

# O MERCADO DE TRABALHO PARA O PROFISSIONAL DE CUSTOS: UM ESTUDO DAS CAPITAIS BRASILEIRAS

Adriana Casavechia Fragalli<sup>1</sup>

André Júnior de Oliveira<sup>2</sup>

Luciana Klein<sup>3</sup>

Alessandro Lepchak<sup>4</sup>

Stella Maris Lima Altoé<sup>5</sup>

**RESUMO:** O presente estudo verifica, por meio de *sites* especializados em seleção e recrutamento, o mercado de trabalho voltado para o profissional da área de custos. Trata-se de uma pesquisa descritiva do tipo levantamento, com abordagem quantitativa. A população foi definida com a busca pelos anúncios que continham a palavra 'custos', de acordo com os critérios de cada *site*, e constituiu 278 anúncios. Para a amostra foram filtradas as vagas correlacionadas com a disciplina de contabilidade de custos e constatou-se 133 anúncios nessa seleção. A coleta de dados ocorreu entre junho e julho de 2012. Na análise dos dados, foram identificadas as vagas nas capitais, e quais as exigências dos anúncios em relação à qualificação do profissional de custos. Os resultados evidenciam que a maior parte das vagas estão localizadas na região sudeste do país, e principalmente na função de analista de custos. Em relação às habilidades requeridas, a experiência e ensino superior aparecem como os requisitos mais citados, ao contrário de itens como habilidades interpessoais, comunicação, planejamento, liderança, possuir idioma estrangeiro e certificado profissional, que obtiveram menor expressão de ocorrências nos anúncios analisados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Custos; Habilidades profissionais; Mercado de trabalho.

## THE JOB MARKET FOR PROFESSIONAL COSTS: A STUDY OF BRAZILIAN CAPITALS

**ABSTRACT:** This study verifies, through websites specializing in recruitment and selection, labor market facing the healthcare professional costs. This is a descriptive-type survey, using a quantitative approach. The population was defined as the search for listings containing the word 'costs', according to the criteria of each site, and was 278 ads. For the sample were filtered vacancies correlated with the discipline of cost accounting and was found 133 listings in this selection. Data collection occurred between June and July 2012. In data analysis, we identified the vacancies in the capitals, and what the requirements of the notices regarding the professional qualifications of the cost. The results show that most of the vacancies are located in the southeastern region of the country, and especially in the role of a cost analyst. Regarding the required skills, experience and education requirements appear as the top most

---

<sup>1</sup> Mestranda em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. E-mail: [adriana.fragalli@gmail.com](mailto:adriana.fragalli@gmail.com)

<sup>2</sup> Mestrando em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. CRC-ES 013371/O-6. E-mail: [ajrololiveira507@gmail.com](mailto:ajrololiveira507@gmail.com)

<sup>3</sup> Mestranda em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. E-mail: [klein\\_luciana@hotmail.com](mailto:klein_luciana@hotmail.com)

<sup>4</sup> Mestrando em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. CRC-PR 052456/O-0. E-mail: [lepchak@msn.com](mailto:lepchak@msn.com)

<sup>5</sup> Mestranda em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. E-mail: [stella.altoe@gmail.com](mailto:stella.altoe@gmail.com)

cited, unlike items such as interpersonal skills, communication, planning, leadership, foreign language and possess professional certificate, which had lower expression of occurrences in ads analyzed.

**KEYWORDS:** Costs; Professional skills; Labor market.

## 1 INTRODUÇÃO

A formação de qualidade é um dos fatores necessários para que os profissionais tenham empregabilidade, assim como as vantagens e aprimoramentos definidos em suas habilidades e competências, sendo assim a formação é primordial, pois permite que os profissionais de contabilidade estejam preparados para enfrentar os desafios apresentados no decorrer da atuação. Preparação e capacitação são indispensáveis para que estes conquistem e mantenham seu emprego, evoluam funcional e hierarquicamente, assim como administrem sua carreira, sendo importante que tenham uma formação com habilidades adaptativas, de constantes pesquisas e inovações. As habilidades devem ser desenvolvidas por meio de ações e atitudes que permitam aos profissionais a identificação e o ajuste às exigências do mercado, o qual se encontra em constante evolução (FARIA E QUEIROZ, 2009).

