



Universidade Federal Da Fronteira Sul
Campus Laranjeiras Do Sul
Curso De Ciências Econômicas

Arildo Pirolla

**O perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo
mercado de trabalho brasileiro em 2015**

Laranjeiras do sul
2015

Arildo Pirolla

O perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho

Trabalho de monografia apresentado como requisito para obtenção de grau de bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Da Fronteira Sul – UFFS.

Orientador: Prof. MS Antonio Carpes

Laranjeiras do Sul

2015

Ficha cartalografica

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Pirolla, Arildo

O perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho / Arildo Pirolla. -- 2015.

65 f.:il.

Orientador: Antonio Maria Carpes.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de ciências econômicas , Laranjeiras do Sul, PR, 2015.

1. mercado de trabalho. 2. profissional em ciências econômicas . I. Carpes, Antonio Maria, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Arildo Pirolla

**O perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo
mercado de trabalho**

Trabalho de monografia apresentado como requisito para obtenção de grau de bacharel em ciências econômicas pela universidade federal da fronteira sul.

Orientador: Prof. MS Antonio Carpes

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:

_____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA:

Msc. Paulo Alexandre Nunes

Msc. Deise M. Bourscheidt

Este trabalho é dedicado às pessoas que sempre estiveram ao meu lado pelos caminhos da vida, me acompanhando, apoiando e principalmente acreditando em mim. Dedico a meus pais Nerio e Marli. Dedico também a outras duas pessoas que sempre foram e serão exemplos de caráter e dignidade, sempre presentes nos meus pensamentos: Meus “nonos” Candida e José Pirolla (in memoriam), tenho certeza que de onde você estiverem estão felizes assim como eu. “Nono” e “nona” vocês permanecerão eternamente em minhas lembranças e, principalmente em meu coração. Pai (Nerio Pirolla), não precisa você ter frequentado o banco de nenhuma escola e nem ter lido nenhum livro para ser o meu maior professor. Se a idade já pesa, a barba esta ficando branca, e vitalidade física não é mais a mesma do tempo de juventude, mesmo assim continua sendo meu protetor, defensor, herói que continuo tendo confiança. Por fim, a caminhada da vida ainda é longa, e que muitas outras conquistas estejam por vir, em todas dedicarei a estas importantes pessoas.

AGRADECIMENTOS

Este estudo é fruto de um enorme esforço particular, e imensurável apoio e cobrança de algumas pessoas que ao fim de tudo merecem o eterno agradecimento. Primeiramente o mais importante de todos os agradecimentos: a DEUS, por toda a força, e proteção que me concedeu em todos estes 5 anos na universidade, mantendo-me vivo, com saúde, ileso de um acidente, e vitalício para sempre lutar. Por também ter-me apresentado grandes amigos na caminhada da vida que mesmo nos momentos de muitas adversidades estavam ali para estender o apoio e não me deixando desistir. Agradeço a minha família, (tios(as) primos(as), irmão) que sempre me apoiaram, principalmente meus pais que deram-me a sustentação e riqueza que é ter honestidade, lealdade, sinceridade, perseverança... A minha namorada que por muitos momentos entendeu minha ausência e nunca deixou de me apoiar, amo-te muito. Aos grandes parceiros da Coca Cola Femsa. Por muitas e muitas vezes substituíram-me no trabalho para que eu pudesse me dedicar aos estudos. Se ao fim da graduação só não fiquei com 100% de frequência em 3 disciplinas devo a estes grandes parceiros que estenderam-se ate mais tarde na jornada de trabalho enquanto eu me retirava para ir a aula. Agradeço ao senhor Pedro, grande amigo de sala de aula e exemplo a nos todos, aproveitando para agradecer a todos os parceiros de sala e de universidade.

Agradeço muito ao orientador Antonio Carpes, um profissional inigualável na universidade. Não poderia ter tido melhor orientador para me ensinar, não só neste estudo, mas nas matérias ministradas durante a graduação. Posso dizer com todas as palavras que és um sensacional professor que ama a sua profissão. Aproveito para agradecer aos demais professores que me lecionaram, e quase com todos tornei-me companheiro, ou amigo.

Por fim, agradeço um amigo em particular, aquele que soube usar a palavra certa na hora certa, que não mediu esforços em ser compreensivo e me ajudar nos momentos necessários: Antonio Carpes. Não estou aqui me referindo ao profissional orientador, mas aquele cara que em plenas férias abriu as portas de sua casa para me ajudar porque eu não sabia o que iria fazer na monografia. Aquela pessoa que continuou abrindo as portas de sua casa para me orientar, seja em dias uteis, feriado, tarde da noite... enfim, serei eternamente grato, não somente ao profissional Carpes, mas a pessoa humana que és.

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho. Para isso o estudo utiliza-se de método descritivo caracterizado por uma pesquisa documental. Quanto à abordagem do problema o estudo é predominantemente quantitativo. A pesquisa foi realizada nas *homepage* das empresas de recrutamento e seleção Manager, Catho e Michael Page. São 3 empresas que atuam em todo o território brasileiro fazendo recrutamento e seleção on-line de pessoas para as empresas nas quais é contratada. Coletou-se 818 anúncios no período delimitado entre o mês de fevereiro a junho do ano de 2015. Os resultados analisados foram segregados em níveis operacionais para melhor descrever sobre os mesmos. O perfil foi definido analisando alguns aspectos nos anúncios, como a solicitação de conhecimento em língua estrangeira, graduação e pós-graduação necessária, remuneração salarial, localização dos anúncios, necessidade de experiência, conhecimentos em tecnologia da informação, e conhecimentos específicos para a função. Por fim, os resultados apontam para um profissional multidisciplinar com inúmeros desafios num mercado de trabalho que envolve outros profissionais semelhantes: administrador, contador, engenheiro, entre outros.

Palavras chave: mercado de trabalho, economista, remuneração salarial.

Resume

This study aims to analyze the professional profile with a background in economics demanded by the labor market. For this study is used descriptive method characterized by a documentary research. As for the problem of approach the study is mainly quantitative. The survey was conducted in the homepage of recruitment and selection companies Manager, CareerBuilder and Michael Page. There are 3 companies operating throughout the Brazilian territory doing online recruitment and selection of people for companies in which cotratada. Collected up 818 ads in delimited period between February to June 2015. The results analyzed were divided into operational levels to better describe on them. The profile was defined analyzing some aspects of the ads, such as requesting knowledge in foreign languages, graduate and required graduate, pay, location of the ads, need experience, knowledge in information technology, and expertise for the job. Finally, the results point to a multi-disciplinary professional with numerous challenges in a labor market that involves similar professionals: administrator, accountant, engineer, among others.

Key words: labor market, economist, rate of pay

Lista de figuras, ou gráficos.

Figuras.

Figura 01 – nível de escassez de mão de obra qualificada ----- Pag. 14

Figura 02 – estoque de empregos formais e evolução do índice de crescimento de estoque no Brasil; 2009 a 2013. ----- Pag. 22

Figura 03 – distribuição do emprego formal segundo grau de escolaridade no Brasil; 2012 e 2013. ----- Pag. 23

Figura 04 – taxa de desemprego no 1º trimestre de 2015. ----- Pag. 25

Figura 05 – números de instituições de educação superior por categoria administrativa (pública ou privada), segundo a região geográfica do Brasil – 2012. ---
-----Pag. 43

Gráficos

Gráfico 01 – anúncios por região brasileira. ----- Pag. 41

Gráfico 02 – distribuição dos anúncios por UF's. ----- Pag. 42

Sumário

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	16
1.2 OBJETIVOS.....	17
1.2.1 Objetivo geral	17
1.2.2 Objetivos específicos	18
1.3 JUSTIFICATIVA.....	18
2 REVISÃO DA LITERATURA	20
2.1 MERCADO DE TRABALHO	20
2.2 HISTÓRICO DO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS	25
2.2.1 Diretrizes do curso de ciências econômicas	27
2.3 A PROFISSÃO DO ECONOMISTA	29
2.4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	33
3 METODOLOGIA.....	36
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	36
3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	36
3.3 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS	37
3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	38
4 ANÁLISES DOS RESULTADOS.....	39
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ANÚNCIOS	39
4.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DO PROFISSIONAL REQUERIDO NOS ANÚNCIOS.....	43
4.2.1 Nível hierárquico	44

4.2.2 Conhecimento em língua estrangeira.....	45
4.2.3 Experiência profissional	47
4.2.4 Conhecimentos em tecnologia da informação (TI)	48
4.2.5 Remuneração salarial	49
4.3 CARACTERÍSTICAS DAS FORMAÇÕES REQUERIDAS NOS ANÚNCIOS..	54
5 CONCLUSÃO.....	58
REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

Segundo Ferrari et al (2013), nos últimos anos o mercado de trabalho tem sofrido mudanças sociais, tecnológicas, políticas e econômicas, acirrando a competitividade nos espaços empresariais. Cada vez mais o ambiente empresarial precisa de um número maior de informações úteis para o seu processo de tomada de decisão. Portanto, as organizações buscam profissionais preparados para as novas expectativas e mudanças do mercado.

Com o aumento da complexidade nas empresas, novas estruturas e a busca por novos profissionais com competências e formações aprofundadas tornou-se algo necessário. Assim sendo o profissional em economia atende muitas das demandas da empresa no atual cenário, principalmente as demandas econômicas, que obrigam as empresas a serem mais competitivas no mercado (FERRARI et al 2013).

Já ao se falar em mercado de trabalho, deve-se considerar que a força de trabalho torna-se objeto de negociação. A negociação de oferta e demanda no referido mercado define o valor dos salários que os trabalhadores irão receber, ou seja, quanto menos trabalhadores numa determinada área ou função, maior será o salário. No mercado de trabalho os indivíduos têm como único ativo para negociação, a capacidade laboral. Em outra perspectiva o valor do salário sofre influência de outros fatores externos, não apenas de demanda e oferta. Outra característica do mercado de trabalho é que antes de tudo é um espaço de socialização do indivíduo. O trabalho tem em sua essência um valor social que vem desde os tempos primitivos da humanidade, até o mundo atual. (RAMOS, 2007)

Para Heloani e Capitão (2003) o trabalho configura-se como o representante da força dos impulsos empregada pelo homem para executá-lo, para poder consumir ou não o que foi produzido por ele, abrindo possibilidades de construção de subjetividades, as quais correspondem a cada momento histórico.

Na sociedade capitalista o trabalho é visto como possibilidade de inserção do homem no circuito de produção-consumo. O referido circuito é complexo, e o indivíduo que nele se encontra envolvido tem que de alguma forma consumir e produzir ou alguém precisará produzir por ele. Vários produtos que o homem consome não são produzidos pelo mesmo indivíduo, e os bens produzidos não são consumidos pelo mesmo indivíduo que produz. Por isso, a necessidade de trocas de bens na sociedade (AMARAL, 1992).

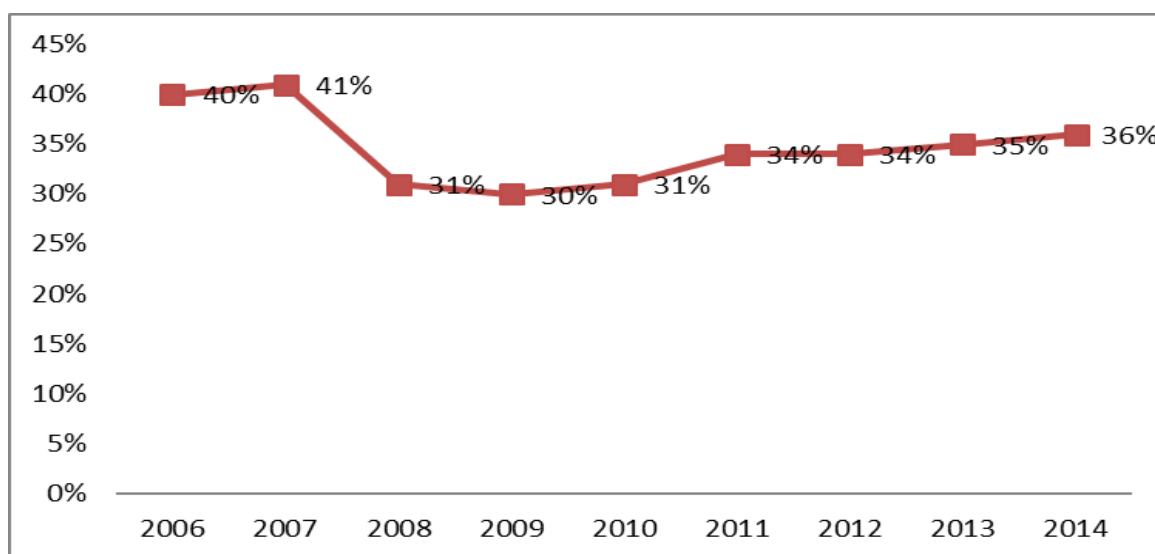
De acordo com Oliveira e Piccinini (2011), o termo mercado de trabalho permeia várias áreas do conhecimento, como sociologia, e economia. Entretanto, um percentual maior dos estudos realizados envolvendo o termo de mercado de trabalho trata de forma quantitativa, buscando dimensionar, e explicar indicadores do mercado de trabalho, não dedicando tanta ênfase ao conceito. Para os 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 pelos mais diversos tipos formação técnica ou acadêmica, entre elas a formação em ciências econômicas que chancela a atuação profissional do economista. De acordo com Vieira Filho (2011), o mercado de trabalho do economista aumentou nos anos de 2000 explicado pelo comportamento favorável da economia brasileira do momento. O lado crítico da década fica por conta da crise financeira que assolou alguns países, pelo atentado terrorista nos EUA. Destaca-se também pelo lado positivo o desempenho econômico do Brasil, aumento do emprego formal, e melhor distribuição de renda.

