



**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DA PARAÍBA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
COORDENAÇÃO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

CARLOS AUGUSTO MEDEIROS DAMASCENO

**CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS: UMA ANÁLISE DO CAPITAL
HUMANO COMO VANTAGEM COMPETITIVA**

**CABEDELO - PB
2017**

CARLOS AUGUSTO MEDEIROS DAMASCENO

**CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS: UMA ANÁLISE DO CAPITAL
HUMANO COMO VANTAGEM COMPETITIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico -
apresentado a disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso -
TCC, como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel
em Ciências Contábeis pelo Instituto de Educação Superior da
Paraíba. Orientadora: Profa.^a Cleandra Almeida da Silva Lima.

**CABEDELO - PB
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Padre Joaquim Colaço Dourado

D155c

Damasceno, Carlos Augusto Medeiros

Contabilidade de recursos humanos: uma análise do capital humano como vantagem competitiva / Carlos Augusto Medeiros Damasceno. – Cabedelo, PB: [s.n], 2017. 18p.

Orientador: Prof^ª. Cleandra Almeida da Silva Lima. Artigo (Graduação em Ciências Contábeis) – Instituto de Educação Superior da Paraíba - IESP.

1. Contabilidade – Recursos humanos. 2. Capital humano. 3. Vantagem competitiva. I. Título.

CDU 657:658.3

CARLOS AUGUSTO MEDEIROS DAMASCENO

CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS: UMA ANÁLISE DO CAPITAL HUMANO COMO VANTAGEM COMPETITIVA

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado aos examinadores como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, outorgado pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba - IESP.

TCC avaliado em **20/12/2017**, com nota **8,0**

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Cleandra Almeida da Silva Lima. - CCC/IESP
Orientador(a)

Prof.^o Jurandy de Andrade Freire. - CCC/IESP
Professor Avaliador

Prof.^o Darlan Oliveira Bezerra - CCC/IESP
Professor Avaliador

CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS: uma Análise do Capital Humano como Vantagem Competitiva

Carlos Augusto Medeiros Damasceno¹

Cleandra Almeida da Silva Lima²

Resumo

Na presente pesquisa acadêmica tem-se como desígnio analisar a Contabilidade de Recursos Humanos (CRH) como vantagem estratégica para as empresas que querem ter sua presença de forma mais atuante no mercado atual. Para alcançar tal entendimento, buscou-se estudos científicos que retratassem a respeito da Contabilidade de Recursos Humanos e sua aplicação, do valor do Capital Humano para as empresas, e da busca por entendimento sobre as vantagens competitivas que essa aplicação pode trazer. O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica captando, entre os principais teóricos da área, o entendimento desta temática. Atualmente, sabemos que o Capital Humano é visto como um custo para a contabilidade tradicional. Entretanto, o Capital Humano gera riquezas para as empresas. Portanto, deve-se buscar novos métodos para mostrar aos *stakeholders* que o Capital Humano pode ser visto como um ativo e assim agregar valor para as empresas.

Palavras-chave: Contabilidade de Recursos Humanos. Capital Humano. Vantagem Competitiva.

Abstract

In the present academic research has the objective to analyze the Accounting Human Resources (AHR) as a strategic advantage for companies that want to have their presence more active in the current market. To achieve this understanding, it sought into academic researches, which reflects the respect of the Accounting Human Resources and its application, the value of human capital for businesses, and the search for understanding of the competitive advantages that this application can bring. The method used was a literature survey from the main theoretical area to achieve a better understanding of the theme. We know that human capital is seen as a cost to traditional accounting. However, the Human Capital generates wealth for businesses. Therefore, we need to seek new methods to show stakeholders that human capital can be seen as an asset and add value to businesses.

