na mesma perspectiva, Fogaça (1998) afirma que a educação geral e profissional está inter-relacionada diante de processos que trouxeram novas relações globais nos campos econômico, social, tecnológico e cultural, assim como um sistema de produção com escopo na automação flexível. Dessa forma,

¹ Professor na Universidade Federal da Fronteira Sul. Contato: e-mail: carpes.antonio@gmail.com

² Professor na Universidade Federal da Fronteira Sul.

torna-se praticamente indissociável a relação entre as organizações educacionais, as empresas e a comunidade (DOWBOR, 1996).

As referidas relações (Fogaça, 1998) evidenciam um cenário que leva as organizações formais a se reestruturarem, inevitavelmente refletindo no delineamento de um perfil profissional mais compatível com a nova realidade. Portanto, as organizações buscam profissionais preparados para as novas expectativas e mudanças do mercado (GONDIM, 2002).

No mercado a força de trabalho, vista como objeto de negociação, é pautada dentre outras variáveis, pela oferta e demanda. A remuneração, nesse sentido, considera competências técnicas de quem executa o trabalho e a necessidade de quem contrata, balizada pela escassez de mão de obra no momento da negociação. Outros aspectos influenciam nesse processo, haja vista o mercado de trabalho ser um espaço de socialização do indivíduo e o trabalho ter em sua essência um valor social que vem desde os tempos primitivos da humanidade (RAMOS, 2007).

De acordo com Oliveira e Piccinini (2011) o termo mercado de trabalho permeia várias áreas do conhecimento como a sociologia e a economia. Na visão dos referidos autores, os estudos que discorrem sobre mercado de trabalho limitam-se a evidenciar indicadores deixando de fazer uma reflexão teórica mais profunda. O mercado de trabalho é composto por profissionais com os mais diversos tipos de qualificação, seja técnica ou acadêmica, entre as quais a formação em ciências econômicas.

Com o intuito de acompanhar as demandas do mercado de trabalho, a *Manpowergroup*, empresa do setor de recursos humanos que desenvolve anualmente pesquisa em aproximadamente 42 países, com o propósito de verificar a defasagem da especialização da mão de obra. Em 2014, a *Manpowergroup* observou a escassez de talentos, ou seja, a necessidade de pessoas capacitadas e qualificadas para cargos específicos. Historicamente nos anos de 2006, 2007 e 2008, a defasagem foi de 40%, 41% e 31%, respectivamente. Entretanto, de 2008 em diante, este valor só aumentou, chegando aos 36% de defasagem em 2014 (MANPOWERGROUP, 2014).

Dentro desse contexto, a escolha dos profissionais para atuarem no mercado de trabalho tem provocado alterações nos métodos de recrutamento. No Brasil, dentre as empresas de recrutamento e seleção on-line, destacam-se três empresas: a Michael Page, Catho e Manager Empregos. A Michael Page é uma organização fundada em 1976 na Inglaterra, que constitui em um dos maiores *players* mundiais em recrutamento e seleção, cujo propósito é buscar profissionais para atuação em cargos de média e alta gerência nas mais diferentes áreas. A Catho é uma organização que atua como um classificado *online* de oportunidades de colocação no mercado de trabalho, com aproximadamente 7 milhões de currículos cadastrados em sua base de dados. A *Manager Empregos* faz parte de uma das maiores empresas do segmento, o Grupo Seek e constitui-se em um dos mais tradicionais sites de emprego no Brasil.

Dentre as diversas formações requeridas aos candidatos para inserção no quadro de colaboradores das empresas contratantes, estão àquelas voltadas a formação acadêmica em ciências econômicas. O Conselho Federal de Economia observa (Decreto 31794/52, art. 3º) que a “atividade profissional do economista exercita-se em empreendimentos públicos, privados ou mistos, ou por quaisquer outros meios que objetivem técnica ou cientificamente, o aumento ou a conservação do rendimento econômico” (COFECON, 2016). Destarte, a atuação do economista abrange as organizações de modo geral em diferentes esferas (públicas ou privadas) que contemple recursos humanos, tecnológicos ou financeiros.

Dentro deste contexto, pretende-se estudar as possibilidades de atuação dos profissionais formados em ciências econômicas para atuação no mercado de trabalho, tentando compreender o contexto de possibilidades que se apresentam ao economista. Assim, o presente estudo busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: Qual o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho?

No intuito de orientar a condução da pesquisa para a questão problematizada, o presente artigo tem por objetivo analisar o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho.

As motivações iniciais da pesquisa encontram resguardo nas inquietações trazidas pelas ofertas de formação em cursos como administração, ciências contábeis e ciências econômicas, os quais compõem a área de ciências sociais aplicadas. Desde a criação dos referidos cursos, no Brasil, sua área de atuação apresenta pontos em comum como a atuação em organizações, quer sejam públicas ou privadas (SILVA, 2006).

