



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS CURSO DE GRADUAÇÃO EM  
CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS  
NAS ORGANIZAÇÕES**

**TAYLA SOUSA BARBOSA**

**CAMPINA GRANDE - PB  
2016**

**TAYLA SOUSA BARBOSA**

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS  
NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Contabilidade da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência final para obtenção do grau de Bacharel em Contabilidade.

Orientanda: Prof<sup>a</sup>. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B238i Barbosa, Tayla Sousa  
A importância da gestão de contabilidade de recursos humanos nas organizações [manuscrito] / Tayla Sousa Barbosa. - 2016.  
21 p.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.  
"Orientação: Profa. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira, Departamento de Ciências Contábeis".

1. Gestão contábil. 2. Recursos Humanos. 3. Gestão de pessoas. 4. Contabilidade. I. Título.

21. ed. CDD 658.3

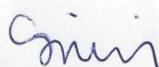
TAYLA DE SOUSA BARBOSA

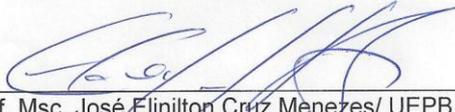
**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DA CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS  
NAS ORGANIZAÇÕES**

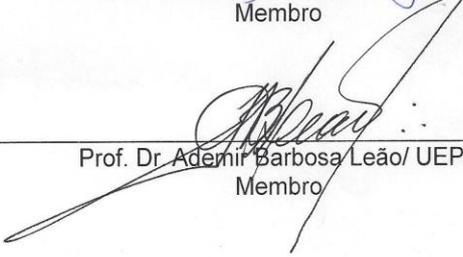
Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Claudio de Oliveira Leôncio Pinheiro  
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

**Professores que compuseram a banca:**

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Msc. Vânia Vilma Nunes Teixeira/ UEPB  
Orientadora

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Msc. José Elinilton Cruz Menezes/ UEPB  
Membro

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Ademir Barbosa Leão/ UEPB  
Membro

CAMPINA GRANDE – PB 13/10/2016

BARBOSA, Tayla Sousa. **A importância da gestão de contabilidade em Recursos Humanos nas organizações**. 2016. 20. Trabalho de conclusão de curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, campina Grande – PB, 2016.

## RESUMO

No ambiente organizacional, o setor denominado de recursos humanos é de grande importância para preservar a vida de uma empresa. A globalização tem ocasionado constantes mudanças na maneira como as organizações gerem as pessoas. 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. Mediante o exposto, o objetivo do trabalho foi descrever a importância da gestão de contabilidade de recursos humanos nas organizações. Para o alcance do objetivo foi realizado uma revisão bibliográfica em busca de se encontrar o estado da arte sobre o tema. A gestão da contabilidade de recursos humanos, evidenciando os recursos humanos, que possuidores de competência e de conhecimento, geram valor agregado para as entidades e são, portanto, merecedores de um melhor posicionamento no seio da contabilidade, devendo, portanto, ser reconhecidos como ativos, que são, por sua contribuição, o resultado das organizações. Dessa forma, fica evidenciado que a valorização gestão de pessoas está em grande evidência na atualidade, com as empresas buscando identificar valores e investir no desenvolvimento do potencial dos colaboradores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão. Recursos Humanos. Contabilidade

---

<sup>1</sup>tayla13barbosa@gmail.com. Acadêmica do 9º período Curso de Contabilidade. Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), Campina Grande, Paraíba, Brasil.

## 1 INTRODUÇÃO

No ambiente organizacional, o setor denominado de recursos humanos é de grande importância para preservar a vida de uma empresa. Diante disso, Dutra (2011) tem como compreensão que a gestão de pessoas é a junção de políticas que possibilitam conciliar as expectativas da organização e as pessoas, a fim de que ambas possam, ao decorrer do tempo, se concretizarem.

Segundo Chiavenato (2009), caracteriza-se como a área de Recursos Humanos aquela que delimita sua atuação ao estudo da relação entre as organizações e as pessoas que delas participam. As organizações são formadas por

peças e dependem delas para o alcance de seus objetivos, bem como para o cumprimento da sua missão.

A globalização tem ocasionado constantes mudanças na maneira como as organizações gerem as pessoas. Essas mudanças ocorrem devido as grandes transformações na organização do trabalho, como também no relacionamento entre empresas e colaboradores, na maneira com a qual as pessoas encaram o relacionamento com o trabalho e no comportamento do mercado de trabalho (DUTRA 2011). Sendo assim, a complexidade do ambiente econômico e as mudanças que ocorrem constantemente no mundo têm provocado dificuldades no gerenciamento das empresas. Diante desse processo, o conhecimento dos colaboradores passa a ser cada vez mais um fator determinante para o sucesso das empresas, tornando necessário o aprimoramento profissional constante e uma gestão dos recursos humanos eficiente e eficaz.