Segundo Vieira Filho (2011), após o ano de 2002 a abertura de novas vagas para os profissionais em ciências econômicas foi ascendente com uma taxa anual em torno de 10%. Somente em 2002 foi registrado aproximadamente 11,5 mil vagas de trabalhos para os profissionais de economia. Em 2009, a quantia de vagas de trabalho aumentou consideravelmente se comparado com o ano de 2002, chegando a 26 mil postos de trabalho.

Com o intuito de acompanhar as demandas do mercado de trabalho a empresa de atuação no setor de recursos humanos, Manpowergroup desenvolve anualmente pesquisa em seus 42 países dos que atua, para verificar qual 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 e 2007, a defasagem era de 40% e 41% respectivamente. De 2007 para 2008 diminuiu em 10% esta defasagem, ficando em 31%. De 2008 em diante, este valor só aumentou, chegando aos 36% de defasagem em 2014. A figura 01 retrata o referido declínio de mão de obra qualificada (MANPOWERGROUP, 2014).

Figura 01- nível de escassez de mão de obra qualificada.



Fonte: Manpowergroup, 2014

Elaboração: Manpowergroup

Conforme dados divulgados pela revista exame edição *on line* de março de 2015, os resultados de uma pesquisa sobre o mercado de trabalho desenvolvido pela empresa especializada em consultoria e recrutamento *Page Personnel*, as funções em ascensão são: executivo de vendas *Hunter*, analista de *big data*, analista de planejamento financeiro, analista contábil, especialista em logística, entre outros (EXAME, 2015).

Dentro desse contexto, a escolha dos profissionais para atuarem no mercado de trabalho tem sofrido alterações nos métodos tradicionais de como é realizado. Godinho (2008) destaca a utilização de alternativas computacionais pelo departamento de tecnologia da informação em conjunto com o departamento de recursos humanos das organizações, como nova tendência de mercado para a busca de profissionais talentosos e qualificados. O uso habitual da internet por empresa e candidatos tem facilitado a comunicação entre os mesmos. Além de possibilitarem a candidatos que residem longe da empresa poder ter informação das vagas e poderem encaminhar seus currículos. Esta comunicação virtual caracteriza-se positivamente por ter abrangência mundial, disponibilidade de informações ao alcance de todos, e muitas pessoas se conectando em busca das informações, etc. A utilização de instrumento virtual, atualmente, tem sido importante diferencial nos processos de recrutamento de pessoas.

Exemplo disso é o *E-Recruitment* (recrutamento e seleção on-line) que vem se expandido dentre as organizações, tornando-se um diferencial estratégico na melhor escolha dos seus colaboradores. As vantagens inerentes a esse processo estão em tornar o recrutamento mais ágil e eficiente. (GODINHO, 2008).

No Brasil, dentre as empresas de recrutamento e seleção *on-line*, destacam-se três empresas: Michael Page, Catho, e Manager.

A Michael Page é uma das maiores empresas dentro do ramo em que atua de recrutamento especializado. A Manager Empregos é um importante site de recrutamento com mais de 30 anos de atuação que oferece orientações e informações sobre carreira e mercado de trabalho. A Catho tem a missão de ajudar pessoas a se realizarem profissionalmente, empresas a serem mais produtivas. Em maio de 2012, a Catho passou a ser controlada pela SEEK, a empresa, que detinha 30% de participação acionária, anunciou o aumento de sua participação para 51% das ações. A SEEK adquiriu sua participação da Tiger Global Management (16%) e Consolidated Press Holdings Limited (5%). Após a transação, a Tiger Global Management permanece como acionista relevante e ativa no negócio, com 49% das ações.

Dentre as diversas aptidões requeridas pelo mercado de trabalho ao escolher os profissionais, estão os formados em ciências econômicas. Conforme pode-se notar neste estudo, somente na amostra são mais de mil vagas coletadas de fevereiro a junho de 2015. Estas vagas são expostas pelos mais diversos tipos de mídia, como jornal, sites, agências de emprego, rádio, e etc. O profissional em ciências econômicas é capacitado para lidar com assuntos corriqueiros do dia a dia: oscilação do dólar, variação do mercado de câmbio, aumento ou redução da demanda por produtos, enfim, procurará estudar como atender as necessidades e desejos com recursos escassos. Irá atuar nos mais diversos locais de trabalho: bancos, empresas privadas, setor público, carreira acadêmica, escalão do governo, e etc. Além da graduação em ciências econômicas precisa de mais conhecimentos precisos: em tecnologia da informação, software, profundo conhecimentos em áreas específicas, e outras.

Portanto, este estudo pretende demonstrar onde os profissionais de ciências econômicas poderão se encaixar no mercado de trabalho. Principalmente aos recém-formados e que ainda não encontraram seu espaço ou emprego. Ao longo deste estudo haverá informações explicando em que unidade da federação

encontram-se os melhores salários, onde tem as maiores quantidades de vagas, e se o profissional não estiver situado na região com os melhores resultados, quais as características e especializações precisa ter para trabalhar na sua região. Lembrando que também onde se encontra o maior número de vagas e os maiores salários não significa que seja o melhor para se viver, trabalhar, ou desfrutar de qualidade de vida, e etc.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Lins e Bendelack (2011), consideram que Adam Smith ao escrever o clássico “Riqueza das Nações” em 1773 já explicava que as atividades desenvolvidas no seio de um sistema econômico podem ser repartidas em esferas públicas ou privadas. Desde então o economista já passou a ser necessário e exigido como elemento central nestas controvérsias inerentes ao modo de produção capitalista. Essa participação em pública ou privada dependera muito do que o profissional em ciências econômicas escolhera durante a sua formação. Um aprendizado será certo: estudar as variações e combinações na alocação dos fatores de produção, mas os conhecimentos paralelos decidirão qual área seguir.

Para Gomes (2011), o setor empresarial tem uma necessidade urgente de economistas para exercer os trabalhos. Este é o tipo de profissional com boa qualificação para lidar com tópicos como planejamento estratégico situacional, ou empresarial, *balanced scorecard*, softwares de estatísticas, precificações, estudo de melhores e piores alocações espaciais, estratégias de minimização de custos, e etc.

O terceiro setor, também contempla oportunidades para atuação do profissional economista. Empreendimentos que necessitam de uma boa gestão de seus recursos para os desenvolvimentos de seus projetos (GOMES, 2011).

Segundo Costa e Visconti (2001), o terceiro setor constitui-se na esfera de atuação política não estatal, formado a partir de atitude do setor privado. Caracteriza-se pode não ter fins lucrativos, ser de forma voluntária, e busca o bem comum. Neste setor incluem-se organizações não governamentais, fundações e institutos empresariais, associações empresariais, comunitárias, entidades assistenciais e filantrópicas, e etc.

Para Rocha (2011), o profissional economista adquire conhecimentos ao longo de sua trajetória acadêmica que lhe permite estar apto para analisar variações macro e microeconômicas dentro da sociedade. Desde o início de sua formação já vai adquirindo conhecimento para promover o desenvolvimento socioeconômico de forma sustentável.

Ao desenvolver suas atividades o economista não deve exclusivamente pensar e preocupar-se com a acumulação do capital, mas inclusive com os indivíduos envolvidos, o meio ambiente, os impactos globais ou regionais. Deve ainda, buscar soluções econômicas que contribuam para a socialização dos bens e serviços, com a equilibrada distribuição dos mesmos para a melhor qualidade de vida.

O economista tem meios tecnológicos que o auxiliam nas suas atividades, analisando números de maneira mais segura e precisa, identificando oscilações no campo econômico, social, ambiental, podendo planejar estratégias para tomar decisões que melhor se adequam no curto, médio ou longo prazo (ROCHA, 2011).

Teoricamente pode-se notar que os economistas tem um grande campo de atuação, porém devem delimitar sua atuação dentro do mercado de trabalho. São diversas as áreas de atuação, quer seja pública, privada ou no terceiro setor, entretanto independente do setor irá deparar-se com alta concorrência de profissionais de outras áreas correlatas, como administração. Engenharia ou ciências contábeis. Dessa forma, é necessário que se desenhe o profissional de economia requerido pelo mercado. Diante do contexto exposto busca-se responder a seguinte pergunta de pesquisa: qual o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho brasileiro?

1.2 OBJETIVOS

No intuito de orientar a condução da pesquisa para a questão problematizada, apresentam-se os objetivos específicos do estudo.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever a evolução da profissão do economista no Brasil;
- b) Identificar as competências necessárias para atender as atividades sugeridas pelo COFECON;
- c) Identificar o perfil requerido nos anúncios publicados na *Home Page* das empresas Catho, Manager e Michael Page;
- d) Analisar as ofertas de trabalho para graduados em ciências econômicas frente a outras áreas do conhecimento requeridas nos anúncios.

1.3 JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos o mercado de trabalho tem passado por algumas mudanças, sejam elas no campo econômico, tecnológico ou educacional. O referido cenário traz alguns pontos negativos como a substituição da mão de obra dos trabalhadores por novas tecnologias em determinadas funções. Outro aspecto necessário analisar é que os trabalhadores precisam estar cada vez mais bem preparados e qualificados para o mercado de trabalho. (FLORI, 2007)

Para que haja qualificação dos trabalhadores é necessário frequentar instituições de ensino no qual preparem e especializem os trabalhadores. Segundo Flori (2007), a decisão das pessoas de entrarem nas instituições de ensino e permanecerem, são explicados por estudos empíricos, e não analisando o cenário abrangente. Alguns fatores não abrangidos pelos estudos empíricos podem ser os reais fatores dos motivos de desistência de continuar a estudar. Enquanto estudante as pessoas tem expectativas de um bom emprego, o que segundo o autor, seria um ótimo incentivo para continuar estudando. É importante lembrar que o mercado de trabalho é que dita o tipo de profissional que necessita, e algumas pessoas não acompanham estas mudanças ficando sem trabalho. Manter-se atualizado implica em estar constantemente estudando.

O estudo de Vieira Filho (2010), mostrou que o mercado de trabalho na área de economia cresceu de forma exponencial, influenciado pela conjuntura econômica

na década inicial de 2000, com crescimento em torno de 10% ao ano. Os resultados da pesquisa demonstram que houve um ingresso maior da população jovem na composição dos trabalhos, bem como as empresas que mais criaram ofertas de vagas são as de menor porte.

O presente estudo justifica-se por procurar evidenciar o mercado de atuação e as demandas por profissionais de ciências econômicas. A pesquisa poderá contribuir, também, com as IES para qualificar os profissionais de acordo com as demandas do mercado de trabalho.

No sudoeste e centro do Paraná, encontra-se a região Cantuquiriguaçu, tem dentre os seus cursos de graduação ofertados nas mais diversas universidades e faculdades o curso de ciências econômicas na Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). O referido curso ingressa em torno de 50 novos acadêmicos a cada ano. O curso de ciências econômicas da UFFS campus de Laranjeiras Do Sul, vem ao encontro do atendimento das políticas públicas que têm como objetivo melhorar a qualidade de vida, o aumento da renda, e emprego, melhorando assim bem-estar social da região Cantuquiriguaçu. Entretanto muitos trabalhadores da região Cantuquiriguaçu migram para outras regiões do país em busca de melhor qualidade de vida, e emprego melhor. Sai sem qualificação, isso acaba dificultando de conseguirem empregos com melhor remuneração salarial, sendo obrigados a viverem nas regiões de pobreza das grandes cidades (PPC, 2015).

Portanto, se o desejo dos moradores da Cantuquiriguaçu prosseguir e desejarem ir trabalhar em outras regiões do país poderão sair melhor qualificado para o mercado de trabalho. Porém, a intenção principal é manter os moradores na região, produzindo e gerando riquezas para a região que está inserida a Universidade UFFS. Ao fim deste estudo o profissional em ciências econômicas graduado em qualquer universidade/faculdade do Brasil, poderá analisar onde encontrará as oportunidades de trabalho de acordo com o seu perfil adquirido durante a graduação. Afinal, o campo de atuação não se restringe apenas à região onde esta sendo formado, mas o mercado de atuação é o Brasil, ou até mesmo podendo ir atuar em outros países.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A seguir apresenta-se uma descrição teórica sobre os temas que sustentam as discussões do resultado da pesquisa.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Entre os anos 70 e 80 ocorreu uma escassez do modelo de produção fordista, e permitindo a impulsão de novos modelos com novas bases buscando desenvolver mais o capitalismo. De acordo com Rio-Branco e Helal (2012), nos últimos anos as estruturas ocupacionais do mercado de trabalho têm apresentado algumas alterações desencadeando uma redução no número de ofertas de trabalho e exigido 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, ainda, baixo percentual (24,3%) de jovens no ensino superior. (FERREIRA, 2006; CASARI, 2013).