Key-words: *Accounting Human Resources. Human Capital. Competitive Advantage.*

1 Graduando

2 Professora Especialista

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
RECURSOS HUMANOS E SUA APLICABILIDADE	4
CAPITAL INTELECTUAL E O CAPITAL HUMANO	5
CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS	7
A VANTAGEM COMPETITIVA NO CAPITAL HUMANO	9
RESULTADOS	11
CONSIDERAÇÕES FINAIS	12
REFERÊNCIAS	13

INTRODUÇÃO

Atualmente compreende-se que a Contabilidade de Recursos Humanos e o Capital Humano são estratégias competitivas no mercado de grandes empresas no ramo da tecnologia. A área de recursos humanos está sendo uma das mais visadas, pois foi identificado que no momento que as grandes corporações dão valor para o capital humano, elas conseguem ativos capazes de sobressair suas expectativas. Nesse contexto, a área de recursos humanos é a responsável pela geração desses ativos humanos, contribuindo para o desenvolvimento de seus colaboradores e também buscando por outros. Portanto, as empresas buscam relacionar a contabilidade e os ativos humanos como estratégia de crescimento para as organizações do mundo moderno.

Para Chiavenato (2005, p. 4), “as empresas estão mudando suas práticas gerenciais para investir mais em pessoas, preparando-as para realizar, com qualidade, os serviços prestados com o intuito de levar a satisfação para o cliente”. Essa estratégia faz com que as empresas que investe em pessoas possam ser diferenciadas no mercado.

Aquisição de colaboradores qualificados, treinamentos, folhas de pagamento, e manutenção da qualidade humana são atividades essenciais realizadas pelo departamento de recursos humanos para a sobrevivência de uma organização dentro do mercado competitivo atual. A geração de valor é criada na identificação dos melhores profissionais para as organizações, valor esse existente no conhecimento desses colaboradores.

Para alcançar a compreensão do tema, a presente pesquisa tem como objetivo geral a análise teórica da Contabilidade de Recursos Humanos, com foco no capital humano, e como a utilização deste estudo pode gerar vantagem competitiva nas organizações.

Este trabalho busca construir uma análise bibliográfica para a compreensão do tema exposto. Dessa forma, a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento, seleção e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa. Sendo assim, foi selecionado artigos científicos objetivando a busca do conhecimento sobre a Contabilidade de Recursos Humanos (CRH) e o Capital Humano como vantagem competitiva para as organizações.

Uma pesquisa bibliográfica possui os seguintes objetivos: Fazer um histórico sobre o tema; Atualizar-se sobre o tema escolhido; Encontrar respostas aos problemas formulados; Levantar contradições sobre o tema; Evitar repetição de trabalhos já realizados e, por fim, comparar os resultados de sua pesquisa com outras já realizadas (CERVO *et al.*, 2007).

Para isso, estruturamos este Artigo da seguinte maneira: 1) Aplicação da Contabilidade dos Recursos Humanos (CRH); 2) O valor do Capital Humano para as organizações; 3) A busca por entendimento sobre as vantagens competitivas na aplicação da Contabilidade de Recursos Humanos juntamente com o Capital Humano.

Este estudo pôde perceber que a gestão de pessoas deve buscar o alinhamento entre o conhecimento, habilidades e competências com as estratégias organizacionais para criar riquezas para as organizações. Portanto, as pessoas podem ser consideradas como parte do capital intelectual das organizações, pois são capazes de gerar valor agregado as empresas.

Assim, fica justificada essa pesquisa na contabilidade de recursos humanos. Trata-se de temática pertinente, atual e que contribui para que a comunidade acadêmica, profissionais da área e toda a sociedade possa entender quanto valor um colaborador pode gerar para as organizações, resultando, dessa forma, em ativos financeiros.

RECURSOS HUMANOS E SUA APLICABILIDADE

Empresas que buscam um crescimento constante devem investir em determinadas áreas como tecnologia, qualificação profissional e entre outros para ter o sucesso no mercado. Uma dessas áreas são os recursos humanos, a qual tem a responsabilidade de levar a integração dos conhecimentos dos funcionários para trazer resultados eficazes e geração de valor para as organizações.

A área de recursos humanos é, de modo geral, uma ferramenta gerencial com o intuito de estabelecer um sistema harmonioso entre os objetivos pessoais e organizacionais. Deve-se entender que dentro do departamento de recursos humanos existe a gestão de pessoas que tem por finalidade desenvolver processos de desenvolvimento, manutenção e monitoramento das pessoas para que elas possam desenvolver laços com a organização e gerar valor. Para Tinoco, Silva, Sell e Lima

(2004, p. 2), “as entidades que buscarem a excelência da qualidade técnica e humana de seu quadro de pessoal gerarão valor agregado para as empresas”.