De acordo com Gil (2009), é de competência do gestor de pessoas criar processos de suprimentos, aplicação, desenvolvimento, manutenção e monitoração das pessoas, dessa forma ele não deixa de ser um Administrador de Recursos Humanos. Destaca-se como postura de um gestor de pessoas, tratar os colaboradores como parte integrante do sucesso da organização, ou seja, como parceiros e não apenas meros recursos; compreender que são elementos ativos que investem na organização e têm expectativas do seu investimento.

Alguns pesquisadores afirmam que a maneira que as empresas conduzem seus processos de planejamento, incorporação, manutenção, desenvolvimento e retenção das pessoas, bem como do conhecimento agregado que elas têm, é responsável pelo aumento da qualidade, produtividade e competitividade das empresas, uma vez que as empresas ao almejam a excelência da qualidade humana e técnica do seu quadro de colaboradores produzirão valor agregado, e, conseqüentemente, obterão o retorno do investimento, que além disso, assegurará uma elevada garantia na sua obtenção, uma vez que dispondo de colaboradores qualificados e capacitados se destacarão na frente de seus concorrentes, como uma administração eficiente e moderna na gestão de pessoas (FITZ-ENZ, 2001).

Embora, atualmente, seja indiscutível a importância do capital humano para as empresas, costumeiramente, o tratamento dado pela contabilidade aos gastos de incorporar, manter, desenvolver e reter os recursos humanos como despesas, não

permitem aos usuários da informação, seus *stakeholders*, especialmente, os externos tomar conhecimento dos recursos aplicados (TINOCO, 2005).

Considerando esse contexto, surge a Contabilidade de RH, que é uma área que se preocupa com as pessoas, podendo ser também chamada de CRH. O objetivo principal da CRH é identificar, medir e classificar informações sobre recursos humanos e comunicá-las aos usuários interessados. Pode-se dividir as funções da CRH em duas sendo: Contabilidade de recursos humanos, que avalia todos os investimentos feitos na gestão de pessoas e a Contabilidade de valores que, por sua vez, identifica os valores econômicos das pessoas em relação à empresa. Sendo assim, a finalidade da CRH é medir o capital humano e cuidar dos custos e valores a ele inerentes (CREPALDI, RODRIGUES E STUANI, 2006).

Considerando o exposto, o presente trabalho se propõe a investigar a seguinte problemática: **Qual a importância da gestão de contabilidade em RH nas organizações?**

Este estudo tem como objetivo principal descrever a importância da gestão de contabilidade de recursos humanos nas organizações. Para o alcance desse objetivo principal devem ser traçados objetivos específicos que correspondam aos aspectos particulares dos fenômenos que se pretende estudar, quais sejam: I) Descrever gestão de pessoas; II ) Conceituar contabilidade de recursos humanos; III) Verificar a importância da contabilidade de recursos humanos para o crescimento das organizações; IV ) Contribuir para a gestão da contabilidade de recursos humanos.

A importância do tema se justifica pelas pesquisas já realizadas sobre divulgação de ativos intangíveis objetivaram: a) identificar as práticas de gestão de recursos humanos que são eficazes para a redução da rotatividade de funcionários (OZOLA, 2014); b) observar a importância dada pelas empresas industriais, comerciais e de serviços aos seus profissionais; e, identificar as empresas que oferecem treinamentos, qualificações e cursos ao seu quadro de pessoal (ZAFALON, 2013); evidenciar e explicitar a importância da Contabilidade e o Custeio de Recursos Humanos (*Human Resource Costing and Accounting-HRCA*) para as Entidades (Tinoco .et al; 2004)

Com o intuito de alcançar seus objetivos, este trabalho está organizado em cinco capítulos. No primeiro capítulo será apresentada a introdução sendo dividida entre a caracterização do problema, justificativa, relevância, objetivos e estrutura do

trabalho. No segundo capítulo serão discutidos especificamente os conceitos de organizações, gestão de pessoas, capital humano, contabilidade de recursos humanos. No terceiro capítulo foi feita uma revisão de literatura. Já no quarto serão apresentados os procedimentos metodológicos do estudo. No quinto e último capítulo foram apresentadas as considerações finais, seguida das referências bibliográficas utilizadas para fundamentar a referida pesquisa.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão de Pessoas**

O conceito de gestão de pessoas é imprescindível, já que como o próprio nome indica se refere a pessoas, toda e qualquer empresa independente de sua área de atuação, depende diretamente das pessoas para o seu desenvolvimento e sucesso. Segundo Fischer (2002), a Gestão de Pessoas pode ser compreendida como a maneira que a empresa se sistematiza para gerir e dirigir os colaboradores no trabalho a fim de alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Dessa forma, compreende-se que para o sucesso de qualquer organização, a gestão de pessoa deve ser analisada como algo que se torna cada vez mais importante se for defendendo a ideia de que o recurso principal de qualquer organização é as pessoas.