Os reflexos sobre as competências e habilidades exigidos dos contadores, teve maior ênfase a partir do século XVIII, devido ao acontecimento da Revolução Industrial, na Inglaterra, o que eclodiu num conjunto de mudanças tecnológicas trazendo profundas mudanças no processo produtivo. Desde então vem sendo requerido dos contadores, que estes assumam novas competências, muitas das quais são imprescindíveis nos dias atuais. Assim como nos demais ramos da contabilidade, na área de custos também é necessário que o profissional domine consistentemente os conceitos e desenvolva novas aplicações e habilidades.

A contabilidade de custos fornece informações essenciais para o processo de gerenciamento da empresa, sendo essas informações financeiras (ligadas aos custos e despesas) e informações não financeiras (produtividade, qualidade e outros fatores) (BLOCHER *et al*, 2007). Para o IFAC (2009), as informações podem ser financeiras ou operacionais, para tanto o profissional contábil deve ter habilidades na modelagem correta desses recursos e auxiliar as organizações no desenvolvimento de um modelo de apoio adequado para a tomada de decisão.

O profissional de custos deve dominar esses quesitos de forma abrangente e com visão nas diversas relações com outras áreas do conhecimento, devendo ser um comunicador

de informações essenciais à tomada de decisão. As transformações em nível macro da economia refletem diretamente na realidade do profissional contábil, pois está ligado diretamente à gestão das organizações, para tanto deve acompanhar essas mudanças e acumular habilidades que efetivamente vão prepará-lo para atender as novas exigências que o mercado de trabalho demanda (SOUZA; VERGILINO, 2012).

O desenvolvimento do estudo é justificado pela necessidade de formar contadores alinhados às demandas do mercado de trabalho, buscando identificar os requisitos exigidos do profissional de custos, nas ofertas encontradas nos anúncios de empregos. No momento em que as IES's preparam seus currículos, estas devem considerar as necessidades do acadêmico, aliada às exigências do mercado, sendo a função principal destas instituições formarem profissionais preparados de acordo com as técnicas utilizadas nas empresas. Entre as contribuições deste estudo, os achados podem fornecer informações para profissionais que desejam atuar na área de custos das organizações, identificando as exigências que são fatores críticos de sucesso no momento da seleção das vagas. Além disso, é propósito dos autores, que subsidiem a ampliação da discussão no meio acadêmico.

De acordo com Arquero (2000) existem deficiências relacionadas a formação dos profissionais e professores de contabilidade, as principais falhas concentram-se nas capacidades de comunicação, tanto oral como escrita e na habilidade de resolução dos problemas. Segundo o autor, a resolução destas deficiências, consiste em uma formação mais sólida, direcionada e integrada envolvendo outras áreas da contabilidade, visando assim cumprir os requisitos da norma das diretrizes gerais e comuns dos novos planos de estudos. Afirma ainda ser necessária a implantação de uma nova estruturação acadêmica, a fim de possibilitar, a consecução de uma formação universitária de acordo com a realidade social, preparando melhor o profissional, respondendo de forma eficiente aos requisitos do mercado.

Para Souza e Vergilino (2012) o aumento da qualificação em relação ao nível de preparação do profissional pode ser claramente percebido nas exigências das qualificações requeridas nos anúncios públicos de oferta de emprego, isso demonstra que a finalização do curso de graduação, por si só, não garante o sucesso profissional, sendo o início de uma longa caminhada, que tem como pressuposto básico a educação continuada. Afinal as empresas estão procurando profissionais cada vez mais especializados, que possuam uma visão generalista e sejam capazes de conectar fatos, acontecimentos em várias áreas e ajudar as empresas na consecução dos seus objetivos (CARVALHO, 2002).

Desse modo, o estudo trata do mercado de trabalho do profissional de custos existente nas capitais brasileiras, com foco na exigência do mercado de trabalho em relação ao

perfil desses profissionais. Assim, emerge a seguinte questão: **Qual a exigência do mercado de trabalho em relação ao perfil do profissional da área de custos nas capitais brasileiras?**

O trabalho está estruturado da seguinte forma: Além dessa introdução, apresenta-se o referencial teórico, centrado nos assuntos inerentes ao perfil do profissional contábil desejado pelas empresas e nos estudos já publicados nessa esfera. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa. Posteriormente, apresentação e análise dos dados coletados e por fim, as considerações finais dessa pesquisa.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO**

Dando suporte ao objetivo geral do artigo, apresenta-se o referencial teórico-empírico tratando do perfil do profissional que as empresas desejam ter e também com relevantes pesquisas sobre o tema.

### **2.1 O perfil do profissional contábil desejado pelas empresas**

A sociedade é dinâmica e está em permanente processo de modificação. Cordeiro e Duarte (2006, p.270) argumentam que “[...] estamos vivendo de forma surpreendentemente dinâmica, instável, evolutiva e de transformação”. Nesse contexto, as empresas buscam profissionais que melhor atendam este novo cenário.

