

MERCADO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE CUSTOS NO PARANÁ: UM ESTUDO SOBRE A DEMANDA, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EXIGIDAS

THE LABOR MARKET OF THE PROFESSIONALS OF COSTS IN PARANÁ: A STUDY ON THE DEMAND, SKILLS AND COMPETENCIES REQUIRED

MERCADO LABORAL PARA LOS PROFESIONALES DE COSTOS EN PARANÁ: UN ESTUDIO SOBRE LA DEMANDA, LAS HABILIDADES REQUERIDAS Y LAS COMPETENCIAS

Marcielle Anzilago

Mestre em Contabilidade e Finanças pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Brasil
marcianzilago@gmail.com

Daniele Cristina Bernd

Mestre em Contabilidade pela UFPR; Professora Colaboradora da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Brasil
dcbernd@hotmail.com

Simone Bernardes Voese

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil; Professora Adjunta da UFPR
simone.voese@gmail.com

Contextus

ISSNe 2178-9258

Organização: Comitê Científico Interinstitucional

Editor Científico: Carlos Adriano Santos Gomes

Avaliação : Double Blind Review pelo

SEER/OJS

Revisão: Gramatical, normativa e de formatação

Recebido em 28/01/2016

Aceito em 09/05/2016

2ª versão aceita em 09/06/2016

RESUMO

Este estudo objetivou identificar a demanda, os conhecimentos técnicos exigidos, bem como as habilidades e competências requeridas dos profissionais especializados em Custos no mercado de trabalho no Estado do Paraná. Trata-se de um estudo descritivo com abordagem qualitativa que utilizou-se da técnica da análise de conteúdo para inferir sobre os requisitos exigidos nos anúncios em *websites* de empregos. Os principais resultados indicam que neste segmento, as vagas mais ofertadas no mercado de trabalho paranaense são para analistas de custos, sendo que a maior demanda de profissionais de custos ocorre na cidade de Curitiba. Das vagas analisadas, 11% solicitaram formação em Ciências Contábeis. No entanto observou-se que em cerca de 60% das vagas anunciadas, não requisitaram formação contábil ou em áreas correlatas, 57,4% das ofertas analisadas não requerem conhecimento em língua estrangeira e 26% não anunciaram exigências quanto a conhecimentos em informática em suas ofertas. Conclui-se que o mercado exige do profissional de custos algumas habilidades e conhecimentos, nas quais se destacam o conhecimento de métodos de custeio de produtos, conhecimento de gestão de custos e orçamentos e elaboração de relatórios contábeis e gerenciais.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Profissionais de custos. Habilidades e competências.

ABSTRACT

This study aimed to identify the demand, technical knowledge required as well as the skills and competence required of specialized professionals in costs in the labor market in the State of Paraná. This is a descriptive study with a qualitative approach that we used the content analysis technique to infer on the requirements stipulated in the notices on websites of jobs. The main results of this study indicate that in this segment, the vacancies more offered in the labor market are for analysts of the paranaense costs, being that the greatest demand of professionals of costs occurs in the city of Curitiba. The vacancies analyzed, 11% asked for training in Accounting Sciences. However it was observed that in about 60% of the vacancies advertised, not requisitioned training accounting or in related areas, 57.4% of the analyzed offerings do not require knowledge in a foreign language and 26% do not have announced requirements about the informatics skills into their offerings. It is concluded that the market requires the professional costs some skills and knowledge, in which the knowledge of costing methods of products, knowledge of managing costs and budgets and elaboration of accounting reports and managerial.

