

## A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CONTABILIDADE DE RH NAS ORGANIZAÇÕES

Paola Guariso Crepaldi<sup>1</sup>, Luiz Henrique Stuani,<sup>2</sup>

Paulo Ricardo Rodrigues,<sup>3</sup>

### RESUMO

Atualmente o crescimento da economia no país vem trazendo um grande crescimento das empresas e com isso o crescimento da concorrência, porém traz como consequência no ambiente interno das organizações um grande desgaste mental e físico de todos os colaboradores independente da posição hierárquica defendida. Sendo o departamento de Recursos Humanos um parceiro da organização, especialista em pessoas, visa eficiência e eficácia tendo como consequência a lucratividade através do desenvolvimento do capital Humano. A Gestão de Pessoas é o equilíbrio indispensável nas organizações, pois busca entender os colaboradores e o contexto no qual estão inseridos, alicerçando e compactando num único horizonte. A contabilidade de recursos humanos entra para gerenciar e auxiliar os gestores em tomadas de decisões para saber onde e como investir, saber como seu investimento esta sendo gasto e auxiliar no controle interno de pessoas.

**Palavras-chave:** Organização, Gestão de Pessoas, Processos, Contabilidade de Recursos Humanos.

### ABSTRACT

Currently economic growth in the country has brought a great business growth and with it the growth of competition, but brings as a consequence the internal environment of organizations a great mental and physical wear of all employees regardless of rank defended. Being the HR department of a partner organization, expert people, aims to efficiently and effectively with the consequent profitability through human capital development. The People Management is the essential balance in organizations, it seeks to understand the employees and the context in which they are inserted, basing a single horizon. The human resource accounting comes to manage and assist managers in making decisions to know where and how to invest, how their investment is being spent and help control internal people.

**Keywords:** Organization, People Management, Process Management, Human Resource Accounting.

---

<sup>1</sup> Professora Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis na Inesul. Especialista em Comércio Exterior e Logística Internacional pela Puc-Pr 2007, Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Norte Paraná 2006.. E-mail – [paolaguariso@hotmail.com](mailto:paolaguariso@hotmail.com)

<sup>2</sup> Graduando Ciências Contábeis pelo Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL. E-mail – [luizhstuani@hotmail.com](mailto:luizhstuani@hotmail.com)

<sup>3</sup> Graduando Ciências Contábeis pelo Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL. E-mail – [Paulo.rodriques9@hotmail.com](mailto:Paulo.rodriques9@hotmail.com)

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo objetiva investigar e entender a importância dos colaboradores nas empresas e sua relação com o sucesso organizacional, identificando a importância do ser humano como principal capital ativo no ambiente laboral, sendo que a Gestão de Recursos Humanos tem como meta fazer com que estes se sintam importantes, realizados gerando maior produtividade e o alcance das metas organizacionais. Busca-se relacionar os fatores que propiciam o alinhamento da Gestão de Pessoas às estratégias organizacionais.

A Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos se faz através de um conjunto de técnicas e instrumentos afim de fornecer aos trabalhadores e a empresa maior estabilidade e segurança otimizando o funcionamento eficaz e eficiente através de uma padronização de comportamentos e benefícios.

De acordo com GIL (2009) compete ao gestor de pessoas desenvolver processos de suprimentos, aplicação, desenvolvimento, manutenção e monitoração das pessoas, portando ele não deixa de ser um Administrador de Recursos Humanos. Tratar os colaboradores como parceiros, não apenas meros recursos; elementos ativos que investem na organização e tem expectativas do seu investimento, são atitudes e postura do Gestor de Pessoas.

Para tanto será analisada a atuação e o papel do RH dentro de uma perspectiva histórica, o papel, a importância das pessoas na organização, o moderno conceito de Gestão de Pessoas e seus processos e o Balanced Scorecard como suporte ao RH e a contabilidade de recursos Humanos.

