

Demanda de Profissionais de Custos no mercado de trabalho no Paraná

Daniele Cristina Bernd (UFPR) - dcbernd@hotmail.com

Marcielle Anzilago (UFPR) - marcianzilago@gmail.com

Rafael Freitas Machado (UFPR) - rafael_fmachado@hotmail.com

Resumo:

Este estudo tem como objetivo identificar as habilidades e competências requeridas dos profissionais de custos no mercado de trabalho no Estado do Paraná, por meio do levantamento de dados em websites de empregos. Trata-se de um estudo descritivo com abordagem qualitativa que utilizou-se da análise de conteúdo para verificar as informações e os requisitos exigidos nos anúncios de empregos. Os principais resultados deste estudo indicam que as vagas para analistas de custos são as mais ofertadas no mercado de trabalho para estes profissionais e que para a maioria das vagas não é especificado o curso como requisito mínimo. Além disso, o mercado exige do profissional de custos algumas habilidades e conhecimentos, tais como: conhecimento de métodos de custeio de produtos, conhecimentos de gestão de custos e orçamentos, elaboração de relatórios contábeis e gerenciais.

Palavras-chave: *Mercado de Trabalho. Profissionais de Custos. Habilidades e Competências.*

Área temática: *Abordagens contemporâneas de custos*

Demanda de Profissionais de Custos no mercado de trabalho no Paraná

Resumo

Este estudo tem como objetivo identificar as habilidades e competências requeridas dos profissionais de custos no mercado de trabalho no Estado do Paraná, por meio do levantamento de dados em *websites* de empregos. Trata-se de um estudo descritivo com abordagem qualitativa que utilizou-se da análise de conteúdo para verificar as informações e os requisitos exigidos nos anúncios de empregos. Os principais resultados deste estudo indicam que as vagas para analistas de custos são as mais ofertadas no mercado de trabalho para estes profissionais e que para a maioria das vagas não é especificado o curso como requisito mínimo. Além disso, o mercado exige do profissional de custos algumas habilidades e conhecimentos, tais como: conhecimento de métodos de custeio de produtos, conhecimentos de gestão de custos e orçamentos, elaboração de relatórios contábeis e gerenciais.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Profissionais de Custos. Habilidades e Competências.

Área Temática: Abordagens contemporâneas de custos

1 Introdução

As exigências do mercado de trabalho em relação à qualificação de muitos profissionais vêm aumentando significativamente (ERONDU; SHARLAND, 2002), principalmente nas profissões que possuem um ritmo de mudanças constantes em seu ambiente empresarial. Nestas, demanda-se cada vez mais dos profissionais habilidades e competências minimamente necessárias, ou exigidas, para se manterem no mercado de trabalho, além de competências distintas e aptidões no trabalho, como meio de possibilitar o desenvolvimento de vantagens competitivas nas organizações (SANDBERG, 1994). Conforme aponta Fleury e Lacombe (2003), há um crescimento na literatura nacional do modelo de gestão por competências, ligado à perspectiva estratégica. Esse enfoque envolve o reconhecimento da relevância das pessoas e seu desenvolvimento como fontes primordiais da vantagem competitiva sustentável (PORTER, 1990; SISSON; STOREY, 2000).

A psicologia, por meio dos estudos de McClelland (1973), Boyatzis (1982) e Spencer e Spencer (1993), entre outros, tem prestado importantes contribuições ao relacionar as competências dos profissionais com as suas habilidades intelectuais, cognitivas e a inteligência emocional. Na atualidade, a competência vem sendo aliada a estudos que buscam conceder um consenso na formação dos profissionais e em seu aproveitamento de cargos em organizações empresariais, envolvendo gerentes de negócios (ERONDU; SHARLAND, 2002), outros estudos, utilizaram-na para desenvolver pesquisas aplicadas com compradores (GIUNIPERO; PEARCY, 2000) e contadores com a IFAC (2009).

Pode-se dizer que a competência ainda é um construto em formação (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009), pois ainda não há um consenso na literatura. Muitos acabam vinculando seu conceito às habilidades. Para Cardoso e Riccio (2010) a competência pode ser relacionada proximamente do conceito da tríade denominada CHA: Conhecimento, Habilidades e Atitudes. Desta forma, para os autores, a competência envolve um conjunto de habilidades, capacidades, conhecimentos e atitudes, traços e motivos.

A Contabilidade de Custos, como uma das ramificações da Ciência Contábil, é uma área ascendentemente valorizada no meio empresarial, sobretudo nas indústrias, uma vez que um dos fatores determinantes para se manterem competitivas no mercado atual é o dispor de um correto e hábil gerenciamento de custos que disponibilize informações para subsidiar decisões estratégicas. Para os profissionais de custos não é diferente, do qual o mercado exige

algumas habilidades e competências, além da graduação é essencial que possua habilidades técnicas em custos e contabilidade gerencial (INFOJOBS, s.d.). Neste sentido compete às entidades, diante de cenários cada vez mais dinâmicos, desenvolverem competências para lidar com o processo de gestão de custos de forma eficiente e eficaz, por meio de planejamento e controle, aliando à força de trabalho (PORTER, 1985).

Com o crescente aumento de profissionais atuantes na área de custos em todo Brasil, torna-se relevante discutir sobre quais as competências e habilidades são requeridas pelo mercado de trabalho. A preocupação com relação as habilidade e competências é percebida e exigida pela Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis (CNE/CES-10, 2004) o qual exige que a formação profissional auxilie no desenvolvimento de pelo menos algumas competências e habilidades úteis para estes profissionais possam exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, entre outras aptidões inerentes.