Keywords: Labor market. Professionals of costs. Skills and competencies.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo identificar la demanda, los conocimientos técnicos necesarios y las habilidades y competencias necesarias de los profesionales de los costes en el mercado laboral en el Estado de Paraná. Se trata de un estudio descriptivo con enfoque cualitativo se utilizó la técnica de análisis de contenido para inferir los requisitos de anuncios en sitios web puestos de trabajo. Los principales resultados de este estudio indican que este segmento, más las vacantes que se ofrecen en el mercado de trabajo Paraná son para los analistas de costos, y la creciente demanda de profesionales de costos se produce en la ciudad de Curitiba. Las vacantes analizados, el 11% solicitaron capacitación en Contabilidad. Sin embargo, se observó que en aproximadamente el 60% de las vacantes anunciadas, no requisado lo que representa la formación o en áreas relacionadas, el 57,4% de las ofertas analizadas no incluyen el conocimiento de una lengua extranjera y el 26% no ha anunciado los requisitos para las habilidades de un ordenador en su ofrece. Se concluye que el mercado requiere costó algunas habilidades y conocimientos profesionales, en las que podemos destacar el conocimiento de los métodos de costeo de productos, conocimientos de gestión de costes y presupuestos y preparación de informes financieros y de gestión.

Palabras clave: Mercado de trabajo. Profesionales de costes. Habilidades y competencias.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho a cada dia que passa vem aumentando as exigências em termos de qualificação dos profissionais (ERONDU; SHARLAND, 2002). As exigências acabam sendo ainda maiores nas organizações que possuem um ritmo de mudanças constante 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. 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.

Segundo Shank e Govindarajan (1997), a contabilidade e suas ramificações, em particular a contabilidade de custos, servem de suporte ao processo decisório, ao passo que desempenham um papel importante no suprimento informacional. A Contabilidade de Custos, é uma área ascendentemente valorizada no meio empresarial, sobretudo nas indústrias, as quais são as maiores usuárias da contabilidade de custos, uma vez que um dos fatores determinantes para se manterem competitivas no mercado é o dispor de um correto e hábil gerenciamento de custos que disponibilize informações para subsidiar decisões estratégicas.

Para os profissionais que atuam na área de custos, o mercado exige algumas habilidades e competências, que vão além da graduação, e dos conhecimentos técnicos em custos e contabilidade gerencial (FRANCE, 2010). Como destaca Bateman (1998), são importantes existirem entre outros fatores, habilidades técnicas e conceituais, interpessoais, comunicativas e de decisão.

Segundo Wilmshurst e Frost (2001) destaca ainda que os profissionais de custos devem se adaptar às necessidades

do mercado, acompanhando as evoluções nos cenários empresariais, com um maior entendimento negocial. Além disso, devem ser desenvolvidas competências técnicas e pessoais que possam ser utilizadas em âmbito profissional com intuito de atender as demandas informacionais e assim alcançando a sua excelência profissional.

Com o crescente aumento de profissionais atuantes na área de custos em todo Brasil, bem como sua demanda, torna-se relevante discutir sobre quais as competências e habilidades são requeridas pelo mercado de trabalho nas vagas disponibilizadas. A preocupação com relação as habilidade e competências é percebida e exigida pela Resolução do Conselho Nacional de Educação na qual institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis (CNE/CES-10, 2004) e 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? Dessa forma, este estudo objetiva identificar a demanda, os conhecimentos técnicos exigidos, bem como as habilidades e competências requeridas dos profissionais especializados em Custos no mercado de trabalho no Estado do Paraná.

A relevância da pesquisa está focada na representação de uma visão do profissional de custos numa linha comportamental, como tentativa de compreender melhor os impactos das tensões que envolvem estes profissionais. Como contribuição 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. As contribuições para o âmbito profissional estão relacionadas as habilidades e competências requeridas pelo mercado dos profissionais de custos, de maneira aos interessados se qualificarem e estarem por dentro dos requisitos mínimos e necessários para se candidatarem a uma vaga de emprego, bem como as vagas/cargos oferecidos. No âmbito acadêmico este estudo contribui com dados e conteúdo a respeito do profissional de custos visto a escassez de estudos nessa área.

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

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 requeridas dos profissionais

As competências vêm sendo objeto de estudos desde a década de 1970, por meio do estudo precursor de McClelland (1973), com avanços e expansões na década de 1980. A priori Cardoso e Riccio (2010), relatam que 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. 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; SARSUR, 2007).

