

CAPITAL INTELECTUAL: GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE

Jéssica Ferreira Costa Silva¹
Mayara a. Araújo Mendes²
Rosicler Aparecida Pinto³
Luana Machado dos Santos⁴
Gisele de Oliveira Silva César⁵
Cláudio Ferreira da Silva⁶

RESUMO

O capital intelectual diante as mudanças vividas na sociedade, aponta o conhecimento como o bem mais precioso dentro de uma empresa. Partindo dessa ideia o ativo intangível, ou “Capital Intelectual” torna-se um novo desafio para contadores, administradores e investidores evidenciarem e mensurarem o conhecimento nas empresas. O capital humano surge como um ativo fundamental na entidade, tornando-se um dos elementos mais importante no mundo dos negócios. Este artigo propõe uma reflexão de compreender a gestão nos escritórios de contabilidade, analisando o capital intelectual e sua mensuração dentro do ativo intangível, e tem como objetivo principal mostrar o capital intelectual dentro dos escritórios de contabilidade e a gestão do capital humano. E apresentar à fundamentação teórica e a importância do ativo intangível, o talento, a valorização e a capacitação dos colaboradores que são essenciais para os resultados e sucesso da empresa. Usufruindo da rica literatura existente, o artigo foi desenvolvido por meio da pesquisa bibliográfica exploratória com pesquisa de campo aplicando um questionário avaliativo de cunho qualitativo nos escritórios de contabilidade. Uma pergunta presidira as reflexões: Como é feita a gestão do capital humano nos escritórios de contabilidade? E diante das respostas coletadas, notou – se que os entrevistados revelaram que promovem o desenvolvimento de talentos, a meritocracia e a confiança junto com seus colaboradores, onde 60% dos respondentes afirmaram que busca proporcionar local limpo, participativo e colaborativo. Conclui-se que os profissionais contabilista entende a importancia do desenvolvimento das pessoas, que geram o diferencial e a valorização do profissional contabilista.

Palavras-chave: Capital, Intelectual, Conhecimento, Mensuração.

INTELLECTUAL CAPITAL: HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN ACCOUNTING OFFICES

ABSTRACT

Intellectual capital in the face of changes experienced in society, points to knowledge as the most precious asset within a company. Based on this idea, intangible assets, or “Intellectual Capital”, become a new challenge for accountants, administrators and investors to highlight and measure knowledge in companies. Human capital emerges as a fundamental asset in the entity, becoming one of the most important elements in the business world. This article proposes a reflection of understanding management in accounting offices, analyzing intellectual capital and its measurement within intangible assets, and its main objective is to show intellectual capital within accounting offices and human capital management. And to present to the theoretical basis and the importance of the intangible asset, the talent, the valorization and the training of the collaborators that are essential for the results and success of the company. Taking advantage of the rich existing literature, the article was developed through exploratory bibliographic research with field research using a qualitative assessment questionnaire in the accounting offices. A question had presided over the reflections: How is the management of human capital in accounting offices done? And in view of the responses collected, it was noted that the interviewees revealed that they promote the development of talents, meritocracy and trust together with their collaborators, where 60% of the respondents stated that they seek to provide a clean, participative and collaborative place. It is concluded that the professional accountant understands the importance of the development of people, which generate the differential and the valuation of the professional accountant.

Keywords: Capital, Intellectual, Knowledge, Measurement.

Recebido em 14 de dezembro de 2020. Aprovado em 31 de dezembro de 2020.

INTRODUÇÃO

¹ Contabilidade - Faculdade Delta. E-mail: jessica-ferreira91@hotmail.com

² Contabilidade - Faculdade Delta. E-mail: soussamendes@gmail.com

³ Professora - Centro Universitário Araguaia. E-mail: rosicler_ap@hotmail.com

⁴ Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas pela PUC Goiás, especialista em Gestão Empresarial com Ênfase em Consultoria pela UNIGOIÁS. Atualmente professora no Centro Universitário Araguaia e Faculdade Brasileira de Educação e Cultura. E-mail: luana.santos.adm@hotmail.com

⁵ Especialista em Controladoria Aplicada ao Setor Público pela UFG. Atualmente professora no Professora no Centro Universitário Araguaia. E-mail: gigigermana@gmail.com

⁶ Professor - Centro Universitário Araguaia. E-mail: professorclaudiofa@gmail.com

O mundo está em constante mudança, e se faz necessário acompanhar a evolução para garantir a sobrevivência humana e empresarial. Nunca ficou tão evidente a necessidade e a importância de as entidades começarem a buscar melhorias e a entender como lucrar com seu capital intelectual.

Essas mudanças na sociedade estendem as empresas, e mais especificamente os escritórios de contabilidade. As empresas não querem somente um prestador de serviço, para gerar impostos e fazer seus demonstrativos financeiros, elas têm a necessidade de um profissional na figura do contador, que cresça com o seu negócio, somando a sua marca. No entanto, para que isso aconteça, o contador precisará estar atento aos avanços da tecnologia e das informações que estão em constantes mudanças.