Diante deste cenário, esta pesquisa norteia-se pela seguinte questão: **Qual a demanda do mercado de trabalho paranaense, por profissionais especializados em Custos, e quais os requisitos de conhecimentos técnicos, habilidades e competências exigidas para estes profissionais?** Objetiva identificar a demanda do mercado de trabalho no estado do Paraná, por profissionais que atuem especificamente com custos e as exigências de conhecimentos técnicos, habilidades e competências.

A pesquisa representa uma visão do profissional de custos numa linha comportamental, como tentativa de compreender melhor os impactos das tensões que envolvem estes profissionais. Acredita-se que, valendo-se de esforço maior para o entendimento das habilidades e competências do profissional, seja possível potencializar estudos sobre questões de ensino em contabilidade, treinamento de profissionais, bem como sobre aspectos comportamentais dessa profissão e suas diversas áreas.

O artigo está estruturado em seis seções: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, exposição dos resultados, considerações finais e referências.

2 Referencial Teórico

Nesta seção apresentam-se os aspectos que respaldaram teoricamente este estudo. Primeiramente expõem-se as competências e suas implicações teóricas, na sequência, exploram-se sobre as habilidades e em seguida as competências e habilidades exigidas dos profissionais de custos.

2.1 Competências

As competências vem sendo objeto de estudos desde a década de 70, por meio do estudo precursor de McClelland (1973), com avanços e expansões na década de 80. A priori havia uma necessidade de distinguir e analisar as competências das pessoas por meio de testes de inteligência nos processos de seleção de pessoas para as organizações (CARDOSO; RICCIO, 2010). Com a ampliação do conceito proposto por Boyatzis (1982), as discussões ganharam um direcionamento para o âmbito gerencial, preocupando-se também com os outros aspectos relacionados à entrega pessoal no meio inserido, além da definição comportamentos esperados, a partir da caracterização das demandas de determinada função na organização (FLEURY; FLEURY, 2001). A associação do ideal de agregação de valor e entrega, refere-se ao que as pessoas oferecem efetivamente para a organização, algo que é independente do cargo, mesmo quando a pessoa se desliga da organização (DUTRA, 1999; BARBOSA, 2005; FLEURY; SANSUR, 2007).

Cheney, Hale e Kasper (1990, p.238), afirmam que a “maioria dos modelos de pessoal e seleção, empregos exigem conhecimento específico, habilidades e competências para o desempenho eficaz das tarefas e deveres”. Para os autores, o conhecimento específico é obtido

pelas informações técnicas, obtidas pela educação formal, cursos, treinamentos; as habilidades são processos cognitivos relacionados ao desempenho; e as competências se manifestam por meio de ações e de comportamentos em determinadas situações, referem-se “a processos psicomotores específicos necessários para atender às exigências atuais de um trabalho específico” (CHENEY; HALE; KASPER, 1990, p.238).

De acordo com McClelland (1973), a competência é relacionada ao bom desempenho na realização de determinadas situações ou tarefas, especificamente característicos a uma pessoa. O autor, diferencia, competência e aptidões, sendo que a primeira refere-se ao talento natural individual, que pode ser aprimorado de várias habilidades.

Seguindo esta ótica, Spencer e Spencer (1993) afirmam que a competência refere-se às características individualmente intrínsecas do ser humano, as quais servem de referência para o desempenho no ambiente de trabalho. Para Durand (1998) a competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes individuais que são necessárias para realizar as funções de forma satisfatória. Este conjunto necessita também uma atitude por parte destes indivíduos, no sentido de saber mobilizá-los.

2.2 Habilidades

As habilidades podem ser compreendidas como as capacidades profissionais em aplicar conhecimentos obtidos por meio de informações desenvolvidas, ou obtidas pelos indivíduos. De acordo com Faria e Queiroz (2009) as habilidades necessitam ser desenvolvidas pelo conjunto de atitudes e ações que possibilitem aos profissionais adaptarem-se as requisições do mercado que não param de evoluir.

Em geral, as habilidades que os indivíduos possuem, representam as aptidões de transformar conhecimento em ações, que faz com que se tenha como resultado um desempenho desejado (MAXIMIANO, 2007), aliados à capacidade técnica, destreza e agilidade para realizar suas tarefas (FERREIRA, 2009).

Dentre as principais habilidades profissionais destacam-se a: habilidade de apresentar e conseguir defender pontos de vista e os resultados de seu próprio trabalho, em diversos contextos; habilidade de trabalhar em grupo e resolver problemas; habilidade criativa e inovativa; habilidade de associar o conhecimento multidisciplinar; habilidade de realizar análises críticas (IFAC, 2003; AICPA, 2005; ICA, 2009).

O profissional de custos em questão deve dominar as questões relacionadas aos custos e despesas, bem como informações relacionadas a produtividade, qualidade, entre outros fatores (SOUZA; VERGILINO, 2012). Para os autores, estes conhecimentos, aliados a uma visão abrangente de outras áreas são essenciais e auxiliam a comunicação de informações efetivas à tomada de decisão. Os profissionais atuantes nestas áreas devem, assim, estar atentos as mudanças que ocorrem em nível macro econômico, pois refletem diretamente na gestão. Devendo, portanto, acompanhar estas mudanças, ter um acúmulo de habilidades e estar preparados para atender as exigências demandadas pelo mercado de trabalho.