Cheney, Hale e Kasper (1990, p. 238), afirmam que a “maioria dos modelos de seleção pessoal de empregos exigem conhecimentos específicos, habilidades e competências para o desempenho eficaz das tarefas e deveres a serem desempenhadas pelo candidato”. Para Cheney, Hale e Kasper (1990), 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.

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 se refere ao talento natural individual, que pode ser aprimorado por meio de diversas habilidades.

Seguindo esta ótica, Spencer e Spencer (1993) a competência se refere 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 requeridas dos profissionais

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, 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 macroeconômico, 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.

Segundo Franco (1999), o contador de custos precisa desenvolver habilidades que vão além dos conhecimentos técnicos, tais como: comunicação, relações humanas e administração. Para tanto o autor recomenda que deva haver um nivelamento entre teoria e prática, sendo fundamental a existência de uma educação inicial e uma educação contínua.

Para Bateman (1998) as habilidades individuais são importantes. 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.

Segundo Shank e Govindarajan (1997) é necessário que os profissionais de custos desenvolvam habilidades necessárias ao uso da informação em face às demandas da gestão estratégica de custos. Desta forma, estes profissionais devem ampliar ou aprimorar habilidades decisórias e habilidades gerenciais em sua atuação profissional. 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

No século XXI, 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 adquirirem diferenciais competitivos por meio do aumento produtivo e da redução de custos, já que esta pode representar um diferencial para alcance da lucratividade, e de representar um importante mecanismo para atingir vantagem competitiva.

Nos ambientes dinâmicos, 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).

Diante desse cenário, as organizações preocupadas com a gestão de custos devem considerar, além das suas atividades internas, às suas relações empresariais na cadeia de suprimentos, no ambiente econômico, global e competitivos. Isso decorre em função de um gerenciamento de custos eficaz ultrapassar as 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 sobre a temática de custos e despesas dentro das organizações 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 1960 e 1970, 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 ocorreram nos anos 90, nos quais 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.

Estudos 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.

Quadro 1- Competências do contador gerencial segundo a literatura

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	Medição	Técnicas de Gestão	Custos & Preços	Planejamento	Relacionamento Externo	Contabilidade e Finanças	Gestão da Informação
Kester (1928)					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 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: Elaborado pelas autoras

O Quadro 1 aborda as competências do contador propostas por

Cardoso e Riccio (2010), evidenciando as principais competências à esta área de

estudo. São destacadas, pelos autores, um total de 22 (vinte e duas) competências, sendo elas: Atendimento (2), comunicação interpessoal (10), analítica (3), negociação (4), habilidades com informática (7), liderança (7), ouvir eficazmente (5), visão geral/estratégica (7), legal (10), iniciativa/empreendedora (1), quantitativa (6), autocontrole (6), foco no cliente (1), ferramentas de controle (6), integridade e confiança (5), mensuração (3), técnicas de gestão (4), custos e preços (4), planejamento (5), relacionamento externo (5), contabilidade e finanças (10) e gestão da informação (8). Segundo o Conselho Nacional de Educação (CNE) (2004), 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 indispensáveis aos profissionais contábeis são: 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. O IFAC (2003) acredita que as aptidões dos profissionais contabilistas se referem 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.

Entre as habilidades adquiridas, espera-se de forma complementar, devido a internacionalização de mercados e a globalização, que o contador tenha compreensão de no mínimo uma língua estrangeira (VASCONCELOS; SILVA,

2002). Mohamed e Lashine (2003) destacam que devido a globalização de mercados e as inovações tecnológicas a forma de atuação dos contadores tem sido alterada. O estudo contínuo e a ampliação de conhecimentos, competências e habilidades, passaram a ser entendidos como pré-requisitos aos profissionais interessados em se manterem no mercado de forma sustentável.

O contador além de apresentar habilidades e competências que lhe são exigidas, para atuarem no ambiente de trabalho, se vê também cada vez mais instigado a participar de funções que atuem em apoio a gestão, planejamento, análise e projeções, fazendo com que estas atividades se tornem mais valorizadas. O contador de custos que analisa e interpreta as informações, fornece aos gestores um maior suporte informacional, propiciando maiores subsídios à tomada de decisões, intensificando sua participação, mesmo que indireta, nos atos decisórios da empresa. Desta forma, o profissional contador que atua neste segmento, além de possuir conhecimentos contábeis gerais, deve conhecer sobre os processos de apuração e análise de custos, orçamentos e indicadores de desempenho (VASCONCELOS; SILVA, 2002).