## **METODOLOGIA**

### **GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Para uma empresa ser bem bem-sucedida, é preciso expandir seus negócios ou no mínimo manter o que já existe. Para um crescimento eficaz, a maior parte se deve à dedicação de seus recursos disponíveis, como capital de giro, investimentos em tecnologia e entre outros. Conseqüentemente com o crescimento há necessidade que seus colaboradores potencializem conhecimentos, habilidades e iniciativas que possam agregar ao diferencial da empresa. Com base nessas mudanças surge a grande necessidade de se valorizar cada vez mais as pessoas dentro da organização, passando este colaborador de um simples numero na folha de pagamento para um aliado, parceiro, ajudando a expandir os negócios e alcançando o

sucesso almejado. E este é o grande diferencial na briga competitiva no mundo corporativo atual.

Chiavenato (2005, p.4) afirma que as práticas gerenciais estão mudando, pois as empresas estão investindo mais em pessoas, preparando-as para poder prestar um serviço de melhor qualidade e como consequência a satisfação do cliente e a diferença no mercado concorrente. Para tanto, surge a Gestão de Pessoas que é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização que é o Capital Humano.

A área de Gestão de Pessoas torna-se um agente de transformação na organização, contando com ferramentas de gestão que contribuem para resultados eficazes e satisfação dos funcionários, tem uma grande responsabilidade na formação do profissional que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição como o do próprio funcionário.

### **O PAPEL E IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS EM UMA ORGANIZAÇÃO**

Por muito tempo vários termos eram utilizados para definir as pessoas que trabalham nas empresas, sendo de funcionários, empregados, pessoas, trabalhadores, operários. Enfim, vários nomes são e podem ser atribuídos a estes dependendo do ramo empresarial e até mesmo de sua cultura organizacional. Atualmente este cenário vem mudando, as empresas já estão mudando seus conceitos quanto às pessoas, elas já estão recebendo o nome de recursos humanos, colaboradores, associados, ou dependendo de como cada empresa as tratam. Conforme uma pessoa é denominada é que percebemos o grande grau de importância que ela recebe dentro de uma organização. A maneira de como as empresas definem as pessoas que nelas trabalham tem um importante significado sendo, o papel e o valor que elas atribuem às pessoas.

### **OS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS E OS OBJETIVOS INDIVIDUAIS DAS PESSOAS**

Os objetivos organizacionais e individuais se distinguem um pouco quando o assunto é trabalho, ou seja, a empresa tem objetivos específicos dela e o empregado também tem os dele. Com isso inicia um pequeno conflito onde são medidas forças para ver quem sai ganhando.

Há pouco tempo atrás, o relacionamento entre pessoas e empresas era considerado conflitivo. Acreditava-se que os objetivos das organizações eram diferentes dos objetivos das pessoas.

A situação era a o tipo “ganha-perde”, por exemplo, se a organização leva tudo, o pessoal fica sem nada e/ou vice-versa. Com isso verificou-se que, se a organização busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, esta precisa saber utilizar os esforços das pessoas da melhor maneira possível para que também elas atinjam os seus objetivos individuais para que as duas partes não saiam perdendo. Atualmente o jogo entre empresa e colaborador esta do tipo “ganha para todos”, com isso todos saem ganhando e uma parte acaba ajudando e apoiando a outra, para que juntas formem um único objetivo.

### **AS PESSOAS COMO PARCEIRAS DA ORGANIZAÇÃO**

As organizações vêm mudando sua visão e estratégias. Para que o processo produtivo se realize da melhor forma, é preciso da participação conjunta de diversos parceiros, onde cada um contribui com algum recurso. Os clientes e consumidores ajudam a organização, comprando seus bens ou serviços. Muitas organizações fortificam seus negócios por meios de novas parcerias, assim com uma estrutura forte a possibilidade de crescimento aumenta. Cada parceiro investira mais na empresa conforme o retorno obtido de cada investimento. Portanto quanto mais retorno, mais investimento haverá mais investimentos, portanto haverá mais crescimento.

Graças ao emergente sistêmico - que é o efeito sinérgico da organização - esta consegue reunir todos os recursos oferecidos pelos diversos parceiros e aumentar seus resultados. Através dos seus resultados, a organização pode proporcionar um retorno maior às contribuições efetuadas pelos parceiros e manter a continuidade do negócio. Geralmente, as organizações procuram privilegiar os parceiros mais importantes. Os acionistas e investidores eram, até há pouco tempo, os mais privilegiados na distribuição e apropriação dos resultados organizacionais. (CHIAVENATO, 2005, p. 7).