No campo teórico, alguns estudos permeiam a discussão do perfil dos profissionais de administração (AMATUCCI, 2000; LEMOS E PINTO, 2008) e contabilidade (MACHADO E NOVA, 2009; SANTOS *et*

al., 2011). Lima, Schouten e Martinelli (2006) buscaram identificar o perfil profissiográfico dos egressos de uma Instituição de Ensino Superior, analisando os egressos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia. Percebe-se uma oportunidade de avanço no processo científico, visto a lacuna que se apresenta pelo escasso número de pesquisas voltadas especificamente para o campo de atuação do economista.

O presente estudo encontra motivações de ordem prática, na medida em que seus resultados demonstram evidências sobre as perspectivas de demanda por profissionais de ciências econômicas pelo mercado de trabalho. Os resultados da pesquisa devem contribuir com os egressos dos cursos de ciências econômicas mapeando as oportunidades ofertadas ao profissional graduado em ciências econômicas no Brasil. A pesquisa poderá contribuir ainda com as IES, ao apontar tendências para qualificação dos profissionais de acordo com as demandas do mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir são apresentadas duas seções, mercado de trabalho e recrutamento e seleção, no intuito de contribuir com reflexões que possam auxiliar a discussão dos resultados.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Entre os anos 70 e 80 ocorreu uma escassez do modelo de produção fordista, o que permitiu a impulsão de novos modelos e novas bases buscando desenvolver o capitalismo. De acordo com Rio-Branco e Helal (2012), as estruturas ocupacionais do mercado de trabalho têm apresentado nas últimas décadas algumas alterações, as quais culminaram na redução no número de ofertas de trabalho e exigem uma melhor preparação individual para ocupar os postos de trabalho disponíveis. No ano de 2006, 45% dos jovens estavam desempregados e 57,3% dos trabalhadores trabalhavam sem carteira assinada. Em 2009 havia um pequeno percentual (24,3%) dos jovens no ensino superior (FERREIRA, 2006; CASARI, 2014). Nos anos 1990 o mercado de trabalho ainda sofria com a recessão dos anos 80, as empresas começam a se reestruturar com a finalidade de aumentar a sua competitividade nos mercados de atuação internos ou externos (CACCIAMALI *et al.*, 1995).

A trajetória histórica, refletida nas últimas décadas, delineou novas facetas no campo da empregabilidade. Os reflexos das transformações tecnológicas, econômicas e sociais, trouxeram novas demandas que influenciaram diretamente na empregabilidade.

Para Ferreira (2006), mercado de trabalho relaciona-se com a empregabilidade, ou seja, diz respeito a competência do indivíduo em desenvolver sua função, criando e aperfeiçoando aptidões específicas, impulsionando assim a carreira profissional com competências mais eficazes.

No ano de 2013, indicadores econômicos brasileiros, como Produto Interno Bruto (PIB), inflação e alta dos juros, influenciaram significativamente os investimentos e atingiram alguns setores como varejo e construção civil. Esse cenário trouxe reflexos nas intenções de compra por parte da população, provocando incertezas frente ao futuro do comércio e indústria. O referido cenário impactou nas contratações pelas empresas, as quais precisaram maximizar suas atividades dentro de determinadas restrições de custos, resultando em uma procura por profissionais mais qualificados (MICHAEL PAGE, 2014).

Dados de 2013 comparados com 2012, demonstraram uma rápida ascensão da participação nos empregos tomados por trabalhadores com ensino médio completo, os quais ocuparam 45,2% das vagas, ao passo que aqueles com ensino superior completo, obtiveram 18,5%. Já a participação dos trabalhadores, cuja exigência fosse ensino fundamental incompleto teve redução passando de 25,8%, em 2012, para 24,5%, em 2013 (DIEESE, 2014).

Existem várias políticas públicas de emprego, entretanto a implementação delas requer obedecer a um nível de hierarquia que preserve a eficácia e eficiência dos programas. É necessário observar as diferentes características regionais e designações das políticas públicas em cada região, setores de atividades e formação da mão de obra disponível para que aconteça o resultado esperado (CACCIAMALI *et al.*, 1995).

O mercado de trabalho tem uma relação direta com as variáveis econômicas, as quais influenciam diretamente no comportamento das ofertas de trabalho. Entre crises e oportunidades, a qualificação é um dos pontos chaves para mitigar os riscos de aumentar as estatísticas de empregabilidade.

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

As empresas fazem recrutamento e seleção visando buscar os profissionais que mais se adequam ao perfil requerido pela vaga que elas disponibilizam. Os profissionais precisam demonstrar habilidades e saber lidar com o ambiente competitivo e exigente que as empresas convivem. O recrutamento envolverá formas de avaliação do comportamento humano, procurando identificar características ideais para o preenchimento das vagas (CORADINI; MURINI, 2009).