As empresas de sucesso desenvolvem estratégias de organização, a fim de passar a investir nos recursos humanos, através de treinamentos motivacionais, voltados ao atendimento ao cliente e fortalecimento de equipe, dentre outros que objetivam o equilíbrio e a sustentação de um ambiente organizacional bem estruturado e capacitado para conduzir e enfrentar os desafios organizacionais. Preocupa-se não apenas com objetivo final da empresa, mas também se interessa com a satisfação das necessidades dos colaboradores que quiserem progredir e crescer junto à organização (CHIAVENATO, 2011).

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-se 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.

Segundo Chiavenato (1999), as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações. E as organizações, por sua vez, dependem das pessoas para poderem funcionar e alcançar sucesso. De um lado, o trabalho absorve considerável tempo de vida e de esforço das pessoas que dele dependem para sua subsistência e sucesso pessoais. Crescer na vida e ser bem-sucedido quase sempre significa crescer dentro das organizações. De outro lado, as organizações dependem direta e inevitavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos. Com toda certeza, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, impulso, criatividade e racionalidade. Na verdade, cada uma das partes depende da outra. Trata-se de uma relação de mútua dependência na qual há benefícios para ambas as partes.

Diante disso, 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.

## **2.2 Características de um Ativo Humano**

Ativos é um recurso controlado pela entidade como resultado de eventos passados e do qual se espera que resultem futuros benefícios econômicos para a entidade. Se não houver a expectativa de contribuição futura, direta ou indireta, ao caixa da empresa, não existem o ativo (CPC 00, 2013).

É possível perceber que o conceito de ativo não está apenas relacionado com objetos físicos que a empresa possui, mas, também, aos ativos intangíveis, dentre eles aqueles que foram gerados internamente pela empresa e que proporcionarão benefícios futuros. Ademais, compreende-se que os gastos com recrutamento, contratação, treinamento, cursos etc., contribuem para o desenvolvimento dos recursos humanos existentes na empresa. Sendo assim, a empresa está investindo em seus funcionários, formando capital humano valioso, o qual contribuirá para a geração de resultados, tanto no presente quanto no futuro.

Com essa compreensão do que vem a ser ativo é possível perceber que os ativos humanos não são as pessoas de uma organização, uma vez que os

funcionários de uma empresa não podem ser obtidos ou possuídos por ela. No entanto, podem ser considerados como ativo os investimentos realizados nessas pessoas. Esses investimentos podem ser controlados pela empresa, e ser mensurados em termos monetários e representam benefícios futuros. Entretanto, se tal gasto não atender pelo menos um desses critérios, não pode ser classificado como um ativo.

Ativos humanos são definidos como sendo os futuros resultados econômicos esperados provenientes do agente Elemento Humano. Percebe-se que os recursos humanos presentes na empresa são os responsáveis pela administração, pela produção de bens e serviços e que asseguram o sucesso e continuidade da empresa. (FIORINI 1982).

Corroborando com essa definição, pode-se afirmar que também se encaixam todos os recursos humanos, sejam estes os orientados para a administração, ou para a produção de bens ou serviços, dentre outras funções. São recursos econômicos, ativos econômicos e, portanto, merecedores de reconhecimento como ativos contábeis (MARTINS 1972).

Portanto, os recursos humanos representam um dos ativos mais valiosos que uma organização possui, sendo indispensável à presença destes. Uma vez que, uma empresa não evolui sozinha, por mais que seja detentora das mais modernas tecnologias, se faz necessário a presença das pessoas com qualificação e especialização para realizar as tarefas de maneira eficiente e eficaz.

### **2.3 Contabilidade de Recursos Humanos**

A área de Recursos Humanos (RH) caracteriza-se pelas organizações e pelas pessoas que delas participam. São formadas por pessoas e dependem delas para que possam alcançar seus objetivos e cumprir sua missão. As organizações possibilitam que os indivíduos atinjam seus objetivos que jamais seriam atingidos somente com o esforço pessoal isolado, dessa maneira, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto (CHIAVENATO, 2009).