O estudo de France (2010), que analisando anúncios de emprego na Austrália e na Nova Zelândia na área de

contabilidade gerencial, objetivou identificar as diferenças entre as expectativas dos empregadores e o conjunto de competências ensinadas nas Universidades, constatou-se que os anúncios em geral exigem habilidades técnicas destes profissionais, tais como orçamentos, relatórios, análise contábil-financeira, cálculos e previsão de custos e análise de variações. Os resultados ainda apontam que as capacidades exigidas pelos contadores vão além das práticas técnicas, espera-se deles habilidades sociais, comunicativas e de resolução de problemas gerais.

A educação contínua e a busca pelo aperfeiçoamento profissional, neste âmbito, se tornam fundamentais. Como destaca Souza e Vergilino (2012), nos anúncios públicos de ofertas de empregos observa-se um aumento da exigência em termos de qualificação e nível de preparação do profissional. Segundo Carvalho (2002) o que se espera dos profissionais na atualidade são indivíduos capacitados, especialistas e que possuam uma visão generalista. Além disso, espera-se ainda que estes profissionais sejam capazes de conectar fatos, acontecimentos em várias áreas e ajudar as empresas na consecução dos seus objetivos.

Observa-se que diante de tantas demandas exigidas pelo mercado de trabalho e empresários, a instrução ainda é

o melhor caminho, pois possibilita uma maior preparação para atuarem em suas atividades ampliando os horizontes e conseqüentemente suas habilidades e competências.

3 METODOLOGIA

Para se alcançar o problema de pesquisa, foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, por meio da abordagem qualitativa. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, utilizou-se de pesquisa documental e da técnica de análise de conteúdo. A população do estudo abrange os anúncios de empregos publicados nos sites, Catho, Manager, Curriculum.com e Banco Nacional de Empregos (BNE). A seleção dessa população deu-se em função da estrutura de negócios e pelo contingente de gestores dos diversos níveis hierárquicos.

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’, dessa forma todas as vagas encontradas com a palavra custo foi separada para análise, após coletadas todas as vagas, realizou-se a segunda etapa, na qual consistiu em verificar os anúncios e selecionar as vagas que estavam relacionados com a atividade de análise de custos, ou seja, o objetivo deste estudo. . Pode-se observar na Tabela 1, de forma detalhada a base de dados:

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

Número de anúncios			
Sites de emprego on-line	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: Dados da pesquisa

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, o critério utilizado foi que a vaga disponibilizada por esses sites deveria estar relacionada com o profissional de custos especificamente, as demais vagas seriam descartadas por não compreenderem nosso objeto de estudo.

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 de 120 vagas para 92, foi realizada a fim de padronizar os dados coletados e gerar confiabilidade nos anúncios, separando as vagas relacionadas a base do estudo, as que não estavam relacionadas com a temática pesquisada foram excluídas automaticamente da pesquisa.

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 a leitura 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. E por fim, na terceira etapa, que consiste no tratamento dos resultados e interpretação, após os anúncios serem catalogados, ocorreu 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. Investigaram-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	Total por vaga
Analista de Custos Sênior	13	Curitiba	15%	15%
Analista de Custos	32	Curitiba	37%	61%
	1	Campo Largo	1%	
	1	Ponta Grossa	1%	
	6	Paçandu	7%	
	13	Maringá	15%	
Analista de Custos Industriais Júnior	1	Curitiba	1%	1%
Analista de Custos Industriais	3	Curitiba	3%	9%
	5	Campo Mourão	6%	
Especialista em custos	1	Curitiba	1%	1%
Analista de custos e rastreamento	1	Curitiba	1%	1%
Gerente de Custos	1	Curitiba	1%	3%
	2	Maringá	2%	
Assistente de Custos Júnior	1	Araucária	1%	1%
Estágio em custos	1	Maringá	1%	1%
Analista de Custos Pleno	2	Curitiba	2%	3%
	1	Araucária	1%	
Assistente de Custos	2	Curitiba	2%	4%
	1	Maringá	1%	
	1	Londrina	1%	
Total	92		100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