Os classificados de emprego descritos nos jornais utilizam os métodos tradicionais para o recrutamento e seleção. As informações estão mais acessíveis e as empresas procuram por pessoas que cada vez mais consigam transformar estas informações em resultados. Para isso é necessário um contínuo aprimoramento para que isso se torne um diferencial significativo (MITTER; ORLANDINI, 2005).

Novas tecnologias de recrutamento têm sido utilizadas, como o *E-recruitment*, cuja principal característica está na utilização de uma tecnologia via *internet* para realizar a seleção de novos profissionais para as empresas. O *E-recruitment* está se expandindo de forma estratégica nas organizações, deixando de lado o antigo método tradicional. Atualmente quase todas as empresas têm uma ferramenta tecnológica, cuja finalidade é receber currículos de pessoas interessadas em trabalhar na empresa (FERREIRA, 2016).

A evolução tecnológica tem sido um fator relevante no processo de gestão das organizações. O recrutamento e seleção passam a ser um processo interno, cuja agilidade precisa ser mesclada com a competência de selecionar corretamente, diante das competências analisadas.

O Art. 2º do decreto Nº 31.794 de 17 de novembro de 1952, delimita o campo de atuação do economista profissional com atuação na esfera pública ou privada. As atividades exercidas pelo economista terão a supervisão do Conselho Federal de Economia (COFECON), promovendo um acompanhamento do exercício da profissão. O referido decreto regulamenta e normatiza o Conselho Federal de Economistas.

A profissão do economista tem uma ampla área de atividades inerentes a sua profissão. De acordo com o COFECON o campo de atuação do profissional de economia perpassa pela assessoria e consultoria empresarial, análise e elaboração de cenários econômicos, estudo e análise de mercado financeiro e de capitais, produção e análise de informações estatísticas de natureza econômica e financeira, análise e implementação de política econômica, fiscal, monetária, cambial e creditícia, dentre outras atividades.

Aos Conselhos Regionais de Economia cabe promoverem medidas que ensejem a aproximação dos estudantes do curso de ciências econômicas com a comunidade profissional e suas entidades de regulamentação (COFECON, 2015).

Desde a criação e regulamentação da profissão do economista, órgãos reguladores do exercício profissional tem buscado garantir o espaço do profissional com formação em ciências econômicas. Nesse propósito, há o incentivo para uma formação continuada que valorize o exercício da profissão. Entretanto, o amplo campo de atuação do profissional de economia precisa estar atento as transformações do mercado e as oportunidades requeridas no processo de recrutamento e seleção.

3. METODOLOGIA

No anseio de sistematizar os dados que comporão a análise, objeto de pesquisa, faz-se necessário observar a trajetória metodológica que compôs o estudo. O presente capítulo foi estruturado em três seções: Delineamento da Pesquisa; Procedimento de coleta de dados; e Procedimento de análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, documental e de abordagem predominantemente qualitativa. As pesquisas de natureza descritiva objetivam descrever as características de uma população ou fenômeno (GIL, 2010). Nesse sentido, a presente pesquisa busca estudar e descrever as características da amostra composta pelos anúncios de empregos coletados.

A referida pesquisa é de natureza documental, cuja definição trazida por Gil (2010), é aquela realizada a partir de documentos ou fontes contemporâneas ou retrospectivas, considerados cientificamente autênticos e que não receberam tratamento analítico. Os dados foram coletados das *homepages* das empresas de recrutamento e seleção on-line: Catho, Michael Page e Manager.

Quanto a abordagem do problema de pesquisa, o presente estudo tem predominância qualitativa. Na perspectiva de Triviños (1987) a abordagem de cunho qualitativo busca nos dados o significado, a partir da

percepção do fenômeno dentro do seu contexto. A partir do mapeamento dos atributos requerido pelo mercado de trabalho, no que compete ao profissional de ciências econômicas, pretende-se analisar o objeto de estudo extraindo percepções e significados múltiplos acerca do fenômeno estudado.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A pesquisa se propõe descrever e analisar os anúncios de ofertas de trabalho que mencionem oportunidades para profissionais de economia. Os anúncios publicados nas *homepages* das empresas de recrutamento e seleção Catho, Michel Page e Manager, compreendem o universo de pesquisa. A amostra de pesquisa está delimitada pelo número de anúncios publicados no período entre fevereiro e junho de 2015. A amostra final compreendeu a um total de 818 anúncios de oferta de empregos, os quais corresponderam ao total de 1.349 vagas de trabalho distribuído dentre 22 estados da federação.

Diariamente foi procurado por anúncios publicados nas referidas *homepages*, os quais fossem destinados aos profissionais de ciências econômicas. Em virtude da acessibilidade foram coletados os anúncios publicados nas terças feiras e sextas feiras de cada semana, durante o período de coleta. O Quadro 1 evidencia as variáveis estudadas.