Já que todos os parceiros são indispensáveis para o sucesso da empresa, vale lembrar que, atualmente, o parceiro mais importante da empresa é o próprio colaborador, pois é ele que está dentro dela e que lhe dá vida e dinamismo e que faz as coisas acontecerem.

### **PESSOAS COMO RECURSOS OU COMO PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO?**

Dentro desta análise, a questão é escolher entre considerar as pessoas como parceiras ou recursos da organização. Os colaboradores podem ser tratados como recursos humanos por se tratar de recursos produtivos da organização.

E como recursos estes precisam ser administrados, o que envolve todo um planejamento, organização, direção e controle de suas atividades, já que são sujeitos passivos da ação organizacional. Dai é que entra o papel do administrador de RH, que é para obter deles o máximo rendimento possível. Nesse sentido, as pessoas constituem parte do patrimônio físico na contabilidade organizacional. (CHIAVENATO, 2005, p. 8).

Como parceiras, as pessoas são fornecedoras de conhecimento, habilidade, competência e inteligência que proporciona decisões racionais que ajudam muito a chegar ao objetivo da empresa. Por isso as pessoas já estão sendo considerada parte do capital da empresa, ou seja, o capital intelectual. A maior parte das organizações bem sucedidas se deu conta dessa nova classificação do colaborador e por isso e tratam seus funcionários como parceiros do negocio e fornecedores de competências e não mais como simples funcionários. Com isso esta cada vez mais importante o papel do Contador como um interventor dessas propostas, de forma que oriente seu cliente a usar técnicas e métodos que incentivem os colaboradores para que assim se tornem um grande aliado no sucesso empresarial.

### **O QUE É A GESTÃO DE PESSOAS?**

Para uma boa gestão empresarial é preciso que o Contador, assim como os gestores das empresas, desempenhe os seguintes passos: planejar, organizar dirigir e controlar. Dessa forma o gestor de pessoas ajuda a melhorar o nível de cada colaborador executando esses passos de uma forma eficiente assim melhorando o desempenho da empresa.

A Administração de Recursos Humanos (ARH) refere-se às políticas e praticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas, tais como:

1. Análise e descrição de cargos e modelagem do trabalho;
2. Recrutamento e seleção de pessoal e admissão de candidatos selecionados;
3. Orientação e integração de novos funcionários;
4. Administração de cargos e salários;
5. Incentivos salariais e benefícios sociais;
6. Avaliação do desempenho das pessoas
7. Comunicação aos funcionários;
8. Treinamento e desenvolvimento das pessoas;
9. Desenvolvimento organizacional;
10. Higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho;
11. Relações com empregados e relações sindicais. (CHIAVENATO, 2005, p. 14).

As políticas e praticas são resumidas em seis passos básicos.

## OS SEIS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas se caracteriza em um conjunto de processo dinâmico e interativo, os seguintes processos cabem em seis passos nos quais são:

**Processo de Agregar Pessoas:** Esse processo é utilizado na empresa para inserir novas pessoas, é chamado processo de provisão ou auxílio de pessoas. Incluem chamar e selecionar as pessoas

**Processo de Aplicar Pessoas:** Esse processo é utilizado para esquematizar o que cada pessoa vai estar destinada a fazer dentro da empresa, deve-se orientar e acompanhar o desempenho. O esquema organizacional e de cargos devem ser incluídos, avaliar desempenho, orientar as pessoas, analisar e descrever os cargos.

**Processo de Recompensar Pessoas:** São um método utilizado de incentivo as pessoas a realizar suas necessidades pessoais. Nesse método se incluem benefícios, remuneração, recompensas e serviços sociais.

**Processo de Desenvolver Pessoas:** Neste passo se incluem treinamento e desenvolvimento, pessoal e profissional das pessoas, com isso se incrementa e capacita estimulando mudanças, desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação.

**Processos de Manter Pessoas:** Para manter é necessário disponibilizar condições psicológicas e ambientais para a atividade das pessoas, essas condições dependem de higiene, segurança, disciplina, clima, qualidade de vida entre outros.

**Processos de Monitorar Pessoas:** É muito importante monitorar e controlar as suas atividades, assim verifica-se seus resultados. Esses métodos incluem sistema de informações gerenciais e banco de dados.