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).

O ponto positivo é que no Brasil, as pessoas com formações superiores vêm crescendo nas últimas décadas, porém dentre os países que compõe a América, o Brasil é o país que oferece a maior diferença salarial entre quem é graduado em nível superior e quem tem apenas o ensino médio (NERI, 2005).

Entretanto, pouco é discutido se estas novas graduações realmente atendem o mercado de trabalho brasileiro. Não fica claro quais os fatores que influenciam a criação de determinados cursos em determinadas regiões (CASARI, 2013).

Indicadores econômicos do ano de 2013, como Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, demonstram que houve influência significativa nos investimentos e atingiram alguns setores como varejo e construção civil. O referido cenário impacta nas contratações pelas empresas, as quais precisam maximizar suas atividades dentro de determinadas restrições, como de custos, resultando em uma procura por profissionais mais qualificados em 2014 (MICHAEL PAGE, 2014).

No último trimestre do ano de 2014 o desemprego no Brasil era de aproximadamente 6,5% da população economicamente ativa, segundo o IBGE (instituto brasileiro de geografia e estatísticas). Já a pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD), desenvolvida pelo IBGE em 3500 municípios do Brasil demonstrou elevação no desemprego no primeiro trimestre de 2015, quando o desemprego subiu para 8% das pessoas economicamente ativas. A remuneração média do trabalho também declinou no primeiro trimestre de 2015, com queda de 0,7%, passando de R\$ 1.877,00/mês em 2014 para R\$ 1.863,00/mês em 2015 (LOURENÇO, 2015).

Segundo Chiavenato (2008) o mercado de trabalho tem como premissas básicas a oferta e demanda da mão de obra. Ou seja, as empresa oferecem vagas de trabalho atraentes, e procura por trabalhadores ou candidatos que preencham o perfil desejado pela empresa.

Para Ferreira (2006), mercado de trabalho relaciona-se com a empregabilidade, ou seja, diz respeito à competência do indivíduo em desenvolver sua função, mantendo seu emprego, e se manter atualizado no mercado de trabalho pensando num longo prazo, criando e aperfeiçoando aptidões específicas, alargando assim a carreira profissional com competências mais eficazes.

O IBGE determina como trabalho na atividade econômica, a ocupação recompensada em dinheiro, produtos, objetos ou benefícios na produção de bens e serviços. Pode ser definido ainda como a ocupação sem pagamento da produção desenvolvida por pelo menos uma hora semanalmente.

O IBGE dispõe de duas fontes de dados importantes para fazer análises sobre o mercado de trabalho, a PNAD (pesquisa nacional por amostra de domicílio) e a PME (pesquisa mensal de emprego). Outras bases de dados geridas pelo ministério do trabalho e emprego são os dados da relação anual de informações sociais (RAIS) e o cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED). Estas fontes de dados produzem indicadores sobre a força de trabalho que permitem avaliar as flutuações e as tendências do mercado de trabalho nas suas áreas de abrangência, constituindo indicativos dos efeitos na conjuntura econômica, procurando fornecer informações importantes no planejamento socioeconômico do país.

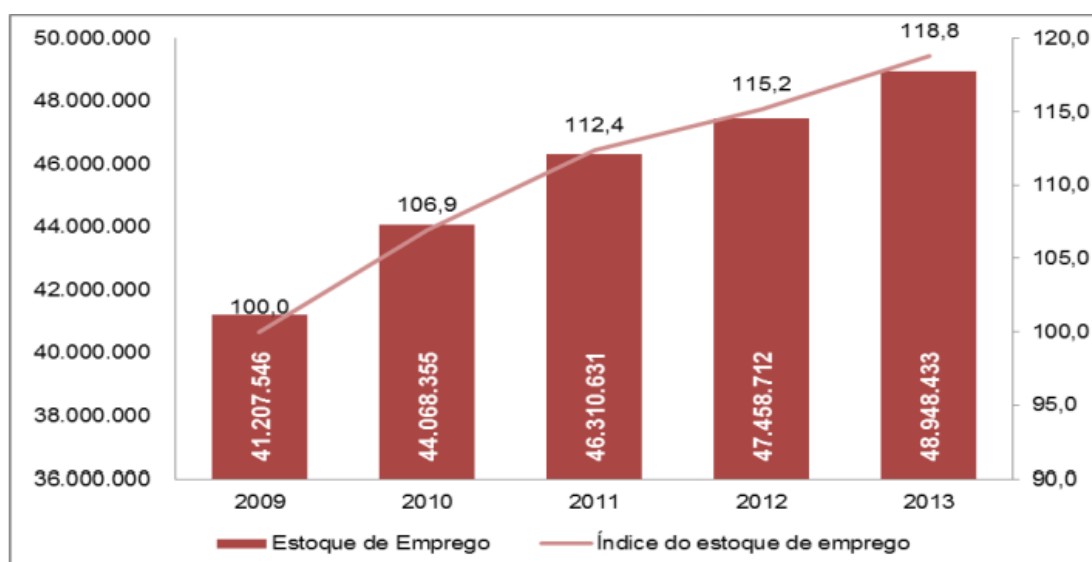
A 53ª edição da revista conjuntura do Conselho Regional de Economia/DF (2014), evidencia que no ano de 2014 o Brasil estava bem próximo da situação do

quase pleno emprego. Os desafios dos gestores públicos ficavam no âmbito conjuntural de um mercado de trabalho “estressado” sobre patamares de possível inflação. Como estava baixa a taxa de desemprego no referido ano (2014), havia também a tendência de variação positiva sobre os salários nominais e reais, conseqüentemente esses aumentos salariais auxiliam no crescimento da inflação (RAMOS, 2014).

Em 2014 a melhora foi repentina, visto que no ano de 2013 o seguro desemprego era pago a 63% mais pessoas que no ano de 2004. Em 1994, o Brasil tinha problemas estruturais e sobrava mão de obra disponível no mercado de trabalho. Já 20 anos depois (2014), nota-se a outra extremidade do fornecimento de mão de obra, onde tem pouca mão de obra disponível. Porém, o Brasil ainda precisa melhorar suas políticas de qualificação dos trabalhadores, para assim suprir o mercado de trabalho com pessoas bem preparadas, acompanhando o desenvolvimento e evolução do país (RAMOS, 2014).

O Dieese publicou em 2014 na nota técnica número 140, onde demonstra qual foi a evolução do estoque de emprego de 2009 a 2013 (figura 02).

Figura 02 – estoque de empregos formais e evolução do índice de crescimento do estoque no Brasil, 2009 a 2013 (2009 = 100).



Fonte: MTE, Rais

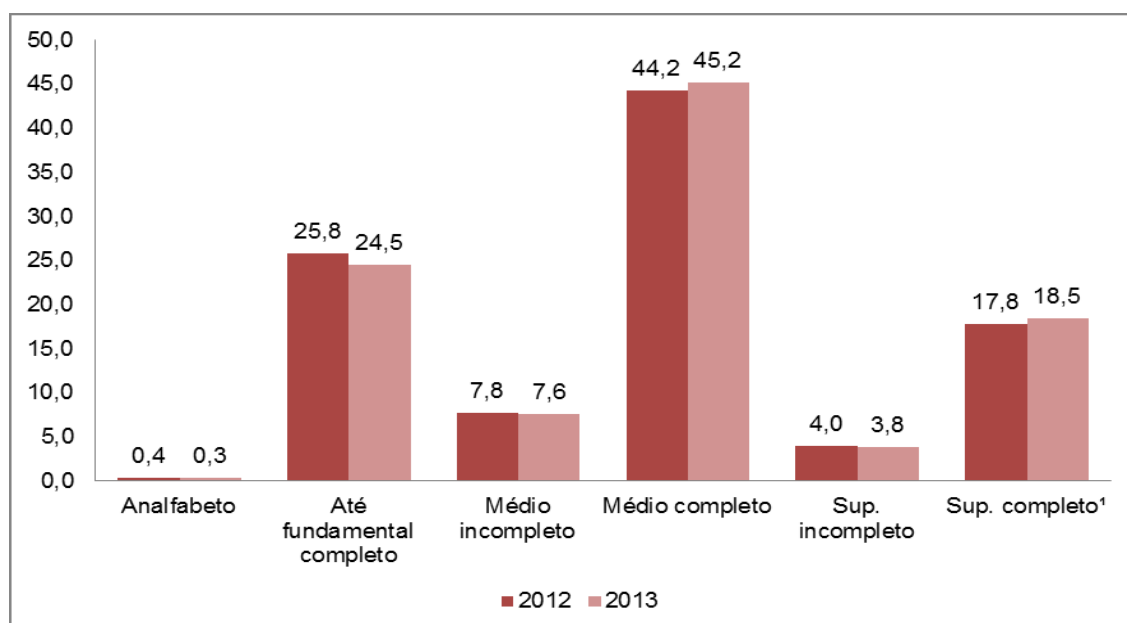
Elaboração: DIEESE

O estoque de emprego de 2009 para 2010 apresenta um crescimento de 5,1% ao passo que 2011 o crescimento foi de 6,9%; em 2012 o crescimento foi de

2,5%; e em 2013 o crescimento foi de 3,1%. Isso representa a incorporação de mais de 7 milhões de vínculos em quatro anos, um crescimento acumulado de 18,8% desde 2009 (figura 02).

O Dieese (2014), também apresentou os dados com relação à escolaridade dos trabalhadores (figura 3).

Figura 3 - Distribuição do emprego formal segundo grau de escolaridade no Brasil, 2012 e 2013.



Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Ao comparar 2013 com 2012, verifica-se rápida ascensão da participação nos empregos tomados por trabalhadores com ensino médio completo, que conseguiram 45,2%, e com ensino superior completo, representaram 18,5%. Já a participação dos trabalhadores em cargos ocupados que exigissem até o ensino fundamental incompleto teve redução de 1,3 p.p. (pontos percentuais) passando de 25,8%, em 2012, para 24,5%, em 2013 (figura 3).

Visto que o as pessoas com maior escolaridade tiveram maior significância no mercado de trabalho, o reemprego ou readmissão também teve significância na conjuntura total. O mesmo respondeu por 78% das admissões ocorridas em 2013. Já as contratações por primeiro emprego respondem a 15,6% das contratações, e 6,3% por outras formas de admissão. Estes resultados apresentados são bem parecidos com os percentuais apresentados em 2012 (DIEESE, 2014).

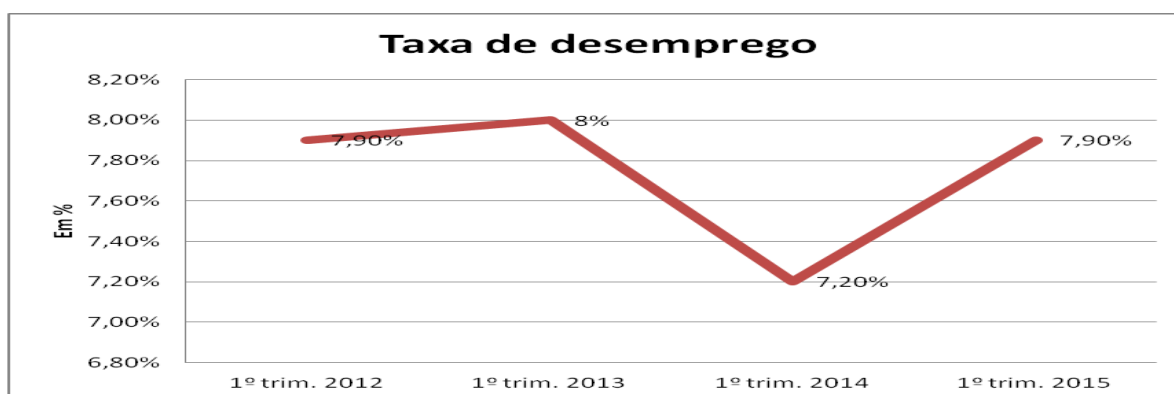
A Michael Page (2014), realizou uma pesquisa de remuneração salarial no período compreendido entre os anos 2013/2014, nos países da América latina (Brasil, México, Argentina, Chile, Peru, e Colômbia), e cada país se destaca por alguma função/cargo. O Brasil é o país que melhor remunera os profissionais envolvidos nas áreas de gestão, seguido de Chile e Peru. O Brasil destaca-se, ainda, nas áreas de construção e impostos, no tocante a remuneração quando comparado aos demais países pesquisados. Já o Chile, remunera melhor os profissionais em vendas, *supply* (fornecimento, abastecimento) e recursos humanos.

Existem várias políticas públicas de emprego, entretanto a implementação das mesmas, deve obedecer a um nível de hierarquia que preserve a eficácia e eficiência dos programas. Devem-se 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).