Variável	Subvariável	Referências
Nível hierárquico	Estratégico Gerencial Operacional	Gomes, Souza e Lunkes (2013) Oro et al. (2009)
Língua Estrangeira	Idioma	Oro et al. (2009)
Experiência profissional	Atuação no mercado de trabalho Ex: área financeira	Montalli (1997)
Remuneração	Faixa salarial	
Formação acadêmica	Curso de Graduação	Montalli (1997)
Conhecimentos específicos	Áreas de conhecimento Ex: ciências atuariais	Reis et al. (2015)
Pós Graduação	Curso de pós graduação	Montalli (1997)

Quadro 1. Variáveis pesquisadas.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

A escolha das variáveis (Quadro 1) foi fundamentada a partir de uma revisão de estudos anteriores que exploram o perfil profissional em diferentes áreas de atuação.

3.3 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Cada anúncio direcionava a vaga para algum nível hierárquico. Durante a análise dos dados os anúncios foram divididos em três níveis hierárquicos: supervisão, gerência e operacional. Os anúncios que continham na descrição a expressão supervisão ou chefia, agruparam-se apenas na palavra supervisão. Aqueles que continham descrito analista operacional ou profissional foram agrupados em operacional.

Os dados coletados foram colocados em planilha eletrônica, agrupados e apresentados em gráficos e tabelas para posterior análise qualitativa, analisando os resultados para traçar um perfil do profissional de economia requerido pelo mercado.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nessa seção apresenta-se a análise dos dados, a partir da tabulação deles. Os resultados são apresentados em quadros e tabelas, distribuídos em duas seções, iniciando-se pela caracterização da amostra e na sequência a descrição do perfil do economista.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A caracterização dos anúncios publicados pelas empresas pesquisadas está evidenciada nos números apresentados no Quadro 2, a seguir apresentada.

Mês de publicação	Total de anúncios	%	Catho	Manager	Michael Page
Fevereiro	100	12%	12	39	49
Março	48	6%	10	19	19
Abril	170	21%	117	28	25
Maio	259	32%	213	26	20
Junho	241	29%	196	31	14
Total	818	100%	548	143	127

Quadro 2. Anúncios publicados mensalmente.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Nos meses de maio e junho de 2015 a maioria (61%) dos anúncios foram publicados. A Catho despontou com o maior número de anúncios pesquisados. Foi possível identificar a região de abrangência das vagas solicitadas (Quadro 2).

A região que agrupou o maior número de anúncios foi à região sudeste com 544 anúncios. Em seguida, as regiões sul (102 anúncios), nordeste (90 anúncios) e centro oeste (70 anúncios) mantém certa uniformidade no número de anúncios. A região norte, apresentou a menor oferta de vagas (12 anúncios).

O estado de São Paulo apresentou o maior número de publicações de anúncios pelas empresas recrutadoras (393 anúncios). Szmrecsányi (2005) observa que o estado de São Paulo abriga o polo financeiro e empresarial do país, conseqüentemente onde está situado a maior quantidade de habitantes do país.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DO PROFISSIONAL REQUERIDO NOS ANÚNCIOS

A seguir apresentam-se os dados que caracterizam o perfil dos profissionais requeridos pelo mercado. Inicialmente faz-se uma segregação dos anúncios em 3 níveis hierárquicos: supervisão, gerência e operacional.

4.2.1 Nível hierárquico

Para Maximiano (2006) o nível hierárquico gerência deve ter como característica uma alta necessidade de poder, desde que essa necessidade esteja sob controle e atenda com eficácia os resultados da organização. São os agentes protagonistas dos processos administrativos. Os gerentes são os funcionários responsáveis pelo trabalho de outros funcionários nas organizações, como por exemplo, os supervisores.

Na visão de Cordeiro (1968) chefia ou supervisão é aquele que dirige, controla, vigia, cuida de tudo e se responsabiliza para que tudo se faça corretamente e de maneira segura. No mundo do trabalho é usado principalmente pela administração e pela engenharia de produção, com foco especial no âmbito das organizações industriais. Representa todos os níveis de comando na estrutura dessas organizações incumbidos de algum planejamento e controle, os quais ficam entre o nível de gerência e de execução. Neste estudo os anúncios que utilizam da palavra chefia ou supervisão serão unificados na palavra supervisão.

Chiavenato (1994) expressa que o nível operacional é aquele em que estão os colaboradores que não tomam decisões estratégicas ou táticas. Pode-se notar que os três níveis não se tornam independente um do outro, mas todos se interligam por um planejamento estratégico que define os objetivos e metas de toda a organização. O Quadro 3 evidencia a distribuição dos dados por nível hierárquico.