A contabilidade seja como ramo do conhecimento ou prática profissional, ainda que permeada por aspectos de pragmatismos, tem sofrido modificações ao longo dos tempos. Essas modificações podem ser caracterizadas como decorrentes de um processo de desenvolvimento, mantendo uma relação com as mudanças ocorridas na sociedade, e sendo assim, os atuantes devem estar atentos às novas exigências do mercado de trabalho (PIRES; OTT; DAMACENA, 2009).

O cenário empresarial é caracterizado por atividades complexas e competitivas, e exige novas habilidades e competências do profissional da área contábil. Marion (1998) enfatiza que as empresas têm percebido que o mercado está cada vez mais exigente e competitivo, sendo imprescindível a presença de profissionais capazes de fornecer e interpretar informações relevantes para tomada de decisão, abrindo oportunidades para que os profissionais contábeis possam participar mais ativamente na gestão das empresas.

Desta forma, Marion e Santos (2000, p. 4) apontam que a contabilidade “[...] está diante de uma nova etapa, ou seja, a fase mecânica cedeu lugar à fase técnica e está cedendo lugar a fase da informação”. Diante desse contexto, diversos autores buscam apresentar os atributos requeridos pelas empresas em relação aos profissionais contábeis. Para Mohamed e Lashine (2003) os praticantes de contabilidade devem desenvolver: habilidades de comunicação, computacionais, analíticas, intelectuais, multidisciplinares e interdisciplinares, além de conhecimentos de assuntos globais, relacionamento interpessoal e pensamento crítico.

Para Sugahara e Coman (2010) é imprescindível que o profissional possua habilidade para absorver o máximo de informações possíveis sobre a função que atua, além disso, é necessário possuir habilidade comportamental sendo que para os autores essas duas habilidades preenchem a lacuna existente entre o perfil exigido pelo mercado e as habilidades genéricas desenvolvidas na universidade. Albrecht e Sack (2000) explicam que essa lacuna é derivada de diversos fatores como o nível de desenvolvimento da economia, a tecnologia e a influência social e cultural.

Cordeiro e Duarte (2006, p.70) focam que “[...] iniciativa, coragem, ética, visão de futuro, habilidade de negociação, flexibilidade, capacidade de inovar e criar, e, sobretudo, conhecimento de sua área de atuação, são atributos essenciais para o profissional contábil atual”. Albu *et al* (2011) defende que o profissional contábil deve apresentar três níveis de competências: competência técnica na área, competência pessoal e comportamental, como capacidade de liderança e comunicação, e por fim, competências relacionadas ao ambiente, como economia, estratégias de gestão, conhecimentos sobre o mercado e o ambiente em que a empresa atua. Assim, os profissionais, tanto da área contábil como as demais, devem estar atentos às mudanças ocorridas no mercado e suas exigências.

O perfil do profissional também foi analisado por Albu, Albu e Girbina (2011), mencionando que o contador passou a ser um analista de negócios, um parceiro para a tomada de decisões e um consultor de conhecimento, superando as expectativas das organizações, além do desenvolvimento dessas funções, as autoras comentam que é necessário esse aprimoramento das características da profissão no meio acadêmico, para que os estudantes saibam desempenhar corretamente sua função tendo incorporado na universidade as habilidades contemporâneas que o mercado exige.

Geralmente a contabilidade é entendida como área ligada a itens financeiros e econômicos, porém Carrara e Lorenzo (2009) mencionam que somente essa abordagem limita as capacidades profissionais e o campo de atuação futuro. Dessa forma analisaram a

perspectiva sócio-ambiental para a formação do contador, que consiste em ampliar a visão tradicional da contabilidade e expandir o conhecimento e as aptidões dos profissionais.

## 2.1 Estudos relacionados

Diversos estudos têm buscado apresentar os atributos que o mercado de trabalho procura nos profissionais das mais diversas áreas. Entre esses estudos, Souza e Vergilino (2012) analisaram a aderência existente entre os conteúdos oferecidos por Instituições de Ensino Superior do Rio Grande do Sul e os conhecimentos requeridos pelo mercado de trabalho do profissional contábil. Os resultados apontam que as maiores divergências entre ensino e mercado se referem a habilidades pessoais e não técnicas.