A Organização Internacional Do Trabalho (OIT) apresentou em seu relatório “Perspectivas para o emprego e o social no mundo – tendência para 2015”, expondo que o desemprego no Brasil em 2015 deve ultrapassar os 7,1% e 7,3% em 2016, e 7,3% para 2017 também. Nos cálculos da OIT o ano de 2014 finalizou com 6,8% de desempregados no Brasil. Segundo a OIT, o crescimento do PIB da América Latina, de 2015 em diante, deve ser baixo, e o desemprego deve aumentar no continente, principalmente nos países exportadores de matérias primas, ou produtos primários. A desaceleração no ritmo de crescimento econômico dos vários países da América Latina afetou o mercado de trabalho significativamente. A OIT destaca ainda que a economia mundial continua crescendo, mas a níveis inferiores ao período antes da crise de 2008 que atingiu Estados Unidos e outras potências mundiais. Em algumas economias desenvolvidas como Estados Unidos, Japão, Grã Bretanha, os empregos estão voltando a patamares anteriores a crise, porém o desemprego está atingindo os países emergentes como, por exemplo, a China (OIT, 2015).

O IBGE demonstra como se comportou o desemprego no primeiro trimestre do ano de 2015, em comparação com o primeiro trimestre de anos anteriores, no Brasil (figura 04).

Figura 04: Taxa de desemprego no 1º trimestre 2015



Fonte: IBGE

Elaboração: autor

A taxa de desemprego do Brasil nos 3 primeiros meses do ano de 2015 (figura 04), chegou a 7,9%, segundo os dados divulgado pelo IBGE. No primeiro trimestre de 2014 o valor era de 7,2% e no fim do ano era 6,5%. Ou seja, vem se confirmando a previsão da OIT que o desemprego deve aumentar (IBGE, 2015).

Já para o segundo trimestre do ano de 2015, os empregadores apresentam pouca intenção de aumento da sua capacidade humana de trabalho, ou seja, não pretendem fazer contratações novas nas empresas. Apenas 18% dos empregadores tem a intenção de fazer novas contratações, 15% acham que irão diminuir a quantidade de pessoal trabalhando, e outros 65% acham que não realizaram nenhuma mudança no seu quadro. As previsões de contratações apresentaram declínio de 9 p.p. se comparado ao primeiro trimestre do ano, e uma diminuição de 15 p.p. se comparado ao ano anterior (MANPOWERGROUP, 2015).

2.2 HISTÓRICO DO CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

O primeiro curso de ciências econômicas foi criado pelo decreto-lei de número 20.158, de 30 de junho de 1931, ainda como parte da legislação relativa ao ensino comercial. Embora houvesse a concessão do diploma de bacharel em ciências econômicas, o título oficial era de “administração e finanças”. Este era pra ser a primeira denominação dos economistas no mercado de trabalho, porque afinal ainda não havia uma definição clara do trabalho do bacharel em ciências econômicas (SAES, 2000).

O curso em 1931 compreendia algumas disciplinas como matemática financeira, geografia, economia política, finanças e economia bancária, história econômica da América e fontes de riqueza nacional, direito civil, constitucional, internacional e comercial, entre outras. Conforme observado, várias disciplinas eram estratégicas para atender a demanda dos cargos do setor público e alguns cargos do setor privado (SAES, 2000).

Antes de o curso ser efetivamente criado, as necessidades e atividades profissionais da área econômica eram satisfeitas por profissionais com formação em contabilidade. Os contadores eram profissionais que haviam concluído o curso técnico em contabilidade e ocupavam posição de prestígio numa sociedade em que pouquíssimos tinham grau de bacharel. Porém, advogados e engenheiros que entendiam um pouco sobre questões econômicas também expressavam suas opiniões e eram mais valorizadas que aqueles precursores à economia no mercado de trabalho. A demanda por profissionais que entendessem de economia foi aumentando até ser criado o curso de ciências econômicas. O novo curso formava bacharéis com mesmo status de bacharéis em direito, medicina ou engenharia (FONSECA NETO, 2014).

Com a regulamentação da profissão do economista em 1951, podia-se identificar ao menos três perfis de economistas: os economistas-acadêmicos, que normalmente tinham o título de doutor em ciências econômicas e eram professores que ministravam a disciplina de economia em cursos de direito. Os economistas-contadores, que eram bacharéis formados no curso de ciências econômicas entre 1931 e 1945, cuja atuação era a administração pública, setor privado e bancos. Um terceiro perfil era denominado de macroeconomistas, que na maioria não era diplomada em economia, mas trabalhavam em órgãos governamentais e tratavam de assuntos econômicos, normalmente diplomados em direito ou engenharia (FONSECA NETO, 2014).

Antes de o curso de economia ter oficialmente este nome, havia as chamadas “aulas de comércio”. Os primeiros cursos de economia duravam 3 anos, em que no primeiro ano era ministrada aula de aritmética, geometria, álgebra e no segundo ano em diante havia as matérias de contabilidade, escrituração mercantil e geografia. Para ingressar no curso bastava o candidato ter capacidade de leitura, escrita e o conhecimento das quatro operações básicas. Em posterior momento o ministério de

educação passou a cogitar a inclusão de língua estrangeira (inglês e francês) e gramática portuguesa no exame de ingresso (SOUZA, 2007).

De acordo com SAES (2000), até o ano de 1945 apenas 3 escolas ofereciam ensinamento em economia, e estavam situadas no estado de São Paulo. O total de pessoas formadas na área, na época, era apenas 500. O título de bacharel no curso de economia em 1945 oferecia um diferencial como exclusividade em várias funções, principalmente no setor público.

Em 1945 o decreto de lei 7.988 de 22 de dezembro de 1945, extinguiu o curso superior de administração e finanças e o curso de atuário, dividindo os em novos cursos de nível superior chamado de ciências econômicas, e ciências contábeis. Cada um destes cursos foi equiparado aos demais cursos de nível superior que já existiam, passando a ter uma duração de 4 ou 5 anos (SAES, 2000). Porém a profissão do economista só foi regulamentado pelo Decreto nº 31.794, de 17 de novembro de 1952 que dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Economista, regida pela Lei n.º 1.411, de 13 de agosto de 1951.

O curso de graduação em ciências econômicas deve tornar apto o formando a entender de questões científicas, técnicas, sociais e políticas relacionadas com a economia. O profissional com a referida formação deve compreender e auxiliar no desenvolvimento de políticas-econômicas e sociais para uma melhor qualidade de vida, aumento de renda, consumo e produção.

2.2.1 Diretrizes do curso de ciências econômicas

A resolução Nº 2, de 18 de junho de 2007, do ministério da educação, dispõe sobre a carga horária mínima e procedimentos relativos á integralização e duração dos cursos de graduação, bacharelado, na modalidade presencial. A graduação em ciências econômicas necessita de no mínimo 3.000 horas/aula mínima para ser legitimado.

Já a resolução Nº 4 de 13 de julho de 2007 do ministério da educação, institui as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em ciências econômicas, bacharelado, e da outras providências.

Art. 2º a organização do curso de graduação em ciências econômicas, observadas as diretrizes curriculares, nacionais e pareceres desta câmara, indicara claramente os componentes curriculares, abrangendo o perfil do

formando, as competências e as habilidades, os conteúdos curriculares e a duração do curso, o regime de oferta, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o estágio curricular supervisionado em caráter opcional e o trabalho de curso, como proponente obrigatório da instituição, sem prejuízo de outros aspectos que tornem consistente o projeto pedagógico.

A resolução Nº 4 de 13 de julho de 2007, ainda orienta que o projeto pedagógico da graduação em ciências econômicas deve atender os seguintes elementos estruturais que segue:

- I - concepção e objetivos gerais do curso, contextualizados em relação às suas inserções institucionais, política, geográfica e social;
- II - condições objetivas de oferta e a vocação do curso;
- III - cargas horárias das atividades didáticas e da integralização do curso;
- IV - formas de realização da interdisciplinaridade;
- V - modos de integração entre teoria e prática;
- VI - formas de avaliação do ensino e da aprendizagem;
- VII - modos da integração entre graduação e pós-graduação, quando houver;
- VIII - incentivo à pesquisa, como necessário prolongamento da atividade de ensino e como instrumento para a iniciação científica;
- IX - regulamentação das atividades relacionadas com trabalho de curso, como componente obrigatório a ser realizado sob a supervisão docente;
- X - concepção e composição das atividades de estágio curricular supervisionado opcional, contendo suas diferentes formas e condições de realização, observado o respectivo regulamento; e
- XI - concepção e composição das atividades complementares.

Quando a IES for montar seu projeto pedagógico de graduação em ciências econômicas deverá ainda observar ao atendimento das seguintes exigências, no § 3º, do art. 2º da mesma resolução.

- I - comprometimento com o estudo da realidade brasileira, sem prejuízo de uma sólida formação teórica, histórica e instrumental;
- II - pluralismo metodológico, em coerência com o caráter plural das ciências econômicas formadas por correntes de pensamento e paradigmas diversos;
- III - ênfase nas inter-relações dos fenômenos econômicos com o todo social em que se insere; e
- IV - ênfase na formação de atitudes, do senso ético para o exercício profissional e para a responsabilidade social, indispensável ao exercício futuro da profissão.

O bacharel em ciências econômicas depois de formado deverá atender alguns pressupostos que devem fazer parte de seu perfil profissional. O profissional economista de ter um perfil com formação ampla, dominar as técnicas envolvendo estudos teórico-quantitativo e teórico-prático, ter uma visão do pensamento

econômico aplicado à realidade brasileira, relacionando com o contexto mundial (resolução Nº 4 de 13 de julho de 2007).

O Art. 4º da resolução, diz que a graduação em ciências econômicas deve possibilitar ao formando algumas habilidades e competência, conforme segue:

- I - desenvolver raciocínios logicamente consistentes;
- II - ler e compreender textos econômicos;
- III - elaborar pareceres, relatórios, trabalhos e textos na área econômica;
- IV - utilizar adequadamente conceitos teóricos fundamentais da ciência econômica;
- V - utilizar o instrumental econômico para analisar situações históricas concretas;
- VI - utilizar formulações matemáticas e estatísticas na análise dos fenômenos socioeconômicos; e
- VII - diferenciar correntes teóricas a partir de distintas políticas econômicas.

2.3 A PROFISSÃO DO ECONOMISTA

Duas datas históricas marcam a trajetória da profissão do economista. Em 1935 em São Paulo houve o reconhecimento da ordem dos economistas como entidade sindical dos economistas, mas ainda não havia o reconhecimento como profissão liberal. Outra data foi o ano de 1940, quando foi definitivamente reconhecido a existência legal da profissão do economista (OLIVEIRA; GOMES et al., 2011).

Apesar de os cargos destinados aos formados no curso de economia estar em alta, estes enfrentavam grande concorrência dos administradores, contadores, engenheiros, e advogados. Inicialmente o curso de economia era profissionalizante e os profissionais eram considerados inferiores aos demais profissionais de outras áreas que já eram bacharéis em curso de nível superior (advogado, engenheiro, médico). Somente depois da regulamentação da profissão em 1952 que o economista conseguiu ser respeitado no mercado de trabalho, por também ser bacharel, então (OLIVEIRA; GOMES *et al*, 2012).

Já em 1952 o então presidente da república Getulio Vargas, assinou o decreto Nº 31.794 de 17 de novembro de 1952, o qual dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de economista, regida pela Lei nº 1.411, de 13 de agosto de 1951, e da outras providências.

De acordo com o Art. 2º do decreto Nº 31.794 de 17 de novembro de 1952, delimita o campo de atuação do economista profissional. A atividade do economista se exerce na esfera pública, ou na esfera privada:

- a) nas entidades que se ocupem das questões atinentes à economia nacional e às economias regionais, ou a quaisquer de seus setores específicos, e dos meios de orientá-las ou resolvê-las através das políticas monetária, fiscal, comercial e social;
- b) nas unidades econômicas públicas, privadas ou mistas, cujas atividades não se relacionem com as questões de que trata a alínea anterior, mas envolvam matéria de economia profissional sob aspectos de organização e racionalização do trabalho.

No Decreto nº 31.794, de 17 de novembro de 1952, é registrado sobre as oportunidades de atuação dos economistas.

Art. 3º A atividade profissional privativa do economista exercita-se, liberalmente ou não por estudos, pesquisas, análises. Relatórios, pareceres, perícias, arbitragens, laudos, esquemas ou certificados sobre os assuntos compreendidos no seu campo profissional, inclusive por meio de planejamento, implantação, orientação, supervisão ou assistência dos trabalhos relativos às atividades econômicas ou financeiras, em empreendimentos públicos privados ou mistos. Ou por quaisquer outros meios que objetivem técnica ou cientificamente, o aumento ou a conservação do rendimento econômico.

As atividades exercidas pelo economista terão a supervisão do COFECON, para que haja um acompanhamento do exercício da profissão. O decreto nº 31.794, de 17 de novembro de 1952, da presidência da república, regulamenta e normatiza o Conselho Federal de Economistas Profissionais. Nos artigos 17 e 18 esta fundamentada esta regularização.

Art. 17. O Conselho Federal de Economistas Profissionais – (CFEP) – é constituído de 9 (nove) membros, que serão substituídos, em suas faltas e impedimentos por suplentes, em igual número, todos os eleitos pelos representantes dos Sindicatos e das Associações dos Sindicatos e das Associações Profissionais de Economistas existentes no Brasil.

Art. 18. O CFEP tem por finalidade orientar, supervisionar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de economista em todo o território nacional, na forma deste Regulamento, e contribuir para o desenvolvimento econômico do país.

