

CAPITAL HUMANO: EVIDENCIAÇÃO DOS INTANGÍVEIS E DESAFIOS COMENSURÁVEIS

Sheila Elisabete Regiane De Souza
Especialista em Controladoria e Finanças

Professora das Faculdades ISEIB
scheilaelisabete@bol.com.br

Antônio Arnaldo Reis Barbosa

Mestre em Administração
Professor das Faculdades ISEIB
aarnaldo.rb@uol.com.br

Camilla Rafaela Pereira Esperança

Contadora
camillaesperanca@gmail.com

Maria Inês Avelino

Contadora
ines.avelino@hotmail.com

RESUMO

As habilidades, as experiências e o conhecimento das pessoas estão sendo evidenciados no atual cenário econômico e reconhecidos como o principal ativo das organizações. O tema Capital Humano é abordado neste trabalho e desenvolvido através da elaboração de um referencial teórico, procurando analisar em que medida o investimento e mensuração do Capital Humano podem ser essenciais para o crescimento das organizações. Os resultados da pesquisa indicam, além da contribuição teórica, que o Capital Humano tem grande influência positiva nos resultados das empresas, contribui para uma possível criação de vantagem competitiva, tendo em vista que determinados investimentos no corpo funcional podem estar diretamente relacionados ao crescimento organizacional. É possível ainda acrescentar que a mensuração contábil dos intangíveis auxilia a gestão, através do uso de indicadores sociais que possibilita a compreensão da influência das pessoas nos resultados organizacionais. Com base neste estudo, verifica-se que mesmo com toda tecnologia existente, o ser humano ainda é o fator decisivo para o crescimento das organizações, no entanto, ficou evidente que é fundamental mensurar e registrar de forma correta o valor dos ativos intangíveis.

Palavras-chave: Capital Humano – Investimento – Gestão estratégica

HUMAN CAPITAL: EVIDENCE OF THE INTANGIBLES AND COMENSURABLE CHALLENGES

ABSTRACT

People's abilities, experience and knowledge have been highlighted in the current economic scenario and recognized as the main corporate asset for the organizations. The theme Human Capital is approached on this study and developed through the elaboration of a theoretical referential, where it was sought on the analyses of human capital being essential to the growth of the organizations. The results of the research, besides the theoretical contribution, indicate that the human capital has a great positive influence on the results of the company. It contributes to a possible creation of a competitive advantage bearing in mind that some specific investments in the functional group might be directly related to the organizational growth. It is yet possible to add that the accounting measurement of the intangibles helps the management through the use of social indicators; it also enables the comprehension of the influence of people on the organizational results. Based on this study it can be concluded that even with all existing technology, the human being is still a crucial factor for the growth of the organizations.

However, it became evident that it is fundamental to measure and register in the correct way the value of the intangible assets.

Key words: human capital – investment – strategic management of human capital

INTRODUÇÃO

O Capital Humano passou a ser visto com maior evidência com o advento da globalização, fato que desencadeou uma grande mudança por parte das organizações, isto é, ocorreu uma alteração da percepção em relação ao papel da mão de obra, no qual trabalhadores passaram a ser considerados como colaboradores ativos na história da companhia, portanto, responsáveis pelos resultados edificados.

Em se tratando de resultados, uma pesquisa realizada pela empresa de auditoria e consultoria empresarial *Deloitte* (com 10 mil empresários e líderes de recursos humanos em 140 países) em 2.017, demonstrou que o desempenho do negócio se dá através do desempenho das pessoas. Assim a pesquisa ratifica a grande preocupação que as organizações detêm hoje perante as estratégias de captação e mecanismos para a retenção de pessoas que são percebidas como parte integrante de seu ativo, ação denominada atualmente como Capital Humano, questão central a ser trabalhada nesta pesquisa (DELOITTE, 2017).

Diante desta nova conjuntura, o tema desenvolvido neste artigo é apropriado e relevante para o cenário atual, uma vez que se vive num contexto de emergência do conhecimento inerente ao Capital Humano, como sendo recurso chave da competitividade empresarial e da melhoria dos resultados. Espera-se com esta investigação ampliar o senso crítico do leitor dando-lhe condições de avaliar e rever seus conceitos pessoais, sendo que do ponto de vista acadêmico, o estudo justifica-se por ser um tema que ainda se encontra em desenvolvimento de seus conceitos e desdobramentos, e por este motivo, o presente estudo colabora para que os elementos de um novo campo de pesquisa sejam incorporados nesta discussão e possam trazer mais dados para as reflexões atuais sobre o tema, além de sugerir mudanças de atitudes por parte das organizações.

Considerando que o foco do trabalho está na abordagem do Capital Humano como sendo essencial para o crescimento das organizações, há que ser mencionado que aspectos que se relacionam com este tema, como capital intelectual, gestão por competências, entre outros, não serão aqui aprofundados, sendo este um dos fatores limitadores deste estudo. Pretendeu-se num primeiro momento apresentar uma breve exposição para a compreensão do termo Capital Humano, desde sua constatação na década de 60 por Schultz (1973), em que o autor afirma que a melhora e bem-estar das pessoas se origina do conhecimento, até aos dias mais recentes, fundamentados por autores reconhecidos como Carvalho e Souza (1999), Crawford (1994), Chiavenato (2009) entre outros que entendem Capital Humano como sendo formado por

pessoas, talentos, competências e habilidades.