No que se refere à gestão de pessoas, deve-se compreender que ela possui o objetivo de contribuir com ativos humanos capazes de gerar valor para a organização. Este é o trabalho dos gestores em recursos humanos: buscar capacitar e desenvolver as pessoas para que elas exerçam o melhor desempenho em seu trabalho.

A capacitação é o diferencial do capital humano quando comparado com capital estrutural, pois o ser humano é capaz de se desenvolver e contribuir constantemente para a organização, já o capital estrutural é simplesmente rotinas administrativas exercidas pelos colaboradores. Dessa forma, se o capital humano não for bem desenvolvido não há método administrativo capaz de suprir os valores gerados pelo capital humano.

O conhecimento empírico e técnico dos colaboradores é uma fonte de ativos capazes de mudar toda uma organização. Ela é um recurso infinito, incapaz de acabar como outros recursos como água, energia e matéria prima (CREPALDI *et al.*, 2013). Quanto maior o conhecimento, maior valor será gerado. Empresas que investem no conhecimento possuem um valor ainda maior no mercado, pois elas conseguem criar projetos para elaborar futuros insumos comerciais.

Para compreender melhor esse valor, a contabilidade de recursos humanos busca avaliar quanto valor agregado pode ser gerado pelas pessoas em uma organização. Entretanto, a contabilidade tradicional ainda vê o recrutamento, treinamento e pagamento de salários como custos. Porém, as grandes empresas notaram que para obter sucesso e mais lucratividade no mercado atual, deve-se investir em conhecimento humano, ou seja, no capital intelectual. (BELTRAME e BEUREN, 1996; ANTUNES e CESAR, 2007). Dessa forma, a ideia de que os recursos humanos são custos deve ser mudada pois o conhecimento é um ativo por excelência.

CAPITAL INTELECTUAL E O CAPITAL HUMANO

O mundo moderno busca sempre o progresso de forma mais rápida a cada dia que se passa. As facilidades no acesso das tecnologias trouxeram benefícios para o homem. Já no mundo corporativo, essas tecnologias não mais conseguem, como antigamente, ser um ativo capaz de trazer benefícios diferenciados para sua competitividade estratégica por causa da facilidade de acesso à tecnologia dos últimos

anos. Dessa forma, as empresas notaram que o que trará um diferencial em seus resultados serão os ativos intangíveis, ou seja, o conhecimento, as habilidades, as atitudes e o caráter humano. (JOÃO, 2001; ANTUNES e CESAR, 2007; TINOCO, CLARO, JOÃO e DE TORRE, 2013).

Para João (2001, p. 6), “os ativos intangíveis são denominados Capital Intelectual e compreendem todos aqueles conhecimentos tácitos ou explícitos que geram valor econômico para a organização”. As organizações que buscam ter o melhor capital intelectual conseguem tornar-se mais ágeis nas respostas para os seus *stakeholders*, ou seja, seus fornecedores, colaboradores, gestores, acionistas e para a sociedade.

Outra definição do Capital Intelectual é a junção entre o Capital Humano com o Capital Estrutural. Para melhor compreensão, compreende-se o capital estrutural como toda estrutura administrativa fornecida pela organização, objetivando o cumprimento estratégico do negócio. Nesse contexto, sistemas de informática, definições do trabalho de cada setor, modelos de negócio fazem parte do capital estrutural. Já o capital humano corresponde na resposta rápida para solucionar problemas diversos no trabalho de forma eficaz, ou seja, o capital humano compreende-se na capacidade cognitiva dos colaboradores de tomarem decisões rápidas capazes de solucionar problemas. Habilidades, conhecimento e experiência são exemplos existentes no capital humano (JÓIA, 2002).

Após a definição dada, nota-se que o capital humano é integrante do capital intelectual da organização. E esse capital pode gerar futuros resultados econômicos capazes de influenciar positivamente na DRE (Demonstração do Resultado do Exercício) das organizações. Entretanto, isso dependerá do nível de importância dada pelas organizações ao capital intelectual.