A profissão do economista tem uma ampla área de atividades inerentes a sua profissão. De acordo com o COFECON (2015), especifica-se a seguir algumas das atividades pertencentes ao campo profissional do economista. Assessoria,

consultoria, estudos de mercado ou de viabilidade econômico-financeira, análise e elaboração de cenários econômicos, estudo e análise de mercado financeiro e de capitais, estudo de viabilidade e de mercado relacionado à economia da tecnologia, produção e análise de informações estatísticas de natureza econômica e financeira, incluindo contas nacionais e índices de preços, planejamento, formulação, implementação, acompanhamento e avaliação econômico-financeira de política tributária e finanças públicas, assessoria, consultoria, formulação, análise e implementação de política econômica, fiscal, monetária, cambial e creditícia, avaliação patrimonial econômico-financeira de empresas e avaliação econômica de bens intangíveis, perícia judicial e extrajudicial e assistência técnica, mediação e arbitragem, em matéria de natureza econômico-financeira, análise financeira de investimentos, estudos de mercado, de viabilidade e de impacto econômico-social relacionados ao meio ambiente, à ecologia, ao desenvolvimento sustentável e aos recursos naturais, auditoria e fiscalização de natureza econômico-financeira, formulação, análise e implementação de estratégias empresariais e concorrenciais, economia e finanças internacionais, regulação de serviços públicos e defesa da concorrência, estudos e cálculos atuariais nos âmbitos previdenciário e de seguros, atuação no campo da economia solidária, entre outras ainda.

Ainda enquanto estudante os CORECON's tem o dever de promoverem medidas que ensejem a aproximação dos estudantes do curso de ciências econômicas com a comunidade profissional, e suas entidades de regulamentação (COFECON, 2015).

Algumas das áreas de atuações do economista especificados pelo COFECON anteriormente, são áreas que os economistas podem atuar na Cantuquiriguaçu, região onde esta situada a IES que este estudo tem relação. Poderá atuar no setor privado como, por exemplo, nas empresas desenvolvendo-as unitariamente, ou poderá também atuar no setor público, desenvolvendo projetos de desenvolvimento regional.

Para Oliveira (2006), ocorre a criação de muitos planejamentos para desenvolvimento regional, estadual ou nacional, porém são planejamentos falhos. O economista é um profissional capacitado para elaborar bons planejamentos, e políticas públicas. Os planejamentos falhos normalmente são feitos por profissionais despreparados, e não se envolvem na construção do mesmo. Veem o processo de

planejamento apenas como um modo de elaborar planos teóricos, sem envolver-se nas responsabilidades do resultado final.

Desde a criação da profissão do economista, no Brasil, esta teve forte conexão com o governo. Mesmo com a modernização e internacionalização do meio social a partir dos anos 70, os laços entre a profissão e os órgãos do governo continuam sendo muito fortes e não se alteraram. Com o passar dos anos acabou se reforçando dirigentes políticos economistas com profundas lutas e disputas nas mais diferentes abordagens teóricas, e ideológicas (LOUREIRO, 2006).

O economista tem conhecimentos para poder analisar a viabilidade econômica no município, do seu plano diretor, sua capacidade de investimento, adequação da carga tributaria, traçar políticas públicas adequadas. E ainda o economista é o profissional mais bem preparado para angariar a busca de recursos federais que varias vezes as prefeituras perdem por não atender as adequações ou os gestores do município nem ficam sabendo (MANGUEIRA, 2013).

Na gestão dos municípios a presença de um profissional com as competências associadas à formação do profissional de ciências econômicas é necessário. Dentre as contribuições que o economista pode trazer estão àquelas relacionadas ao estudo e análise das políticas públicas, planejamento e orçamento público, assim como atividades que possam ser aplicados os conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação acadêmica (MANGUEIRA, 2013).

Ao analisar o mercado de trabalho de qualquer profissional e as oportunidades oferecidas, é preciso estar atento ao momento, ou seja, as reviravoltas que em determinado momentos certos aspectos da formação profissional são mais levados em consideração (MACHADO, 2009).

Muitos profissionais qualificam-se em determinada área e seguem carreira profissional, como é caso de engenheiros que atuam no mercado financeiro. Ocorre a necessidade de alguma pós-graduação para melhor entenderem o mercado financeiro. Isso só não ocorre com profissionais que são formados para setores específicos como, por exemplo: odontologia, veterinária, ou medicina, o que não é o caso do economista (MACHADO, 2009).

2.4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

As empresas fazem recrutamento e seleção visando buscar profissionais que mais se adequam ao perfil requerido pela vaga que as mesmas disponibilizam. Os profissionais precisam demonstrar habilidades e saber lidar como o ambiente competitivo e exigente que as empresas convivem. Ao escolher o profissional para a empresa o recrutador deve pensar que o futuro componente da empresa desenvolverá papel importante na formação do quadro de colaboradores. Para isso o recrutador utilizara formas de avaliação do comportamento humano, procurando identificar características ideais às vagas. Outro ponto a se destacar é o programa de recursos humanos que é projetado para identificar às necessidades da organização, buscando a melhor forma de realizar o recrutamento e seleção dos candidatos. (CORADINI; MURINI, 2009)

Um adequado recrutamento contribui para uma gestão otimizada gerando economia como, por exemplo, rotatividade e, além de maiores ganhos com produtividade e comprometimento na contratação de pessoas para atuarem nas organizações (MICHEL PAGE, 2007).

É importante que o processo de recrutamento e seleção de candidatos nas empresas seja estudado e analisado, pois isto ajuda os candidatos que estão procurando por uma vaga no mercado de trabalho. Com o desenvolvimento de pesquisas no tema de mercado de trabalho, os candidatos poderão obter melhores informações e verificar quais setores da economia estão mais se desenvolvendo, ofertando um número maior de vagas, ou melhores salários. Permitem também ao profissional verificar se como esta se comportando as oscilações da sua profissão (CORADINI; MURINI, 2009).

Segundo Mitter e Orlandini, (2005), os classificados de empregos descritos nos jornais, utilizam os métodos tradicionais para o recrutamento e seleção. Esta seleção basicamente passa por algumas etapas como: identificar a real necessidade de criar a nova vaga; divulgar a vaga com descrição das principais características; receber os currículos dos candidatos interessados; fazer a triagem dos currículos; pré selecionar alguns dos currículos; contatar os candidatos escolhidos; confirmar a participação dos candidatos no processo seletivo; desenvolver as fases do processo seletivo, realizar a pesquisa social sobre a vida do candidato; escolher o ocupante

da vaga; realizar exames admissionais; apresentar os documentos por parte do candidato selecionado; e por fim a ambientação do profissional selecionado junto aos demais da equipe.

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 e aprendizado, para que isso se torne um diferencial significativo (MITTER; ORLANDINI, 2005).

Michel (2007), observa que saber administrar bem o capital humano é um dos fatores que está associado ao sucesso ou fracasso da organização. Até algumas décadas atrás se pensava que a tecnologia poderia substituir o trabalho humano quase que por completo. Porém notou-se que ajudou muito a alavancar resultados, mas existe uma necessidade do ser humano para operar as tecnologias. Nesse sentido é necessário cada vez mais de pessoas qualificadas e capacitadas.

Ultimamente tem se utilizado o *E-recruitment* 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, que é altamente burocrático, demorado e trabalhoso (GODINHO, 2008)

Atualmente quase todas as empresas tem uma ferramenta tecnológica, cuja finalidade é receber currículos de pessoas interessadas em trabalhar na empresa. Entretanto é necessário refletir se a empresa realmente esta preparada para fazer uso da ferramenta disponível nos sites de empresas (LIMA, 2010).

Segundo Lima (2010), os departamentos de RH não tem pessoal em número suficiente para analisar criteriosamente os cadastros conforme deveria ocorrer. A demanda diária de atividades é grande e diversificada, e fica complicado conseguir verificar todos os currículos.

Nos últimos tempos a administração de recursos humanos tem exercido papel diferente de tempos atrás. Antes o papel da administração dos recursos humanos era mais reativo tendo apenas que cumprir o que era determinado pela cúpula da organização, e atualmente tem recebido a demanda de ser mais proativo participando, influenciando nas decisões, conduzir projetos na área de gestão de pessoas que possam ajudar a melhorar os resultados organizacionais. Isso (PAULINO, 2011).

O *E-recruitment* se firma como um novo segmento empresarial, do setor de recursos humanos das empresas. Traz consigo iniciativas empreendedoras,

ascensão de empresas especializadas nas áreas, e todas sendo direcionada para o novo ambiente eletrônico virtual. O *E-recruitment* é a mais novo setor de serviços que oferece o devido apoio às empresas em seu processo de contratação e modelagem do seu público interno (DE ARAUJO, et al.).

A internet é algo surpreendente pela sua facilidade em gerar resultados, com riqueza de detalhes, abrangência global. A internet tem influência na economia, nos mercados e nas estruturas indústrias inteira. Influência produtos, serviços e seus respectivos fluxos, segmentação, valores e comportamentos dos consumidores, e conseqüentemente o mercado de trabalho e emprego dos trabalhadores do dia a dia (MITTER, ORLANDINI, 2005).

O uso da internet traz uma nova forma inovadora de viver, e para manterem-se competitivas as organizações precisam estar em constante processo de mudança, alterando os métodos tradicionais para métodos inovadores. Seja na forma de gestão ou de fazer negócios, o uso de novas e melhores tecnologias permitem uma aceleração no processo de desenvolvimento empresarial. Neste processo de inovação e melhoria está o setor de recursos humanos, com melhores serviços veiculados a novas tecnologias e mais rapidez no processamento ou procura de informações (MITTER, ORLANDINI, 2005).

3 METODOLOGIA

Apresentam-se neste capítulo métodos e procedimentos que irão auxiliar para alcançar os objetivos da pesquisa, definindo os tipos de dados e informações utilizados. A seguir descreve-se o delineamento da pesquisa, os procedimentos de coleta de dados e os procedimentos de análise dos dados do presente estudo.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

De acordo com Gil (2010), o delineamento da pesquisa é o planejamento de forma mais ampla, envolvendo a diagramação, previsão de análise e interpretação de dados. O delineamento considera o ambiente e as formas de controle de como os dados serão coletados. As preocupações teóricas deixam lugar para os problemas práticos de verificação. O pesquisador aplica os métodos e técnicas de investigação.

Este estudo define-se como sendo descritivo, o qual objetiva descrever as características de um grupo, (GIL, 2010). Nesse sentido o presente estudo busca estudar, descrever e analisar os 818 anúncios coletados. Descreverá se as características de análise da amostra, semelhanças como, por exemplo, à necessidade conhecimentos em língua estrangeira, conhecimentos em tecnologia da informação, classificação salarial, caracterização do perfil profissional desejado pelas empresas, e etc. A pesquisa descritiva pode ser aplicada para o tipo de análise documental, como é o caso deste estudo, estimando a proporção de elementos num grupo específico, e verificando a relação entre as variáveis do grupo.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Este estudo caracteriza-se como documental. Segundo Gil (2010), o estudo documental permite ao pesquisador conseguir evitar a perda de tempo e permite uma coleta de dados em quantidade e qualidade. A pesquisa documental traz o benefício de podermos estudar algo que está geograficamente distante, ou algo que não temos acesso físico.

A natureza dos dados depende muito dos objetivos de quem está realizando o estudo. Os dados podem ser encontrados em entidades governamentais, órgãos de saúde, departamento de estudos estatísticos, ONGs etc.; (Gil, 2010). No caso deste estudo, os dados serão coletados das *homepage* das empresas de recrutamento e seleção on-line: Catho, Michael Page e Manager.

Os anúncios publicados nas *homepage* das empresas de recrutamento e seleção Catho, Michel Page e Manager, compreendem o universo de pesquisa. A amostra de pesquisa está delimitada no número de anúncios publicados no período entre fevereiro a junho de 2015.

Diariamente foi procurado por anúncios que fossem destinados para profissionais de ciências econômicas, nas *homepage* da Manager, e Michael Page. Diariamente a Catho publicou em torno de 30 a 40 anúncios com as características necessárias para serem usados neste estudo. Para não gerar um grande número de dados que ficariam difíceis de serem depois tabulados em tempo hábil, estes anúncios foram coletados apenas por amostra aleatória. Ou seja, não foram coletados os anúncios de todos os dias, mas somente os publicados na terça feira e sexta feira de cada semana.

A amostra/população final pesquisada compreendeu a um total de 818 anúncios de oferta de empregos, com um total de 1349 vagas de trabalho distribuídos dentre 22 estados da federação.

3.3 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Marconi e Lakatos (2010) os dados serão selecionados, codificados, e tabulados. Posteriormente virá a análise e interpretação dos dados.

De acordo com Gonsalves (2007), os dados das pesquisas recebem um tratamento qualitativo ou quantitativo. O presente estudo é predominantemente quantitativo. Gonsalves (2007) diz que o tratamento quantitativo dos dados remete a uma explanação das causas, utilizando medidas objetivas, e basicamente tem dados estatísticos. Os dados deste estudo foram colocados em planilha eletrônica, agrupados e classificados por semelhanças em área de atuação, fluência de língua estrangeira, datas de publicação do anúncio, salários, entre outras. Alguns ainda

serão gerados gráficos e analisados estes, na busca da resposta do problema exposto no início.