Em relação a conceituação do termo investimento, foram considerados os autores Bodie (2010) que define investimento como toda aplicação de dinheiro com expectativa de lucro, e Galesne, Fenstersefer e Lamb (1999), que acrescentam a ideia de comprometimento de recursos na esperança de manter ou melhorar a situação da empresa, em ambas as visões apresentadas, investimento é considerado como aplicação de recursos com objetivo de conseguir retorno superior ao valor investido.

No que diz respeito às estratégias de investimento em Capital Humano, recorreu-se a Davenport (2001), Marras (2009), Arthur (2003) e Chiavenato (2006) entre outros que tratam como se dá este investimento utilizando os subsistemas de recursos humanos, ou seja, nos processos de atrair, selecionar, reter e potencializar sua equipe de colaboradores.

Para a compreensão da importância do Capital Humano para o crescimento organizacional, levaram-se em conta as visões de Rodriguez (2008), Marras (2005) Bolander (2005), Friedman (2000), Chiavenato (2009), Milkovich e Boudreau (2010) que apresentaram a ideia que as pessoas constituem o Capital Humano das organizações, sendo um dos ativos mais importantes, capazes de potencializar a competitividade e o crescimento sustentável.

Sobre uma perspectiva contábil, autores como Gomes (2005) e Rodrigues (2009) mencionam as diretrizes normativas da contabilidade internacional para o tratamento classificatório de ativos intangíveis. Bancalero (2007) traz as vantagens de se criar ferramentas de gestão que permitem aos gestores traçar suas estratégias. Neste contexto Fitz-enz (2000), Kaplan e Norton (1996), além de Bandeira (2010), apresentam índices criados para mensurar o retorno financeiro obtido no investimento em Capital Humano.

Diante disso, este estudo contempla a seguinte questão de pesquisa: O investimento e mensuração do Capital Humano são essenciais para o crescimento das organizações? Assim, o objetivo desse estudo consiste em analisar em que medida o investimento e mensuração do Capital Humano podem ser essenciais para o crescimento das organizações, sendo seus objetivos específicos, discorrer sobre as origens do conceito de Capital Humano, as formas de investimento no Capital Humano, destacar a importância do investimento em Capital Humano para o crescimento das empresas, como, apresentar a perspectiva contábil sobre o Capital Humano.

Esta pesquisa é, portanto, uma forma de agregar conhecimento, e contribuir para uma

possível mudança de paradigmas em relação ao tratamento dado ao Capital Humano tanto na gestão de pessoas, quanto nas práticas contábeis, possibilitando a aplicação em organizações em diversos seguimentos através da contribuição teórica da mesma.

MATERIAIS E MÉTODOS

Do ponto de vista de sua natureza o presente trabalho se classifica como Pesquisa Básica, por gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência, sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais. Para Gil (2010) esta classificação de pesquisa é atribuída ao conhecimento proporcionado, sem interesses aos possíveis benefícios.

Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, utilizou-se a pesquisa qualitativa, que considera a existência de uma relação dinâmica entre o real e sujeito. Conforme Melo (2001), o qualitativo está na interpretação da realidade e não em sua quantificação. Se a intenção do pesquisador é investigar algo mais subjetivo como determinada opinião sobre algo e a motivação para essa opinião.

Para alcançar seus objetivos, se fez necessário apropriar-se de temas relacionados à pesquisa e aos processos realizados nas organizações e no âmbito contábil, para o efeito recorreu-se a pesquisa exploratória com a finalidade desenvolver, esclarecer e modificar, práticas e ideias. Gil (2010) corrobora com a ideia de a pesquisa exploratória proporcionar maior familiaridade com o problema, com objetivo de esclarecê-lo ou criar hipóteses.

O presente trabalho baseou-se no referencial da pesquisa bibliográfica que utiliza a coleta de informações através de busca em livros, sites e materiais já publicados. Conforme Cervo, Bervian, Da Silva (2007), a pesquisa bibliográfica procura por meio de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses explicar um problema, além de captar o conhecimento cultural ou científico das contribuições anteriores sobre o assunto, tema ou problema.

Tendo em vista que a pesquisa bibliográfica consiste no exame da literatura científica para levantamento e análise do que já se produziu sobre determinado tema, foi elaborado um levantamento para as atividades básicas de identificação, compilação, análise e interpretação. Sem limites para data de publicação, língua ou outra restrição. A princípio foi feita uma revisão bibliográfica das produções científicas na área de Administração, Economia e Gestão de Recursos Humanos, através da Biblioteca Professor Padre Sebastião Raymundo de Castro da

Faculdade ISEIB de Belo Horizonte, tendo sido consultadas as bases de dados. Foram encontradas 32 referências através da palavra-chave "Capital Humano" 12 referências na inclusão das palavras "investimento", e mais 9 referências incluindo as palavras "subsistemas de recursos humanos".