Observa-se na Tabela 02, a distribuição dos cargos oferecidos pelo mercado de trabalho no Estado do Paraná aos profissionais de custos, por meio da análise da Tabela 02, percebe-se que a maioria das ofertas para o profissional de custos está centralizada em Curitiba (56), com um percentual de 61% das vagas de emprego ofertadas. Na sequência, aparecem cidades do Norte Paranaense, tais como Maringá (17), com 18% das vagas ofertadas, Paçandu (6) com 7% e Campo Mourão (5) com 6%. Em menores proporções aparecem Londrina (1), também do norte do Paraná, Araucária (2) que faz parte da região metropolitana de Curitiba e Campo Largo (1) e Ponta Grossa (1) cidades próximas da capital Paranaense. As demais cidades não tiveram vagas divulgadas ou não foram disponibilizadas nos *websites*.

Entre as cidades que apresentaram maiores percentuais, estão as cidades consideradas mais populosas dentro do estado ou ainda mais desenvolvidas em

termos industriais. Estes fatores podem justificar uma maior busca por profissionais no segmento de custos.

No que se refere aos cargos anunciados, percebe-se que das 92 vagas de empregos ofertadas nos sites de emprego, 61% das ofertas são para os cargos de analista de custos, seguidas de 15% das ofertas o cargo de analista de custos sênior. As demais ofertas aparecem com uma representatividade menor para os cargos de analista de custo pleno (9%), assistente de custos (4%), analista de custos industriais (3%), gerente de custos (3%) analista de custos industriais júnior (1%), especialista em custos (1%), analista de custos e rastreamento (1%), assistente de custos (1%) e estágio em custos (1%).

Verificou-se a formação exigida pelo mercado para as vagas ofertadas, e 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 se verifica na tabela 3.

Tabela 3 – Área de formação exigida pelo mercado de trabalho para os profissionais de custos

Curso exigido	Cargo	Número de vagas	Frequência (%)
Ensino Superior	Estágio em custos; Analista de custos; Assistente de custos	56	60
Ciências Contábeis	Gerente de Custos; Analista de custos pleno; analista de custos sênior, analista de custos	10	11
Administração, Ciências Contábeis ou Economia	Analista de custos industriais; Analista de custos; Analista de Custos Júnior	8	9
Administração de Empresas, Economia, Ciências Contábeis e engenharia	Analista de custos; Analista de Custos Industriais Júnior	6	7
Engenharia de produção	Engenheiro de custos	6	7

Tabela 3 – Área de formação exigida pelo mercado de trabalho para os profissionais de custos (cont.)

Curso exigido	Cargo	Número de vagas	Frequência (%)
Pós-graduação	Especialista em custos; Analista de custos sênior; analista de custos pleno	4	4
Engenharia	Analista de custos e rastreamento; Analista de custos	2	2
Total		92	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A Tabela 3 destaca de que cerca de 60% das vagas ofertadas não especificaram o curso de formação acadêmica, discriminando apenas como “Ensino Superior”. Acredita-se que isso ocorra devido ao fato de que os cargos mencionados podem ter profissionais que se enquadrem em outros casos, tais como cursos superiores incompletos ou em andamento.