A lacuna existente entre a formação do profissional contábil e a exigência do mercado de trabalho também é analisada internacionalmente. A pesquisa de Mohamed e Lashine (2003) identifica os desafios da educação contábil no processo de fornecer aos alunos habilidades e conhecimentos no nível desejado pelo mercado de trabalho. Segundo os autores, a educação contábil atual e a qualificação dos contadores não atingem as necessidades do mercado atual.

As diferenças entre as expectativas dos empregadores e o conjunto de competências ensinadas foi objeto dos achados de France (2010), constatando que os anúncios exigem habilidades técnicas como orçamentos, relatórios, análise contábil-financeira, cálculos e previsão de custos e análise de variações, sendo o estudo realizado a partir de anúncios de emprego referentes à área de contabilidade gerencial na Austrália e na Nova Zelândia

As universidades deveriam formar graduados em contabilidade com conhecimentos, habilidades e competências esperados pelo mercado, porém os programas de graduação não conseguem alinhar continuamente a proposta e ênfase do programa com o dinamismo e a volatilidade do mercado. Esse *gap* foi objeto dos trabalhos de Pan e Perera (2012).

O estudo de Pires, Ott e Damacena (2009) analisou as ofertas de empregos disponíveis no jornal Zero Hora e no site Manager no período de janeiro a setembro de 2007. Observou-se que candidatos com experiência e conhecimentos relacionados à contabilidade societária, legislação societária e tributária, são os mais valorizados pelos empregadores.

O perfil do profissional brasileiro de controladoria foi objeto de investigação de Oro *et al* (2009) nos níveis operacional, gerencial e estratégico. A fonte para coleta dos dados foram os sites especializados em recrutamento e seleção de pessoas. Os achados dos autores identificaram que conhecimentos em contabilidade societária e financeira era um ponto em

comum nos anúncios, sendo que para o nível gerencial as competências de análise e planejamento foram predominantes.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 Classificação da pesquisa

A investigação central da pesquisa busca as exigências do mercado de trabalho referentes às competências e habilidades requeridas ao profissional de custos nas ofertas de emprego. A pesquisa é classificada como documental (pois utiliza os anúncios de empregos publicados por agências *on-line* de seleção e recrutamento), descritiva fazendo o uso da análise de conteúdo, permitindo inferências de conhecimentos relativos às condições dos anúncios (BARDIN, 2004) e ainda tratando os dados com o auxílio da estatística descritiva.

#### 3.2 Construção da base de dados e coleta dos dados

Para coletar os dados, foram selecionados os anúncios de empregos publicados nos *sites*, Catho, Manager, Curriculum.com e Banco Nacional de Empregos (BNE) nos meses de junho e julho de 2012. O atributo ‘custos’ foi utilizado para selecionar o anúncio, portanto considerados para compor a base de dados somente aqueles com o respectivo termo no corpo do texto. A base de dados foi formada por 278 anúncios de emprego, dos quais 37% foram coletados na agência Catho, 6% na Manager, 32% na Curriculum.com e 25% na BNE.

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. Assim, a base de dados validada para o estudo é composta de 48% da base inicial. A Tabela 1 detalha a base de dados:

Tabela 1 – Base de dados: anúncios de empregos na área de custos por *site* (continua)

Número de anúncios			
<i>Sites</i> de emprego on-line	Total de anúncios encontrados	Total de anúncios validados	(%) de anúncios validados

Tabela 1 – Base de dados: anúncios de empregos na área de custos por *site*  
(continuação)

Catho	102	100	98
Manager	18	17	94
Curriculum.com	88	15	17
BNE	70	1	1
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>133</b>	<b>48</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2012

A pesquisa das vagas foi limitada apenas às capitais brasileiras, sendo que em muitos casos não foram encontradas nenhuma vaga, dependendo da região analisada. Cada *site* possui critério próprio de busca o que fez com que a população fosse diminuída, 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.

### 3.3 Tratamento dos dados

A análise de dados, conforme Silva (2006, p. 66), consiste na utilização de um conjunto de técnicas de análise do conteúdo das comunicações, realizada “por meio de categorias sistemáticas previamente determinadas, que podem levar a resultados quantitativos”.

Por esta razão, a técnica de análise de conteúdo foi utilizada no estudo. 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 em cada região tendo em vista que existe a representatividade de todas as capitais brasileiras.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com relação às ofertas de emprego encontradas nos *sites*, verificou-se a exigência do mercado de trabalho em relação ao perfil do profissional da área de custos nas capitais brasileiras. Seguem os resultados.