Nesse sentido, o capital intelectual como forma de conhecimento ganha destaque, já que pode ser encontrado nas pessoas com o capital humano, nas estruturas com o capital estrutural e nos seus próprios clientes, com o capital do cliente. Nos últimos anos, tem ocorrido gradativamente o crescimento da competitividade e equiparação de produção e qualidade em relação a prestação de serviços. Esse processo tem sido favorável para a valorização do capital intelectual, pois, as organizações estão investindo em suas estratégias e planejamentos, resultando no sucesso dos negócios.

Segundo Rebouças (2005):

o que distingue um dado ou um conjunto de dados de uma informação que auxilia no processo decisório é o conhecimento que ela propicia ao tomador de decisões, portando, dado é qualquer elemento identificado em sua forma bruta que, por si só, não conduz a uma compreensão de determinado fato ou situação, já informação, representa um dado trabalhado que permite ao executivo tomar uma decisão.

Diante desse cenário o objetivo geral é mostrar o capital intelectual dentro dos escritórios de contabilidade e como é feita a gestão do capital humano. Como objetivos específicos apresentar a fundamentação teórica e a importância do ativo intangível, o talento, à valorização e capacitação dos colaboradores que são essenciais para os resultados e o sucesso da empresa.

O intuito deste trabalho é responder o seguinte questionamento: Como é feita a gestão do capital humano nos escritórios de contabilidade?

A escolha dessa problemática se dá porque as empresas procuram conseguir bons resultados pelo menor custo, tornando-se assim competitiva no mercado de trabalho. Com a enorme carência de esclarecimento que circula sobre o capital intelectual, surgiu a necessidade de desenvolver uma pesquisa com este tema, abordando o capital intelectual nas empresas de contabilidade e valorizando o capital humano.

Discutir sobre o capital intelectual nas empresas e seu contexto com a contabilidade é de extrema importância, pois as pessoas são partes do ativo intangível da entidade. O cenário econômico atual apresenta uma diversidade de acontecimentos, na era em que tudo é digital, processos realizados por *software*, o desenvolvimento tecnológico é atuante no meio contábil, e quanto maior é a tecnologia mais sua valorização é trabalhada no ativo intangível.

Acredita-se que com este estudo possa contribuir para melhor compreensão da aplicação do capital intelectual na sociedade, e não só encontrar uma forma de conseguir mensurar realmente o capital intelectual, mas usar essa ciência em favor de todos.

Este artigo está estruturado em 4 seções. A seção 2 apresenta e expõe a metodologia do trabalho. A seção 3 apresenta o resultado e é uma discussão do tema abordado. A seção 4 contém as considerações finais do estudo e as referências bibliográficas.

Em análise cética, é possível afirmar que o capital intelectual é o ativo intangível da empresa, que agrega o valor, mesmo não sendo fisicamente monetário, sem substâncias físicas. Conforme Xavier apud Marçula (1999, s.p), “capital intelectual é definido como o conjunto de conhecimentos e informações possuídos por uma pessoa ou instituição e colocados ativamente a serviço da realização de objetivos econômicos”.

É possível compreender por meio de Brooking (1996) que o capital intelectual é uma combinação do valor de mercado que classifica a empresa por sua marca e fidelização dos clientes, como o valor humano e as vantagens que um funcionário traz para a empresa, como a dinâmica de resolver problemas, ser uma pessoa que trabalha em equipe, o valor de propriedade intelectual, os ativos que necessitam de proteção para a aplicação do princípio da continuidade, avaliando as mutações que podem ocorrer na organização, assim protegendo suas patentes, e valor de estrutura organizacional que compreendem todo o investimento em sistemas, banco de dados, carteira de clientes.

No artigo desenvolvido por Cândido (2007, p. 42-43) é apresentado que no século XVIII, estudiosos como Welllian Farr, Ernest Engel e Theodor Wiltstein foram os primeiros a definir o ser humano como um bem de capital. Porém, foi a partir de 1991, com a publicação do artigo de Thomas Stewart, na revista Fortune, o assunto foi tratado pela primeira vez para evidenciar o valor de um funcionário e o reconhecimento do que ele fazia.

Segundo Stewart (1998) diz que o capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, com os quais empresários e contadores estão familiarizados – propriedades, fábricas, equipamentos, dinheiro - o capital intelectual é intangível. Xavier apud Marçula (1999) define capital intelectual como o conjunto de conhecimentos e informações possuídos por uma pessoa ou instituição e colocados ativamente a serviço da realização de objetivos econômicos.

Em relação à estrutura apresentada que forma do capital intelectual, entre os autores citados, observa-se que o entendimento sobre a apresentação do capital intelectual agrega a forma subjetiva de entender o valor corporativo da empresa, assim destacando o entendimento num primeiro momento que possa necessitar de um tratamento coerente pois é a ideia do valor corporativo ser convertido em valor monetário.

O lucro das empresas representa sobrevivência dela dentro do mercado no qual atua. Diante disso, é necessário investimento em marketing, *softwares*, estruturas físicas e pessoas para manter-se no mercado competitivo. Essas mudanças se aplicam aos escritórios de contabilidade, em pleno século XXI, onde, pessoas, máquinas e patentes têm valor de mercado tão variado, a busca por compreender a forma de mensuração é de interesse conjunto da classe para um melhor entendimento do ativo intangível.