A contabilidade de recursos humanos, por sua vez, é uma ferramenta que possibilita identificar, registrar e demonstrar os gastos investidos em recursos

humanos, sempre atentos ao seu real custo para a empresa e seu valor gerado para a mesma (PACHECO, 1996).

A contabilidade de recursos humanos é um instrumento que possibilita identificar, registrar e demonstrar os gastos investidos em recursos humanos, calculando seu custo e valor. Seu surgimento se deu devido ao grande crescimento das empresas aliado ao entendimento da devida importância das 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. Segundo (PACHECO, 1996).

Para a realização de um gerenciamento eficaz, a Contabilidade deve fornecer informações precisas, completas e oportunas. Sendo assim, o registro das informações referente aos recursos humanos, presentes em uma organização, auxiliará os gestores nas tomadas de decisão. De acordo com Leone (1983), entende-se por ativo humano e seus desdobramentos “o investimento em Recursos Humanos, medido monetariamente, considerando, neste item, a sua Avaliação, a sua Reavaliação e, em consequência, a sua natural Desvalorização”. A autora conceitua desdobramento como “itens do Patrimônio que estão diretamente ligados ao Ativo Humano”. Neste caso, têm-se os elementos do Ativo Imobilizado, os quais são utilizados como estrutura de apoio às atividades dos funcionários.

Pode-se 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, é possível constatar que a CRH envolve a contabilização de ativos humanos como recursos, atendendo às necessidades gerenciais e/ou financeiras da empresa.

A contabilidade tradicional tem sua preocupação central voltada apenas para os ativos tangíveis e físicos, esta preocupa-se com um fenômeno inesperado: o valor de mercado das organizações não depende mais exclusivamente do seu valor patrimonial físico, mas primordialmente do seu capital intelectual. (CHIAVENATO, 2005).

As entidades frequentemente despendem recursos ou contraem obrigações com a aquisição, o desenvolvimento, a manutenção ou o aprimoramento de recursos intangíveis como conhecimento científico ou técnico, projeto e implantação de novos

processos ou sistemas, licenças, propriedade intelectual, conhecimento mercadológico, nome, reputação, imagem e marcas registradas (incluindo nomes comerciais e títulos de publicações). Esses são os chamados ativos intangíveis, que de acordo com o CPC 04 R1 (2016) os ativos intangíveis é um ativo não monetário identificável sem substância física, logo é possível relacionar o capital intelectual os ativos intangíveis.

Assim sendo, é possível compreender 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.

Neste sentido, fez-se necessário um modelo de representação dos recursos humanos no Balanço Patrimonial. Um modelo que proponha a inclusão do ativo humano e seus desdobramentos no ativo, bem como os gastos de investimentos em recursos humanos e sua amortização no Balanço Patrimonial da organização.

Compreende-se por ativo humano e suas variações todos os investimentos em Recursos Humanos, mensurados monetariamente, levando em consideração, a sua Avaliação, a sua Reavaliação e, por consequência, a sua natural perda de valor, (LEONE, 1983).

Nessa mesma ótica, Leone (1983) esclarece que as variações são itens do Patrimônio que estão diretamente relacionados ao Ativo Humano. Logo, têm-se os elementos do Ativo Imobilizado, que por sua vez são utilizados como estrutura de apoio às atividades dos funcionários.

Observa-se que os gastos investidos em recursos humanos, que estão contabilizados no ativo diferido do balanço patrimonial, devem ser amortizados ao longo do tempo. Logo, no momento que tais investimentos gerarem benefícios para a empresa, amortiza-se uma parcela deste investimento. Dessa forma, a empresa estará respeitando o princípio da competência.

Diante do exposto, acredita-se que a adequada coleta de dados sobre investimentos em recursos humanos e a correta contabilização destes fornecerá informações relevantes para os usuários da informação contábil.

## **2.4 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. É importante destacar que as empresas não pagam por atividades, mas, sim, por resultados.

A gestão do valor humano é uma estratégia que tem sido utilizada por um maior número de profissionais de Recursos Humanos nos últimos anos em grande parte dos países. Tem como intenção subjacente criar valor para as pessoas. (FITZ-ENZ;1994)

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 benefícios futuros.

A contabilidade estratégica de recursos humanos considera o reconhecimento das pessoas como recurso organizacional e estratégico, tendo como objetivo a sobrevivência e a 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.

## **2.5 Capital Humano**

O conceito de capital humano nas organizações teve seu desenvolvimento em conjunto com a evolução das teorias administrativas a partir do século XX e

meados do século XXI, tornando clara a importância de investir em capital humano, ou seja, nas pessoas. Associa-se a definição da valorização do capital humano ao desenvolvimento intelectual e a capacitação técnica constante dos indivíduos, bem como sua capacidade de relacionar-se com o ambiente e com os demais indivíduos, passando a ser um dos principais ativos produtores de riquezas para as organizações. Pode-se afirmar que o capital humano em um ambiente organizacional é um grande diferencial competitivo, visto que ele é a essência das empresas, (PONCHIROLLI, 2011).