Com o propósito de ampliar os canais de divulgação foi efetuada uma revisão das publicações na área de Administração, Economia e Gestão de Recursos Humanos, através de um levantamento eletrônico no sistema de bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais, que abarca uma compilação selecionada de periódicos científicos, artigos e livros utilizando as mesmas palavras-chave. Foram encontradas 264 referências através da palavra-chave "Capital Humano". Contudo, ao se acrescentar as palavras-chave "investimento" e "subsistemas de recursos humanos" este número foi reduzido para 43.

Também interessou-nos observar a importância do Capital Humano para o crescimento das organizações. Tendo sido consultadas as mesmas bases de dados. Foram encontrados 676 referências utilizando as palavras-chave "competitividade", este número também foi reduzido para apenas 52, ao incluir a palavra-chave: "Gestão estratégica de pessoas", o que totalizaram 728 produções.

Do mesmo modo, interessou-nos compreender de que modo a contabilidade trata a mensuração do Capital Humano. Detectou-se 17 referências por meio das palavras-chave "índices de Capital Humano" e 17 produções quando pesquisado "Ativos Intangíveis"

Após a leitura e análise dos resumos das produções foram selecionados 40 artigos científicos condizentes com o tema. Os demais por não abordarem a temática proposta foram excluídos. Considerando para tanto, no interior da análise empreendida, a maneira como os autores abordam assuntos específicos do tratamento dado ao Capital Humano, tanto na gestão quanto contabilmente. O período da pesquisa foi entre 1.960 a 2.017, o recorte temporal se dá em função dos debates acadêmicos e políticos sobre as origens dos conceitos e fatos históricos abordados.

CAPITAL HUMANO – EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DEFINIÇÕES

Para o mundo econômico, a empresa é considerada uma instituição nova, nasceu com a

Revolução Industrial, e enfim, é a representação econômica dessa revolução. Até o surgimento da indústria, a produção de alimentos, roupas e ferramentas se processavam no campo, eram feitos artesanalmente nas oficinas e vendias em feiras, mercados e lojas pelos próprios artesãos (FILHO, 1992). Ainda para o autor as novas organizações do capitalismo industrial e ainda em fase embrionárias, foram forçadas, em nome da sobrevivência, a racionar e reduzir os custos, sendo a primeira opção a remunerar pouco e extrair o máximo da mão de obra. Nesse contexto, surgem as questões sociais relacionadas ao trabalho, lutas sindicais, greves e busca por melhores condições de trabalho, o proletariado, classe de trabalhadores que para sobreviver vendia seu trabalho, nesse caso força física para operar as máquinas de produção. Nestes tempos, as empresas caracterizadas por reunir capitais, pessoal e tecnologia, para produção de bens ou serviços, com foco principal obter lucro, desumaniza o trabalho. (FILHO, 1992).

Desde então, as empresas constituem para as pessoas um meio pelo qual elas podem alcançar muitos e variados objetivos pessoais. O fato é que o ser humano não vive sozinho, Miranda (2012, *apud* Aristóteles, 384-322 a.C.) e para conseguir seus objetivos pessoais colocam suas aptidões a serviço do bem comum, ou seja, o crescimento da organização, visando alcançar retorno pessoal, seja na forma de salários, benefícios, crescimento profissional e satisfação de seus anseios individuais.

Chiavenato (2009) afirma que as organizações não funcionam sem as pessoas e as pessoas não vivem sem as organizações. Ao contribuir com esta máxima o autor ratifica a importância desta relação e vai além, ao dizer que o conjunto de pessoas, talentos e competências constituem o Capital Humano das organizações.

O termo Capital Humano originou-se em meados da década de 60 na literatura econômica Fitz-Enz (2001) através do artigo publicado na Revista *American Economic Review*, intitulado, “Investimento em Capital Humano”, de Theodore W. Schultz.

Com objetivo de tornar literal o significado da expressão Capital Humano no plano da educação, evidenciando o seu caráter de investimento em capital, Schultz (1973) relata que a denominação de Capital Humano vem da constatação de que a melhoria do bem-estar dos pobres não estava ligada à terra, aos equipamentos ou à energia, e sim ao conhecimento.

Em concordância com o conceito acima, foram acrescentados outros termos ao conceito Capital Humano. Carvalho e Souza (1999) apontam habilidade e criatividade. Outros ainda, como o consultor administrativo Richard Crawford (1994), afirma que o Capital Humano

consiste em pessoas instruídas e capacitadas, já Chiavenato (2009) reitera dizendo que o Capital Humano é o capital de gente de talentos e de competências.

Para outros o Capital Humano é o resultado de recursos financeiros aplicados, ou seja, o investimento realizado pelas empresas em treinamento, capacitação, retenção de valores e a capacidade de relacionamento dos seus funcionários (WERNKE, LEMBECK e BRONIA, 2003).

Deste modo, para que o Capital Humano seja estruturado e conduzido para a obtenção de lucros, se faz necessário que as empresas invistam. Para Galesne, Fenstersefer e Lamb (1999, p.15) “fazer um investimento consiste, para uma empresa, em comprometer capital, sob diversas formas, de forma durável na esperança de manter ou melhorar sua situação.”

Em outras palavras, um investimento pode ser qualquer tipo de recurso aplicado na expectativa de colher benefícios futuros (BODIE, ZVI, 2010). Neste sentido as organizações estrategicamente procuram cultivar e desenvolver habilidades, conhecimento e o comportamento (DAVENPORT, 2001).