Dentro dessa visão, duas questões foram levantadas ao analisar o estudo de Martins (2017), o primeiro ponto analisado é que o ativo imobilizado conhecido como ativo tangível: que podem ser classificados como materiais, corpóreos ou concretos: têm existência física, existem como coisa ou objeto; são os que possuem corpo, matéria”. Exemplos: máquinas (industriais, de somar, de escrever), equipamentos, veículos, estoques de mercadorias, imóveis, dinheiro, móveis, ferramentas, materiais de consumo.

O segundo ponto encontrado e os ativos intangíveis, classificados como imateriais, incorpóreos, abstratos, que constituem aplicações absolutamente necessárias para a empresa atingir seus objetivos; inexistem como coisa; não palpáveis não constituídos de matéria. Exemplos marcas de Indústria (Nike, Coca-Cola, Pé Fresco Calçados etc.), patentes de invenção, direitos Autorais, entre outros (MARTINS, 2017).

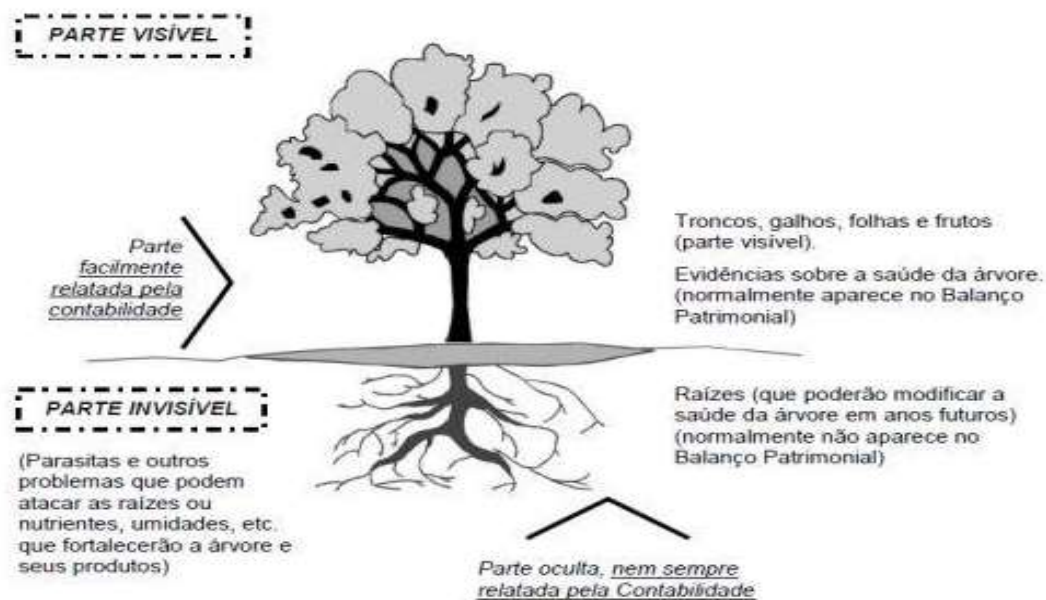
Pelo ponto de vista tradicional, a contabilidade possui a finalidade de controlar o patrimônio e apurar o resultado econômico financeiro. Assim as empresas são avaliadas pelos seus ativos tangíveis e intangíveis.

Nota – se que diversos autores como Martins (2017), Mauricio (2012), Marion (2001)

afirmam que o ativo é importante para mensuração do seu valor na entidade, é no atual momento que a sociedade se encontra ele não pode ser deixado de fora da análise dos demonstrativos contábeis.

Sendo mais bem definido conforme apresentado na Figura 1 podemos observar que é possível a mensuração dos ativos intangíveis, segundo Mauricio (2012, p. 39) diz os “ativos intangíveis são todos os recursos não palpáveis, porém podem ser mensurados e incorporados à capacidade de gerar fluxos de caixa no futuro, muitas vezes maiores que os ativos tangíveis.”

Figura 1- Conceito do Ativo Intangível



Fonte: Marion (2001, p.4)

Na imagem pode-se observar bem a definição do ativo, podendo acessá-la com o toque, visualmente é a parte invisível, que não está no campo de visão, muito das vezes não mencionado na contabilidade, mas que não deixa de ter sua importância para composição do patrimônio.

Importância do Capital Humano

O desenvolvimento do ser humano não pode ser trabalhado apenas no esforço físico. É preciso levar em consideração que os trabalhadores possuem conhecimentos, habilidades, capacitações etc. As mudanças do tempo e espaço vão sendo alteradas e o homem segue essa tendência com necessidade de transformações, mostrando a verdadeira essência do ser humano que é o talento.

No artigo publicado por Bassan, Haushildt (2004, p. 92), é afirmado que “o ser humano é o maior capital, sendo ele um ser humano que acredita nele mesmo, que tem fé e que busca o que quer, tornando-se um diferencial competitivo para as empresas.”