Nível hierárquico	Anúncios	%	Número de vagas	%
Operacional	375	45%	452	34%
Supervisão	303	37%	670	50%
Gerência	90	11%	110	9%
Não informado o nível hierárquico	50	6%	117	7%
Total	818	100%	1349	100%

Quadro 3. Distribuição dos anúncios por nível hierárquico.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Constatou-se que o nível hierárquico operacional foi responsável por 45% do total de anúncios. Em seguida se sobressai o nível hierárquico supervisão com 37% dos anúncios e o nível gerencial que obteve 11% das funções requeridas. O nível hierárquico supervisão foi responsável por 50% das vagas. Dentro de alguns anúncios havia várias ofertas de vagas, o que explica o número de vagas não ser proporcional ao de anúncios (Quadro 3).

4.2.2 Experiência profissional

A pesquisa investigou em relação ao requerimento de experiência na oferta de vagas de trabalho, em que alguns anúncios solicitavam mais de uma experiência, ao passo que outros, não havia nenhuma exigência de experiência progressa. O Quadro 4 demonstra os resultados.

Experiência profissional	Total de anúncios	% dos anúncios
Experiência na área financeira, matemática financeira, tesouraria, fluxo de caixa, gestão financeira, crédito, área bancária, HP12C, viabilidade econômica financeira, cobrança, e contas a pagar.	238	29%
Experiência em auditoria e controladoria, contabilidade, controles internos, DRE.	126	15%
Experiência no mercado empresarial, planejamentos, faturamento, desenvolvimento de negócios, e investimentos.	68	8%
Experiência com custos, orçamentos, elaboração de relatórios.	62	7%
Experiência com tributos, leis fiscais.	40	5%
Experiência em logística, contratos e liderança.	20	2%
Qualificação em CPA 10 ou CPA 20	17	2%
Experiência em folha de pagamento	14	1,5%

Quadro 4. Necessidade de experiência profissional.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Em 79% dos anúncios coletados havia o requerimento de que houvesse algum tipo de experiência na função a desempenhar. O Quadro 04 expõe quais as experiências mais requisitadas nos anúncios. A experiência na área financeira ou matemática financeira, hp12c, área bancária, viabilidade econômico-financeira e outras áreas afins, foram evidenciadas em 29% dos anúncios publicados. Experiência com planejamento, desenvolvimento, mercado empresarial esteve evidenciado em 8% dos anúncios. Conhecimentos em orçamentos empresariais, gestão de custos e elaboração de relatórios destacaram-se em 7% dos anúncios. Estas funções não são desempenhadas apenas por economistas, mas por profissionais de outras áreas, como o administrador e o contador (Quadro 4). Portanto, o economista deve observar que o seu mercado de trabalho é também concorrido com outros profissionais.

4.2.3 Remuneração salarial

O salário oferecido nos anúncios das vagas de trabalho foi outro item observado por este estudo. Foi segregada a remuneração numa parcela de aproximadamente 50% dos anúncios participantes da amostra, ou seja, em torno da metade dos anúncios não mencionou a remuneração do cargo. Os resultados são apresentados no Quadro 5.

O maior percentual de anúncios (25%) enquadrou-se na faixa salarial de remuneração entre R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00 e a faixa entre R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00 foi alocado em 7% dos anúncios (Quadro 5). A oferta de salários superiores a R\$ 7.000,00 foi destaque no nível hierárquico gerência com 15 anúncios, ao passo que o nível hierárquico supervisão alcançou 13 anúncios, totalizando 28 anúncios em ambos os níveis. Já no nível hierárquico operacional a maior quantidade (149) de anúncios publicados esteve identificada entre as faixas de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00 (Quadro 5).

Em relação a faixa de remuneração superior a R\$ 7.000,00 foram identificados 36 anúncios (4,5% do total). Os resultados são apresentados no Quadro 6.

Salários (R\$)	Total de anúncios	% de anúncios	Gerência	Supervisão	Operacional	NINH*
A combinar	412	50%	70	164	143	35
Até 1.000	19	3%	0	2	17	0
De 1.001 até 2.000	102	12%	0	9	85	8
De 2.001 até 3.000	108	13%	0	43	64	1
De 3.001 até 4.000	58	7%	3	28	26	1
De 4.001 até 5.000	42	5%	2	18	21	1
De 5.001 até 6.000	28	4%	0	17	11	0
De 6.001 até 7.000	13	2%	0	9	4	0
Acima de 7.000	36	4%	15	13	4	4
Total	818	100%	90	303	375	50

Quadro 5. Remuneração salarial.

*Não informado o nível hierárquico
Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Salários	Anúncios	%
Entre R\$ 7.000,00 a R\$ 10.000,00	16	44%
Entre R\$ 10.001,00 a R\$ 15.000,00	9	26%
Entre R\$ 15.001,00 a R\$ 20.000,00	7	19%
Entre R\$ 20.001,00 a R\$ 25.000,00	4	11%
Total	36	100%

Quadro 6. Salários superiores a R\$ 7.000,00 distribuídos em faixa salarial.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

O Quadro 6 evidencia que a maior parte (44%) dos anúncios se situam na faixa salarial entre R\$ 7.000,00 a R\$ 10.000,00. Ao elevar-se a faixa salarial entre R\$ 10.000,00 a R\$ 15.000,00 o número de anúncios diminui para 26%. Assim paulatinamente acontece com as demais elevações de faixa salarial, como a faixa entre R\$ 20.000,00 a 25.000,00 que teve 11% de representatividade.