Observa-se ainda, na tabela 3, que apenas 11% das vagas ofertadas exigem formação exclusiva em Ciências Contábeis, enquanto 9% das vagas podem ser exercidas por administradores, contadores e economistas, 7% incluem os profissionais já elencados e adicionam os engenheiros. Essa mesma representatividade tem para os engenheiros de produção e outros cursos de engenharia, com 9% das vagas ofertadas. 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, que 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	Cargos	Número de vagas	Frequência (%)
Não requer Idiomas	Assistente de custos; Analista de custos	53	57,40
Inglês – Nível Avançado	Analista de custos pleno; analista de custos sênior	15	16,30
Inglês – Nível Básico	Analista de custos; Analista de custos industriais júnior; analista de custos industriais	15	16,30
Espanhol – Nível Básico	Analista de custos	7	8
Francês – Nível Básico	Analista de custos Pleno	2	2
Total		92	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

Com base nos dados da Tabela 4, percebe-se que cerca de 57% das vagas não exigem uma língua estrangeira. Como se pode observar os cargos anunciados que não exigiram o domínio de uma língua estrangeira referem-se aos cargos de assistente de custos e analista de custos. Estas funções tentem a ser ocupadas por profissionais que estão a menos tempo no mercado de trabalho, ou ainda não possuem formação acadêmica completa. Além destes aspectos estas funções geralmente estão mais voltadas à aspectos

operacionais do que gerenciais. Das vagas que exigem outro idioma, o mais requisitado é o inglês com aproximadamente 32% da demanda, mas que varia a profundidade no domínio do idioma (básico a avançado). Os demais idiomas anunciados referem-se ao espanhol nível básico com 8% e o francês básico com 2% como requisito para vaga de emprego.

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

Tabela 5 – Conhecimentos de informática para os profissionais de custos

Conhecimentos Gerais	Cargos	Número de vagas	Frequência (%)
Excel	Analista de custos; analista de custos industriais júnior; gerente de custos	38	41
Pacote Office	Analista de custos; Analista de custos sênior; Analista de custos pleno; analista de custos industriais	30	33
Não exigem conhecimentos	Assistente de custos; estágio em Custos	24	26
Total		92	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A maioria das vagas constituindo tais como: analista de custos, analista de custos industriais júnior e gerente de custos com um percentual de 41% exigem dos profissionais conhecimento pleno de *Excel*, seguido pelo pacote Office completo para as vagas de analista de custos, analista de custos sênior, analista de custos pleno e analista de custos industriais com 33% e 26% das vagas encontradas não requerem ou não informaram nos anúncios nenhum

conhecimento em informática, tais como assistente de custos e estágio em custos, justificado pelo uso de sistemas específicos integrados e de custos. Estes dados destacam que o mercado de trabalho paranaense espera que os contadores tenham conhecimento de novas tecnologias de informação, bem como ter habilidade de uso de ferramentas que auxiliem no processo informacional.

Após verificar as habilidades em informática, analisaram-se as categorias

salarias das vagas ofertadas, 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 pelas autoras

Conforme dados da Tabela 6, os salários variam conforme o nível do cargo oferecido, dentre os cargos encontrados na pesquisa os anúncios que indicam a menores salários foram as vagas de assistente de custos, nos quais os salários variam de entre 1.000,00 a 1.500,00 e as vagas para analistas de custos, 1.500,00 a 5.264,00. Para as vagas de analistas de custos industriais júnior é oferecida 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, e gerente de custos entre 10.000,00 e 15.000,00. Além das remunerações oferecidas pelas empresas ainda existem vários outros benefícios como auxílio transporte, auxílio alimentação, assistência médica e odontológica e até mesmo bolsa de estudos. Observa-se diante destas diferenças salariais, que o salário e benefícios mudam conforme o grau de conhecimento, habilidade e competência do profissional. No entanto muitas características acabam sendo investigadas em momentos posteriores, tais como nas entrevistas.

Os dados apresentados corroboram com outras pesquisas da área, como o estudo de Coelho (2000), o qual revelou que as principais atribuições do profissional contábil estavam relacionadas às rotinas e práticas gerais de contabilidade, já em relação às características pessoais, identificou que os principais atributos requeridos eram a ética profissional, iniciativa e organização, além disso, os profissionais deveriam possuir conhecimento em informática e idiomas, principalmente em inglês. Os achados também vão de encontro com os estudos de Peleias *et al.* (2008) e Ott e Pires (2008), evidenciou que as exigências aos profissionais contábeis vão além dos conhecimentos, habilidades e atitudes tradicionais da contabilidade societária, fiscal e operacional. Corroborando, segundo os dados, da pesquisa de Evangelista (2005), percebe-se que as demandas do mercado de trabalho ultrapassam os conhecimentos relacionados à contabilidade financeira e tributária, estes devem ser complementados por conhecimentos e

habilidades que possibilitem o desempenho de atividades voltadas à gestão organizacional.