Com isso, as empresas procuram hoje um perfil profissional que seja inteligente, que consiga gerenciar melhor o seu tempo, que esteja apto para encontrar soluções aos problemas do dia a dia, mas para isso é necessário um investimento que nem sempre ocorre devido ao pensamento do lucro a curto prazo, escolhendo assim opções que sejam de um custo menor. É necessário considerar que por mais que uma máquina possa atuar melhor que um ser humano, ela fica limitada no que foi programada a fazer, não podendo pensar, renovar, inventar e buscar melhorar constantemente. Stewart (1998, s.p.) diz ainda que “o trabalho rotineiro, que exige pouca habilidade, mesmo quando feito manualmente, não gera nem emprega capital humano para a organização”.

Stewart traz a ideia de que, quando a empresa se depara com um colaborador que não consegue desempenhar um bom trabalho, tem dificuldades na execução das tarefas, que só

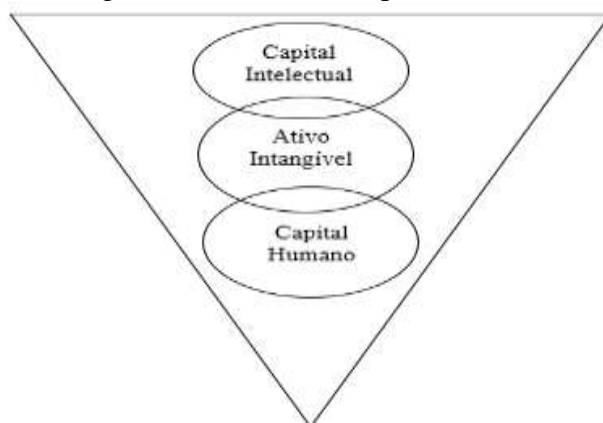
consegue desempenhar trabalhos mecânicos, ele é dispensado na primeira oportunidade, seja na volta de suas férias ou após uma licença, levando a refletir se o problema realmente é do colaborador ou de seus empregadores, que são incapazes de conseguir retirar dele alguma habilidade ou talento oculto.

Por isso a importância de investir no capital humano que, quando bem aplicado dentro da empresa, o gestor consegue ter em mãos informações úteis que vão auxiliar na sua tomada de decisão. Além de ter toda uma equipe que possa desempenhar um bom trabalho é necessário um bom líder, para aplicar atitudes diárias como gentileza, incentivo, ser persuasivo, com uma visão macro e diferenciada.

Dessa forma ele consegue gerir cada colaborador na divisão de atividades, de acordo com a habilidade de cada pessoa, gerando assim um melhor resultado. Stewart (1998, s.p.) complementa que o “capital humano é formado e empregado quando uma parte maior do tempo e do talento das pessoas que trabalham em uma empresa é dedicada a atividades que resultem em inovação”.

Com isso o capital humano passou a ser valorizado pelos gestores, através por meio da percepção de que os seus colaboradores fazem parte do sucesso da sua empresa. Um depende do outro, não só por isso, mais com a relação que é construída entre o seu funcionário e os clientes faz com que ele permaneça. Assim as empresas preferem desenvolver e segurar o colaborador para que ele possa continuar representando uma porção importante do seu capital humano. Como pode observar na Figura 2 um resumo sistêmico sobre a gestão do capital humano, conforme os autores abordaram.

Figura 2 - Gestão do Capital Humano



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

A figura acima reforça o que foi apresentado, elencando o capital intelectual que é a aplicação da inovação e tecnologias, somando com o capital humano que é o conjunto de conhecimentos e habilidades que assim formam o talento, valorização e capacitação que estão interligados no ativo intangível do escritório de contabilidade.

Talento, Valorização e Capacitação

Atualmente os gestores buscam colaboradores que possam não só fazer parte do seu quadro técnico, mas que se identifiquem com a missão, visão e valores da sua empresa, formando assim pessoas com talentos e com capacidades a serem desenvolvidas. O talento e a busca no momento da contratação remete a força que esse diferencial traz. O conceito resumido é basicamente inteligência, aptidão, capacidade e habilidade.

A vertente de interpretação da palavra talento pode confundir algumas vezes, é fácil associar a palavra talento para pessoas que tem maestria em desenvolver certas atividades ou funções. Mas a maximização está mais ligada ao fato de que todos possuem talentos, abrindo a possibilidade de trabalhar a valorização daquilo que cada um consegue desenvolver melhor. É

quase que unanime o entendimento de que não existe talento natural, que para alguém se tornar um excelente profissional é necessário muito estudo, práticas diárias e esforços para obter um diferencial no mercado de trabalho.

Já no meio contábil está ligado direta e indiretamente em todos os setores da sociedade e, quanto maior o trabalho pessoal para obter êxito mais o contador é reconhecido por seu talento, capacidade e valor, o tornando respeitado por sua inteligência, trazendo benefícios tanto para o profissional quanto para o escritório que o tem como parceiro. A busca por especialização e uma execução e vivência diária evidenciam que quanto mais prática, maior o diferencial.

A existência deste talento é um modelo de valor fundamental para a expansão da cultura organizacional da entidade, o chamado capital humano. A oportunidade de agregar na gestão do processo de recrutamento de talentos, que analisa positivamente atrair e reter diferenciais um conjunto de qualidades importantes para renovar no desenvolvimento da instituição, identificando a pessoa certa para a função certa, traz facilidade nas execuções dos trabalhos realizados.