O *International Federation of Accountants* (IFAC, 2003) classifica em três as habilidades distintas necessárias aos profissionais contábeis, que atuam não somente no segmento de custos, mas também em outras ramificações contábeis, tais sejam: intelectual, interpessoal e de comunicação. A habilidade intelectual capacita a identificação e solução de problemas e a tomada de decisões, assim como a exercício de julgamentos e ao raciocínio indutivo e dedutivo. A habilidade interpessoal possibilita os indivíduos a trabalhar com outros grupos de pessoas e de trabalharem em equipe, quando possível resolvendo conflitos. Já a habilidade de comunicação possibilita aos indivíduos adquirir capacidade de receber e transmitir informações, de forma escrita e oral e tomar julgamentos.

As habilidades individuais são importantes (BATEMAN, 1998). Para o autor as habilidades se agrupam em três categorias: habilidades técnicas que são associadas à

execução de tarefas especializadas; habilidades interpessoais e de comunicação, que estão relacionadas à gestão de pessoas; e as habilidades conceituais e de decisão englobam as habilidades de nível estratégico voltadas ao processo decisório.

As habilidades que envolvem o processo decisório e de carácter gerencial fazem parte da atuação destes profissionais. De acordo com Robbins (2000) as habilidades gerenciais referem-se às competências e ao comportamento, indispensáveis para que se exerça determinado cargo. Sendo que as competências, estão relacionadas a execução operacional, seguindo determinado padrão.

2.3 Competências e habilidades do profissional de custos

Na atualidade torna-se imperativo que as empresas sejam competitivas dentro do mercado globalizado e de crescente acirramento da concorrência. Porém, isso implica também em mudanças intensas nos processos operacionais, estratégicos e gerenciais das organizações, produzindo impactos diretos na gestão de custos (MACHADO; SOUZA, 2006). Ao fornecer para os gestores informações precisas conjugadas com interpretações úteis, o profissional de custos acaba intensificando sua participação, mesmo que de forma indireta, dos atos decisórios da empresa, na medida em que fornece aos administradores o suporte informativo necessário as suas deliberações (SILVA; VASCONCELOS, 2002).

Compete às organizações, diante destes cenários cada vez mais dinâmicos, desenvolverem competências para lidar com o processo de gestão de custos de forma eficiente e eficaz, por meio de planejamento e controle, aliando-os à força de trabalho. Buscando tornarem-se diferenciais competitivos por meio do aumento produtivo e da redução de custos. Já que a redução dos custos representa um grande diferencial do produto, além de ser uma boa alternativa estratégica (PORTER, 1985), e de representar um importante mecanismo para atingir vantagem competitiva.

De acordo com Porter (1985) a gestão de custos pode ser percebida como uma forma de melhor gerenciar as relações com fornecedores e compradores em uma cadeia de valor, com intuito de reduzir custos e propiciar uma maior diferenciação no mercado. Isso ocorre por meio da existência de um nível de integração de produto, serviço e informações de clientes, bem como de custeio (KAPLAN; COOPER, 1998).

Desta forma as organizações preocupadas com a gestão de custos devem considerar, além das suas atividades internas, às suas relações empresariais atuais na cadeia de suprimentos, no ambiente econômico, global e competitivos. Pois, um gerenciamento de custos eficaz ultrapassa às fronteiras organizacionais, com potencial de melhorar o desempenho global da organização (FAYARD et al, 2006). Aliados a preocupação com a gestão de custos, a gestão de pessoas se torna imperativo dentro deste contexto. Já que estes profissionais atuam diretamente dimensionando toda a gestão organizacional. Dominar custos e despesas é minimamente necessário, além de conhecimento de outras áreas de forma abrangente para poder atender as demandas do mercado (SOUZA; VERGILINO, 2012).

Os profissionais de custos podem vir de diversas áreas de formação entre elas, oriundos da formação de contábil. Neste segmento as discussões sobre as habilidades e competências profissionais tornaram-se presente a partir dos anos 60 e 70, questionando-se sobre o papel proativo do profissional, associado às mudanças estruturais dos trabalhos em equipes e a visão sistêmica nas organizações (MORGAN, 1997; HARDERN, 2003). Porém, o uso e a adoção do termo competência só ocorreu nos anos 90 onde se destacam os estudos do AECC/AAA (1996), Institute of Management Accountants (IMA) (SIEGEL; SORENSEN, 1999), AICPA (1999) e pelo Institute of Internal Auditors (IIA) em 1999.

Alguns estudos internacionais realizados por Pierce (2001), IFAC (2003), Abdolmohammadi, Searson e Shanteau (2004), destacam a relevância da preocupação com a competência e estudos ligados à contabilidade comportamental, tais como Meyer e Rigsby

(2001). Recentemente, às entidades reguladoras internacionais também começam a demonstrar uma maior preocupação com a estruturação conceitual destes aspectos. Cardoso e Riccio (2010), destacam, dentro deste contexto, as principais competências dos profissionais de contabilidade conforme destacadas pela literatura a seguir no quadro 1.