#### 4.1 Vagas disponíveis nos sites

A partir da coleta de dados realizada nos *sites* citados, verifica-se que o analista de custos é o profissional mais requisitado pelas empresas, representando 59% do total das 133 vagas disponíveis. Em específico nas fontes consultadas, analisando as vagas ofertadas para o profissional que atua como analista de custos, observou-se que no *site* da Catho, das 100 vagas disponíveis, 57% são para estes profissionais; no Manager, das 17 vagas encontradas, 76%; já no Curriculum.com 53% do total de 15 vagas e por fim, no *site* do BNE, a única vaga que foi localizada é destinada ao analista de custos.

Tabela 2 – Vagas disponíveis nos sites (continua)

<b>Sites de emprego on-line</b>	<b>Vagas em aberto</b>	<b>Número de vagas</b>
Catho	Analista de compras / suprimentos	4
	Analista de controladoria	5
	Analista de custos	57
	Analista de departamento pessoal	2
	Analista de orçamento	1
	Assistente administrativo de custos	1
	Assistente de custos	5
	Assistente de gestão da qualidade	1
	Auxiliar administrativo contábil	1
	Auxiliar de custos	1
	Comprador internacional	1
	Consultor de compras	1
	Consultor financeiro	1
	Contador	1
	Controller	2
	Coordenador contábil	1
	Coordenador de custos	2
	Coordenador de departamento pessoal	1
	Encarregado de custos	2
	Engenheiro de custos	3
Especialista em custos industrial	1	
Executivo de contas	1	
Gerente de custos e orçamento	1	
Orçamentista	1	
Supervisor de custos	2	
Supervisor de expedição	1	
Manager	Analista de custos	13
	Analista contábil	1
	Assistente de custos	1
	Auxiliar de custos	1
	Chefe de contabilidade e fiscal	1
Curriculum.com	Analista de controladoria	1
	Analista de custos	8
	Assistente de custos	1
	Contador	1
	Controller	1
	Orçamentista	2
	Técnico orçamentista	1

Tabela 2 – Vagas disponíveis nos *sites* (continuação)

BNE	Analista de custos	1
<b>Total de Vagas</b>		<b>133</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2012

De acordo com a Tabela 1, as demais vagas relacionadas aos profissionais que atuam na área de custos, apresentaram menor representatividade, quando comparadas as vagas de analista de custos. O *site* da Catho apresentou 5% de suas vagas destinadas para analista de controladoria e para assistente de custos.

É oportuno ressaltar que, ainda que sejam poucas as vagas encontradas para analista de orçamento (1 vaga Catho), assistente de gestão e qualidade (1 vaga Catho), analista de controladoria (1 vaga Curriculum.com) entre outras vagas, conforme retrata a Tabela 1, observa-se as diferentes funções que um profissional da área de custos pode desempenhar nas organizações.

#### 4.2 Vagas de emprego por capitais e regiões brasileiras

O número de vagas de emprego disponíveis para os profissionais da área de custos segue detalhado na Tabela 3.

Tabela 3 – Vagas de emprego por capitais e regiões brasileiras

Regiões Brasileiras	Capital	Estado	N.º vagas por capital	Total de vagas
Norte	Manaus	AM	5	7
	Belém	PA	2	
Nordeste	Fortaleza	CE	3	13
	João Pessoa	PB	1	
	Maceió	AL	2	
	Natal	RN	1	
	Recife	PE	2	
	Salvador	BA	4	
Centro- Oeste	Goiânia	GO	1	4
	Campo Grande	MS	1	
	Brasília	DF	1	
Sul	Cuiabá	MT	1	35
	Curitiba	PR	14	
	Florianópolis	SC	3	
Sudeste	Porto Alegre	RS	18	74
	Belo Horizonte	MG	5	
	Rio de Janeiro	RJ	21	
	São Paulo	SP	46	
	Vitória	ES	2	
<b>Total de Vagas</b>				<b>133</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2012

Verifica-se pela quantidade de anúncios *on-line* que as capitais da região sudeste foram as que apresentaram a maior quantidade de vagas de emprego relacionadas à área de custos (56%), seguida das regiões sul (26%), nordeste (10%), norte (5%) e centro-oeste (3%).

A partir das consultas nos *sites* de empregos, a região norte apresentou apenas 7 vagas relacionadas a área de custos, resultados que foram encontrados nas capitais de Manaus e Belém. Considerando que esta região contempla sete capitais, e que em somente duas apresentam ofertas de emprego para os profissionais da área de custos, demonstrando que são poucas as ofertas de emprego nesta região.