Atualmente os gestores estão cientes que empresas que buscaram investir no capital humano (que são as capacidades, habilidades, conhecimento e experiência dos indivíduos para a realização de tarefas), acabam tendo mais sucesso na geração de ativos econômicos (BELTRAME e BEUREN, 1996; TINOCO, SELL, SILVA e LIMA, 2007). Sendo assim, tornou-se, portanto, dever das organizações buscar prestar serviços que tragam maior conhecimento para seus colaboradores para garantir resultados capazes de aumentar os seus ativos.

CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS

O conhecimento passou a ser a base econômica da atualidade. Quanto maior o conhecimento, maior será o acúmulo de ativos financeiros. Devemos compreender que a maior fonte de geração de riqueza é a combinação entre o homem e as técnicas de produção. Hoje, a mão-de-obra qualificada e os modelos de processos agregam um valor econômico maior aos produtos e serviços prestados pelas organizações (TINOCO, SELL, SILVA e LIMA, 2007). Sendo assim, o conhecimento do homem é a principal ferramenta geradora de ativos econômicos capazes de influenciar todos os *stakeholders*.

Com esse intuito de medir o conhecimento humano como um ativo, foi estabelecido o método chamado de Contabilidade de Recursos Humanos. Esse método tem como objetivo identificar, medir e classificar informações para avaliar os custos em recursos humanos e contabilizar seus valores. Após a avaliação, é verificado se os insumos humanos contribuem nos ativos econômicos das organizações (CREPALDI, STUANI e RODRIGUES, 2013).

Para Tinoco, Sell, Silva e Lima (2007, p.36), deve-se lembrar que a Contabilidade de Recursos Humanos tem duas vertentes principais:

Contabilidade de custeio de recursos humanos, que se preocupa com os processos utilizados pelas organizações, os quais consomem recursos na geração de valor, especialmente de contratação, manutenção, treinamento, formação, retenção, e demandam mensuração e avaliação de custeio e de despesas;

Contabilidade do valor das pessoas, que estuda e investiga o valor econômico das pessoas em relação à organização, em especial, os referentes à produtividade, qualidade e rentabilidade decorrentes dos processos.

Para compreender melhor como é possível fazer essa mensuração, é importante entender primeiramente o que é um ativo. Comissão de Normas Internacionais de Contabilidade (*International Accounting Standards Committee – IASC, 1994*) *apud* Beltrame (1996, p. 3) estabelece que “um ativo é reconhecido no balanço quando a empresa venha receber dele benefícios econômicos futuros”.

Para Tinoco (1996, p. 43), “ativos não são inerentemente tangíveis ou físicos. Um ativo representa uma quantia econômica. Pode, ou não, estar relacionado ou ser

representado por um objeto físico”. A partir desse princípio, podemos afirmar que o capital humano é um ativo intangível capaz de gerar benefícios econômicos futuros.

Entretanto, a contabilidade tradicional, mesmo notoriamente sabendo que a criação de valor deriva do conhecimento, ainda contabiliza, os recursos humanos, como despesa. A justificativa para isso é que há gastos na seleção de pessoas, recrutamento, treinamento e formação adequada nos postos de trabalho. Dessa forma, diminui o patrimônio líquido e assim acaba causando uma perda no valor econômico nas planilhas contábeis. Outra justificativa é que uma aplicação financeira no colaborador não pode ser reconhecida como um ativo pois o mesmo pode pedir para sair da empresa a qualquer momento.

A contabilidade de recursos humanos, por outro lado, possui uma visão diferenciada quanto ao apresentado pela contabilidade tradicional. Ela acredita que o homem é o maior responsável por gerar ativos financeiros nas organizações graças ao seu conhecimento. Também acredita que os recursos humanos não podem ser considerados gastos, mas sim um investimento, pois eles gerarão ativos financeiros. Mesmo que algum colaborador deixe seu emprego, é do entendimento dos recursos humanos que aquele posto de trabalho será reajustado de forma natural. (TINOCO, SELL, SILVA e LIMA, 2007). Não podemos ver os recursos humanos de forma individual, mas sim de forma coletiva. Portanto, as justificativas apontadas pela contabilidade tradicional se desmitificam.