Referência	Atendimento	Comunicação interpessoal	Análítica	Negociação	Habilidades com Informática	Liderança	Ouvir Eficazmente	Visão Geral / Estratégica	Legal	Iniciativa / Empreendedora	Quantitativa	Autocontrole	Foco no cliente	Ferramentas de Controle	Integridade e Confiança	Mensuração	Técnicas de Gestão	Custos & Preços	Planejamento	Relacionamento Externo	Contabilidade e Finanças	Gestão da Informação
Kester (1928)						X			X		X			X		X		X			X	
Bower (1957)		X				X		X	X					X	X	X			X		X	
Henning e Moseley (1970)									X					X				X	X	X	X	
Laurie (1995)		X			X					X		X					X					X
Morgan (1997)	X	X		X			X													X		
Sakagami, Yoshimi e Okano (1999)					X				X					X			X				X	X
Needles <i>et al</i> (2001)		X	X	X	X	X		X	X						X		X		X		X	X
Esselstein (2001)		X			X	X		X					X									X
Kullberg e Gladstone (1989)	X	X			X	X			X		X	X			X					X	X	X
Francis, Mulder e Stark (1995)		X			X		X	X	X		X	X		X	X			X		X	X	X
Siegel e Sorensen (1999)		X	X	X		X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X		X	X
AICPA (1999)		X	X	X			X	X	X		X	X								X	X	
IFAC (2003)		X			X	X	X	X	X		X	X			X					X	X	X

Fonte: Cardoso e Riccio (2010)

Quadro 1. Competências do contador segundo a literatura

O quadro 1, proposto por Cardoso e Riccio (2010) evidencia as principais competências de acordo com alguns autores de renomados à esta área de estudo. São destacadas, pelos autores, um total de vinte e duas competências, sendo as mais citadas: Comunicação, habilidades com informática, liderança, visão estratégica, conhecimentos em contabilidade e gestão da informação. Segundo o Conselho Nacional de Educação (CNE), competências profissionais incluem a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desenvolvimento eficiente e eficaz das atividades requeridas no trabalho.

De acordo com Hermenegildo (2002) as competências e habilidades imprescindíveis aos profissionais contábeis referem-se a: capacidade para empreender e gerenciar, aprender com a própria experiência, dedicação, motivação, espírito para inovar, análise de mercado, correr risco calculado, planejamento, delegar, liderar, negociar, identificar tendências, realizar alianças e parcerias, controlar e avaliar operações, estipular ações de longo prazo e procurar novos mercados. Além de todas as competências e habilidades citadas, convém destacar algumas atitudes essenciais ao contador, tais como: a responsabilidade, dedicação e pontualidade, cooperação e bom-senso. Assim o profissional, vê-se obrigado a delegar funções a seus colaboradores, para dispor de tempo para concluir decisões maiores (FIGUEIREDO; FABRI, 2000).

O IFAC (2003) acredita que as aptidões dos profissionais contabilistas referem-se às habilidades intelectuais relacionadas à capacidade de investigação, pesquisa, raciocínio lógico abstrato, raciocínio indutivo e dedutivo, análise crítica; capacidade de identificar e resolver problemas não estruturados e resolução de problemas; selecionar e atribuir prioridades dentro de recursos restritos e organizar o trabalho para cumprir prazos apertados; capacidade de adaptação à mudança.

Já o UNCTAD (1998), inclui ainda as habilidades interpessoais, habilidades de tecnologia da informação e comunicação como importantes no desenvolvimento das atividades profissionais da contabilidade. Sabendo que, de acordo com Cheney, Hale e Kasper (1990), as habilidades referem-se às capacidades ou níveis de desempenho, e que o potencial produtivo dos empregados varia por meio de diferenças nos tipos e níveis de habilidades adquiridas.

3 Metodologia

Este estudo teve como técnicas metodológicas a pesquisa de levantamento, e sua problemática foi de natureza qualitativa e descritiva.

Para coletar os dados, foram selecionados os anúncios de empregos publicados nos sites, Catho, Manager, Curriculum.com e Banco Nacional de Empregos (BNE) de maio a primeira quinzena de agosto de 2014. O termo ‘custos’ foi utilizado para selecionar os anúncios, portanto considerados para compor a base de dados somente aqueles com a respectiva terminação no corpo do texto.

Utilizou-se os anúncios com vagas para profissionais relacionados às atividades da área de custos, não concentrando a pesquisa somente nos anúncios que exigiam a graduação em ciências contábeis. O primeiro critério de seleção foi que o anúncio deveria conter o termo ‘custos’. Na segunda etapa, foram considerados somente os anúncios que estavam relacionados com a atividade de análise de custos. A Tabela 1 a seguir detalha a base de dados:

Tabela 1 – Base de dados: anúncios de empregos na área de custos por site

Sites de emprego on-line	Número de anúncios		
	Total de anúncios encontrados	Total de anúncios validados	(%) de anúncios Validados
Catho	52	42	81%
Manager	23	18	78%
BNE	20	15	75%
Curriculum.com	25	17	68%
Total	120	92	77%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2014)

Com base a tabela 1, observa-se que a base de dados total foi formada por 120 anúncios de emprego, coletados nos principais *websites* de empregos disponíveis ao acesso público, que são: Catho, Manager, Curriculum.com e BNE. Assim, a base de dados validada para o estudo é composta de 77% da base inicial.

A pesquisa das vagas restringiu-se ao Estado do Paraná, porém para muitos municípios, não foram encontradas nenhuma vaga. Cada site possui critério próprio de busca o que fez com que a população fosse reduzida, pois nem todos os anúncios encontrados referiam-se a profissionais atuantes na área de custo. A redução mencionada foi realizada principalmente para padronizar os dados coletados e gerar confiabilidade nos anúncios.