Esses passos estão relacionados entre si, de maneira que se combinam e se influencia diretamente um com o outro, se um passo for bem utilizado tende a favorecer os outros, mas se for mal utilizado tende a prejudicar os outros. Se um dos passos for mal aplicado o passo seguinte tem que compensar aquele passo anterior que teve falhas. Portanto todos esses passos devem estar muito bem interligados para que não haja falhas.

O equilíbrio na condução de todos esses processos é fundamental. Dai a necessidade de um *balanced scorecard* para integrar todos eles. Quando um processo é falho, ele compromete todos os demais. Além disso, todos esses processos são desenhados de acordo com as exigências das influencias ambientais externas e das influencias organizacionais internas para obter a melhor compatibilização entre si. Ele deve funcionar como um sistema aberto e interativo. (CHIAVENATO, 2005, p. 15).

## **ASPECTOS FUNDAMENTAIS DA MODERNA GESTÃO DE PESSOAS**

A Gestão de Pessoas se baseia em três aspectos fundamentais:

As pessoas como seres humanos: São possuidores de personalidade própria e diferentes entre si, possuem grande conhecimento, habilidades e competências indispensáveis. Tem que se tratar as pessoas como humanos, e não como meros recursos da organização.

As pessoas como atividades inteligentes de recursos organizacionais: As pessoas são elementos impulsionadores da organização e capazes de agrega-la de inteligência, talento e aprendizagem muito valiosa para sua constante renovação e competitividade em um mundo cheio de mudanças constantes.

As pessoas como parceiros da organização capazes de conduzi-las a excelência e ao sucesso: Como parceiros, as pessoas fazem investimento da organização – como esforço, dedicação, responsabilidade – na expectativa de colher retornos desses investimentos – como salários, gratificações, crescimento profissional, etc.

Qualquer investimento somente se justifica quando traz um retorno razoável. Na medida em que o retorno é bom e sustentável, a tendência certamente será a manutenção ou aumento do investimento. Pessoas como parceiros ativos da organização e não como meros sujeitos passivos dela. (CHIAVENATO, 2005, p. 9).

## **CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS**

Devido ao grande crescimento das empresas e dada maiores importâncias às pessoas, viu-se a necessidade de criar um aliado para um melhor gerenciamento destes recursos. Varias pesquisas foram feitas para desenvolver um plano de conceitos e métodos contábeis para avaliar e reconhecer investimentos feitos em pessoas.

A Contabilidade de Recursos Humanos é a parte em que se preocupa com as pessoas, podendo ser também chamado de CRH. A CRH tem por objetivo principal identificar, medir e classificar informações sobre recursos humanos e comunicá-las aos usuários interessados.

A CRH tem duas funções muito importantes, sendo: A Contabilidade de custos de recursos humanos, que mede os totais investidos nas pessoas, e a Contabilidade dos valores, que verifica os valores econômicos das pessoas em relação à empresa. Portanto a CRH tem por finalidade a medição do capital humano e cuida de seus custos e valores.

Podemos perceber que a CRH é uma grande aliada no gerenciamento dos recursos de pessoal, proporcionando informações para auxiliar nas tomadas de decisões sobre pessoal, incluindo contratação, desenvolvimento, manutenção, utilização, avaliação e remuneração do pessoal. Com isso constatamos que a CRH envolve a contabilização de ativos humanos como recursos, atendendo às necessidades gerenciais e/ou financeiras da empresa.

Assim sendo concluímos que a contabilidade de recursos humanos representa o próximo e grande aliado nas empresas para um maior e eficaz sucesso no desenvolvimento e gerenciamento das pessoas, gerando ferramentas para gerenciar o ativo mais valioso da empresa, ou seja, as pessoas. Ainda não podemos considerar que a CRH já seja uma aliada popular entre as empresas, mas já pode se notar que as poucas empresas que se aliaram a esta nova ideia estão tendo um ótimo retorno de investimentos e contentes com resultados.

## **CONTABILIDADE E GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS (ATIVOS) HUMANOS**

Os mais atuais métodos de gestão de recursos humanos consistem em criar valores em todas as áreas da empresa, concentrar-se no cliente, fazer com que os colaboradores sempre saibam a missão da organização, capacitar bem os colaboradores para realizarem suas atividades da melhor maneira, recompensar as atuações dos empregados que geram valor agregado. Vale ressaltar sempre que as empresas não pagam por atividades, mas, sim, por resultados.