Após o conhecimento técnico básico exigido dos profissionais de custos, partiu-se para as habilidades e competências requeridas 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, requer constante aperfeiçoamento, buscando sempre novos conhecimentos e diferenciais (OTLEY, 1994). Outros aspectos são identificados como exigências, conforme pode ser observado na tabela 7.

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 pelas autoras

A tabela 7 aponta os conhecimentos requeridos pelo mercado para o profissional de custos, sendo os 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.

Por meio dos dados obtidos, verifica-se que o que o mercado de trabalho paranaense está à procura de busca de profissionais capacitados, especialista, com uma visão ampla de diversas áreas, que auxiliem a empresa no alcance de seus objetivos, conforme destacado na literatura por Carvalho (2002).

Em parte, essas habilidades e competências corroboram com a literatura, diferindo na questão de conhecimentos de softwares específicos e análise de margem da rentabilidade. Tendo em vista que na literatura destacam-se principalmente as questões de comunicação interpessoal, conhecimentos em contabilidade e finanças, visão geral/estratégica, gestão da informação e liderança (CARDOSO; RICCIO (2010). Os resultados também vão de encontro ao estudo de Evangelista (2005) que ao analisar o perfil desejado do

profissional contábil em cidade de São Paulo, encontrou que às competências requeridas, do contador, referem a capacidade de ser flexível, disseminar e compartilhar conhecimentos, relacionar-se bem com as pessoas e as demais áreas organizacionais, trabalhar com números (habilidade de cálculo e de interpretações), buscar solução para os problemas, ético e criativo em suas funções.

Os dados destacam que se espera que os profissionais de custos tenham conhecimento de softwares e ferramentas informacionais. Este aspecto está intimamente relacionado com a formação profissional, que deve ser precedida de uma sólida formação acadêmica e educação contínua no processo de inserção no mercado de trabalho (FRANCO, 1999; ORO; BEUREN; CARPES, 2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar a demanda, os conhecimentos técnicos exigidos, bem como as habilidades e competências requeridas dos profissionais especializados em Custos no mercado de trabalho no estado do Paraná. Para tanto, foram realizadas pesquisas documentais e análise de conteúdo em anúncios disponíveis nas agências de emprego on-line da região.

Por meio da análise da distribuição dos cargos percebeu-se que, a maioria das

vagas são ofertadas na capital paranaense Curitiba, e cidades do Norte do Paraná. Dentre as cidades com destaques, estão às cidades consideradas as mais populosas do estado ou ainda mais desenvolvidas em termos industriais, o que poderia representar uma maior busca por profissionais no segmento de custos.

No que se refere as vagas mais ofertadas para os profissionais de custos, observou-se que o cargo de analista de custos é o mais ofertado. Em termos salariais, observa-se que os salário e benefícios variam de acordo com o nível do cargo ofertado, indo de 1.000,00 a 15.000,00. Sendo os mais baixos relacionados aos cargos de assistentes e analistas de custos.

Já em termos de conhecimentos de outras línguas, 57,40% das ofertas analisadas não requerem conhecimento em língua estrangeira. E em termos de conhecimento em informática, 74% das ofertas requerem algum conhecimento de *Excel* e do *Office* e 26% não constam nada em suas ofertas.

Observou-se 60% das ofertas requerem apenas ensino superior e a maioria das vagas não exige formação exclusivamente em contabilidade, podendo algumas funções serem preenchidas por administradores, economistas, engenheiros e outras áreas, sendo que e outras 4% pós-graduação somente como requisitos.

Em relação aos conhecimentos em que o mercado exige do profissional de custos destacam-se os conhecimentos em métodos de custeio de produtos, 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, 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 inventario 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.