3.1 Tratamento dos dados

A análise de dados, conforme Silva (2006), consiste na utilização de um conjunto de técnicas. Neste estudo utilizou-se da técnica de análise do conteúdo, que podem levar a resultados quantitativos. A análise de conteúdo conforme Bardin (1995) classifica-se em três etapas, a 1ª etapa consiste na pré-análise, a 2ª etapa na elaboração do material, e 3ª etapa no tratamento dos resultados e interpretação. Na primeira etapa que consiste na Pré-Análise, é a atividade inicial, na qual realizou-se leituras flutuantes dos anúncios, recolhendo os apontamentos e em seguida, sucedeu a catalogação dos anúncios e a separação entre as vagas oferecidas. Nessa etapa, ocorreu a fase de categorização, ou escolha das palavras-chave, para poder identificar, nos documentos disponibilizados nos sites, indícios ou evidências objetivas das vagas de empregos oferecidas pelo mercado. A segunda etapa consiste na elaboração do material, após a codificação dos dados, efetuou-se a análise dos anúncios disponíveis nos sites separando por palavras chaves, que permitem uma melhor análise dos temas subjacentes e podendo ser interpretadas como reflexo de associação entre os conceitos subjacentes. Na terceira etapa que consiste no tratamento dos resultados e interpretação, após os anúncios serem catalogados, deu-se o processo de análise dos anúncios categorizando conforme as exigências do mercado. Assim, a síntese dos resultados foi obtida a partir da congruência dos dados que gerou a comparação, das similaridades e diferenças entre as competências e habilidades exigidas pelo mercado de trabalho.

A identificação das competências e habilidades requeridas pelo mercado foi analisada isoladamente. Após a identificação das competências e habilidades requeridas pelo mercado de trabalho os dados foram tabulados e, posteriormente, verificada a frequência de cada requisito em cada região analisada, possibilitando assim identificar o perfil desejado no Estado do Paraná.

4 Análise Dos Dados

Com o objetivo de verificar como se comportam as demandas do mercado e quais os conhecimentos estão sendo exigidos dos profissionais de custos no Estado do Paraná, realizou-se uma coleta de dados por meio de pesquisa documental. Investigou-se as ofertas de emprego para profissionais de custos, no período de maio à primeira quinzena de agosto de 2014. Por meio das investigações, obteve-se uma população total de 92 ofertas de emprego para profissionais de custos em 120 anúncios, conforme pode-se observar na Tabela 2.

Tabela 2. Vagas oferecidas pelo mercado de trabalho

Oferta	Número de Vagas	Cidade	Frequência
Analista de Custos Sênior	13	Curitiba	15%
Analista de Custos	32	Curitiba	37%
	1	Campo Largo	1%
	1	Ponta Grossa	1%
	6	Paiçandu	7%
	13	Maringá	15%
Analista de Custos Industriais Júnior	1	Curitiba	1%
Analista de Custos Industriais	3	Curitiba	3%
	5	Campo Mourão	6%
Especialista em custos	1	Curitiba	1%
Analista de custos e rastreamento	1	Curitiba	1%
Gerente de Custos	1	Curitiba	1%
	2	Maringá	2%
Assistente de Custos Júnior	1	Araucária	1%

Estágio em custos	1	Maringá	1%
Analista de Custos Pleno	2	Curitiba	2%
	1	Araucária	1%
Assistente de Custos	2	Curitiba	2%
	1	Maringá	1%
	1	Londrina	1%
Total	92		100%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2014)

Por meio da análise da distribuição dos cargos oferecidos pelo mercado do Paraná, percebe-se que, a maioria das ofertas para o profissional de contabilidade está localizada nas cidades de Curitiba e Maringá, seguidas por Campo Mourão, Londrina, Ponta Grossa, Araucária, Campo Largo e Paiçandu e as demais cidades não tiveram vagas ofertadas ou não disponibilizaram nos *websites*. Diante da tabela percebe-se que a maioria das vagas ofertadas são para analista de custos, totalizando cinquenta e três vagas das noventa e duas vagas oferecidas, seguidas por analista de custos sênior, analista de custo pleno, analista de custos industriais, analista de custos industriais júnior, , assistente de custos, gerente de custos, especialista em custos, analista de custos e rastreamento, assistente de custos e estágio em custos.

Verificou-se a formação exigida pelo mercado para as vagas ofertadas, e em sua análise, observa-se que para alguns cargos ofertados, cerca de 60% das vagas, não é especificado o curso de formação como pré-requisito, exigindo-se somente ensino superior, como observa-se na tabela 3 a seguir.

Tabela 3. Área de formação exigida pelo mercado de trabalho

Curso exigido	Número de vagas	Frequência
Ensino Superior	56	60%
Ciências Contábeis	10	11%
Administração, Ciências Contábeis ou Economia	8	9%
Administração de Empresas, Economia, Ciências Contábeis e engenharia	6	7%
Engenharia de produção	6	7%
Pós graduação	4	4%
Engenharia	2	2%
Total	92	100%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2014)

A tabela 3 aponta ainda que apenas 11% das vagas ofertadas exigem formação exclusiva em ciências contábeis, enquanto 7% podem ser exercidas por administradores, economistas, contadores e engenheiros, 9% por administradores, contadores e economistas, 2% das vagas exigem formação em engenharia, 7% exigem engenharia de produção e outras 4% pedem somente especialização. Isso evidencia que o mercado por vezes acaba contratando um profissional de outra área para suprir suas necessidades, que vai de encontro com os achados de Faria e Queiroz (2009) em sua pesquisa nos anos de 2007 e 2008, evidenciou que as ofertas de emprego, característica e legalmente, destinadas aos profissionais com formação em Ciências Contábeis, nem sempre é ocupada por estes profissionais; algumas que não exigem exclusivamente essa formação (20%); mas também as que consideram profissionais com formação em Administração de Empresas e Economia (17%).

Após a análise da formação exigida dos profissionais, também foi analisada a exigência de idiomas para o exercício da profissão, como demonstra a tabela 4 a seguir.