Fitz-enz (1994:77) explicita que "a gestão do valor humano é uma estratégia que está sendo utilizada na atualidade por um número cada vez maior de profissionais de recursos humanos em muitos países. Sua intenção subjacente é criar valor para e com as pessoas."

Considerando-se como estratégia, como geradora de valor agregado, surgem conceitos relativos a planejamento, planejamento estratégico e arquitetura estratégica, que têm sido abordados por alguns autores como, Ackoff (1974), Ansoff et al. (1981), Hamel e Prahalad (1995). Por outro lado o uso de estratégia por parte das organizações relaciona-se com a contabilidade estratégica de recursos humanos.

Essa contabilidade relaciona-se em duas partes sendo, uma parte da teoria do capital humano, que foi desenvolvida numa perspectiva macroeconômica pelos economistas Theodore W. Schultz (1961) e Gary Baker (1964); e, outra parte, da contabilidade de recursos humanos desenvolvida por Eric Flamholtz (1974,1999), Gröjer e Johanson (1991), Belakaoui e Belakaoui (1995), bem como de Likert (1967) visando uma perspectiva organizacional e comportamental.



A contabilidade estratégica de recursos humanos considera o reconhecimento das pessoas como recurso organizacional e estratégico, tendo como objetivo à sobrevivência e à continuidade das organizações, no tempo, com o objetivo de serem competitivas, em busca de maiores retornos de investimentos em recursos físicos, tecnológicos e humanos.

Essa contabilidade abrange os custos incorridos por entidades para recrutar, selecionar, contratar, treinar e desenvolver ativos humanos. Inclui, também, em decorrência desses processos, o reconhecimento do valor que esses recursos proporcionam às organizações e que precisam ser devidamente contabilizados, mensurados, analisados, avaliados e divulgados aos seus gestores.

No que se trata à expressão "criar valor mediante pessoas e com elas", que se constitui no objetivo central de qualquer organização, vale ressaltar que os valores são de três tipos: humanos, financeiros e de produção. Os valores são subjetivos, porém normalmente fáceis de reconhecer.

O objetivo da gestão de recursos humanos pode ser visto como a necessidade de contribuir para o valor da organização, melhorando o valor de seus ativos. O critério de eficiência pode ser mensurado pela mudança no valor de uma organização. Portanto se o objetivo de gerar recursos humanos é visto como o aumento dos valores destes recursos, então as tarefas de designar, selecionar, a atribuição do papel de desenvolvimento, a análise de desempenho não são meramente um grupo de funções de serviços a serem avaliados, são, na verdade, um grupo de estratégias avaliáveis, que podem ser adotadas para mudar o valor dos ativos humanos e, por sua vez, o valor da organização como um todo.

Belakaoui e Belakaoui (1995:02) explicitaram que: "a contabilidade de recursos humanos fornece mensurações de custos e/ou valor dos recursos humanos. A função para a qual a informação será utilizada deve determinar quais dessas medidas ou combinação de medidas serão aplicadas". Com isso o conceito de valor humano é derivado da teoria econômica geral. Assim como todos os outros recursos, as pessoas possuem um valor porque elas são capazes de prestar serviços futuros.

O conhecimento que as pessoas que trabalham nas organizações possuem representa um ativo. Esse conhecimento é subjetivo, é invisível, mas está presente e é o agente que move varias mudanças, porém não vem, ainda, sendo contabilizado e reconhecido pelas organizações.

Essas análises reforçam a idéia de que investimentos em conhecimento representam verdadeiros ativos e devem ser expostos nas demonstrações contábeis das organizações, apropriadamente, como ativos geradores de futuros fluxos de caixa.

A definição de conhecimento pode ser considerada como algo pessoal, isto é, formado dentro de um contexto social e individual. E esse conceito de conhecimento está baseado em duas perspectivas:

a) o conhecimento é, ao mesmo tempo, público e, em grande parte, pessoal, por ser construído por seres humanos, contém emoções, ou paixão; e

b) o conhecimento subjacente ao conhecimento explícito é mais fundamental; todo conhecimento é tácito ou tem raízes no conhecimento tácito, ou seja, tem raízes na prática.