Ao se analisar o conteúdo dos anúncios, a maior quantidade (28) de anúncios pertence a cargos que exigem liderança e responsabilidade, ou seja, pertencem ao nível hierárquico supervisão e gerência.

4.2.4 Características das formações requeridas nos anúncios

Além de ciências econômicas, os anúncios solicitavam a formação acadêmica em outra área do conhecimento conforme é demonstrado no Quadro 7.

Cursos de graduação	Anúncios	% de anúncios
Administração	724	89%
Contabilidade	651	80%
Engenharia	143	17%
Marketing	39	5%
Direito	36	4%
Nenhuma relação (exclusivo ciências econômicas)	40	5%

Quadro 7. Formações acadêmicas solicitadas.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Diante do exposto (Quadro 7), constata-se que apenas 5% dos anúncios eram destinados exclusivamente para os graduados em ciências econômicas. Administração estava solicitada em 89% dos anúncios, contabilidade em 80% e as engenharias em 17%. Pode-se notar que o perfil profissional do administrador, contador e engenheiro são requeridos para cargos com atuação semelhante.

Em 23% dos anúncios, além da graduação, requeria-se que o candidato trouxesse conhecimento específico e aprofundado em algumas áreas do conhecimento. O Quadro 8 expõe as áreas que mais se destacaram dentre todas.

Conhecimentos específicos	Anúncios	%
Conhecimentos financeiros.	42	23%
Gestão (empresarial, de RH, de serviço de saúde, comercial, ambiental, de processos de produção).	27	15%
Comunicação, sistema de informação.	24	13%
Estatística	20	11%
Matemática	19	10%
Logística	10	5%
Ciências atuariais	9	5%
Comércio exterior	8	4%
Outras áreas de conhecimentos	27	14%
Total	186	100%

Quadro 8. Conhecimentos específicos.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Em 23% do total de anúncios, requisitavam-se conhecimentos evidenciados na área financeira. Conhecimentos em gestão (vários tipos de gestão) foram evidenciados em 15%, comunicação, sistema de informação 13% e estatística 11% (Quadro 8).

Os anúncios continham a necessidade de algum tipo de pós-graduação: mestrado, especialização ou MBA (Master in Business Administration). O Quadro 9 demonstra quais as pós-graduações se destacaram.

Pós-graduação	Anúncios	%
Área financeira	62	37%
Controladoria ou auditoria	23	14%
Economia	19	11%
Administração	16	9%
Negócios	9	6%
Marketing	5	3%
Outra pós-graduação	34	20%
Total	168	100%

Quadro 9. Pós-graduação.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Em 79% dos anúncios não era necessário ter pós-graduação para concorrer à vaga. Dentre as necessidades de pós-graduação 37% era solicitado na área financeira, coincidindo com os resultados (quadro 8) que indicam que o conhecimento específico mais solicitado foi na área financeira. Em seguida, aparece a necessidade de pós-graduação em controladoria ou auditoria com 14%, seguido de pós-graduação em economia 11% ou administração 9% (Quadro 9).

Por fim, investigou-se o domínio em línguas estrangeiras. As empresas procuram profissionais qualificados em termos de formação acadêmica e que dominem um segundo idioma. Os resultados são apresentados no Quadro 10.

Dos anúncios que exigiam conhecimento em outro idioma, a maioria solicitava conhecimento em língua Inglesa (39% dos anúncios), seguido do espanhol (6% dos anúncios), Francês e Sueco (0,5% dos anúncios). Do total de anúncios requeridos no nível operacional, em 376 (46%) foi solicitado que houvesse conhecimento em outra língua além do português. Os anúncios classificados no nível hierárquico gerência, em 58 (64%) foi necessário conhecimento em outra língua, sendo que o inglês também foi o mais requerido (54%). No nível supervisão ocorreu a necessidade de conhecimento em outra língua em 55% dos anúncios. Porém, o não conhecimento em alguma língua estrangeira permite ainda ao economista que possa concorrer a várias outras vagas que não solicitam outro idioma, porém sujeitos a remunerações menores (Quadro 10).

Língua estrangeira	Anúncios	%	Gerência	Supervisão	Operacional	NINH*
Inglês	323	39%	49	147	92	35
Espanhol	51	6%	9	17	21	4
Frances	2	0,5%	0	2	0	0
Sueco	1	0,5%	0	0	1	0
Total de anúncios no nível hierárquico	818	100%	90	303	376	50
Total de anúncios que requeriam conhecimento em língua estrangeira	377	46%	58	166	114	39

Quadro 10. Conhecimentos em língua estrangeira.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o objetivo analisar o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho. A pesquisa foi desenvolvida a partir dos anúncios publicados pelas empresas de recrutamento e seleção Catho, *Manager Empregos*, e *Michael Page*. Foram coletados 818 anúncios, os quais buscavam vagas em todo o território nacional, para funções que contivesse como requisito a formação em ciências econômicas.