A região nordeste, compreende nove capitais, sendo que somente em Fortaleza (CE), Terezina (PI) e Aracajú (SE) não foram encontradas vagas relacionadas ao profissional de custos. As demais capitais não apresentaram um número expressivo de ofertas de emprego, conforme detalha a Tabela 2, o que resultou em 13 vagas nesta região.

Todas as capitais da região centro-oeste (Goiânia, Campo Grande, Brasília e Cuiabá) apresentaram uma vaga de emprego relacionadas com o propósito desta pesquisa.

A região sul do Brasil apresentou no total 35 vagas de emprego, sendo que 40% das vagas estão localizadas na capital do Paraná, 9% em Florianópolis e 51% em Porto Alegre. Deste modo, há indícios que nas capitais que compreendem a região sul do Brasil, os profissionais com formação na área de custos possuem mais opções de empregabilidade.

Na região sudeste concentraram-se a maioria dos anúncios, com destaque para São Paulo e Rio de Janeiro que apresentaram o maior número de vagas relacionadas com os profissionais que atuam na área de custos, respectivamente 46 e 21 vagas.

### **4.3 Vagas de emprego por funções**

Conforme Tabela 4, verifica-se que as vagas disponíveis para a região norte referem-se a analista de custos e contador. No nordeste, as vagas já são mais diversificadas, compreendendo: analista de custos, supervisor de custos, engenheiro de custos e encarregado de custos. No que tange o centro-oeste do Brasil, somente uma das vagas disponíveis é destinada a coordenador de custos, sendo que as demais são para pessoas que atuam como analista de custos.

Tabela 4 – Vagas de emprego por capitais funções (continua)

<b>Capitais Brasileiras</b>	<b>Vagas em aberto</b>	<b>Número de vagas</b>	<b>Número de vagas por região</b>
Manaus	Analista de custos	4	7
	Contador	1	
Belém	Analista de custos	2	13
Fortaleza	Analista de custos	2	
	Supervisor de custos	1	
João Pessoa	Analista de custos	1	
Maceió	Analista de custos	2	
Natal	Analista de custos	1	
Recife	Analista de custos	1	
	Engenheiro de custos	1	
Salvador	Analista de custos	2	
	Encarregado de custos	1	
	Engenheiro de custos	1	
Goiânia	Coordenador de custos	1	
Campo Grande	Analista de custos	1	
Brasília	Analista de custos	1	35
Cuiabá	Analista de custos	1	
Curitiba	Analista de custos	11	
	Analista de controladoria	1	
	Orçamentista	1	
	Técnico orçamentista	1	
Florianópolis	Controller	1	
	Executivo de contas	1	
	Gerente de custos e orçamento	1	
Porto Alegre	Analista de departamento pessoal	2	
	Analista de compras / suprimentos	5	
	Analista de controladoria	4	
	Assistente de gestão da qualidade	1	
	Auxiliar administrativo contábil	1	
	Consultor financeiro	1	
	Controller	1	
	Coordenador contábil	1	
	Coordenador de departamento pessoal	1	
	Supervisor de expedição	1	
Belo Horizonte	Analista de controladoria	1	74
	Analista de custos	2	
	Contador	1	
Vitória	Encarregado de custos	1	
	Analista de custos	2	
Rio de Janeiro	Analista de custos	13	
	Assistente de custos	4	
	Controller	1	
	Especialista em custos industriais	1	

Tabela 4 – Vagas de emprego por capitais funções (continuação)

	Orçamentista	1
	Supervisor de custos	1
	Analista contábil	1
	Analista de custos	33
	Assistente administrativo de custos	1
	Assistente de custos	3
São Paulo	Auxiliar de custos	3
	Chefe de contabilidade fiscal	1
	Coordenador de custos	1
	Engenheiro de custos	1
	Orçamentista	2
	<b>Total de Vagas</b>	<b>133</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2012

Além disso, verifica-se que nas regiões sul e sudeste, concentram-se a maior diversidade de vagas, contemplando vagas de auxiliar de custos (São Paulo), supervisor de custos (Rio de Janeiro), gerente de custos e orçamento (Florianópolis). Desse modo entende-se que os profissionais com formação e atuação na área de custos terão maiores possibilidades de conseguirem emprego nestas capitais.

#### 4.4 Análise dos requisitos exigidos para o profissional da área de custos

Em relação aos quesitos ou habilidades necessárias para preencher as vagas, houve similaridade nas capitais de cada região em relação aos itens como experiência na função e possuir ensino superior completo. Possuir curso de informática também foi um dos itens sugeridos como indispensáveis para assumir a função, a região onde este item foi citado com maior frequência foi a região norte com 57% dos anúncios. Nas regiões nordeste e sudeste 46% dos anúncios exigiam esta qualificação por parte dos profissionais. O requisito informática foi menos citado na região sul, apenas em 23% dos anúncios. Habilidades interpessoais e comunicação foram solicitadas em 50% das vagas disponíveis na região centro-oeste, nas demais regiões estas habilidades foram citadas em 5% a 17% dos anúncios.