Tal conceito deixa evidenciada a dependência das organizações por pessoas para geri-las e controlá-las, bem como para operar e funcionar, uma vez que, não existe organização sem pessoas, desse modo, elas constituem o maior bem das empresas. É importante destacar que não se pode desconsiderar a singularidade das pessoas, seus comportamentos e características próprias, diante das diversas situações. O comportamento das pessoas nas organizações é complexo e depende de diversos fatores.

Assim, Straioto (2000) acredita que o capital humano é um recurso empresarial e deve ser considerado um ativo, uma vez que possui capacidade de produzir benefícios futuros para a empresa. As pessoas são verdadeiros agentes na empresa, pois todos os ativos são oriundos de ações humanas e pode-se afirmar que a medida verdadeira da eficácia é a agilidade com que uma empresa desenvolve seu capital humano.

Pode-se dizer que o capital humano é formado por pessoas que constituem uma organização, ou seja, representa talentos que necessitam ser mantidos e desenvolvidos. O significado de capital humano vai além disso, uma vez que representa capital intelectual. Um composto de ativos intangíveis (CHIAVENATO, 2005).

Faz-se necessária a existência de gastos com treinamentos e formação para a obtenção de um retorno em forma de atitudes, pois quanto mais motivados e interessados os colaboradores, mais se sentem parte da empresa. Nota-se aí uma disposição desses colaboradores em participar, oferecer novas idéias e aprender novas tarefas.

Diante do exposto, observa-se que as pessoas são os únicos verdadeiros agentes na empresa, pois todos os ativos resultam de ações humanas e pode-se

dizer que a medida verdadeira da eficácia é a agilidade com que uma empresa aumenta o seu capital humano.

## **2.6 Organizações**

Antes de conceituar as organizações, é importante uma compreensão da razão pela qual elas existem. Para Coelho (2004) as organizações existem, pois todos precisam de bens e serviços para viver e são as organizações as responsáveis por produzir esses bens e serviços. Portanto, as organizações existem para atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado.

É importante destacar a diferença entre Organização e Estrutura Organizacional. A primeira é a união de pessoas, ideias, ideologias, e recursos para atingir objetivos. A segunda trata da forma como essa organização será racionalizada, seus métodos e estruturação para agir.

Para tanto, pode afirmar que as organizações, de uma forma generalizada, são unidades sociais construídas e reconstruídas intencionalmente, buscando atingir objetivos específicos. Isso evidencia que uma organização nunca constitui uma unidade pronta e finalizada, mas um organismo social sujeito a modificações (CHIAVENATO, 2009).

As organizações são detentoras de diversos parceiros que interferem sobre as decisões tomadas dentro da organização. Dentre eles destacam-se os acionistas, proprietários ou investidores, clientes, usuários, consumidores ou contribuintes, gerentes e empregados, fornecedores, governo, comunidade e sociedade. E dentre os seus principais parceiros estão as pessoas que nelas trabalham e investem tempo e conhecimento.

Atualmente, as organizações que pretendem manter-se competitivas no mercado, precisam conquistar, manter e multiplicar seus clientes. Sabemos que na prática, isso não é uma tarefa muito fácil. Sendo assim, hoje muitas empresas enfrentam essa questão investindo nos potenciais humanos. De acordo com MARRAS, 2008, quando esse investimento é voltado para as pessoas, as empresas passam a contar com equipes mais criativas, com profissionais motivados e comprometidos.

### 3 REVISÃO DA LITERATURA

Fiondella e colaboradores (2014) realizaram estudos sobre as implementações da gestão de contabilidade em RH nas organizações, especificamente, em um hospital. A pesquisa utilizou um estudo de caso longitudinal de um hospital universitário no sul da Itália, e foi informado por Broadbent e teoria de médio alcance de Laughlin. Os resultados revelaram que a mudança do sistema de contabilidade de gestão foi bem sucedida, devido ao envolvimento dos profissionais no processo de mudança em curso. Este envolvimento reduziu a sua tendência natural para resistir, e aumentou o compromisso dos vários grupos de profissionais para a nova cultura empresarial.