No ano de 2013 o mercado de trabalho teve considerável melhora frente ao ano anterior e em 2014 chegou a um dos menores patamares de desemprego dos últimos anos. Os números apontavam que o ano de 2015 seria bom economicamente para o mercado de trabalho. Entretanto, o cenário de 2015 foi marcado por desempregos no primeiro semestre do ano com aproximadamente 8,3% de desempregados segundo o IBGE. Ou seja, isso significa mais de 8,4 milhões de pessoas desempregadas no país. O referido cenário apresentou um ambiente de alta competitividade, em que o desemprego aumentava e a mão de obra tornou-se abundante e para ser contratado fora necessário alto grau de especialização ou conhecimento.

Em relação a evolução da profissão do economista no Brasil, cabe algumas considerações para reflexão. O resgate histórico da profissão do economista demonstra uma tendência para atuação no setor público, talvez fruto do início da formação dessa profissão. Entretanto, o setor privado e terceiro setor têm enorme campo para a atuação do profissional formado em ciências econômicas, haja vista as competências que são trabalhadas na formação acadêmica do profissional de economia.

De acordo com as orientações do COFECON, o profissional em ciências econômicas após graduado deve atender a alguns conhecimentos. Coordenar e associar pressupostos quantitativos e qualitativos, relacionando teoria com a prática. Ademais, estar atento aos ambientes econômicos, cujas constantes transformações podem vir a afetar o desenvolvimento da atividade econômica, tornam-se imprescindíveis. O campo de análise econômica não se restringe a alguma delimitação geográfica, visto que as suas relações extrapolam regiões ou países.

Atualmente, dentre as várias atribuições do economista, estão atividades que envolvem competências mais voltadas para área econômico-financeira. Porém, a grande parte das referidas atividades são exploradas por outras áreas afins, demonstrando a necessidade de conhecimentos multidisciplinares para que o economista conquiste seu espaço no mercado de trabalho. A pesquisa buscou traçar um perfil do profissional de ciências econômicas requerido pelo mercado. A seguir apresenta-se uma síntese dos principais resultados da pesquisa.

O presente estudo demonstra que o maior percentual de vagas se encontra em um dos maiores polos econômico e financeiro do país, ou seja, no estado de São Paulo. No referido estado, estão ofertados os maiores salários para os profissionais em ciências econômicas. Somente a região sudeste do Brasil concentrou 66,5% do total de vagas destinadas aos economistas no Brasil, seguido da região sul com 12,46% e nordeste com 11% do total de anúncios.

Os anúncios foram segregados em 3 níveis hierárquicos: operacional, supervisão e gerência. Percebeu-se uma maior concentração de anúncios no nível operacional e de supervisão. A experiência profissional mais solicitada pelas empresas recrutadoras está ligada as atividades da área financeira e afins.

O perfil da remuneração requerida pelo mercado pode ser visualizado a partir dos níveis de atuação nas empresas. No nível operacional é ofertado ao profissional salários de aproximadamente R\$ 3.000,00, já quando se eleva para o nível de supervisão, o salário enquadra-se em torno de R\$ 5.000,00. Em nível de gerência os salários ultrapassam os R\$ 7.000,00.

No campo da formação acadêmica, a pesquisa aponta que o profissional formado em ciências econômicas enfrentará uma competição acirrada com profissionais de outras áreas, como o administrador, contador e engenheiro. Independente de qual seja a graduação, a pesquisa constatou que as empresas buscam pessoas com conhecimentos específicos em determinadas áreas. Na busca destes conhecimentos específicos algumas pós-graduações como controladoria, auditoria, área financeira e economia destacaram-se, o que remete a necessidade de constante atualização dos profissionais economistas.

Por fim, este estudo conclui que o mercado de trabalho do economista no setor privado procura por um profissional multidisciplinar e a concentração da oferta de trabalho está nas regiões sudeste e sul do Brasil.

Os resultados aqui apresentados não esgotam o tema e abrem oportunidades de pesquisa como por exemplo, identificar o perfil dos profissionais economistas para a área financeira e fazer um levantamento junto aos recursos humanos das empresas localizadas em regiões interioranas do país para verificar as diferenças de perfil em relação ao que foi encontrado nesse estudo. Outra vertente é verificar o perfil do profissional em ciências econômicas no setor público.