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. Durante a tabulação dos dados unificou-se alguns. Os anúncios que continham na descrição a expressão supervisão ou chefia, agruparam-se apenas na palavra supervisão. E os que continham descrito, analista, operacional, ou profissional, foram agrupado em operacional, apenas.

3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Este estudo encontrou algumas limitações durante a sua execução. O tempo delimitado entre fevereiro e junho: caso fossem escolhidos informações e dados por um período maior, a amostra seria mais precisa, e teria maior firmeza nas conclusões. Condições de atingir o setor público também: pois este estudo reservou-se somente ao setor privado, e o setor público é um dos principais empregadores para o economista. Abranger pequenas e micro empresas: as empresas que publicam anúncios nas empresas recrutadoras usadas para este estudo, normalmente são de médio a grande porte. Coletar todos os anúncios da Catho: a impossibilidade por motivo do espaço de tempo do estudo não permitiu que fosse coletado a população da Catho, utilizando-se assim amostra e não podendo dizer que os resultados demonstram o resultado da amostra.

Verificar a atuação do economista nas prefeituras municipais seria uma sugestão pra dar sequência a este estudo, ou verificar na RAIS, em que áreas ou setores realmente o economista está sendo contratado.

4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados e analisados os resultados provenientes da coleta de dados. A coleta de dados ocorreu entre os meses de fevereiro e junho do ano de 2015. Os dados estão sob a forma de tabelas e gráficos e quadros para facilitar a visualização, análise e compreensão dos resultados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ANÚNCIOS

Do total de anúncios coletados, 76% das vagas eram para contratação efetiva no cargo (tempo indeterminado), 7% eram para contratação por tempo determinado e 17% dos anúncios não informaram o regime de contratação.

Na tabela 01 encontra-se a estatística relativa aos dados coletados nos anúncios publicados pelas empresas Catho, Manager e Michel Page.

Tabela 01: Anúncios por empresa recrutadora

Empresa recrutadora	Anúncios	%
Catho	549	67%
Manager	143	17%
Michael Page	126	16%
Total	818	100%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

A Catho publicou a maior quantidade de anúncios, 67% do total. Em seguida a Manager com 17% dos anúncios, e em depois a Michael Page com 16% dos anúncios (tabela 01).

A empresa Catho faz a aproximação entre profissionais e empresas no processo de recrutamento e seleção. Dentre seus serviços esta a recolocação profissional de executivos e seleção de profissionais na divisão *case consulting*, (casos de consultoria) Somente em 2014 foram mais de 124 mil contratações intermediadas pela Catho (CATHO, 2015).

A empresa Manager foi fundada em 2000, na divisão da Manager assessoria em recursos humanos, donde já vinha com mais de 30 anos de experiência na área de RH. A empresa além de ser um site que oferece oportunidade de trabalho,

oferece informações importantes sobre carreira e mercado de trabalho. No site há uma vitrine onde os profissionais podem cadastrar seus currículos, para serem avaliados por empresas que divulgam ofertas de trabalhos e prospectam diariamente novos currículos. A empresa tem a missão de oferecer ferramentas que estreitam o relacionamento entre as empresas que buscam profissionais e candidatos que procuram empregos, prestando todo o suporte necessário para que haja a completa satisfação entre os envolvidos (MANAGER, 2015).

A empresa recrutadora Michael Page é especializada em recrutar candidatos em *middle* e *top management*, (media e alta administração) com clientes em todo o mundo. Foi fundada na Inglaterra em 1976, e o grupo se expandiu rapidamente nos últimos 39 anos e possuindo uma enorme rede social global, operando com 122 escritórios situados, com 3.500 colaboradores em mais de 30 países (MICHAEL PAGE).

Seguindo o processo de caracterização dos anúncios publicados pelas empresas pesquisadas, a tabela 2 evidencia a distribuição dos referidos anúncios por período.

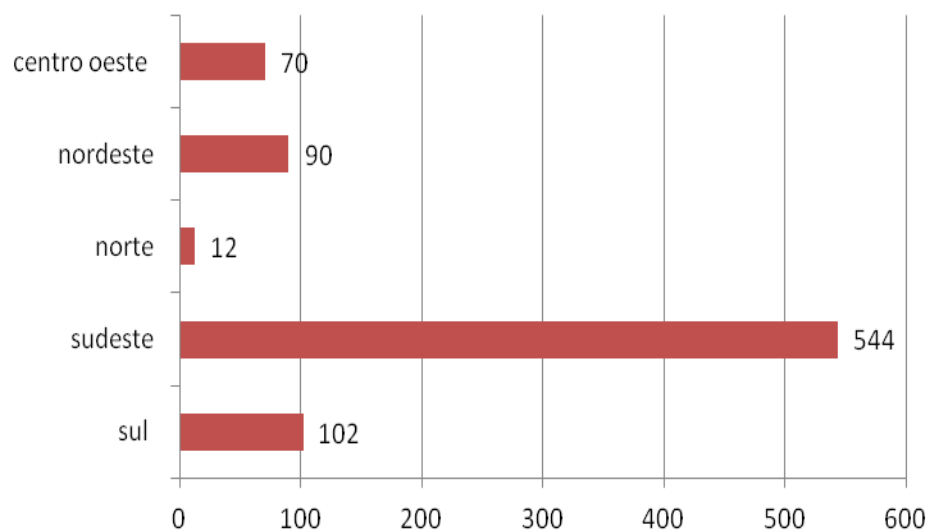
Tabela 02: Anúncios publicados mensalmente

Mês de publicação (2015)	Total de anúncios	%	Catho	Manager	Michael Page
Março	48	6%	10	19	19
Maio	259	32%	213	26	20
Junho	241	29%	196	31	14
Fevereiro	100	12%	12	39	49
Abril	170	21%	117	28	25
Total	818	100%	548	143	127

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

Os meses de maio e junho de 2015 apresentaram a maioria (61%) dos anúncios publicados. O gráfico 01 busca identificar quais as regiões brasileiras que concentram as maiores quantidades de solicitações por profissionais da área de ciências econômicas.

Gráfico 01: anúncios por região brasileira



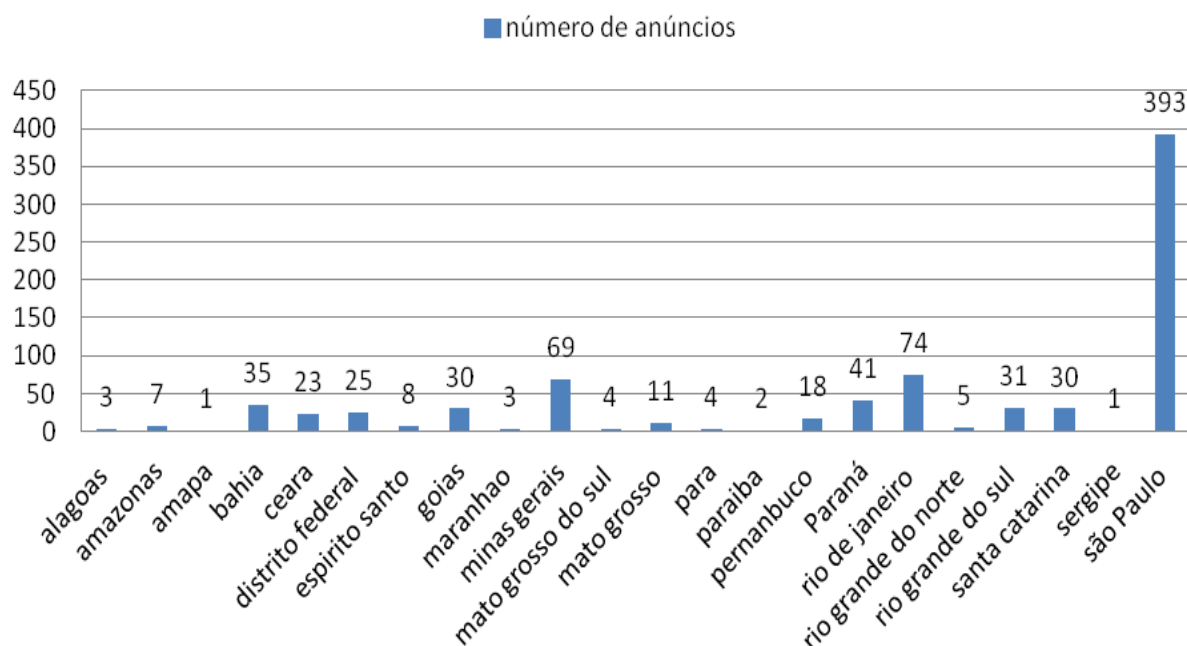
Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

No gráfico 01, 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).

A seguir o gráfico 02 evidenciará a oferta de anúncios por Unidades da Federação.

Gráfico 02: distribuição dos anúncios por UF's.



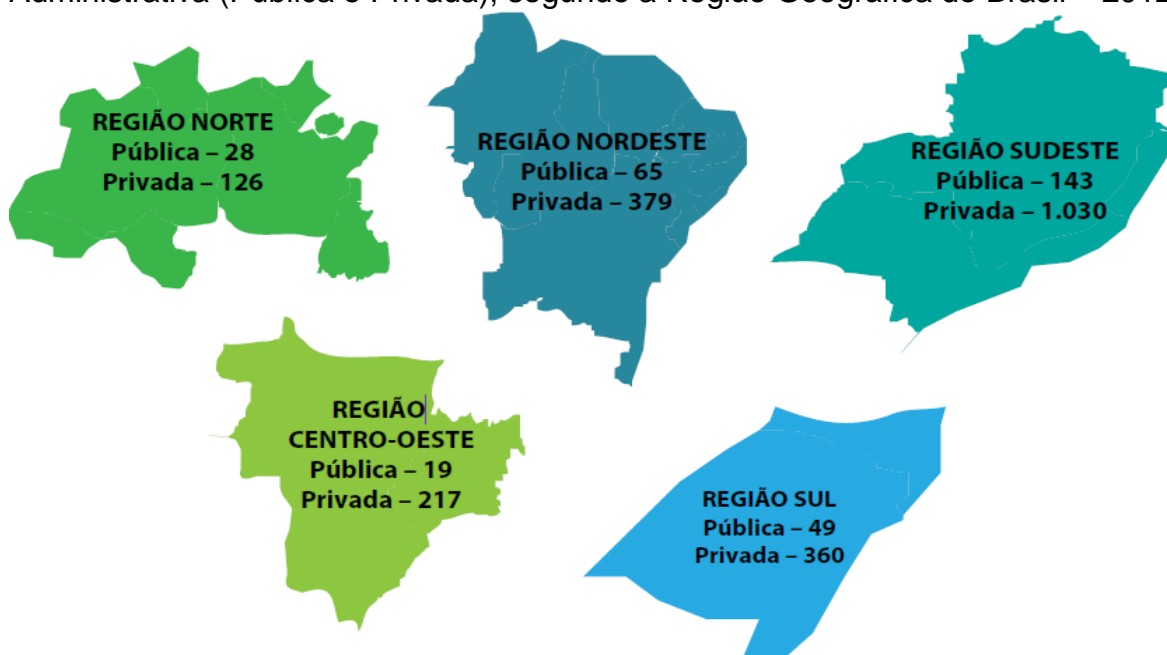
Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

O estado de São Paulo apresentou o maior número de publicações de anúncios pelas empresas recrutadoras (393 anúncios). Rio de Janeiro (74), Minas Gerais (69), e Paraná (41), apresentaram números mais baixos, porém em semelhantes. Segundo Szmrecsányi (2005), o estado de São Paulo abriga o polo financeiro e empresarial do país, conseqüentemente é onde esta situado a maior quantidade de habitantes do país. Ao longo dos anos, o estado foi passando por varias mudanças, e com isso houve também grande crescimento do sistema bancário e setor financeiro, que foram fundamentais para o crescimento e desenvolvimento da cidade e estado de São Paulo (gráfico 02).

Ao analisar os gráficos 01 e 02, nota-se que a maior quantidade de anúncios concentrou-se nas regiões sudeste, sul e nordeste, centro oeste e norte, respectivamente. De acordo com os gráficos, a região norte é um local com pouquíssimas oportunidades de trabalho.

A figura 05 demonstra uma relação direta entre o número de anúncios, e o número de IES distribuídas nas regiões brasileiras.

Figura 05: Número de Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa (Pública e Privada), segundo a Região Geográfica do Brasil – 2012



Fonte: MEC/Inep.
Elaboração: Deed/Inep.

A figura 05 demonstra a distribuição das IES pelas regiões do Brasil, nota-se que em 2012 eram 12,6% públicas e 87,4% privadas. Quase metade destas (48,6%) estão situadas na região sudeste do Brasil. A região norte é a que menos tem IES (154), seguido da região centro oeste com 236 instituições (MEC, 2012). Somente a região sul e centro oeste se invertem no que diz respeito à proporcionalidade entre o número de anúncios e o número de IES. Como a diferença é quase despercebida, pode-se afirmar que ocorre ponderação entre o número de IES, anúncios, e habitantes das regiões.

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: operacional, supervisão, e gerência.