Entretanto, é válido ressaltar que por mais que as empresas sejam estruturadas com a mais perfeita definição de funções e sistemas de recompensa, não iram funcionar direito, a menos que contratem a quantidade e o tipo certo de pessoas, aloca-las nas funções mais adequadas, além de preservá-las na organização (MILKOVICH e BOUDREAU, 2010).

Davenport (2001) baseia-se no pressuposto de que as empresas podem cultivar e desenvolver o Capital Humano por meio de quatro abordagens: contratação de pessoas qualificadas, treinamento formal, aprendizagem informal e reforço de investimento em Capital Humano.

Dentre os processos adotados pelas empresas em relação a investir em Capital Humano, estão: recrutamento e seleção de pessoas, que para Marras (2009) é um conjunto de atividades levadas a cabo por uma organização com o objetivo fundamental de identificar e atrair um grupo considerável de candidatos tanto interno quanto externos com o intuito de suprir as necessidades da organização.

No tocante a seleção profissional, Chiavenato (2006) considera que nesta etapa as organizações escolhem e classificam, entre os candidatos recrutados, aqueles que se adéquam ao cargo, objetivando o crescimento e desempenho da empresa. Para isso, o autor acresce que

nesta fase são aplicados diversos testes, os quais irão traçar o perfil daquele que ocupará o cargo.

À medida que o colaborador vai desenvolvendo sua função, se faz necessário agregar novos conhecimentos, uma vez que a formação dos indivíduos influencia diretamente na produtividade, não somente, mais também é considerado um dos métodos mais eficazes para comunicar novos objetivos organizacionais aos colaboradores (Arthur *et al*, 2003). Outro aspecto levantado por França (2011) é que a formação gera a autoconfiança profissional.

A formação, ou seja, o aperfeiçoamento e qualificação do colaborador se dá através do investimento realizado pelas empresas em treinamentos e no desenvolvimento de carreiras a fim de criar vantagem competitiva. Entretanto, é válido ressaltar a visão de Hirsch (1977), que nada valerá o investimento se a organização não dispuser de meios para reter o colaborador, certamente de outro modo estaria aprimorando a mão de obra para o mercado.

A retenção de pessoas é um processo integrado que pressupõe a admissão, socialização, o treinamento e o desenvolvimento do Capital Humano, uma vez que estão ligados ao relacionamento à cultura e à imagem da organização perante o mercado (BRANHAM, 2002).

Há outros fatores que devem ser levados em consideração e que ajudam na retenção dos colaboradores, tais como: Um ambiente de trabalho saudável, flexível e com instalações adequadas, desenho de cargos e planejamento de carreiras, estímulo motivacional constante; comunicação e transparência quanto aos objetivos, visão, missão e valores da empresa (MARTINS, 2014).

Os autores referenciados estão em consonância, por tratarem os processos adotados pelas empresas como forma de investimento em Capital Humano.

A IMPORTÂNCIA DO INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO

No atual cenário, fatores dinâmicos como as inovações tecnológicas, econômicas, mercadológicas e sociais encontram-se associados ao conhecimento, o qual aplicado ao trabalho cria valores e estabelece níveis elevados de competitividade entre as empresas em escala mundial.

Acredita-se que neste novo cenário tornou-se fundamental a percepção por parte das

empresas que o sucesso econômico não está somente vinculado a cálculos engessados e rigorosos, mas também a importância de elementos incorpóreos como a capacidade cognitiva e a de inovação. Como referido por Rodriguez (2008), a chave da competitividade e do crescimento na atual economia global são a criatividade e a capacidade de inovar dos trabalhadores, e não os fatores de competitividade vigentes na era industrial. Na busca por um diferencial competitivo, as empresas tendem a construir estratégias que coloquem o seu Capital Humano em evidência, dando a devida importância aos seus ativos intangíveis (MARRAS, 2005).

Conforme Bohlander, (2005, p. 09) “o Capital Humano é intangível e não pode ser gerenciado da mesma maneira que as empresas gerenciam cargos, produtos e tecnologias. Uma das razões para isso é que são os funcionários, e não a empresa, os detentores do Capital Humano”. Friedman *et al* (2000, p. 94) vai além, ao considerar que “as pessoas não são ativos perecíveis que devem ser consumidos, mais ativos valiosos que devem ser desenvolvidos e que viabilizam os negócios de uma organização”.

Sob outra ótica Chiavenato (2009) diz que as pessoas são os elementos vivos, impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de inteligência, de talento e criatividade, indispensáveis as constantes renovações.

As organizações tendo ciência do quão esses ativos são significativos, devem criar as melhores estratégias, valorizando a criatividade, inteligência e curiosidade dando aos colaboradores a condição de criarem estratégias mais eficazes, o que conduzirá ao sucesso do negócio (MILKOVICH e BOUDREAU, 2010).

Os autores supracitados sugerem nessa perspectiva que o Capital Humano se torne parceiro da organização, e assim o único capaz de conduzi-la à excelência e ao sucesso.