REFERÊNCIAS

- AMATUCCI, Marcos. (2000) **Perfil do administrador brasileiro para o século XXI: um enfoque metodológico**. Tese de Doutorado apresentada a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo: FEA/USP, 2000. 295 p.
- CASARI, Pricila. (2014). Avaliação da expansão recente da Universidade Federal de Goiás segundo a ótica do mercado de trabalho. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 90, 2013.
- CACCIAMALI, Maria. Cristina. *et. al.* (1995). Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas. **Planejamento e políticas públicas**, n. 12, 1995.
- CHATO. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/>>. Acesso em: 13 jan, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. (1994). **Administração, teoria, processo e prática**. 2ª ed. Teoria, processo e pratica. São Paulo. Makron books, 1994.
- COFECON, Conselho Federal de Economia. Disponível em:<<http://www.cofecon.org.br/>>. Acesso em: 12 mar, 2015.
- CORDEIRO, Laerte Leite. (1968). Relações industriais versus supervisão. RAE. 1968.
- CORADINI, Joziane Rizetti, MURINI, Lisandra Taschetto (2009), “Recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa”, **Disciplinarum Scientia**. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, V (1), pp. 55-78. 2009.
- DOWBOR, Ladislau. (1996). Educação, tecnologia e desenvolvimento. In BRUNO L. (Org.), **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas** (pp.17-40). São Paulo: Atlas. 1996.
- FERREIRA, Márcia Crespo. (2006). A Importância das Redes Sociais e o Gerenciamento de Carreira para a Inserção no Mercado de Trabalho. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 7, n. 2, p. 21-38, jun./dez. 2006.
- FERREIRA, Olímpio Luís Malojo. (2016). **Plataforma de e-recruitment-Novas estratégias para o recrutamento online**. Dissertação (Mestrado em Multimídia da Universidade do Porto) – Universidade do Porto, Porto, Portugal. 2016.
- FOGAÇA, Azuete. (1998). A educação e reestruturação produtiva. In FOGAÇA, A.(Org.), **Políticas de emprego no Brasil** (pp. 30-45). Campinas: Instituto de Economia Unicamp. 1998.
- GIL, Antonio. Carlos. (2010). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Ed. Atlas. São Paulo, 2010.
- GONDIM, S.M. (2002b). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**,7(2), 299-308.

LEMOS Ana Heloísa. PINTO Mario Couto. (2008). Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas? **Cadernos Ebape Br.** 2008; 6:1-15. 2008.

LIMA, Cristina. Bernardi. SCHOUTEN, Mariana. Vieira. Meirelles. MARTINELLI, Dante. Pinheiro. (2006). Perfil profissiográfico de egresso das cinco primeiras turmas dos cursos de graduação de uma instituição de ensino superior. **Revista de Gestão USP**, 13 (especial), 1-18. 2006.

MACHADO, Vinicius Sucupira de Alencar; NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa (2008). Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em contabilidade e o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho: Uma pesquisa de campo sobre educação contábil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v.2, n°1, p.1-23, Jan./Abr., 2008.

MANAGER Empregos. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/>>. Acesso em: 14 jan, 2015.

MAXIMIANO, Antonio C. Amaru. (2002). **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2002.

MICHEL Page. Disponível em: <<http://www.michelpage.com.br/>>. Acesso em: 12 jan, 2015.

MITTER, Gabriela Vilharquide; ORLANDINI, Jean Marcel. RECRUTAMENTO ON-LINE/INTERNET. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**, v. 2, n.2 - p.19-34, 13, jul./dez. 2005. 2013.

OLIVEIRA, Sidinei. Rocha. PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

RAMOS, L. (2007). **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais**. Brasília: IPEA, 2007. (Texto para discussão, 1255). 43 p.

RIO-BRANCO, Raisa.; HELAL, Diogo Henrique. (2012). Mercado de trabalho e a formação do administrador em uma IES pública em Recife-PE. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 2, p. 50-66, 2012.

SANTOS, Daniel Ferreira dos; SOBRAL, Fernanda de Souza; CORREA, Michael Dias; ANTONOVZ, Tatiane; SANTOS, Ronaldo Ferreira dos. (2011) Perfil do profissional contábil: estudo comparativo entre as exigências do mercado de trabalho e a formação oferecida pelas instituições de ensino superior de Curitiba. **Revista Contemporânea de Contabilidade: Florianópolis**, v.8, n.16, p. 137-152, jul./dez., 2011.

SAVIANI, D. (1994). O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In C. J. FERRETTI, D. M. L. ZIBAS, F. R. MADEIRA, & M. L. P. B. FRANCO (Orgs.), **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar** (pp. 151-68). Petrópolis: Vozes.

SILVA, A.C.R (2006). **Abordagem Curricular por Competências no Ensino Superior: um estudo exploratório nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia no Estado da Bahia – Brasil** (Tese de doutoramento). Braga: Universidade do Minho. 2006.

TRIVIÑOS, Augusto. (1987). **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA FIHO, J. E. R. (2011). Mercado de trabalho do economista: uma avaliação da oferta de emprego. O economista e a sociedade, CORECON/PA, 2011.