Ao contrário de alguns recursos como água, petróleo, terra, energia, o conhecimento não é um produto escasso. Na verdade, ele é produzido pela mente humana e cresce quando é compartilhado. Vários conceitos afirmam que uma ideia ou habilidade compartilhada com alguém não se perde, ela dobra. Com isso uma economia baseada no conhecimento e na informação possui recursos ilimitados.

O grande uso do conhecimento vem impactando no valor das organizações, pois elas estão cada vez mais materializando esses recursos, juntando-se com as tecnologias disponíveis e empregadas para atuar num ambiente globalizado, produzem benefícios intangíveis que agregam valor às mesmas. Portanto esse conjunto de benefícios intangíveis denominou-se capital intelectual da organização.

Diante do exposto, consegue-se demonstrar a importância do conhecimento para o capital Ativo da organização de forma que na nova economia o conhecimento não é apenas um recurso, ao lado dos tradicionais fatores de produção, mas sim o único recurso significativo atualmente. E o fato do conhecimento ter se tornado o recurso, muito mais do que apenas um recurso, é o que torna singular a nova sociedade.

O capital intelectual pode ser dividido em quatro categorias: ativos de mercado, ativos humanos, ativos de propriedade intelectual e ativos de infra-estrutura.

Após ter demonstrado de varias formas o capital intelectual, que atualmente vêm sendo um tema tão complexo e ao mesmo tempo desafiador, faz-se necessário explicitar que, segundo dois grandes autores Edvinsson e Malone (1998:15-16): "o verdadeiro avanço na pesquisa sobre o capital intelectual ocorreu em maio de 1996, quando a Skandia, a maior companhia de seguros e de serviços financeiros na Escandinávia, após muitos anos de trabalho interno pioneiro, emitiu o primeiro relatório anual sobre capital intelectual, apresentado como suplemento ao relatório financeiro". E nesta época tal relatório foi entregue aos acionistas em 1995, como suplemento das demonstrações financeiras referentes a 1994. E tais investidores identificaram certos valores e reconhecimentos que deverias ser melhores

reconhecidos e incorporados às estratégias da organização. Esses fatores, por sua vez, foram agrupados em quatro áreas distintas de foco:

- ✓ Financeiro
- ✓ Clientes
- ✓ Processo
- ✓ Renovação e Desenvolvimento

E bem como uma quinta área partilhada por todas as demais:

- ✓ Humana

Se compararmos uma empresa a uma árvore, considerando que a parte visível, ou seja, tronco, galhos e folhas como o que está descrito em organogramas, nas demonstrações contábeis e em outros documentos; e a parte que se encontra abaixo da superfície, ou seja, as raízes, sendo como o capital intelectual que são os fatores dinâmicos ocultos que embasam a empresa visível formada por edifícios e produtos. Portanto pode-se observar que uma organização que não possui uma raiz forte, que da base para seu sustento não terá bons frutos e muito menos será bem apreciada no mundo corporativo.

Podemos dividir esses fatores ocultos em duas categorias:

- ✓ capital humano: composto pelo conhecimento, expertise, poder de inovação e habilidade dos empregados mais os valores, a cultura e a filosofia da empresa;
- ✓ capital estrutural: formado pelos equipamentos de informática, softwares, banco de dados, patentes, marcas registradas, relacionamento com os clientes e tudo o mais da capacidade organizacional que apoia a produtividade dos empregados.

O relacionamento com os clientes que se insere no capital estrutural pode estar em uma categoria separada determinada como capital de clientes, com isso se tem maior importância e valor para a empresa. Ainda temos três afirmações importantes:

1. O capital intelectual constitui informação suplementar e não subordinada às informações financeiras;

2. O capital intelectual é um capital não financeiro e representa a lacuna oculta entre o valor de mercado e o valor contábil;

3. O capital intelectual é um passivo e não um ativo.

Martins e Antunes afirmam não possui divergências com relação aos elementos que formam o capital intelectual. O capital intelectual será convertido em valor monetário em um futuro próximo, esse ponto merece uma atenção maior.