Ozola (2014) realizou estudos sobre o impacto das práticas de gestão de recursos humanos em relação ao empregado, objetivando identificar as práticas de gestão de recursos humanos que são eficazes para a redução da rotatividade de funcionários. Analisando o banco de dados de algumas organizações o autor inferiu que a rotatividade no setor prejudica a produção da empresa e a propagação de algumas práticas de gestão de recursos humanos ocasiona a potencialização dos serviços da empresa.

Muscalu e Muntean (2014) estudaram os aspectos relativos à Gestão de Recursos Humanos e sua Racionalização dentro de organizações nacionais e internacionais. Segundo os mesmos, o mundo inteiro está mudando, a fim de alcançar um desempenho como um elemento essencial concebido para satisfazer as necessidades e interesses dos indivíduos, organizações e sociedade, como um todo. Para isso, é necessário conhecer de forma eficiente e utilizar todos os recursos e possibilidades possuídas pela organização. Após uma revisão da literatura os mesmos enfocam que as organizações nunca atingirão eficiência em seu desempenho sem uma administração equilibrada e uma gestão coerente de RH.

Crepaldi e colaboradores (2006) relataram a importância da gestão de contabilidade de RH nas organizações. Segundo os supracitados autores, o departamento de Recursos Humanos é um parceiro da organização, que é especialista em pessoas, tendo como consequência a lucratividade através do desenvolvimento do Capital Humano. Os mesmos fizeram uma revisão literária e relatam que as pessoas 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 aos quais elas devem seguir as organizações tendem a prosperar. Com isso, a presença do Contador vem como um grande aliado nessa gestão de pessoas.

Tinoco (2005) realizou um estudo sobre a gestão estratégica dos recursos humanos. O mesmo utilizou os dados de uma empresa multinacional. O autor relata que a inserção dos recursos humanos como ativo, particularmente ativo humano, apoia-se em estratégia baseada no conhecimento e tem respaldo em pesquisadores, que vêm refletindo o tema e explicitando, que o ativo humano (intangível), que agrega valor, constitui-se em alicerce das organizações, na busca da liderança e na alavancagem de valor para os acionistas. Ele conclui indagando que a gestão da contabilidade de recursos humanos, evidenciando, os recursos humanos, que possuidores de competência e de conhecimento, geram valor agregado para as entidades e, são, portanto merecedores de um melhor posicionamento no seio da contabilidade, devendo, portanto ser reconhecidos como ativos.

Zafalon e colaboradores (2006) relataram o capital humano, sua importância nas organizações e o que a contabilidade tem feito para evidenciar e contabilizar tal ativo. Segundo os mesmos, o conhecimento tem se tornado uma ferramenta muito importante para a evolução das empresas e isto somente é possível se os colaboradores se atualizarem e as organizações investirem em treinamentos e qualificação profissional. Outra ferramenta importante é a gestão do conhecimento, pois esta auxiliará nos investimentos em seu capital humano propiciando melhor retorno deste para suprir um mercado cada vez mais inovador. Fizeram uma revisão literária e constataram que com evolução da economia mundial a contabilidade passou a ter um novo desafio, que é registrar e mensurar os ativos intangíveis, dentre eles o capital humano, mas tem encontrado muitas dificuldades para efetuar-las, pois ainda se verifica que alguns princípios contábeis bem como algumas convenções não atendem as necessidades necessárias para fazer a sua contabilização.

No decorrer dos artigos, verifica-se a importância dos contadores na gestão de recursos humanos e que é imprescindível ter esse profissional nas organizações como um todo para poder aperfeiçoar os lucros os mesmo estão resumidos na Tabela 1 a seguir.

**Tabela 1** - Resumo dos resultados obtidos através da análise dos artigos

<b>AUTOR/DATA</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>RESULTADOS</b>
Fiondella <i>et al.</i> , (2016)	Teoria de médio alcance de Laughlin	A mudança dos sistemas de contabilidade de gestão foi bem sucedida
Ozola (2014)	Análise de algumas organizações da Letônia	A prática da gestão em RH potencializa os números das empresas
Muscalu, Muntean (2014)	Levantamento Bibliográfico	As organizações nunca atingirá eficiência em seu desempenho sem uma administração equilibrada e uma gestão coerente RH.
Crepaldi <i>et al.</i> , (2006)	Revisão literária	As pessoas é que podem ser o sucesso ou fracasso da empresa e que a presença do contador vem como um grande aliado na gestão de pessoas.
Zafalon e colaboradores (2006)	Revisão bibliográfica em livro e artigos na língua portuguesa.	Verificou que alguns princípios contábeis bem como algumas convenções não atendem as necessidades necessárias para fazer a sua contabilização
Tinoco (2005)	Abordagem sobre os dados publicados de uma multinacional.	A contabilidade de recursos humanos gera um valor agregado para as entidades.