Tabela 4 - Exigência de outros idiomas

Idiomas	Número de vagas	Frequência
Não requer Idiomas	53	57,40%
Inglês – Avançado	15	16,30%
Inglês – Básico	15	16,30%
Espanhol - Básico	7	8%
Francês – Básico	2	2%
Total	92	100%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2014)

Com base nos dados da tabela 4, percebe-se que a maioria das vagas exigem uma língua estrangeira, sendo a mais requisitado o domínio do inglês básico com 16,30%, seguido pelo inglês avançado com 16,30%, espanhol básico com 8% como requisito para vaga de emprego e 57,40% das vagas oferecidas não requerem conhecimentos de língua estrangeira.

Analisou-se também o domínio de conhecimentos de informática como demonstrado na tabela 5.

Tabela 5. Conhecimentos de informática

Conhecimento Gerais	Número de vagas	Frequência
Excel	38	41%
Pacote Office	30	33%
Não exigem conhecimentos	24	26%
Total	92	100%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2014)

A maioria das vagas constituindo 41% exigem dos profissionais conhecimento pleno de Excel, seguido pelo pacote Office completo com 33% e 26% das vagas encontradas não requerem ou não informaram nos anúncios nenhum conhecimento em informática.

Após verificar as habilidades em informática, analisou-se as categorias salariais das vagas ofertas, como segue na tabela 6.

Tabela 6. Salários oferecidos

Cargos	Salário oferecido
Assistente de custos	1.000,00 a 1.500,00
Analista de custos	1.500,00 a 5.264,00
Analista de Custos Industriais Júnior	2.357,00
Analista de custos pleno	3.001,00 a 4.000,00
Analista de custos industriais	9.000,00
Gerente de custos	10.000,00 a 15.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Conforme tabela 6, os salários variam conforme o nível do cargo oferecido, dentre os cargos encontrados na pesquisa os anúncios que indicam a questão salarial foram par as vagas de analistas de custos, onde os salários variam de 1.500,00 a 5.264,00, analistas de custos industriais júnior oferece uma remuneração de 2.357,00, analista de custos industriais com 9.000,00, analista de custos pleno entre 3.001,00 e 4.000,00, assistente de custos entre 1.000,00 e 1.500,00 e gerente de custos entre 10.000,00 e 15.000,00, além das remunerações oferecidas as empresas oferecem vários outros benefícios como auxílio transporte, auxílio alimentação, assistência médica e odontológica e até mesmo bolsa de estudos. Observa-se diante estas diferenças salariais, que o salário muda conforme o grau de conhecimento, habilidade e competência do profissional.

Diante de toda a análise feita, chega-se às exigências e conhecimentos que são requisitados dos profissionais de custos para o mercado de trabalho. Sendo que, o mercado requer modernidade, criatividade, novas tecnologias, novos conhecimentos e mudanças na visão por meio dos paradigmas, impondo, com isso, o desafio de continuar competindo, portanto, estas exigências que o mercado está impondo aos contadores, requer destes profissionais constante aperfeiçoamento, buscando sempre novos conhecimentos e diferenciais (OTLEY, 1994). Outros aspectos são identificados como exigências, conforme pode ser observado na tabela 7 a seguir.

Tabela 7. Conhecimentos requeridos pelo mercado de trabalho

Habilidades e Competências exigidas	Número de vagas requerentes	Frequência
Conhecimentos de gestão de Custos e Orçamentos	52	11,3%
Experiência em custos	48	10,4%
Elaboração de relatórios contábeis e gerenciais	41	8,9%
Métodos de custeio de produtos	35	7,6%
Conhecimentos em classificação e reconciliação contábil	32	6,9%
Custo por absorção	26	5,6%
Sistema SOX	21	4,5%
Sistema ERP	19	4,1%
Conhecimentos avançados em SAP	19	4,1%
Conhecimento em processo produtivo	18	3,9%
Fechamento mensal	16	3,5%
Análise de estruturas de produtos	15	3,2%
Conhecimentos de custos industriais	15	3,2%
Variação de custo médio	14	3,0%
Conciliação contábil	13	2,8%
Experiência com elaboração de relatórios gerenciais	13	2,8%
Análises de viabilidade econômica	13	2,8%
Análise da margem de rentabilidade	9	1,9%
Variação de custo médio e com inventário geral	9	1,9%
Análise custo Standard vs real	8	1,7%
Conhecimento em COGNUS	8	1,7%
Conhecimento em Totvs	6	1,3%
Experiência como analista de custo	5	1,1%
Sem experiência em custos	4	0,9%
Habilidades numéricas	3	0,6%
Total		100%

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2014)

A tabela 7, aponta os conhecimentos requeridos pelo mercado para o profissional de custos, sendo o mais requisitados: o conhecimento sobre métodos de custeio de produtos, gestão de custos e orçamentos, seguidos por elaboração de relatórios contábeis e gerenciais, classificação e reconciliação contábil, experiência em custos, custeio por absorção, sistema SOX, sistema ERP, SAP, conhecimento em processos produtivos, entre outros conhecimentos. Na análise das ofertas de emprego foi encontrado 4 vagas, ou seja, 0,9% das

vagas analisadas que não requerem experiência nenhuma na área de custos, ou não constam na oferta de emprego publicadas.

5 Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo identificar os conhecimentos requisitados pelo mercado de trabalho no Estado do Paraná para os profissionais de custos. Para tanto, foram realizadas pesquisas documentais baseadas em anúncios disponíveis nas agências de emprego on-line da região, por meio da observação dos anúncios analisando a exigência do mercado, utilizando-se da técnica da análise de conteúdo.