Em um primeiro momento entender que o capital intelectual é um passivo pode causar espanto. Contudo em uma análise mais profunda e atenta ao pensamento do capital intelectual, é coerente essa afirmação, pois essa ideia retrata um valor corporativo ao considera-lo como empréstimo feito pelos colaboradores.

O capital intelectual fica escondido dentro do lançamento contábil mais poderoso, o lançamento referente ao goodwill.

A contabilidade tradicional e suas praticas não tem reconhecido o valor das pessoas como verdadeiros ativos que são.

Podemos observar que a teoria contábil não leva em conta, em termos de comparação, dentro da organização o ativo intangível: Capital humano ou talento humano que as organizações possuem para se renovar, aprimorando seus processos, negociar com os clientes, somando todos esses itens para obter vantagem no mercado competitivo do mercado atual.

O capital intelectual e sua importância ainda que reconhecida na sua amplitude, mas este artigo destaca o capital humano, pois é muito complexo mensurar e avaliar o capital intelectual em todas suas aplicações, avaliar e mensurar os recursos humanos também tem muita dificuldade.

Vamos ver algumas classificações de “ativo” e “ativo humano”, segundo pesquisadores da teoria da contabilidade:

"Ativos são recursos escassos (definidos como serviços, mas agrupados e classificados com agentes) operando na entidade, capazes de serem transferidos por força da economia, reportados em termos financeiros, que foram adquiridos como resultado de transações atuais ou realizadas no passado, e que possuem capacidade de gerar benefícios econômicos futuros". Hermanson (1964:4) <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, acessado em 07/01/2013.

"Ativo é o futuro resultado econômico que se espera obter de um agente" e "valor econômico de um ativo é o valor atual máximo dos resultados econômicos futuros esperados, no cálculo do qual a taxa de desconto é a do custo de oportunidade de igual risco". - Martins (1972:30/41) <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, acessado em 07/01/2013.

"Ativos humanos são definidos como agregados de serviços potenciais disponíveis ou úteis para operações esperadas da empresa, para seus membros internos, isto é, gerentes e empregados". - Nabil (1972:215) <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, acessado em 07/01/2013.

"A característica fundamental é sua capacidade de prestar serviços futuros à entidade que os tem, individual ou conjuntamente com outros ativos e fatores de produção, capazes de se transformar, direta ou indiretamente, em fluxos líquidos de entradas de caixa". - Iudícibus (2000:130-131) <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, acessado em 07/01/2013.

"Ativos devem ser definidos como potenciais de fluxos de serviço ou direitos a benefícios futuros sob o controle de uma organização". Hendriksen & Breda (1999:286) <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, acessado em 07/01/2013.

"Pessoas não são ativos, os serviços que elas forneçam a uma organização representam os ativos". - Belkaoui e Belkaoui (1995:11) <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, acessado em 07/01/2013.

## **EVIDENCIAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Alguns pesquisadores como Riccio, 1989; Moscove e Simkin, 1981; Hicks e Leininger, 1981; Laudon e Laudon, 1999, alegam que é necessário trabalhar todos os dados, eventos, transações contábeis, enfim, ofício próprio da contabilidade, em uma abordagem sistêmica. Por sua vez, em nosso juízo, abrange transações que são avaliadas e mensuradas monetariamente, do mesmo modo como as transações físicas são registradas, avaliadas e mensuradas.

Usando uma abordagem sistêmica, recursos humanos em termos de valor seriam avaliados como ativos monetários, também em termos físicos e de qualidade, a contribuição para o resultado da organização não deve ser exclusivamente em termos monetários, devendo também ser consideradas outras medidas de valores, por exemplo:

- ✓ Produtos vendidos por unidades físicas;
- ✓ Horas trabalhadas, produção física e produtividade;
- ✓ Qualidade e defeitos da fabricação dos produtos;
- ✓ Aumento ou diminuição de falhas e de rejeitos na produção;
- ✓ Minimizar perdas e desperdícios;

- ✓ Impacto direto do aumento ou diminuição da ausência do trabalho:
- ✓ Produção
- ✓ Rentabilidade

Entre outras variáveis comportamentais, que é necessário ao entendimento e a continuidade das organizações, que se realizam em um contexto ambiental e de total qualidade.