**FONTE:** Próprio autor, adaptado da pesquisa (2016)

#### 4 METODOLOGIA

A pesquisa delineada é de natureza bibliográfica, descritiva. Segundo Gil (2007), uma revisão da literatura é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído de artigos científicos. A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Deste modo, foram selecionados artigos científicos que abordassem a importância da gestão de contabilidade em RH nas organizações. Assim, ao longo da pesquisa foi enfocada a relação entre esse tópico que foi central nesse levantamento. Os artigos científicos utilizados foram encontrados a partir de busca em bancos de dados virtuais tais como: Science Direct, Scientific Library onLine (SciELO), Google Acadêmico, além de documentos, artigos e dados publicados no banco de dados da CAPES. Não foi usado como critério de exclusão de um artigo a sua data de publicação.

Para realização desta pesquisa foram utilizados os seguintes descritores: Gestão de Pessoas; Recursos Humanos; Contabilidade e Organizações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve por objetivo descrever a importância da gestão da contabilidade de recursos humanos nas organizações, evidenciando os recursos humanos, que são possuidores de competência e de conhecimento, geram valor agregado para as entidades e, são, portanto, merecedores de um melhor posicionamento no seio da contabilidade, devendo, portanto, ser reconhecidos como ativos, pois contribuem para o resultado das organizações.

Sendo assim, consideram-se os recursos humanos, que as empresas têm a disposição, elementos indispensáveis para a mesma desempenhar suas atividades e manter a competitividade. Portanto, a contabilidade de recursos humanos é uma ferramenta relevante, que auxilia os administradores no processo de gestão empresarial, sobretudo o de tomada de decisão. Por intermédio dela é possível verificar os investimentos que foram realizados nos recursos humanos, calculando-se o seu custo e o valor.

O reconhecimento dos recursos humanos, existentes em uma organização, como ativos humanos, com capacidade de gerar benefícios futuros para a empresa, torna-se vital para identificar a parcela de contribuição destes no resultado empresarial. Por outro lado, a mensuração do valor econômico do indivíduo para uma determinada organização auxiliará os gestores no processo de tomada de decisão sobre o seu quadro de pessoal, desde a contratação até o treinamento de seus funcionários.

Outro aspecto relevante é a mensuração dos custos inerentes aos recursos humanos. Uma vez que, por meio dessa é possível observar o custo histórico dos investimentos realizados com as pessoas que atuam na empresa.

Acredita-se que a contabilização dos investimentos realizados nos recursos humanos e a determinação do valor econômico do indivíduo contribuem para o desenvolvimento da gestão empresarial. Pois, com a identificação e registros destes recursos os gestores obterão um maior controle dos valores aplicados dentro da empresa. Em outras palavras com o reconhecimento e registro dos ativos humanos, a empresa evidencia a capacidade produtiva de sua organização humana e a sua mudança ao longo do tempo.

Portanto, fica evidenciado que a valorização gestão de pessoas está em grande evidência na atualidade, com as empresas buscando identificar valores e investir no desenvolvimento do potencial de seus colaboradores.

Para a realização de trabalhos futuros, buscando uma análise mais aprofundada do assunto, pode-se verificar em pesquisa de campo como as empresas têm contabilizado seus recursos humanos, bem como os impactos da contabilização dos mesmos nos resultados das empresas. Segure-se ainda que estudos sejam realizados, a fim de identificar quais os investimentos nos recursos humanos proporcionam maiores retornos para as empresas.

### ABSTRACT

In the organizational environment called the human resources sector is of great importance to preserve the life of a company. Globalization has led to constant changes in the way organizations manage people. The Human Resources department an organization partner, expert people, seeks efficiency and effectiveness resulting in profitability through the development of human capital. The People Management is the indispensable balance in organizations, because it seeks to understand the employees and the context in which they are inserted, basing and compressing a single horizon. Through the above the goal of the study was the importance of human resource accounting in organizations. To reach the goal we conducted a literature review, descriptive. The article aimed to contribute to the management of human resource accounting, showing, human resources, which owners of skills and knowledge, generate added value for the entities and are therefore deserving of a better positioning within the accounting, They should therefore be recognized as assets, which are, by their contribution to the outcome of organizations. Thus it is proved that the recovery management of people is much in evidence today, with companies seeking to identify values and invest in developing the potential of its employees.

**KEYWORDS:** Management. Human Resources. Accounting

### REFERÊNCIAS

- BELKAOUI, M. J. BELKAOUI, R. A. **Human resource valuation: a guide to strategies and techniques**. Westport, Quorum Books, 1995.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as Pessoas**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- \_\_\_\_\_, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsvier, 2010.
- \_\_\_\_\_, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2011.