A persistência e o desejo fazem com que o profissional esteja preparado para as oportunidades, pois o esforço leva a grandes e magníficos feitos e demonstra o quanto o capital humano é amplificado e pode levar ao engrandecimento, pois, o foco nas realizações traz vantagens cumulativas e o diferencial que tanto é exigido no meio contábil nos dias atuais.

Conforme mencionado, consiste o ser humano no ativo mais crucial na geração de valor dentro de uma empresa. Assim deve ter total atenção dos gestores para a sua valorização e conseqüentemente se tornando um diferencial competitivo.

É necessário elencar as diferentes formas de empregar esses talentos, dentro do escritório, onde gera resultados, pois, essas habilidades precisam estar integradas na gestão e na forma de trabalho para atingir os objetivos, restando evidente que por parte da entidade, para todo objetivo ser entregue, as especificações do que é esperado precisa ser clara, e isso deve ser colocado em prática para que o funcionário soubesse o que a empresa espera dele e, sobretudo a qualidade em sua execução. Extrair do funcionário a verbalização do que foi especificada, alavanca a forma de entender que as informações repassadas conseguiram chegar ao receptor. Fazer o funcionário entender o que lhe é proposto, diminui bastante as dificuldades de encontrar um bom profissional, pois a valorização do capital humano facilita o alinhamento da cultura do serviço, pois cada pessoa é exclusiva e cada uma tem formas de tratamento para o seu desenvolvimento.

Com a conscientização que o Capital humano é de fundamental importância, é possível compreender que a capacitação ou treinamento são ferramentas valiosas, pois o meio contábil e suas influências em quesito de aplicação nesse ativo intangível traz o entendimento de que a entidade terá um controle maior sobre a evolução dos negócios. O planejamento para encaminhar o funcionário para treinamento é de suma importância, separando datas possíveis para uma especialização no sistema que o escritório trabalha ou curso que acrescentará maior desenvoltura do funcionário na função que é trabalhada, deixando claro, fazendo-o saber o que é e como se faz o trabalho.

No livro *Recrutamento e Seleção Por Competências* aborda-se que:

Na seleção por competências, apesar dos cargos continuarem sendo a unidade de análise, deverá ser mapeado o conjunto de saberes que seu respectivos ocupantes devem ter – o que precisam saber, saber fazer e saber ser -, levando-se em conta que tais saberes deverão dar suporte às competências organizacionais para que elas possam concretizar-se (CARVALHO; PASSOS; SARAIVA, 2008, p. 49).

Expectativas de ambos os lados são criadas, e é de suma importância à gestão de pessoas, entender se o aporte de treinamento que o escritório obtém gera satisfação e atinge o objetivo, e se a eficácia está sendo aprendida, e a prática sendo realizada. Trazer palestras para o departamento e ter uma cultura que agregue o funcionário dentro da entidade, enriquece o escritório tornando a gestão exemplar, modelo a ser seguido. Formar um departamento de sucesso nos tempos atuais é um grande desafio, mesclando assim o talento, capacitação e valorização, que correspondem com a missão, visão e valores da entidade.

A atitude do supervisor de departamento como avaliações para desenvolvimento do ambiente de capacitação, afeta o histórico do perfil do escritório e de sua gestão e atuação, sendo observado após os treinamentos a criatividade, automotivação, análise de propensão ao risco, desenvolvimentos a longo prazo, reconhecimentos de méritos e análise do departamento. Este trabalho de aprimoramento desenvolve uma parceria de crescimento mútuo, transformando as competências favoráveis, tanto para a empresa quanto ao colaborador.

Conforme enfatizado, o profissional de contabilidade se tornou parte no processo de gestão das empresas, tornando, dessa forma, sua valorização profissional estratégica, aumentando o vínculo com os tomadores de decisão das entidades.

Cada vez mais o profissional moderno busca esse auto reconhecimento no meio atuante, pois os escritórios querem hoje um profissional que tenha iniciativa, ética contábil, poder de negociação, segurança em trabalhar sobre pressão e capacidade de lidar com alterações repentinas. Pode-se colocar como exemplo a Medida Provisória nº 927/2020 que trata sobre as medidas trabalhistas decorrentes da pandemia do Corona Vírus no Brasil, parte importante que afeta diretamente a capacidade de flexibilidade de aprender e reaprender fatos essenciais, para auxiliar os clientes e trazer como um diferencial a atuação no escritório, tudo isso sendo desenvolvido e trabalhado pelo Capital Humano, pois a qualidade na informação e amplitude do conhecimento qualifica e valoriza as atividades desenvolvidas no escritório, conforme representando na Figura 3.

Figura 3 - Resultado da Aplicação da Gestão do Capital Humano



ações diárias, como a tomada de decisões, por exemplo: informações repassadas, como algum planejamento ou decisão que precisa ser desenvolvida para melhor estruturação do plano de trabalho, então às pessoas ou departamento, pré-estabeleça uma relação, desta maneira contribuindo e potencializando seus próprios conhecimentos e aprendizados, dando a liberdade de ação e expressão, troca que proporciona alavancagem no desenvolver das atividades, trazendo à ideia a valorização e demonstrando o quanto essa conscientização agrega no escritório.