O CAPITAL HUMANO E A CONTABILIDADE

Em contabilidade a definição de ativo inclui características de recursos controlados pela empresa, que no futuro tem uma importante probabilidade de se converter num real benefício econômico. Mas para que um intangível seja reconhecido como um ativo não basta satisfazer estas condições. Então para que estes intangíveis sejam reconhecidos, em 1.998 o (IASB) Normas Internacionais de Contabilidade emite a IAS 38 – *Intangible Assente* que estabelece

procedimentos a serem adotados na contabilização de ativo intangíveis.

Gomes *et al* (2005 p.18) traz a IAS 38 que define um ativo intangível como “um ativo não monetário identificável sem substância física detido para uso na produção ou fornecimento de bens ou serviços, para arrendar a outros, ou para finalidades administrativas”.

Em 2.009, a Comissão de Normalização contabilística (CNC) emite a NCRF 6 – Ativos intangíveis, que exige que as entidades reconheçam um ativo intangível se, e apenas se, critérios específicos forem satisfeitos. Assim sendo, um ativo intangível deve ser reconhecido apenas “se o custo do ativo possa ser fiavelmente mensurado” (RODRIGUES, 2009, p. 145).

Ao considerar a importância atribuída ao Capital Humano por ser considerado o principal ativo das organizações, se faz necessário criar sistemas de medição do Capital Humano. De acordo com Bancaleiro (2007), são muitas as vantagens, vejamos algumas:

- Para obter uma boa gestão dos recursos aplicados ao Capital Humano é essencial ter controle e conhecimento de todas as variáveis investidas na equipe de colaboradores;
- Quando a organização monitora as atividades da equipe e divulga os valores nela investido, através de relatórios e demonstrativos, fica claro a importância da equipe (Capital Humano) para a organização. Esse dado reflete de forma evidente o papel das pessoas, no que é de fato importante;
- Um sistema projetado para medir os índices que envolvem os resultados obtidos pela equipe é capaz de transmitir com clareza “o que é importante”, bem como “o quanto é importante” e possibilita também uma visão clara das expectativas relacionadas ao desempenho.

Um estudo conduzido por Fitz-Enz (2000) com base nas teorias de Phillips, Kirkpatrick e Parry (Harris, 2007) propôs um cálculo para Demonstrar os Resultados de Capital Humano, e obter a estimativa ajustada do lucro.

O cálculo se dá através da seguinte expressão:

$$\text{HC ROI} = \frac{\text{Proveitos Operacionais} - (\text{Custos Operacionais} - \text{Custos com Pessoal})}{\text{Custos com Pessoal}}$$

Ao incorporar todos os custos dos processos de gestão do Capital Humano, subtraindo todas as despesas, salvo os referentes aos ordenados e benefícios, a equação resulta na quantia de lucro obtido por unidade monetária investida em Capital Humano.

Em 1.999 a Watson Wyatt coordenou seu primeiro estudo Human Capital Index TM

(HCITTM) com o objetivo de demonstrar a relação entre práticas gerenciais de Capital Humano e a elevação do valor para o acionista. As conclusões deste estudo indicam 30 práticas chaves de gestão de Recursos Humanos, que viabiliza o aumento do valor de mercado das empresas.

Outro índice desenvolvido para mensurar o Capital Humano foi criado pela *Vienna Capital Advisor*. O índice sugerido é composto por três indicadores estratégicos de desempenho que são o retorno do Capital Humano sobre o investimento, a produtividade; e a sensibilidade do lucro, representados pela seguinte fórmula:

$$\text{HC ROI} = \frac{\text{EBITDA} - \text{Custo financeiro do Capital}}{\text{Custos do Capital Humano}}$$

Em que o EBITDA = RO + Amortizações + Provisões;

O Custo Financeiro do Capital são os juros, depreciação, amortização e custo do capital próprio. O Custo do Capital Humano são proventos e benefícios aos funcionários.

O Balanço Social é outra forma utilizada pelas empresas para se obter informações sobre os recursos humanos. Vale destacar que os métodos mais utilizados para medir a avaliação de desempenho são o *scorecard* de Capital Humano e a gestão por objetivos.

O *Balanced Scorecard* permite aos gestores rastrear os resultados financeiros e ao mesmo tempo monitorar o progresso da empresa no desenvolvimento das competências e designação de ativos intangíveis de forma adequada a produzir resultados no futuro (KAPLAN E NORTON, 1996).

A implementação tanto do *scorecard* de Capital Humano quanto dos demais índices utilizados nas organizações para medir os resultados financeiros atribuídos ao desempenho do corpo funcional, demanda, como qualquer outro processo deste tipo, o comprometimento profissional dos gestores (BANCALEIRO, 2007).

De acordo com Bandeira (2010) a capacidade para reconhecer, medir e difundir o conhecimento organizacional é um dos maiores desafios encontrados atualmente pela contabilidade. Este entrave para reconhecer os intangíveis fomenta a existência de procedimentos distintos para a divulgação das informações relativas aos ativos intangíveis. Para

isso, a contabilidade como ciência, vem se desenvolvendo para aprimorar informações entre as quais, o desempenho econômico-financeiro das organizações perante o valor agregado pelos funcionários.