4.2.1 Nível hierárquico

Os anúncios foram segregados em três níveis hierárquicos denominados; supervisão, gerência, e operacional. 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.

Segundo 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 usual 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, que ficam entre o nível de gerência e o nível de execução. Neste estudo os anúncios que utilizam da palavra chefia, ou supervisão serão unificados na palavra supervisão.

Segundo Chiavenato (1994), o nível operacional é onde 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.

Neste estudo agruparam-se para nível operacional os anúncios que apresentavam redigido operacional, analista e profissional. A tabela 03 evidencia a distribuição dos dados por nível hierárquico.

Tabela 03: Distribuição dos anúncios 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%

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

Constatou-se que o nível hierárquico operacional foi responsável por 45% do total de anúncios. Em seguida sobressai o nível hierárquico supervisão com 37% dos anúncios e o nível hierárquico gerência que obteve 11% dos anúncios. Ao analisar as ofertas de vagas dentro dos anúncios, percebe-se que o nível hierárquico supervisão foi responsável por 50% das vagas. Alguns anúncios continham várias ofertas de vagas, o que explica o número de vagas não ser proporcional ao de anúncios (tabela 03).

4.2.2 Conhecimento em língua estrangeira

A fim de identificar outras competências requeridas nos anúncios com relação ao profissional, investigou-se o domínio em línguas estrangeiras. As empresas procuram profissionais qualificados que dominem línguas estrangeira conforme demonstra a tabela 04.

Tabela 04: Necessidade de conhecimento em língua alternativa ao português

Língua estrangeira	Anúncios	%	Gerência	Super visão	Operaci onal	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
Requeriam conhecimento em língua estrangeira	377	46%	58	166	114	39
Total de anúncios	818	100%	90	303	376	50

*Não informado o nível hierárquico

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Dos anúncios que exigiam conhecimento em outra idioma, a maioria solicitava conhecimento em língua Inglesa (39% dos anúncios), seguido do Espanhol (6% dos anúncios), e 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 solicitado (54%). E 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 varias outras vagas, que não solicitam conhecimento em língua estrangeira, principalmente no nível mais ínfimo (tabela 04).

Na atual conjuntura dos negócios, o profissional deve ter bons conhecimentos em outro idioma, principalmente o inglês como demonstra a tabela 05 segregado em três níveis.

Tabela 05: Domínio de língua inglesa

Língua estrangeira (inglês)	Anúncios	%
Inglês básico	47	16%
Inglês intermediário	114	35%
Inglês avançado	162	49%
Total	323	100%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Os resultados da tabela 05 demonstravam que a maior parte dos anúncios (49%) requeriam o inglês avançado, seguido do inglês intermediário (35%), e depois básico (16%).

A tabela 06 mostra a necessidade de conhecimento em língua espanhola. Da amostra de anúncios, apenas 51 (6%) anúncios solicitavam conhecimento em espanhol.

Tabela 06: Domínio em língua espanhola

Língua estrangeira (espanhol)	Anúncios	%
Espanhol básico	17	33%
Espanhol intermediário	25	49%
Espanhol avançado	9	18%
Total	51	100%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Conforme apresentado na tabela 06 a exigência maior foi para o conhecimento em espanhol intermediário com 49% (25 anúncios), seguido do espanhol básico com 33% (17 anúncios) e por fim espanhol avançado com 18% (9 anúncios).

4.2.3 Experiência profissional

A pesquisa investigou o que os anúncios das vagas de trabalho requereram do profissional quando se trata de experiência anterior na função. A pesquisa constatou que em alguns anúncios havia mais de uma solicitação de experiência. Outros, não havia nenhuma solicitação. O quadro 01 demonstra os resultados.

Quadro 01: Necessidade de experiência profissional.

Experiência profissional	Total de anúncios	% dos anúncios
Experiência na área financeira, matemática financeira, tesouraria, fluxo de caixa, gestão financeira, credito, área bancaria, 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%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Em 79% dos anúncios coletados havia o requerimento de que houvesse algum tipo de experiência na função a desempenhar. O quadro 01 expõe quais as experiências mais requisitadas nos anúncios. A experiência na área financeira ou matemática financeira, hp12c, área bancária, viabilidade econômica financeira e outras áreas afins, foi evidenciada em 29% dos anúncios totais. Nota-se semelhança entre este resultado e o percentual de necessidade de conhecimento específico e pós-graduação, logo adiante nas tabelas 16 e 17, que também apresentam a área financeira como a principal área de destaque. Já a necessidade de experiência com áreas contábeis, controladoria, auditoria, e afins, destacou-se em 15% dos anúncios. Experiência com planejamento, desenvolvimento, mercado empresarial, e etc.,

evidenciou-se em 8% dos anúncios; orçamentos, 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 também, como o administrador e o contador. Portanto, o economista deve pensar que o seu mercado de trabalho é também concorrido com outros profissionais.

4.2.4 Conhecimentos em tecnologia da informação (TI)

No intuito de melhor conhecer o mercado de trabalho para o profissional em ciências econômicas, investigou-se a necessidade de conhecimento em relação à utilização do Excel. A tabela 07 apresenta os resultados apontados pela pesquisa.

Tabela 07: Conhecimentos em Excel

Excel	Total de anúncios	%	Gerência	Supervisão	Operacional,	NINH*
Básico	43	14%	0	19	23	1
Intermediário	100	32%	2	37	61	0
Avançado	171	54%	13	83	72	3
Total	314	100%	15	139	156	4

*Não informado o nível hierárquico

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Somente 38% do total de anúncios solicitou conhecimento em Excel. Em todos os níveis hierárquicos a necessidade de Excel avançado destacou-se. No nível de gerência a solicitação por esse conhecimento foi quase unânime (tabela 07).

Além do Excel, outros conhecimentos ligados à área de tecnologia da informação foram solicitados como pré-requisitos nos anúncios. A tabela 08 demonstra os resultados da pesquisa.

Tabela 08: Conhecimentos em tecnologia da informação

Softwares	Anúncios	% de anúncios
Office	171	21%
SAP	65	8%
ERP	47	6%
Microsiga	18	2%
PROTHEUS	16	2%
Datasul	12	1%
Access	7	0,8%
RM labore	6	0,7%
Chronus	3	0,3%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Conforme dados apresentados na tabela 08, ocorre a necessidade de conhecimentos aprofundados no pacote Office em 21% dos anúncios. As demais requisições envolvem sistemas e tecnologias diversas, como o uso do SAP (8%) ERP (6%), Microsiga e Protheus (2%). O uso de programas estatísticos, ou de gestão faz-se necessário ao profissional de ciências econômicas.

4.2.5 Remuneração salarial

O salário oferecido nos anúncios das vagas de trabalho foi outro item observado por este estudo. Foi segregada a remuneração numa parcela (50%) dos anúncios participantes da amostra, ou seja, não mencionou a remuneração do cargo. Os resultados são apresentados na tabela 09.

Tabela 09: Remuneração salarial

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

*Sequência da tabela 09.

Salários (R\$)	Total de anúncios	% de anúncios	Gerência	Supervisão	Operacional	NINH*
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

*Não informado o nível hierárquico

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

O maior percentual de anúncios (25%) acoplou-se na faixa salarial de remuneração entre R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00 e a faixa salarial entre R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00 enfatizado em 7% dos anúncios (tabela 08). A oferta de salários superiores a R\$ 7.000,00 foi destaque no nível hierárquico gerência com 15 anúncios, e 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 foi entre as faixas de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00 (tabela 09).

A seguir as tabelas 10, 11 e 12 demonstram os anúncios divididos em níveis hierárquicos por região geográfica brasileira. As tabelas compreendem a região sul, sudeste e centro oeste, respectivamente as regiões que mais se destacaram. A região norte e nordeste apresentaram poucos anúncios.

A tabela 10 apresenta as ofertas de vagas de trabalho por nível hierárquico na região sul do Brasil.

Tabela 10: Distribuição salarial na região sul do Brasil

Salários (R\$)		Número de anúncios		
		Gerência	Supervisão	Operacional
Sul	Até 1.000 reais	0	0	2
	De 1.001 até 2.000	0	0	13
	De 2.001 até 3.000	0	3	10
	De 3.001 até 4.000	0	3	4
	De 4.001 até 5.000	2	1	0
	De 5.001 até 6.000	0	0	0
	De 6.001 até 7.000	0	1	0
	Acima de 7.000	0	0	0
Total		2	8	29

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

Conforme se pode notar a região sul do Brasil exibe 39 anúncios no total. No nível hierárquico operacional ocorreram 23 anúncios entre a faixa salarial de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00. No nível supervisão expôs 6 anúncios entre R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00. O nível gerencial evidenciou 2 anúncios na faixa salarial de R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00 (tabela 10).

Em 283 anúncios da região sudeste do Brasil esta demonstrado o salário, e estes anúncios se distribuem em faixa salarial conforme a tabela 11.

Tabela 11: Distribuição salarial na região sudeste do Brasil

Salários (R\$)		Número de anúncios		
		Gerência	Supervisão	Operacional
Sudeste	Até 1.000 reais	0	2	12
	De 1.001 até 2.000	0	6	53
	De 2.001 até 3.000	0	30	46
	De 3.001 até 4.000	1	23	15
	De 4.001 até 5.000	0	15	17
	De 5.001 até 6.000	0	16	9
	De 6.001 até 7.000	0	8	2
	Acima de 7.000	13	12	3
Total		14	112	157

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

Na distribuição geral dos anúncios (gráfico 01), a região sudeste abrigou a maior quantidade. Já a tabela 11 também agrega o maior número de anúncios. No

nível hierárquico de gerência destaca-se 13 anúncios que se classificavam na faixa salarial acima de R\$ 7.000,00. O nível supervisão exibiu 53 anúncios na faixa salarial entre R\$ 2.000,00 a 4.000,00 e o nível operacional publicou 99 anúncios na faixa salarial entre R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00.

A região centro oeste do Brasil separa os anúncios por faixa salarial conforme a tabela 12.

Tabela 12: Distribuição salarial na região centro oeste do Brasil

	Salários (R\$)	Número de anúncios		
		Gerência	Supervisão	Operacional
Centro oeste	Até 1.000 reais	0	0	1
	De 1.001 até 2.000	0	1	6
	De 2.001 até 3.000	0	3	3
	De 3.001 até 4.000	0	1	1
	De 4.001 até 5.000	0	2	4
	De 5.001 até 6.000	0	1	2
	De 6.001 até 7.000	0	0	1
	Acima de 7.000	1	0	1
	Total	0	8	19

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

O nível hierárquico gerência apresentou 1 anúncio no distrito federal, com remuneração superior a R\$ 7.000,00 e outros 6 anúncios no estado de Goiás, porém sem demonstrar a remuneração. O nível supervisão apresentou a quantidade maior dos seus anúncios no tocante à faixa salarial entre R\$ 2.000,00 e R\$ 5.000,00. No nível operacional, os anúncios se distribuíram em todas as faixas salariais com destaque entre R\$ 1.000,00 a R\$ 5.000,00 (tabela 12).

No momento em que se observa a concentração dos anúncios por faixa salarial, nota-se que a região sudeste e sul obteve a maior notoriedade na variação entre R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00. A região nordeste variação entre R\$ 1.000,00 a 4.000,00. Nota-se que a maior quantidade de vagas e os maiores remunerações concentram-se na região sudeste e centro oeste do Brasil (tabela 10, 11 e 12).

No tocante à faixa de remuneração superior a R\$ 7.000,00 foram identificados 36 anúncios (4,5% do total). Os resultados são apresentados na tabela 13.

Tabela 13: Salários superiores a R\$ 7.000,00 distribuídos em faixa salarial

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%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Ao extrair os 4,5% de anúncios da amostra total, a tabela 13 mostra que a maior quantidade (44%) de anúncios situou-se 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 diminuiu 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.

A tabela 14 evidencia os anúncios acima de R\$ 7.000,00 nos 3 níveis hierárquicos.

Tabela 14: Anúncios com salário acima de R\$ 7.000,00 distribuídos por nível hierárquico

Nível hierárquico	Anúncios	%
Operacional	4	11%
Supervisão	13	36%
Gerência	15	42%
Nível hierárquico não informado	4	11%
Total	36	100%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

De acordo com os dados da tabela 14, a maior quantidade (28) de anúncios pertence a cargos que exigem liderança e responsabilidade, ou seja, pertencem ao nível hierárquico supervisão, e gerência.

4.3 CARACTERÍSTICAS DAS FORMAÇÕES REQUERIDAS NOS ANÚNCIOS

Além de ciências econômicas, os anúncios solicitavam também formação acadêmica em outra área do conhecimento conforme é demonstrado pela tabela 15.

Tabela 15: Formações acadêmicas solicitadas.

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

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

Diante do exposto na tabela 15, constata-se que apenas 5% dos anúncios eram destinados exclusivamente para os graduados em ciências econômicas para ocuparem cargos relacionados a professor de economia, economista, perito econômico, e etc. Assim, outros cursos de graduação também foram citados conjuntamente com 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. A tabela 16 expõe as áreas que mais se destacaram dentre todas.

Tabela 16: Conhecimentos específicos

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%

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

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% (tabela 16).