Outro ponto que acentua a valorização é a questão de salários e benefícios. Nesse sentido, a remuneração deve ser conforme o conhecimento, tempo e cargo, motivando o comprometimento para uma remuneração voltada ao futuro, baseada no desenvolvimento de cada um com intensidade e eficiência no trabalho, responsabilidades diferentes correspondem a uma aplicação de remuneração diferente. Desta maneira sendo para todos de forma igual, com o viés na valorização, sobre a fidelização, motivação, comprometimento e desempenho no escritório.

O resultado é a conquista da excelência na aplicação da gestão do capital humano, é o diferencial para a competitividade no mercado de trabalho, é o retorno dos resultados sendo reconhecidos a curto e longo prazo.

MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia deste artigo será por meio de uma pesquisa será bibliográfica exploratória com pesquisa de campo, sendo ela de cunho qualitativo. Esta afirmação é complementada por (MARTINS, 1994 p.28) que diz que pesquisa bibliográfica é um “(...) estudo para conhecer as contribuições científicas sobre o assunto”. A pesquisa bibliográfica utiliza textos publicados para formalizar a fundamentação do artigo, através de textos de livros, artigos, dissertações e teses que abordam o assunto do ativo intangível, capital intelectual e capital humano. E a análise de dados qualitativos, caracteriza-se por coleta de dados por meio da aplicação de um questionário que visa conforme Bogdan, Biklen, (1994, p. 47) como um “ambiente natural, do contato direto do pesquisador com a situação estudada”.

Este artigo é dividido em duas etapas: (i) pesquisa bibliográfica referente ao capital

intelectual, ativo intangível e capital humano, buscando conceituar os temas e mostrar sua aplicação no meio contábil; (ii) aplicação de um questionário e a apresentação das respostas obtidas por meio de um questionário para identificar a relação do entendimento do capital intelectual X capital humano nos escritórios de contabilidade.

O questionário desenvolvido contendo 10 perguntas objetivas, conforme apresentado no Quadro 1, as perguntas estão voltadas para a mensuração de como os profissionais contabilistas reconhecem a aplicação do capital humano nos seus ambientes de trabalho.

Quadro 1 - Perguntas relacionadas ao questionário

1 - Quantos colaboradores trabalham no escritório? <input type="checkbox"/> 3 a 6 <input type="checkbox"/> 6 a 15 <input type="checkbox"/> acima de 15
2 - Qual a sua maior preocupação com a gestão do escritório de contabilidade? <input type="checkbox"/> Recebimento de honorários <input type="checkbox"/> Desenvolvimento de colaboradores <input type="checkbox"/> Fechamento de contrato <input type="checkbox"/> Investimento em Software <input type="checkbox"/> Outras
3 - Como é o processo de valorização em seu escritório? <input type="checkbox"/> Promoções, remuneração financeira, valorização pessoal <input type="checkbox"/> Não temos processo de valorização
4 - Você vê o capital intelectual como o ativo de maior desenvolvimento dos últimos anos? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não
5 - Como você qualifica a qualidade de sua gestão? <input type="checkbox"/> ótimo <input type="checkbox"/> bom <input type="checkbox"/> regular <input type="checkbox"/> ruim
6 - Como é a execução da gestão do capital humano? <input type="checkbox"/> desenvolvimento dos talentos, meritocracia, confiança <input type="checkbox"/> Não temos processo de implementação da gestão do capital humano
7 - O capital humano pode ser mensurado em valor monetário? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> não
8 - Você como profissional Contabilista sente seu fluxo de conhecimento valorizado? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não
9 - Qual ambiente de trabalho que procura colocar para seus colaboradores para que sintam mais dispostos nas realizações de suas atividades rotineiras? <input type="checkbox"/> Limpo, participativo e colaborativo <input type="checkbox"/> Ambiente cultural bom e com padronização das atividades impostas <input type="checkbox"/> ambiente com ruídos e impossibilitado de exercerem suas funções
10 - Qual a média de meses que os funcionários dedicam a treinamento? <input type="checkbox"/> 1 vez ao mês <input type="checkbox"/> a cada três meses <input type="checkbox"/> 1 vez ao ano <input type="checkbox"/> sem treinamento

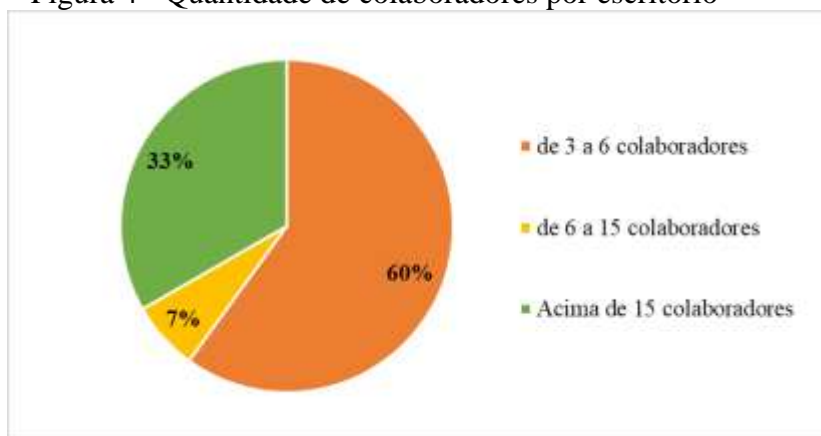
Fonte: elaborado pelos autores (2020)