A contribuição dos autores em âmbito contábil ressalta-se que avaliações da gestão de Capital Humano com o uso de indicadores sociais contribuem para mensurar os investimentos em Capital Humano, e as possíveis relações com o desempenho das empresas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Sobre o marco histórico da origem das empresas, Filho (1992) afirma ser a representação econômica da revolução industrial, na qual o papel das pessoas passa a ser fundamental para alcançar a produção em grande escala, mesmo que num primeiro momento de forma desumana com a exploração da mão de obra. Outros autores como Aristóteles, citado por Miranda (2012) afirmam que o ser humano não vive sozinho, e neste sentido Chiavenato (2009) ressalta que as organizações não funcionam sem as pessoas e as pessoas não vivem sem as organizações. Conclui-se, portanto, que houve uma evolução do período industrial à atualidade, ficando evidente o papel fundamental que as pessoas desempenham dentro das empresas.

Em se tratando da evolução histórica do termo Capital Humano, pode-se concluir que cada autor pesquisado possui uma visão peculiar do tema, mas de modo geral suas ideias se complementam. Schultz (1973) relata que a denominação de Capital Humano vem da constatação de que a melhoria do bem-estar dos pobres estava ligada ao conhecimento. Carvalho e Souza (1999) acrescentam outros termos ao conceito de Capital Humano, são eles habilidade e criatividade. Crawford (1994) associa o Capital Humano a pessoas instruídas e capacitadas. Ampliando os conceitos mencionados Chiavenato (2009) diz que o Capital Humano é o capital de gente de talentos e de competências. Levando em consideração, a visão dos autores citados no estudo, pode-se concluir que o Capital Humano é o capital constituído por cada colaborador, que por sua vez, coloca a serviço da organização sua bagagem, e nela estão incluídos seus conhecimentos, experiências, motivações pessoais, caráter e etc.

Tanto Wernke, Lembeck e Bronia (2003), quanto Galesne, Fenstersefer e Lamb (1999) correlacionam Capital Humano com o resultado dos recursos financeiros aplicados pelas empresas sob diversas formas, no entanto Galesne, Fenstersefer e Lamb (1999) e Bodie (2010)

acrescentam que o investimento é comprometer capital de forma durável na esperança de manter ou melhorar a situação da empresa. Baseados nos autores investigados constatou-se que investimento é o comprometimento em dinheiro ou outros recursos na expectativa de colher benefícios futuros.

Em relação as estratégias de investimento em Capital Humano, Davenport (2001) acredita que as empresas podem cultivar e desenvolver habilidades, conhecimento e comportamento por meio de quatro abordagens: contratação, treinamento, aprendizagem e reforço de investimento em Capital Humano. Marras (2009) e Chiavenato (2006), relatam que a seleção e recrutamento é um conjunto de atividades onde as empresas escolhem e classificam entre os candidatos recrutados aqueles que se adéquam ao cargo objetivando o crescimento e desempenho da empresa. Arthur *et al* (2003) e França (2011), ressaltam a necessidade de agregar novos conhecimentos, através da formação dos indivíduo. No entanto Hirsch (1977) afirma que nada valerá o investimento em formação se a organização não dispuser de meios para reter o colaborador. Branham (2002) leva em conta no processo de retenção de pessoas a admissão, socialização, treinamento e o desenvolvimento. Martins (2014) acrescenta ambiente, desenho de cargos e planejamento de carreiras, estímulos motivacionais, comunicação e transparência, já Milkovich e Boudreau (2010) sintetizam a necessidade de contratar a quantidade e o tipo certo de pessoas, de alocá-las nas funções adequadas além de preservá-las. Concluindo, as estratégias em investimento como a captação, seleção, formação e desenvolvimento dos recursos em capitais humanos devem ser criteriosas e com foco nos objetivos a serem alcançados, para isso os processos devem ser bem elaborados e estruturados para apontar as melhores opções com intuito de manter (reter) seus talentos.

Para a compreensão da importância do Capital Humano para o crescimento das empresas, Rodrigues (2008), assegura que a chave da competitividade e do crescimento na atual economia global são a criatividade e a capacidade de inovar dos trabalhadores. Marras (2005) aponta a necessidade das empresas em considerar a importância dos ativos intangíveis, por que segundo Bolander (2005), os detentores do Capital Humano são os funcionários e não as empresas, Friedman (2000), Chiavenato (2009) Milkovich e Boudreau (2010) acrescentam que as pessoas são ativos valiosos e que devem ser desenvolvidos para viabilizar os negócios, e que impulsionam a organização dotando-a de inteligência, talento e criatividade. Portanto, fica evidenciado que a valorização do Capital Humano está em alta no atual cenário econômico, e que o conhecimento é a base para a competitividade, cabendo as empresas edificar estratégias e investir de forma contínua na sua equipe de colaboradores.

Com relação à perspectiva contábil sobre o Capital Humano. Gomes (2005) e Rodrigues (2009) apresentam as diretrizes normativas da contabilidade. Gomes (2005) através da IAS 38 define ativo intangível como um ativo não monetário identificável sem substância física detido para uso na produção ou fornecimento de bens ou serviço. Rodrigues (2009) acrescenta com base na NCRF6 que um ativo intangível deve ser reconhecido apenas se o custo do ativo for viavelmente mensurado.