Por meio da análise da distribuição dos cargos percebeu-se que, a maioria das vagas são ofertadas para a capital paranaense Curitiba com o total de 60% das vagas oferecidas, as demais são ofertadas entre Maringá, Londrina, Campo Mourão, Campo Largo, Ponta Grossa e Paçandu. Em geral, as vagas ofertadas são de analista de custos sênior, analista de custos, analista de custos industriais júnior, analistas de custos industriais, analista de custos pleno e assistente de custos, sendo que analista de custos é o que mais oferece vagas para os profissionais de custos totalizando 73% das vagas. Acredita-se que as outras funções possuem uma baixa rotatividade de funcionários. O mercado em partes também procura por profissionais com conhecimentos de outras línguas, como inglês, espanhol e francês, já 57,40% das ofertas analisadas não requerem conhecimento em língua estrangeira. Também foi analisado o conhecimento em informática, sendo que 74% das ofertas requerem algum conhecimento de *Excel* e do office e 26% não constam nada em suas ofertas.

A oferta de salários, conforme observado, varia conforme o nível do cargo oferecido, que vão de 1.500,00 a 15.000,00, além das remunerações oferecidas as empresas oferecem vários outros benefícios como auxílio transporte, auxílio alimentação, assistência médica e odontológica e até mesmo bolsa de estudos, o que traz implicações nas vagas e cargos ofertados refere-se ao grau de conhecimento, habilidades e competências do profissional.

Em relação aos conhecimentos em que o mercado exige do profissional de custos estão métodos de custeio de produtos, conhecimentos de gestão de custos e orçamentos, elaboração de relatórios contábeis e gerenciais, classificação e reconciliação contábil, experiência em custos, custeio por absorção, sistema SOX, sistemas ERPs (SAP, COGNUS, Totys), são os mais requeridos aparecendo em quase todas as ofertas, seguidos por conhecimentos em processos produtivos, variação de custo médio, variabilidade econômica, conciliação contábil, experiência com elaboração de relatórios gerenciais, análise de custo standart e real, custos industriais, fechamento mensal, custo médio e inventário geral, análise de estruturas de produtos, análise da margem de rentabilidade, experiência como analista de custos e habilidades numéricas. Durante a análise foram encontradas 4 vagas, sendo 0,9% das vagas encontradas que não requerem nenhum conhecimento prévio.

Nas ofertas de emprego destinadas aos profissionais de custos, percebe-se que a maioria das vagas não exige formação exclusivamente em contabilidade, podendo algumas funções serem preenchidas por administradores, economistas, engenheiros e outras áreas, sendo que 60% das ofertas requerem apenas ensino superior e outras 4% pós graduação somente como requisitos. Pode-se inferir que a faixa salarial varia conforme a experiência e as competências e habilidades adquiridas ao longo da carreira.

De acordo com os resultados encontrados, ressalta-se que se é necessário o aprimoramento constante do processo de ensino e aprendizagem para, conseqüentemente, formar profissionais melhores e capacitados para atender a demanda do mercado de trabalho local. O profissional, por sua vez, deve buscar outras formas de ampliar seus conhecimentos e desenvolver habilidades e competências necessárias ao exercício da profissão e manter-se atualizados em relação aos conhecimentos técnicos, científicos e legais e de aprimoramento.

Acredita-se, desta forma, que este trabalho possa ser uma pequena contribuição ao aprimoramento do profissional de custos, ao passo que apresenta informações sobre o mercado regional e suas ofertas de emprego. Porém, outras pesquisas futuras podem contribuir realizando estudos mais profundos, abrangendo outras regiões e investigando outros aspectos não abordados neste estudo.

Referências

ABDOLMOHAMMADI, M. J.; SEARSON, G.; SHANTEAU, J. An Investigation of the attributes of top industry audit specialists. **Behavioral Research in Accounting**. v. 16, p. 1-17, 2004.

AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (AECC). Accounting Education Change Commission. **Position and issues statement of the Accounting Education Change Commission**, Appendix B, Sarasota, 1996.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA). **The AICPA core competency framework for entry into the accounting professions**. New York: AICPA, 1999.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA). **Core competency framework for entry into the accounting professions**. New York: American Institute of Certified Public Accountants, 2005.

BARBOSA, A.C.Q. (Coord.). **Competências no Brasil: um olhar sobre os modelos organizacionais de grandes empresas de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo**. Belo Horizonte: Nig-One/UFMG, 2005. Relatório de Pesquisa.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BATEMAN, T. S. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BOYATZIS, R. E. **The competent manager: a model for effective performance**. New York: John Wiley & Sons, 1982.

BRASIL. **Resolução CNE/CES nº 10**, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <www.portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 10 julho 2014.

CARDOSO, R. L.; RICCIO E.; ALBURQUERQUE, L. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **Revista de Administração da USP**, v. 44, n. 4, p. 379-385, 2009.

CARDOSO, R. L.; RICCIO E. L. Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do Contador? Um estudo sobre os contadores brasileiros. **Revista de gestão**, São Paulo – SP, brasil, v. 17, n. 3, p. 353-367, jul./set. 2010.

CHENEY, P.H; HALE, D.P.; KASPER, G.M. Knowledge, skills and abilities of information systems professionals: past, present, and future. **Information & Management**, North-Holland, v. 19, p. 237-247, 1990.

DURAND, T. Forms of incompetence. In: **International Conference on Competence-Based Management**, Oslo. Proceedings: Norwegian School of Management, 1998.