Tabela 5 – Requisitos do profissional da área de custos (continua)

Regiões brasileiras	Norte	Nordeste	Centro – Oeste	Sul	Sudeste
Comunicação / Habilidades	14%	8%	50%	17%	5%
Ensino médio	-	8%	-	6%	11%
Ensino superior	100%	92%	100%	91%	77%
Experiência	71%	77%	100%	94%	93%

Tabela 5 – Requisitos do profissional da área de custos (continuação)

Flexibilidade	14%	-	-	-	-
Idioma estrangeiro	29%	15%	-	14%	14%
Informática	57%	46%	50%	23%	46%
Pós graduação	-	8%	-	6%	4%
Liderança	14%	-	-	3%	-
Planejamento	14%	-	-	-	-
Registro profissional	-	15%	-	-	4%

Fonte: Dados da pesquisa, 2012

Possuir flexibilidade e planejamento no desempenho das funções foram citadas nas vagas disponíveis na região norte do país. As vagas que exigiam pós-graduação não apresentaram grande relevância, ficando entre 4% a 8% dos anúncios selecionados nas capitais das regiões nordeste, sul e sudeste.

Fluência em idioma estrangeiro obteve maior relevância de citações na região norte do país, nas demais regiões não ultrapassou 15% das vagas ofertadas. Em 14% das vagas da região norte o candidato deve possuir senso de liderança, diferentemente das outras regiões onde esta habilidade não foi citada. Na região sul, apenas 3% dos anúncios exigiam o senso de liderança como requisito necessário para desempenhar a função pretendida.

Para as regiões nordeste e sudeste é importante possuir registro profissional em 15% e 4% das vagas anunciadas, respectivamente. Os profissionais que possuem o ensino médio completo são solicitados nas regiões nordeste, sul e sudeste nas seguintes proporções: 8%, 6% e 11% das vagas ofertadas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi investigar o perfil de competências requeridas pelas capitais brasileiras, inerentes às vagas disponíveis para profissionais da área da contabilidade de custos.

O estudo examinou os *sites* especializados em seleção e recrutamento. Devido a acessibilidade dos dados, os anúncios analisados não contemplaram jornais de grande circulação em cada região, nem a agência dos trabalhadores (SINE – *Site* Nacional de Empregos), fontes que poderiam enriquecer a coleta de dados. Também não foi possível identificar se a mesma vaga foi ofertada em mais de um *site* no mesmo período, pois as descrições encontradas continham, em sua totalidade, textos distintos.

Foram coletados 278 anúncios, durante os meses de junho e julho de 2012, dos quais 48% foram validados, eliminando os anúncios que continham a palavra ‘custos’, mas que não apresentavam correlação com o objetivo do estudo, desse modo a pesquisa contemplou 133 anúncios analisados.

Constatou-se que a vaga de analista de custos é a mais solicitada, representando 59% dos anúncios. Outras vagas apresentaram menor representatividade como analista de orçamento (1 vaga), assistente de gestão e qualidade (1 vaga) e analista de controladoria (1 vaga), porém essas funções refletem a presença da contabilidade de custos em diferentes cargos que o profissional pode desempenhar nas organizações.

Verificou-se que o mercado para o profissional de custos está concentrado nas regiões sul (35%) e sudeste (74%), sendo que as capitais São Paulo e Rio de Janeiro se destacam por totalizarem 67 vagas representando 50% da amostra desse estudo. As regiões norte, nordeste e centro-oeste apresentaram respectivamente, 7, 13 e 4 vagas, sendo que em alguns estados não foram constatadas a presença de vagas como em Ceará, Piauí e Sergipe na região nordeste e na região norte as vagas se limitaram à Amazonas e Pará.

Em relação às habilidades requeridas, a ‘experiência na função pretendida’ e ‘possuir ensino superior’ são requisitos com maior expressão em todas as regiões. Conhecimentos em informática, idioma estrangeiro, flexibilidade, planejamento e senso de liderança foram solicitados principalmente nas capitais das regiões norte, já na região centro-oeste se destacou a necessidade de possuir habilidades interpessoais. E registro profissional é mais solicitado nas capitais das regiões nordeste e sudeste.