Em outros 21% dos anúncios continha a necessidade de algum tipo de pós-graduação: mestrado, especialização, ou MBA (Master in Business Administration – em português significa mestre em administração de empresas. Apesar do nome, o MBA não é um mestrado. No Brasil é considerado um curso de especialização, *latu sensu*, porque é voltado para a prática profissional). A tabela 17 demonstra quais as pós-graduações que se destacaram.

Tabela 17: Pós-graduação

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%

Fonte: dados da pesquisa
Elaboração: o autor

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 a tabela 16 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% (tabela 17).

Além das reivindicações até aqui explanadas, alguns anúncios ainda solicitavam a necessidades de características pessoais que diferenciam os profissionais perante os demais. Dos 303 anúncios destinados ao nível hierárquico supervisão 28% havia a necessidade de alguma característica pessoal de destaque para poder concorrer à vaga publicada. Já para o nível de gerência (90 anúncios) em 61% ocorre a necessidade de alguma característica pessoal como diferencial. Ou seja, no nível maior as características pessoais fazem são mais importante que o nível anteriormente citado. Nos anúncios destinados ao nível operacional, (375) a necessidade de características pessoais era em 16% dos anúncios. Portanto, quando o nível hierárquico é elevado, características pessoais também são levadas em consideração, além das características profissionais. Logo se apresenta a tabela 18.

Tabela 18: Necessidade de características pessoais

Características pessoais	Total de anúncios	%
Anúncios sem exigência de características pessoais	592	72%
Anúncios com exigências de características pessoais	226	28%
Total	818	100%

Fonte: dados da pesquisa

Elaboração: o autor

A tabela 18 constata que num modo geral, 28% dos anúncios eram levado em consideração às características pessoais do candidato. Dentre as necessidades de características pessoais destacam-se algumas como: ser proativo, relacionamento interpessoal e boa comunicação, liderança, foco em resultados, manter organização, hands on (profissional comprometido com a empresa), habilidade de negociação, raciocínio lógico, ser empreendedor, trabalhar em equipe, e etc. E em 72% dos

anúncios não havia a necessidade de destacar alguma característica pessoal para poder concorrer à vaga.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve o objetivo geral de analisar o perfil do profissional com formação em ciências econômicas exigido pelo mercado de trabalho. Na busca de responder o objetivo principal da pesquisa, alguns objetivos específicos foram estabelecidos. A pesquisa é caracterizada como documental, foi desenvolvida a partir dos anúncios publicados pelas empresas de recrutamento e seleção Catho, Manager, 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 apresenta um ambiente de alta competitividade, em que o desemprego aumenta e a mão de obra torna-se abundante, e para ser contratado, é necessário alto grau de especialização ou conhecimento.

No tocante 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 pra atuação do profissional em ciências econômicas, haja vista as competências que são trabalhadas na formação acadêmica do profissional de economia.

O segundo objetivo específico remete as conclusões sobre as competências do profissional com formação em ciências econômicas. De acordo com as orientações do COFECON alinhadas às diretrizes do MEC, o profissional em ciências econômicas após graduado, deve atender a alguns conhecimentos. Coordenar e associar pressupostos quantitativos, qualitativos, da teoria com a prática. Procurar relacionar o ambiente econômico regional, nacional e internacional, pois ações tomadas do outro lado do mundo podem via a afetar o desenvolvimento da atividade econômica regional. O campo de análise econômica não se restringe a

alguma delimitação geográfica, visto que o mundo é multinacionalizado e as suas relações extrapolam regiões ou países.

Atualmente, dentre as várias atribuições do economista, estão atividades que envolvem competências mais voltadas para área econômica 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.

O art. 2º do decreto 31.794 de 17 de novembro de 1952 delimita a atuação do economista a questões econômicas nacionais ou regionais. Portanto, vislumbra-se para a região da Cantuquiriguaçu uma atuação do profissional em ciências econômicas, principalmente no setor público, e de forma mais tímida no setor privado. O estudo ocupou-se de dados a nível nacional, porém, reportando-o à região Cantuquiriguaçu, onde esta localizada a universidade UFFS (universidade que titulara o autor do estudo bacharel), nota-se que existem campos de atuação para o economista, no setor público, juntamente com as prefeituras desenvolvendo o plano diretor do município, estudos da capacidade de investimentos e recebimento de carga tributária do município, planejamentos de políticas públicas, confeccionar projetos na busca de recursos estaduais ou federais. No setor privado também tem seu espaço, por exemplo, desenvolvendo projetos para as empresas buscarem financiamentos junto ao BRDE, confecção de planejamento estratégico da empresa, pesquisa de mercado, viabilidade de novas empresas, oscilações no mercado de determinados setores, consultoria, e etc..

O terceiro objetivo específico buscou traçar um perfil do profissional de ciências econômicas requerido pelo mercado. O presente estudo demonstra que o maior percentual de vagas encontra-se 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 nos nível operacional e de supervisão. Outra característica importante a ser mencionada é o fato da exigência de conhecimento em língua estrangeira principalmente para os

cargos de gerência. Mas, o não conhecimento em alguma língua diferente do português não deixa o profissional de fora do mercado de trabalho, visto que 54 % do total de anúncios para nível operacional não havia esta exigência.

A experiência profissional foi outra solicitação feita em praticamente 70% dos anúncios. A experiência em atividades da área financeira e afins foi a mais solicitada pelas empresas recrutadoras.

Diante dos desafios protagonizados pela tecnologia da informação, o economista precisa ter conhecimentos na operacionalização de softwares que auxiliam o desenvolvimento das suas atividades no dia a dia. O conhecimento em planilhas eletrônicas foi requisitado em 38% do total de anúncios. Mas, além deste, outros softwares foram solicitados também.

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

O quarto objetivo específico buscou analisar as ofertas do trabalho para graduados e ciências econômicas frente a outras áreas do conhecimento. Na disputa por uma oportunidade de trabalho no mercado, o profissional em ciências econômicas enfrentará uma competição acirrada com profissionais de outras áreas, como o administrador, contador, engenheiro, e etc. 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, com os maiores salários numericamente.

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, 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; verificar o perfil do profissional em ciências econômicas no setor público; analisar se o perfil do profissional graduado é semelhante ao solicitado pelo mercado de trabalho do setor privado. É um mercado com ações ainda tímidas, mas bem promissor ao economista.

REFERÊNCIAS

"**Balço das negociações dos reajustes salariais de 2014**". Nº 75, DIEESE, março 2015.

"**Censo da educação superior 2012 resumo técnico**". Ministério da educação, INEP. Brasília, 2014

"**Estudo de remuneração 2013 - 2014**". Michael Page; 2014.

"**o mercado de trabalho formal brasileiro: resultado da RAIZ 2013**" nota técnica do Dieese, Nº 140. 2014.

"**pesquisa de expectativa de emprego manpowuergroup**". Manpowergroup, 2015.

AMARAL, L. A.. **Mercado de trabalho e deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 1, n. 2, p. 27-134, 1992.

CACCIAMALI, M. C.. *ET AL.* **Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas**. Planejamento e políticas públicas, n. 12, 2009.

CASARI, P.. **Avaliação da expansão recente da Universidade Federal de Goiás segundo a ótica do mercado de trabalho**. Gestão & Regionalidade, v. 30, n. 90, 2013.

CHIAVENATO, I.. **Teoria, processo e pratica**. São Paulo. Makron books, 1994

COFECON - <http://www.cofecon.org.br/>, acessado em março, 2015.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T.. **Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. Disciplinar uma Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009.

CORDEIRO, LL. **Relações industriais versus supervisão**. RAE 1968

COSTA, C. S.; VISCONTI, G. R.. Terceiro setor e o desenvolvimento social. BNDES, 2001

DE ARAÚJO, M. M.. **ABORDAGEM ACERCA DO E-RECRUITMENT-O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PELA INTERNET** Andesson Amaro Cavalcanti (UFRN) decatelo@ yahoo. com. br Elizeu dos Santos Alves (UFRN) Franklin Medeiros Galvão Júnior (UFRN).

Empresa Catho: www.catho.com.br; acessado em junho de 2015.

Empresa Manager: www.manager.com.br; Acessado em junho 2015.

Empresa Michel Page: www.michaelpage.com.br; acessado em junho de 2015.

FERREIRA, J. C. P.. **Recrutamento e seleção na Page Personnel**. 2014.

FERREIRA, M. C.. **A importância das redes sociais e do gerenciamento de carreira para a inserção no mercado de trabalho**. Revista Pretexto, 2006.

FERREIRA, M. J.; CUNHA, L. C.; LUNKES, R. J.; BORGERT, A.. **O perfil do controller sob a ótica do mercado de trabalho brasileiro**. RIC, Vol. 7, no 3, p. 25-50, Natal, RN. 2013

FLORI, P. M. **Polarização ocupacional?: Entendendo o papel da ocupação no mercado de trabalho brasileiro**. Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007

FONSECA NETO, F. A. **A profissão de economista no Brasil: podemos ser muito melhor aproveitados**. COFECON, 2014. Disponível em: <http://www.cofecon.org.br/noticias/artigos/16-artigo/2849-a-profissao-de-economista-no-brasil-podemos-ser-muito-melhor-aproveitados.html>. Acessado em junho de 2015.

GIL, A. C.; **métodos e técnicas de pesquisa social**. Ed. Atlas. São Paulo, 2010.

GODINHO, A. M.. **E-recruitment: recrutamento e seleção on-line estudo de caso Catho online**. Brasília, 2008.

GOMES, H. M.. **A atuação do profissional economista na atualidade**. Livro **economista e sociedade**, GTR Gráfica e Editora LTDA, Pará, 2011

GONSALVES, E. P.; **iniciação á pesquisa científica**. Ed. Alínea 4^o edição. São Paulo, 2007.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G.. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em Perspectiva, 2003, 102-108.

LINS, J. T.; BENDELACK, T.. **O economista e o setor público**. Livro **economista e sociedade**, GTR Gráfica e Editora LTDA, Pará, 2011

MACHADO, L. A.. **Reflexões sobre a carreira do economista**. Livro **economista e sociedade**, GTR Gráfica e Editora LTDA, Pará, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Fundamento de metodologia científica**. Ed. Atlas. São Paulo, 2010.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria Geral da Administração: Da revolução urbana a revolução**. Ed. São Paulo, 2006.

MICHEL, M.. **Tipos de recrutamento e sua importância para uma gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas**. Revista Científica Eletrônica de Administração, Ano VII, n. 13, 2007.

MITTER, G. V.; ORLANDINI, Jean Marcel. **Recrutamento on-line/internet**. Maringa Management, v. 2, n. 2, 2007.

NERI, M.. **O retorno da universidade**. Conjuntura econômica. Nov. 2005.

OLIVEIRA, C. R., GOMES, G., RAUSCH, R. B., CUNHA, P. R.. **Aproximações entre o perfil do contador desejado pelo mercado e as matrizes curriculares de cursos de graduação em ciências contábeis**. Revista Eletrônica de Ciências da Educação. 2011.

OLIVEIRA, J. A. P.. **Desafios do planejamento em políticas públicas: diferentes visões e práticas**. RAP Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 273-88, 2006.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.. **Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos**. Revista de Administração Pública-RAP, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

ORO, I. M., DITTADI, J. R., CARPES, A. M. D. S., & BENOIT, A. D. (2009). **O perfil do profissional de controladoria sob a óptica do mercado de trabalho brasileiro**. Pensar Contábil, 2009.

PPC – **Projeto pedagógico do curso de ciências econômicas**. UFFS, 2014

Presidência da república -

<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/128800/lei-1411-51> acessado em março, 2015. (Lei 1411/51 | Lei no 1.411, de 13 de agosto de 1951).

RAFFA, Luciane Orlando; BORTOLOSSI, Ana Isabel. **Percepção das agências de emprego quanto à recolocação de profissionais maduros no mercado de trabalho**. Psicol. Am. Lat., México, n. 9, abr. 2007. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870->

[350X2007.0001.00008&script=sci_arttext](#), acesso em 29 mar. 2015.

RAMOS, C. A.. **Política de emprego no pleno emprego**. Revista conj. Econômica. Nº 53, 2014

RAMOS, L.. **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais**. Rio de Janeiro, 2007.

REAL, M. C.; CARDOSO, M. S.; BIRRER, A. G. B.. **A influência das redes sociais virtuais no processo de recrutamento e seleção das empresas associadas à ajesm the influence of social networking in the process of recruitment and selection of the companies associated with ajesm**. 2012

Revista Exame- <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/as-9-profissoes-mais-procuradas-pelo-mercado-em-2015#8>, acessado em março, 2015.

RIO-BRANCO, R.; HELAL, D. H.. **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.

ROCHA, D. T.. **O economista do século XXI. Livro economista e sociedade**, GTR Gráfica e Editora LTDA, Pará, 2011.

SAES, F. A. M.. **O ensino de economia e as origens da profissão de economista no Brasil**. Locus-Revista de História, 6(1). 2.000

SOUZA, N. D. J. (2007). **O Economista: a história da profissão no Brasil**. Análise–Revista de Administração da PUCRS, 2006. 377-383

SZMRECSÁNYI, Tamás. **História econômica da cidade de São Paulo**. São Paulo, 2005.

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

WOLECK, A.. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica**. Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, p. 33-39, 2002.