Ao se usar os critérios de comparação anteriormente expostos, em sua essência contempla o método de partidas dobradas, com histórico padrão especificado, a contabilidade fornece uma serie de indicadores de desempenho, financeiro e físico, todos devem ser reportados, com as saídas diárias, mensais, semestrais e anuais, isso ira permitir que as organizações tivessem um acompanhamento de desempenho, tende a favorecer de forma transparente o que foi planejado e o que foi realizado.

## **OBJETIVOS DA GESTÃO DE PESSOAS**

As organizações têm como principal ativo as pessoas e tem que ter a consciência disso. Uma organização para crescer e ser bem sucedida tem que investir em seus colaboradores, capacita-los para aperfeiçoar seus retornos, prosperar e manter a continuidade da organização.

Quando uma organização esta voltada para as pessoas, a sua filosofia global e a cultura organizacional passam a refletir essa crença. A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes – como departamento pessoas, relações industriais, recursos humanos – são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão de pessoas. Cada qual reflete uma maneira de lidar com as pessoas. O termo Administração de Recursos Humanos (ARH) ou (RH) ainda é o mais comum de todos. (CHIAVENATO, 2005, p. 11).

O modo como às pessoas são tratadas dentro de uma organização influencia diretamente em seu rendimento profissional. Os colaboradores podem ser o sucesso ou o problema de uma empresa, tudo depende do modo que ele é tratado. Para se alcançar os objetivos da gestão de pessoas trate-os como elemento básico da eficácia organizacional. O Contador pode e deve aplicar esses conceitos em seu próprio escritório, de forma a propiciar um melhor atendimento a seus clientes fazendo com a eficácia um bom retorno dos investimentos. Para tanto é preciso que o Contador, como principal aliado dos investidores,

esteja orientando seus clientes de forma a valorizar cada vez mais seus colaboradores, tratando-os de forma respeitável e justa, orientar de forma a apresentar resultados de crescimento após o reconhecimento e respeito aos colaboradores.

## **CONCLUSÃO**

Durante todo o processo deste artigo, podemos concluir que as empresas realmente precisam de um grande aliado: As Pessoas. Observamos que elas é que podem ser o sucesso ou fracasso da empresa, tudo depende de como elas são administradas. Se há uma boa gestão, um bom programa de treinamentos, normas e procedimentos nos quais elas devem seguir. Com isso a presença do Contador vem como um grande aliado nessa gestão de pessoas, pois é através dele que relatórios de gestão, informações importantes, cálculos e números de controle são essenciais para que o gestor da organização saiba como e onde investir, saber como anda seu investimento e saber também o momento exato de aumentar ou diminuir seu quadro de colaboradores para que seu negocio esteja sempre alinhado com suas metas e objetivos. Isso tudo são ferramentas que auxiliam a treinar e capacitar pessoas. Claro que temos que motivá-las por meio de gratificações, salários, benefícios e um plano de promoções. Lembre-se pessoa motivada é pessoa feliz e dedicada, e se a empresa possui pessoas assim certamente estará no caminho certo para o sucesso e pode ser também um grande diferencial num briga de concorrentes.

## **BIBLIOGRAFIA**

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Segunda Edição, Totalmente Revista e Atualizada. Editora Campus.

CARVALHO, Antonio Vieira de/NASCIMENTO, Luiz Paulo do. Administração de Recursos Humanos. Volume 1. São Paulo – Pioneira, 1997.

<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-importancia-da-gestao-estrategica-de-pessoas-nas-empresas/55500/>, Acessado em 19/11/2012.

<http://www.atitudeempresarial.com.br/destaques/exibir/8/A+importancia+da+Gest%C3%A3o+de+Pessoas+nas+Organiza%C3%A7%C3%B5es>, Acessado em 22/11/2012.

[http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Gestao\\_de\\_pessoas\\_A\\_Importancia\\_da\\_gestao\\_de\\_pessoas\\_nas\\_organizacoes.htm](http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Gestao_de_pessoas_A_Importancia_da_gestao_de_pessoas_nas_organizacoes.htm), Acessado em 27/12/2012.

<http://www.crcpr.org.br/new/content/publicacao/revista/revista132/contabilidade.htm>, Acessado em 28/12/2012.

<http://www.scielo.br/pdf/rcf/v14nspe/v14nspea04.pdf>, Acessado em 07/01/2013.