As informações coletadas para tal análise foram feitas a partir da utilização da plataforma *Google Forms*, que disponibiliza um espaço virtual possibilitando a criação de um questionário que posteriormente é distribuído de forma *online*. Este formulário foi encaminhado a 30 escritórios e assessorias de contabilidade no período entre 5 e 10 de novembro de 2020.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste estudo obteve 15 respostas, sendo os profissionais contabilistas do objeto deste estudo que foi possível identificar a gestão do capital humano nos escritórios de contabilidade, buscando verificar quantos colaboradores trabalham-nos mesmos conforme a Figura 4.

Figura 4 - Quantidade de colaboradores por escritório

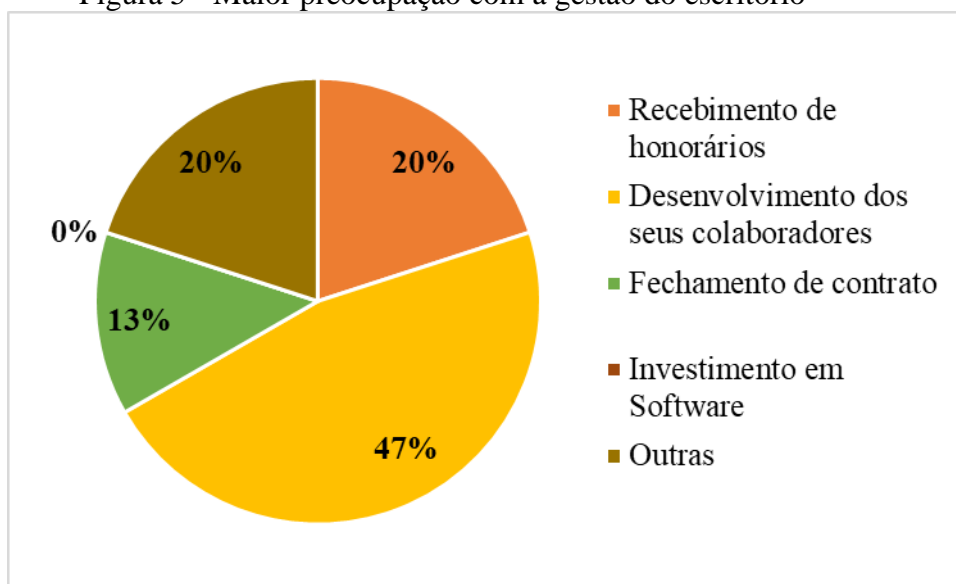


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Os dados apresentados na Figura 4, demonstra que os escritórios em análise não possuem um grande contingente de pessoas, 60% tem um quadro entre 3 a 6 colaboradores, 33% possuem um quadro acima de 15 funcionários e 7% tem de 6 a 15 colaboradores.

A figura 5, buscou identificar qual é a maior preocupação com a gestão nos escritórios de contabilidade.

Figura 5 - Maior preocupação com a gestão do escritório

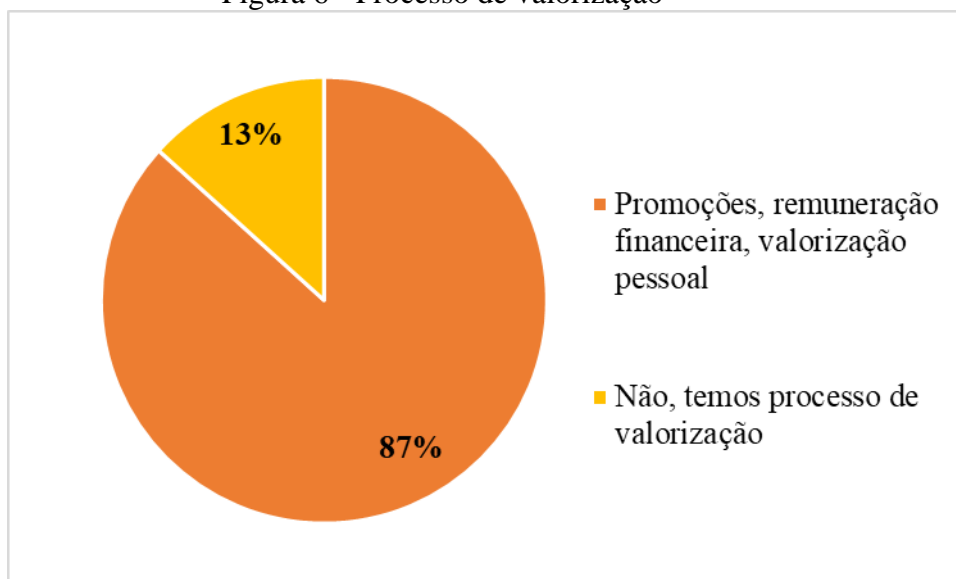


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Denota-se que 47% estão mais preocupados com o desenvolvimento de seus colaboradores, 20% expressam sua preocupação com o recebimento de honorários, 13% relatam maior preocupação com fechamento de contratos, enquanto 20% afirmam se preocupar com outras coisas. Conclui-se, de acordo com os dados da Figura 5 que, a maioria dos gestores, mesmo com toda a preocupação em manter suas obrigações trabalhistas e responsabilidades jurídicas, estão preocupados com o processo de gestão de seus colaboradores, e ao mesmo tempo evidenciando sua preocupação com o crescimento do escritório e sua gestão.