Bancaleiro (2007) relata que os meios utilizados para monitorar o Capital Humano trazem consigo diversas vantagens, entre elas, o controle e conhecimento de todas as variáveis investidas na equipe de colaboradores, a importância da equipe para a organização, transmite com clareza o que é importante bem como o quanto é importante, além de possibilitar uma visão clara das expectativas relacionadas ao desempenho.

Com base nas teorias de Phillips Kirkpatrick e Parry, Fitz-Enz (2000) propõe um cálculo que resulta a quantia de lucro obtido por unidade monetária investida em Capital Humano. A *Watson Wyatt* em seu primeiro estudo com a utilização do índice HCI™, demonstrou a relação entre práticas gerenciais de Capital Humano e a elevação do valor para o acionista. Outro índice desenvolvido para mensurar o Capital Humano foi o HC ROI pela *Vienna Capital Advisor* que é composto por três indicadores estratégicos de desempenho que são o retorno do Capital Humano sobre o investimento, a produtividade e a sensibilidade do lucro.

Kaplan e Norton (1996) acredita que o *Balanced Scorecard* possibilita aos gestores acompanhar os resultados financeiros e o progresso da empresa no desenvolvimento das competências. No entanto Bancaleiro (2007) e Bandeira (2010) dizem que para que ocorra a capacidade de reconhecer, medir e difundir o conhecimento organizacional necessita o comprometimento profissional dos gestores, por ser um dos maiores desafios encontrados atualmente pela contabilidade.

Verificou-se a existência de normas específicas orientadoras para a mensuração de ativos considerados intangíveis, conforme preconiza a IASB – *Accounting Standards Board Internacional*, entre as quais pode citar a NCRF 6 (Norma Contabilística e de Relato Financeiro), e a IAS 38 *Intangible Assente*, no entanto, percebe-se que a prática de tais normas, deixa a desejar, o que aponta a necessidade de mais estudos e pesquisas, com objetivo de otimizar o processo de identificação e consequente mensuração dos investimentos realizados pelas organizações em seu Capital Humano.

Constatou-se também através dos autores a existência de índices, capazes de demonstrar com clareza a importância dos investimentos em Capital Humano, entre os quais pode se destacar o ROI do Capital Humano e *Scorecard* de Capital Humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a atual conjuntura econômica, as empresas precisam adequar-se a mudanças e procurar formas de investir no seu Capital Humano, a fim de se destacar das demais. Conclui-se, pois, que o Capital Humano é constituído por cada colaborador, com suas habilidades, competências e bagagem pessoal (experiências anteriores, capacidade cognitiva, características comportamentais, valores éticos e morais) se torna uma mola propulsora, que quando devidamente administrada pode impulsionar a competitividade da empresa, além de obter lucros de forma sustentável e duradoura, uma vez que se sentem responsáveis pela construção desses resultados.

Dessa forma fica evidenciado que a valorização do Capital Humano está em alta no atual cenário econômico, com as empresas buscando identificar valores e investir no seu quadro funcional, desde a contratação até o desenvolvimento do potencial dos seus colaboradores.

Acredita-se que a contabilização dos investimentos realizados com o Capital Humano e a determinação do valor econômico do colaborador contribuem para o desenvolvimento da gestão empresarial. Por outro lado, a mensuração de ativos considerados intangíveis para a contabilidade tradicional depara-se com um grande desafio que precisa por ela ser solucionado, que é o de atribuir valor econômico aos ativos intangíveis, especialmente ao Capital Humano. Índices são utilizados para mensurar o patrimônio intangível das organizações, de forma que reflita o seu real valor e evidencie o retorno proporcionado por estes nas demonstrações contábeis.

A contabilidade conta com normas específicas orientadoras para a mensuração de ativos considerados intangíveis, no entanto, percebe-se que a prática de tais normas, deixa a desejar, o que aponta a necessidade de mais estudos e pesquisas, com objetivo de otimizar o processo de identificação e consequente mensuração dos investimentos realizados pelas organizações em seu Capital Humano.

Considerando que este estudo teve como foco analisar em que medida o investimento e

mensuração do Capital Humano podem ser essenciais para o crescimento das organizações, evidenciou em um contexto abrangente o protagonismo das pessoas (Capital Humano) para o desenvolvimento das organizações. No entanto, vale ressaltar que em termos contábeis, percebeu-se a necessidade de novos estudos, a fim de compreender a legislação e sua aplicabilidade na rotina contábil.

Pode ser constatado que as discussões sobre a temática do Capital Humano ganharam força e que as contribuições trazidas aqui por diversos autores muito contribuem para o avanço das futuras descobertas da ciência e também para a incorporação dos índices apresentados por Fitz-Enz, Watson Wyatt e Vienna Capital Advisor nas empresas.