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, suas ofertas de emprego e suas exigências. Outros estudos podem abordar aspectos não explorados, tais como as habilidades obtidas por meio dos conhecimentos acadêmicos em níveis de graduação, especialização e as principais dificuldades obtidas pelos profissionais que atuam neste segmento e o processo de inserção profissional. Além disso, novos estudos poderiam verificar estas relações em outros Estados, tendo em vista que, aspectos sociais e culturais poderiam resultar em arranjos distintos dos encontrados, tendo em vista que os dados obtidos se referem ao Estado Paranaense.

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. **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.

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, 2010.

COELHO, C. U. F. **O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho: uma análise no município do Rio de Janeiro**. 2000. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

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, 19, 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.

EVANGELISTA, A. A. **O currículo dos cursos de Ciências Contábeis e o mercado de trabalho para o profissional contador**. 2005. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis), Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, 2005.

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. 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, 2009.

FAYARD, D.; LEE, L.; LEITCH, R.; KETTINGER, W. **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: <
https://www.researchgate.net/publication/228971838_The_Effect_of_Internal_Cost_Management_Information_Systems_Integration_and_Absorptive_Capacity_on_Interorganizational_Cost_Management_A_Pilot_Study> Acesso em: 10 set. 2014.

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

FIGUEIREDO, S.; FABRI, P. E. **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. (2003). 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.

FRANCE, A. Management accounting practices reflected in job advertisements. **Journal of New Business Ideas and Trends**, v.8, n. 2, p 41-57, jul. 2010.

FRANCO, H. **Contabilidade na era da globalização**. São Paulo: Atlas, 1999.

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.

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.

ICA, Institute of Chartered Accountants. **Professional Accreditation Guidelines for Higher Education Programs**. October, Australia, 2009.

IFAC, International Federation of Accountants. **Management accounting concepts**, 2009. Disponível em: <http://www.mia.org.my/handbook/guide/IMAP/imap_.htm#MANAGEMENT%20ACCOUNTING%20AND%20THE%20MANAGEMENT%20PROCESS>. Acesso em: 14 março 2014.

IFAC, International Federation of Accountants. **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, 1998.

MACHADO, D. G.; SOUZA, M. A. 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. 2n. 1, p. 43-60, 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.

MOHAMED, E. K. A.; LASHINE, S. F. Accounting knowledge and skills and challenges of a global business environmental. **Managerial Finance**, v. 29, n. 7, p. 3-16, 2003.

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

ORO, I. M.; BEUREN, I. M.; CARPES, A. M. S. Competências E Habilidades Exigidas Do *Controller* e a Proposição Para Sua Formação Acadêmica. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 15-36, jan./mar. 2013.

OTT, E.; PIRES, C. B. Um estudo sobre o mercado de trabalho para contadores na região metropolitana de Porto Alegre-RS. In: ENCONTRO DA ENANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais ...** Rio de Janeiro: Anpad, 2008.

- OTLEY, D. Management control in contemporary organizations: towards a wider framework. **Management Accounting Review**, v. 5, p. 289-299, 1994.
- PELEIAS, I. R.; GUIMARÃES, P.C.; SILVA, D.; ORNELAS, M. M. G. Identificação do perfil profissiográfico do profissional da contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na região metropolitana de São Paulo. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 5, n. 12, p. 131-141, maio/ago. 2008.
- PIERCE, B. Management accounting without accountants? **Accounting Ireland**, v. 33, p. 10-12, 2001.
- PORTER, M. **Competitive advantage: Creating and Sustaining Superior Performance** The Free Press, New York, 1985.
- PORTER, M. **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.
- SHANK, J. K.; GOVINDARAJAN, V. A **revolução dos custos**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- 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**, 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.
- UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development. **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.
- WILMSHURST, T. D.; FROST, G. R. The role of accounting and the accountant in the environmental management system. **Business Strategy and the Environment**, v. 10, n. 3, p. 135-147, 2001.
- VASCONCELOS, M. T. C. ; SILVA, F. F. O Perfil do Profissional de Custos na Indústria de Transformação do Estado de Pernambuco. In: **IX Congresso Brasileiro de Custos, 2002, São Paulo**, 2002.