Para que os dados possam ser contabilizados pela CRH, Pacheco (1996, p. 36) propõe:

Demonstrações financeiras suplementares onde o balanço incluiria o registro de ativos denominado valor dos recursos humanos, e a demonstração do resultado incluiria, também, uma amortização do valor dos recursos humanos, e o relatório de origem e aplicações de recursos incluiria investimentos em recursos humanos. Em adição, as notas explicativas a essas demonstrações financeiras adicionais, descreveriam e justificariam os métodos de avaliação e de amortização utilizados, e identificariam o valor dos gastos que foram registrados com investimento em recursos humanos e se foram auditados ou não.

Entretanto, a legislação atual não permite implementar essa proposta dada pelo referido autor, pois ela segue normas legais estabelecidas para que exista um controle na Contabilidade Financeira, que por sua vez tem por finalidade divulgar informações para o mercado de capitais. Assim, a legislação exige que a área de recursos

humanos seja tratada como um passivo e não um ativo. Para resolver esse problema, Antunes, Cesar, Perez e Formigoni (2009, p. 2) propõe:

Assume-se que a Controladoria é a área ou função da empresa que tem como finalidade identificar, mensurar, avaliar e comunicar as informações necessárias para o planejamento, execução e controle das ações que visem à criação de valor para a empresa.

Devemos compreender que a criação de uma controladoria é de grande importância para gestores, acionistas e investidores em geral para que eles possam ter a informação necessária sobre o capital humano que está envolvido em seus negócios. Deve-se lembrar que cada colaborador possui habilidades e experiências capazes de influenciar nos resultados econômicos. Grandes empresas, especialmente na área de tecnologia, investiram nisso e estão hoje recolhendo seus frutos. Conhecimento é o grande segredo do sucesso da atualidade, capaz de gerar diferenciais econômicos daqueles que não investiram nisso.

A VANTAGEM COMPETITIVA NO CAPITAL HUMANO

A competitividade mundial fez com que as organizações buscassem métodos para medir sua competitividade no mercado em que vivem. Um exemplo disso foi o surgimento da Teoria de Recursos de Firma (*Resources-based view of firm - RBV*) nos anos 90, com a finalidade de analisar a competitividade em 4 ângulos diferentes: recursos financeiros, físicos, humanos e organizacionais (ANTUNES, CESAR, PEREZ e FORMIGONI, 2009).

Dentre os diferentes recursos apresentados pela Teoria de Recursos de Firma, nota-se que os recursos humanos estão incluídos como um fator determinante na competitividade, pois ele é um recurso intangível, ou seja, um recurso que não é tão fácil de se adquirir, pois esse recurso vem do conhecimento do ser humano, ou seja, na intelectualidade do mesmo. A notoriedade desses recursos intangíveis só foi constatada de forma mais abrangente nos tempos atuais, pois a facilidade na obtenção de tecnologia, métodos de produção, estrutura e muitos outros recursos tangíveis fizeram com que os valores tangíveis impactassem em menor proporção na competitividade do que os intangíveis.

Os insumos intangíveis são a grande força de geração de ativos capazes de fazer crescer uma organização em pouco tempo de existência. Exemplos disso são as empresas Google e Facebook, ambas com menos de duas décadas de mercado, mas com seu balanço patrimonial girando em torno de bilhões de dólares. Para exemplificar isso, uma definição bem clara foi dada por Antunes, Cesar, Perez e Formigoni (2009, p. 4), que disse:

O ser humano e seu conhecimento é considerado capital para os economistas por possuir capacidade de gerar bens e serviços, por meio do emprego da sua força de trabalho e do conhecimento, constituindo-se em importantes fontes de acumulação e de crescimento econômico.

Assim sendo, os gestores da atualidade, ao buscarem por vantagem competitiva, acabam tendo que identificar os bons profissionais disponíveis no mercado para transformá-los em um capital humano capaz de trazer consigo o diferencial econômico tão esperado pelas organizações.

O capital humano é o grande gerador de vantagem competitiva, pois ele é o responsável por gerar insumos intangíveis. Para otimizar os seus benefícios, Antunes, Cesar, Perez e Formigoni (2009, p. 3) propõe:

Duas condições precisam ser atendidas: 1) que a valorização do elemento humano faça parte dos valores organizacionais (Cultura Organizacional) amplamente disseminado pela Missão e Visão da empresa e 2) que haja uma atuação da área de Recursos Humanos (RH) para uma atuação mais estratégica, e fornecer as informações necessárias para os gestores.