Estudos restritos em apenas uma região não foram contemplados, buscou-se um perfil nacional. Aspectos culturais, sazonais e peculiares de cada área podem influenciar a presença de vagas e a exigência de habilidades distintas, não permitindo a generalização dessa pesquisa.

Conclui-se que os achados dessa pesquisa contribuem teórica e empiricamente para a área da contabilidade de custos. Os anúncios das vagas proporcionaram a investigação da contabilidade de custos e a relação com a possível atuação desses profissionais no mercado de trabalho nas capitais brasileiras.

Sugere-se para novos estudos a investigação individual de cada capital ou região brasileira e a verificação nas instituições de ensino, do conteúdo presente na disciplina de contabilidade de custos, para abordar essa relação com as exigências de mercado.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, W. S.; SACK, R. J.. Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future. **Accounting Education Series**, 2000, 16, Sarasota, FL: the American Accounting Association.

ALBU, C. N.; ALBU, N.; GIRBINA, M. M.. Can the stereotype of accountant be changed through accounting education? Some conjectures on educating accounting students in Romania. **International Journal Of Business Research**, v. 11, p. 156-163, 2011.

ALBU, C. N.; ALBU, N.; FAFF, R.; HODGSON, A.. Accounting competencies and the changing role of accountants in emerging economies: the case of Romania. **Accounting in Europe**, v. 8, n. 2, p. 155-184, 2011.

ARQUERO, J.A.. Capacidad en Tecnicas en el perfil Profesional en contabilidad: Las opiniones de docentes y profesionales. **Revista Española de Financiacion y Contabilidad**, v. 29, n. 103, p. 149-172, jan./mar., 2000.

BARDIN, L.. **Análise de conteúdo**.3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BLOCHER, E. J.; CHENG, K. H.; COKINS, G.; LIN, T. W.. **Gestão estratégica de custos**. São Paulo: MacGraw-Hill, 2007.

CARRARA, C. N.; LORENZO, L. E.. F.. Socio-environmental approach in the public accountant's formation. **Vision de Futuro**, v. 12, n. 2, 2009.

CARVALHO, J. D. S. G. de. **O perfil profissional do contador ingresso no mercado de trabalho no município de Salvador-Ba de 1991 a 2000**. Salvador: FVC, 2002.  
Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Centro de Pós-Graduação e Pesquisa Visconde de Cairú – CEPPEV, Fundação Visconde de Cairú, 2002.

CORDEIRO, J. do S.; DUARTE, A. M. da P.. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualit@s – Revista Eletrônica**, v. 1, n. 1, p 68-96, 2006.

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

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.

GIL, A. C.. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. **Evaluating and improving costing of organizations**. International Good Practice Guidance. 545 Fifth Avenue, 14<sup>th</sup>Floor. 2009. New York, NY, USA. Disponível em: <<http://www.ifac.org/publications-resources/evaluating-and-improving-costing-organizations-0>>. Acesso em: 15 jul. 2012.

MARION, J. C.. Preparando-se para a profissão do futuro. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 9, n. 1, p. 14-21, 1998.

- MARION, J. C.; SANTOS, M. C. dos. Os dois lados de uma profissão. **Contabilidade Vista e Revista**, v. 11, n. 2, p. 3-9, 2000.
- MOHAMED, E. K. A.; LASHINE, S. F.. Accounting knowledge and skills and challenges of a global business environment. **Managerial Finance**, v. 29, n. 7, p. 3-16, 2003.
- ORO, I. M.; DITTADI, J. R.; CARPES, A. M. da S.; BENOIT, A. D.. O perfil do profissional de controladoria sob a óptica do mercado de trabalho brasileiro. **Pensar Contábil**, v. 11, n. 44, p. 5-15, 2009.
- PAN, P.; PERERA, H.. Market relevance of university accounting programs: Evidence from Australia. **Accounting forum**, v. 36, p. 91-108, 2012.
- PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C.. Uma análise do perfil profissional requerido pelo mercado de trabalho para contadores na região metropolitana de Porto Alegre (RMPA). **Revista Contabilidade Vista & Revista**, v. 20, n. 3, p. 157-187, 2009.
- RICHARDSON, R. J.. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SILVA, A. C. R.. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudo, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. São Paulo: Atlas, 2006.
- SOUZA, M. A. de; VERGILINO, C. da 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.
- SUGAHARA, S.; COMAN, R.. Perceived importance of CPA's generic skills: a Japanese study.(Certified Public Accountant). **Asian journal of finance & accounting**, v. 2, p. 1-24, 2010.