REFERÊNCIAS

- ARTHUR, W.Jr. et al. (2003). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. **Journal of Applied Psychology**. 88 (2): 234-245. BANCALEIRO, J. (2007). *Scorecard* de Capital Humano. 2ª Ed. Lisboa: Rh Editora, 2007.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. Diagnostico da convergência às Normas Internacionais IAS 38 *Intangible Assente*. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/nor/convergencia/IAS_38_Ativos_Intangiveis.pdf. Acesso em: 08 de Junho, 2018.
- BANDEIRA, A. M. *Activos Intangíveis e Actividades de I&D*. 1ª Ed. Porto: Grupo editorial Vida Económica, 2010.
- BODIE, ZVI. *Investimentos*. 8ª Ed. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda, 2010.
- BOHLANDER, G.; SNELL S.; SHERMAN A. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- BRANHAM, L. *Motivando as pessoas que fazem a diferença: 24 maneiras de manter o talento de sua empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- CARVALHO, A. C. M; SOUZA, L. P. *Ativos intangíveis ou capital intelectual: discussões da contradição na literatura e proposta para sua avaliação*. Em: **Prespect. Cienc. Inf., Belo**

Horizonte, 4 (1) 73-83, 1999.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. Metodologia científica. 6ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, IDALBERTO. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos a empresa. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, IDALBERTO. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7ª Ed. São Paulo: Manoele, 2009.

COMISSÃO DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA. Norma contabilística e de relato financeiro (NCRF 6) – *Activos* intangíveis. Disponível em: http://www.cnc.min-financas.pt/siteantigo/SNC_projecto/NCRF_06_activos_intangiveis.pdf. Acesso em: 24 de Maio, 2018.

CRAWFORD, RICHARD. Na era do Capital Humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas. Seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento. São Paulo: Atlas, 1994.

DELOITTE. Tendências Globais de Capital Humano (2017). Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/hc-2017-global-human-capital-trends-us.pdf>. Acesso em 12 de dezembro, 2017.

DAVENPORT, T.O. Capital Humano: o que é e porque as pessoas investem nele. 1ª Ed. São Paulo: Livraria Nobel, 2001.

DUTRA, J.S. Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

FILHO, A.L. A Função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, 190 54–60. 1992.

FITZ-ENZ, J.A.C. The ROI of human capital: measuring the economic value of employee performance. New York: Amacom, 2000.

FITZ-ENZ, J.A.C. Retorno do investimento em Capital Humano. São Paulo: Makron Books, 2001.

FRANÇA, A.C.L. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e

procedimentos. 1ª Ed. São Paulo: Atlas 2011.

FRIEDMAN, B. *et al.* Como atrair, gerenciar e reter Capital Humano – da promessa à realidade. Tradução Bazán. In: JARDIM DE AZEVEDO, Flávio. Tecnologia e Linguística. São Paulo: Futura, 2000.

GASLENE, A.; LAMB, R.; FENSTERSEFER, J.E. Decisões de investimentos de empresa. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, ANTONIO C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, P.; SERRA, S.; FERREIRA, E. Activos intangíveis: o grau de adaptação das empresas portuguesas cotadas na Euronext relativamente à IAS 38. Disponível em: http://www.otoc.pt/downloads/files/1180038253_ActivosIntangiveis.pdf. Acesso em 26 de maio, 2018.

HARRIS, K.J. (2007). Calculating ROI for training in the lodging industry: Where is the bottom line? **International Journal of Hospitality Management**. 26(2) 485-498.

KAPLAN, R.S.; NORTON, D.P. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. Massachusetts: **Harvard Business Review**., 74 (1) 75-85, 1996.

MARRAS, JEAN P. Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras. São Paulo: Futura, 2005.

MARRAS, JEAN P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 13 ed. São Paulo: Saraiva 2009.

MARTINS, JAIRO, (2014). 6 Dicas para reter talentos na sua empresa. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Colunistas/Jairo-Martins/noticia/2014/05/6-dicas-para-reter-talentos-na-sua-empresa.html>. Acesso em 17 de maio, 2018.

MELLO, LUIZ G. Antropologia cultural: iniciação teorias e temas. 8ª Ed. São Paulo: Vozes, 2001.

MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. Administração de Recursos Humanos. 8ª Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRANDA, G.F. Ninguém pode viver isolado. Disponível em: <http://genivalferreirademiranda.blogspot.com/2012/12/ninguem-pode-viverisolado.html>. Acesso em: 15 de junho, 2018.

MONTENEGRO, C.A.; HIRSCH, M.F. Remuneração: Investimento ou despesa?. In: VIII CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL. Porto Alegre, p. 29, 1977.

RODRIGUES, J. Sistema de Normalização Contabilística Explicado. 1ª Ed. Porto: Porto Editora, p.145, 2009.

RODRIGUEZ, ALBERTO. Conhecimento e Inovação para a competitividade. 1ª Ed. Confederação Nacional da Industria. Brasília: 2008.

S.HOYLER. (org). Manual de relações industriais. São Paulo: Pioneira: 1968-1970.

SCHULTZ, T.W. O Capital Humano: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

VIENNA CAPITAL ADVISOR. ROI do Capital Humano: Medindo Fórmulas de Valor Agregado. Disponível em: <https://hcexchange.conferenceboard.org/blog/post.cfm?post=1815&blogid=1>. Acesso em: 13 de Junho, 2018.

WERNKE, Rodney, LEMBECK, Marluce, BORNIA, Antonio C. As considerações e comentários acerca do capital intelectual. Em: **Revista FAE, Curitiba**, 6 (1) 15-26, jan./abr. 2003. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/441>. Acesso em 2 de Abril de 2018.

WYATT, W. (1999). Human Capital Index™ (HCITM). Disponível em: www.watson.com. Acesso em: 12 de Março, 2018.