Sendo assim, o capital humano deve ser bem trabalhado na cultura organizacional e ser aplicado de forma estratégica para que gere ativos financeiros esperados. A função da área de Recursos Humanos é aplicar métodos para desenvolver seus colaboradores, contabilizar seus recursos intelectuais pela Contabilidade de Recursos Humanos para checar se a geração de valor é esperada ou não (BELTRAME e BEUREN, 1996).

Não há dúvidas de que os ativos intangíveis são os responsáveis por dar um diferencial na empresa. Esses ativos são únicos, tão singulares que fazem com que as entidades busquem produzi-las graças ao seu valor gerado e, a partir do momento que o conhecimento fosse adquirido, ela poderá ser passada para outros e assim

gerar ainda mais um Capital Humano capaz de mudar uma DRE no final de todo exercício financeiro.

RESULTADOS

Após análise de vários artigos científicos sobre o tema, é notável que a aplicação de modelos de avaliação e mensuração dos ativos humanos, como a Contabilidade de Recursos Humanos, são métodos extremamente valiosos para as organizações que buscam um crescimento constante. Para as empresas que investem em desenvolvimento humano, ou seja, transformando o homem em ativos intangíveis, notam que a capacidade de gerar valor é muito alta. Tinoco, Claro, João e De Torre (2013, p. 5) exemplifica isso ao dizer que:

Embora a Contabilidade de Recursos Humanos possa ser elaborada como uma ferramenta administrativa para fins de gestores internos, ela também pode ter utilidade significativa para investidores e outros usuários externos de relatórios contábeis. Esta só será importante se atender aos requisitos da informação demandada por usuários externos. Isto porque acionistas atuais e potenciais e outros usuários, seus *stakeholders*, estão interessados em obter informação acerca dos ativos humanos de uma entidade e do valor adicionado que agregam.

Portanto, quando os acionistas deparam com os resultados obtidos, descobrem que seus investimentos nesses ativos são o mais precioso que suas organizações possam ter. Sendo assim, a capacidade de mensurar esse ativo é tão importante quanto a mensuração dos ativos financeiros, pois um gera o outro. Dessa forma, estudiosos da área apontam que a aplicação da Contabilidade de Recursos Humanos é uma peça chave para o sucesso organizacional.

Numa economia cada vez mais impulsionada pelo conhecimento, o Capital Humano se destaca como pedra angular desta economia moderna. O conhecimento dos colaboradores é capaz de potencializar rendimentos futuros, fato que acaba caracterizando-o como ativo. Portanto, ao captar, selecionar e treinar bons profissionais, eles tornar-se-ão o Capital Humano da organização, podendo, assim, ser entendido como estratégia organizacional para levar consigo o título de vantagem competitiva e se destacar dentre todos os concorrentes de mercado.

Mesmo a Contabilidade de Recursos Humanos e o Capital Humano serem considerados uma vantagem estratégica para os negócios, é, infelizmente, pouco

utilizado pelas organizações, especialmente as brasileiras. Isso acontece devido a alguns fatores. Primeiramente, por causa da falta de entendimento nos ativos intangíveis, ou seja, no Capital Humano, e acabam deixando de lado o desenvolvimento de indicadores de desempenho para medi-lo. Segundo, a contabilização do Capital Humano, ou seja, a sua mensuração, é de difícil compreensão pois ainda não possui métodos testados capazes de trazer resultados concretos. Terceiro, a rigidez da legislação e da contabilidade tradicional fazem os gestores terem mais dificuldades de implementar a Contabilidade de Recursos Humanos como estratégia chave para o sucesso. Entretanto, com o grande sucesso das empresas no ramo de tecnologia, conhecidas por investirem em seu Capital Humano, outros nichos de mercado estão mudando sua atenção para o tema e, aos poucos, estabelecerão seu próprio método de lidar com seu Capital Intelectual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Contabilidade de Recursos Humanos, pelo que pudemos verificar é, sem dúvida uma ferramenta gerencial necessária para aqueles gestores que buscam obter sua vantagem competitiva baseada nos ativos intangíveis, pois ela permite comparar os custos em recursos humanos com o retorno esperado em ativos financeiros.