DUTRA, J. Desenhando programas de desenvolvimento a partir da identificação de competências essenciais. In: EBOLI, Marisa (Coord.). **Desenvolvimento e alinhamento de talentos humanos às estratégias empresariais**. São Paulo: Schmukler Editores, 1999.

ERONDU, E.; SHARLAND, A. Managerial competence in Nigerian firms: an empirical and comparative analysis. **Multinational Business Review**, v.10, n. 2, p. 129-137, 2002.

FARIA, A. C.; QUEIROZ, M. R. B. de. Demanda de profissionais habilitados em contabilidade internacional no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 5, n. 1, p. 55-71, jan./mar. 2009.

FAYARD, D.; *et al.* **The Effect of Internal Cost Management, Information Systems Integration, and Absorptive Capacity on Interorganizational Cost Management: A Pilot**. University of South Carolina Moore School of Business Columbia. 2006. Disponível em: <http://aaahq.org/MAS/MASPAPERS2007/supply_chains/Fayard%20Kettinger%20Lee%20and%20Leitch.pdf>. Acesso 20 julho 2014.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**, 4. ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2009.

FIGUEIREDO, Sandra; FABRI, Pedro Ernesto. **Gestão de empresas contábeis**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, M. T.; LACOMBE, B. M. B. A Gestão por Competências e a Gestão de Pessoas: um balanço preliminar de resultados de pesquisa no contexto brasileiro. São Paulo: **III Encontro da Iberoamerican Academy of Management**, 2003.

FLEURY, M.T.L.; SARSUR, A.M. Gestão por competências: a percepção de ganho social do trabalhador. In: encontro da associação nacional de pós-graduação e Pesquisa em administração, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

GIUNIPERO, L. C.; PEARCY, D. H. Purchasing Skills: An Empirical Investigation. **Journal of Supply Chain Management**, v. 36, n. 4, p. 4-13, 2000.

HARDERN, G. The Development of standards of competence in accounting. **Accounting Education**, v. 4, p. 17-28, 1995. **Towards competent professional accountants**. New York: IFAC, 2003.

HERMENEGILDO, J. L. S. **O uso da abordagem por competência no desenvolvimento de jogos de empresas para a formação de empreendedores**. 2002. 305 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

INFOJOBS. **Assistente de Custos**. Disponível em:

<http://www.infojobs.com.br/artigos/Assistente_de_Custos_2901.aspx>. Acesso em: 20 julho 2014.

INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS (ICA). Professional Accreditation Guidelines for Higher Education Programs. October, Australia, 2009.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). **Management accounting concepts**, May, 2009. Disponível em:

http://www.mia.org.my/handbook/guide/IMAP/imap_.htm#MANAGEMENT%20ACCOUNTING%20AND%20THE%20MANAGEMENT%20PROCESS. Acesso em: 14 Março. 2014

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC). **Towards competent professional accountants**. New York: IFAC Education Committee, 2003.

KAPLAN, R.S.; COOPER, R. The Promise—and peril—of Integrated Cost Systems. **Harvard Business Review**. v.76, n. 4, p.109-119, Jul-Aug, 1998.

MACHADO, D.G.; SOUZA, M.A. da. Análise das relações entre a gestão de custos e a gestão do preço de venda: um estudo das práticas adotadas por empresas industriais conserveiras estabelecidas no RS. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 2, n. 1, p. 43-60, jan./abr, 2006.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, v. 28, n. 1, p.1-14, 1973.

MEYER, M. E.; RIGSBY, J. T. A Descriptive analysis of the content and contributors of behavioral research in accounting 1989-1998. **Behavioral Research in Accounting**. v. 13, p. 253-278, 2001.

MORGAN, G. Communication skills required by accounting graduates: practitioner and academic perceptions. **Accounting Education**, v. 6, p. 93-108, 1997.

OTLEY, D. Management control in contemporary organizations: towards a wider framework. **Management Accounting Review**, v.5, p.289-299, 1994.

PIERCE, B. Management accounting without accountants? **Accounting Ireland**, v. 33, p. 10-12, 2001.

PORTER, M. 1985. **Competitive advantage: Creating and Sustaining Superior Performance** The Free Press, New York, 1985.

_____. **The competitive advantage of nations**. London: Mcmillan, 1990.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SANDBERG, J. **Human competence at work**. Gotebork: BAS, 1994.

SIEGEL, G.; SORENSEN, J.E. **Counting more, counting less transformations in the management accounting profession, the 1999 practice analysis of management accounting**. Montvale: Institute of Management Accountants, 1999

SILVA, A. C. R.. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**: orientações de estudo, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, F.F.; VASCONCELOS, M. T. C. O perfil do profissional de custos na indústria de transformação do Estado de Pernambuco. In. Seminário USP de Contabilidade, 2, 2002,.

SISSON, K.; STOREY, J. **The Realities of Human Resource Management – Managing The Employment Relationship**. Buckingham: open University Press, 2000.

SOUZA, M. A. ; VERGILINO, C. S. Um perfil do profissional contábil na atualidade: estudo comparativo entre conteúdo de ensino e exigências de mercado. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 1, p. 183-223, 2012.

SPENCER JR., L. M.; SPENCER, S. M. **Competence at work**: models for superior performance. New York: John Wiley, 1993.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT – UNCTAD. **Guideline for a global accounting curriculum and other qualification requirements**. TD/B/COM.2/ISAR/5, 1998. Disponível em: <<http://www.unctad.org>> Acesso em: 18. julho. 2014.