CPC 00 – 2016. Estrutura Conceitual para Elaboração e Apresentação das Demonstrações Contábeis. Disponível em [http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/147\\_CPC00\\_R1.pdf](http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/147_CPC00_R1.pdf) . Acesso em 15/10/2016

\_\_\_\_\_. 04 – 2016. Correlação às Normas Internacionais de Contabilidade – IAS 38 (IASB – BV2010). Disponível em [http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/187\\_CPC\\_04\\_R1\\_rev%2006.pdf](http://static.cpc.mediagroup.com.br/Documentos/187_CPC_04_R1_rev%2006.pdf) . Acesso em 15/10/2016.

CREPALDI, P. G.; STUANI, L. H.; RODRIGUES, P. R. **A importância da gestão de contabilidade de RH nas organizações. 2006.** [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arg-idvol\\_1373923274.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arg-idvol_1373923274.pdf). Acesso em: 01/09/2016.

COELHO, F. U. **Manual de direito comercial.** São Paulo: Saraiva, 2004.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras.** 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FISCHER, A. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: Fleury, M., (org.). As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FLAMHOLTZ, E. G. **Human resource accounting: advances in concepts, methods, and applications.** Third edition, 1999, Kluwer Academic Publishers, Boston, USA.

\_\_\_\_\_, E G., MAIN, E. D. **Human resource accounting: Advances in concepts, methods and applications.** 3. ed., Los Angeles: Academic Publishers, jun. 1999.

FIONDELLAA, C.; MACCHIONI, R.; MAFFEI, M.; SPANÒ, R. Successful changes in management accounting systems: A healthcare case study. **Revista Accounting Forum.** 2016

FIORINI, C.V. **Contabilidade de recursos humanos.** 1982. 52 p Dissertação (Mestrado em contabilidade) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA/USP. 1982.

FITZ-ENZ, J. **El valor anädido por ladirección de recursos humanos - una nueva estratégia para los 90.** Ediciones Deusto, Bilbao, Espäna, 1994.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papeis Profissionais.** São Paulo: Atlas. 2001

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUERREIRO, R. **Modelo conceitual de sistema de informação de gestão econômica: uma contribuição à teoria da comunicação da contabilidade.** 1989 Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

HENDRIKSEN, E. S.; VAN, B. M. T. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

ISAR - Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting. **Objective sand concept tsunder lying financials tatements**. New York: ONU, 1989.

LEONE, N. M. de C. P. G. **Contabilização dos recursos humanos: um modelo de informação gerencial**. Dissertação de Mestrado. João Pessoa, CCSA/UFP, 1983.

MARTINS, E. **Contribuição à avaliação do ativo intangível**. 1972. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MUSCALUA, E.; MUNTEAN, S. N. Aspects Regarding Human Resources Management Streamlining Within National and International Organizations. **Revista Procedia Economics and Finance** V.16. P. 173 – 181 .2014.

OZOLA, I. O. The impact of human resource management practices on employee turnover. **Revista Procedia - Social and Behavioral Sciences**. V.156. P.223 – 226. 2014.

PACHECO, V. **A Contabilidade de recursos humanos e o capital intelectual das Organizações**. 1ª ed. Curitiba: Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, 2002.

PONCHIROLLI, O. **Capital Humano: sua importância na gestão estratégica do conhecimento**. 1 ed. 5ª reimpressão, Curitiba: Juruá, 2011.

SCHNORRENBERGER, D. O Alvorecer do capital intelectual. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília: Ano XXXII, nº 139, p.21-31, jan./fev.2003.

STRAIOTO, D. M. G. **A contabilidade e os ativos que agregam vantagens superiores e sustentáveis de competitividade – o capital intelectual**. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano 29, n. 124, p. 33-42, jul./ago. 2000.

TINOCO, J. E. P. **Contribuição ao estudo da contabilidade estratégica de recursos humanos**. Tese de Doutorado. São Paulo, FEA/USP, 1996.

\_\_\_\_\_, J. E. P. Gestão de recursos humanos. Uma abordagem contábil no contexto da gestão do conhecimento. **Revista Eletrônica de Gestão de Negócios**, v. 1, n. 1, p. 83-104, 2005.

ZAFALON, A. M.; DUARTE, M.; RODRIGUES, A. F. A importância do capital humano nas empresas. Disponível em: [www.dcc.uem.br/semana2006/anais2006/Anais\\_2006\\_arquivo\\_03.pdf](http://www.dcc.uem.br/semana2006/anais2006/Anais_2006_arquivo_03.pdf). Acesso em 28 de agosto de 2016.