Os resultados dos artigos, periódicos e teses pesquisados sobre o tema proposto apontam que o Capital Humano e a Contabilidade de Recursos Humanos não são somente uma vantagem temporária, mas também uma grande fonte de geração de ativos financeiros para as organizações de forma contínua. Entretanto, a contabilidade tradicional ainda não o vê como um ativo, e sim um passivo no balanço, justificando-se pela legislação vigente que apoia esse tipo de método.

Além disso, independente da aparente contradição que envolve a questão, percebeu-se que os estudiosos na área estão cada vez mais enxergando a necessidade de ser contabilizado o ativo mais valioso da modernidade: o Capital Humano.

Sendo assim, conclui-se que existe a necessidade de uma discussão maior sobre o tema proposto para que em um futuro próximo possa acontecer mudanças na contabilidade tradicional para implementar essa importante ferramenta gerencial chamada de Contabilidade de Recursos Humanos que é capaz de influenciar positivamente nos resultados finais das organizações.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria Thereza P. MARTINS, Eliseu. **Gerenciando o capital intelectual: uma proposta baseada na controladoria de grandes empresas brasileiras.** *REAd*, ed. 55, v. 12, n. 7, jan-abr, p. 1-22, 2007.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; CESAR, Ana Maria Roux V.Coelho. **A gestão do capital humano sob o enfoque contábil - um fator de competitividade empresarial.** *Revista de Economia e Relações Internacionais / Faculdade de Economia da Fundação Armando Alvares Penteado.* - Vol. 6, n. 11 (2007) - São Paulo: FEC-FAAP, 2007.

ANTUNES, Maria T. Pompa; CESAR, Ana Maria Roux V.C.; PEREZ, Gilberto; FORMIGONI, Henrique. **Análise Empírica da Percepção dos Gestores de Controladoria e de Recursos Humanos sobre a Contribuição do Capital Humano para a Criação de Vantagem Competitiva em Empresas Brasileiras.** XXXIII Encontro ANPAD. São Paulo, 2009.

BELTRAME, Claudia; BEUREN, Ilse Maria. **Mensuração e Contabilização dos Recursos humanos.** Disponível em: <www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1998_ART520.pdf>, acessado em 05/10/2016.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A; DA SILVA, R. **Metodologia Científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Segunda Edição, Totalmente Revista e Atualizada. Editora Campus, 2005, p. 4.

CREPALDI, Paola Guariso, STUANI, Luiz Henrique; RODRIGUES, Paulo Ricardo. **A Importância da Gestão de Contabilidade de RH nas Organizações.** Disponível em:

<https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol__1373923274.pdf>. Acessado em 06/10/2016.

JOÃO, Belmiro do Nascimento. **Das Competências essenciais às estratégias baseadas no conhecimento**. Congresso XXV da ANPAD. Rio de Janeiro, 2001.

JÓIA, Luiz Antonio. **Medindo o capital intelectual**. Disponível em: <<http://www.ebape.fgv.br/>>. Acessado em 05/10/2016.

PACHECO, Vicente. **Uma contribuição ao estudo da contabilidade de recursos humanos e seu poder de informação**. Dissertação de Mestrado. São Paulo, FEA/USP, 1996.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Contribuição ao estudo da contabilidade estratégica de recursos humanos**. Tese de Doutorado. São Paulo, FEA/USP, 1996.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio; SILVA, Tarcísio Pedro da Silva; SELL, Isair; LIMA, Mirian Leopoldina H. de. Contabilidade Estratégica de Recursos Humanos: No Contexto da Gestão do Conhecimento. **XI Congresso Brasileiro de Custos**. Porto Seguro, 2004.

TINOCO, J. E. P.; SELL, I.; LIMA, M. L. H.; SILVA, T. P. Contabilidade Estratégica de Recursos Humanos: No Contexto da Gestão do Conhecimento. **Revista de Negócios**. Blumenau, v. 12, n. 2, p. 34 - 55, abril/junho 2007

TINOCO, João Eduardo Prudêncio; CLARO, José Alberto C. S.; JOÃO, Belmiro do Nascimento; DE TORRE; Ramon Eduardo Lopez. Contabilidade Estratégica de Recursos Humanos: Estudos de Caso no Setor de Siderurgia Integrada. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ** (online), Rio de Janeiro, v. 18, n.2, p. 1 - p. 18, mai/ago., 2013.