A Figura 6, compreende o Processo de Valorização e como seus resultados são apresentados.

Figura 6 - Processo de valorização



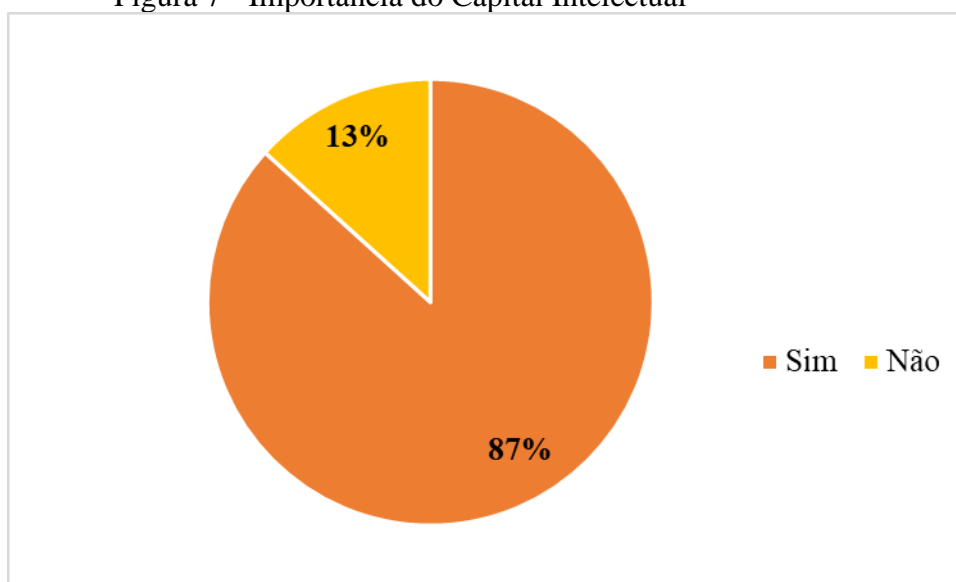
Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Diante dos dados levantados, 87% responderam que a aplicação de valorização é feita por meio de promoções, remuneração financeira e valorização pessoal, buscando encaixar de forma qualitativa esse diferencial em seus escritórios, enquanto 13% responderam que não possuem processo de valorização do esforço de suas colaboradoras em seus escritórios.

Com base no aprendizado obtido através de Stewart (1998, s.p.), define “o capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva”.

A Figura 7, demonstra a Importância do Capital Intelectual nas empresas.

Figura 7 - Importância do Capital Intelectual



Fonte: elaborado pelos autores (2020)

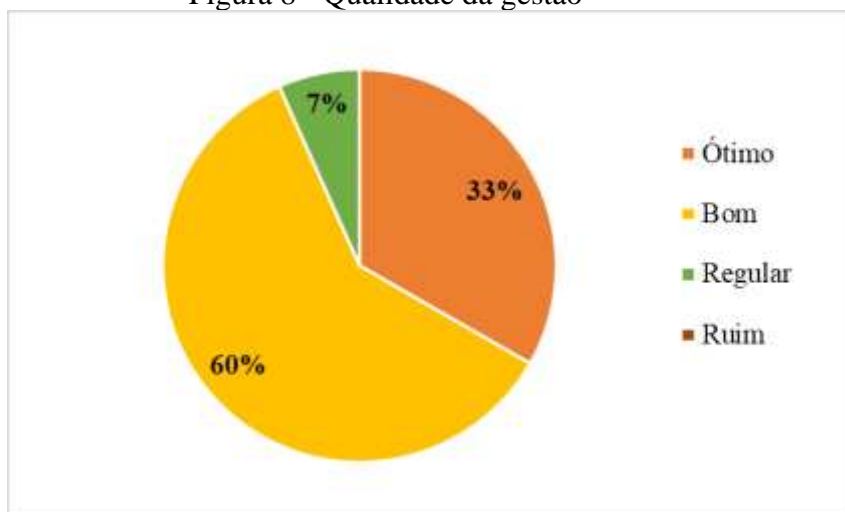
De acordo com as respostas dos respondentes, é possível identificar como os gestores reconhecem o Capital Intelectual como ativo de maior desenvolvimento dos últimos anos e é notório tal crescimento, visto que, com base no gráfico 87% das respostas reconhecem a importância deste ativo dentro das suas empresas e que 13% não reconhece essa importância dentro das mesmas.

Ter a dimensão sobre aquilo que executa é de imensa importância, saber ser valioso no

que faz qualifica a desenvoltura do profissional determinar referencial de qualidade é de fundamental importância.

Com esse intuito a Figura 8, demonstra a qualidade da gestão no cargo a qual ele exerce.

Figura 8 - Qualidade da gestão

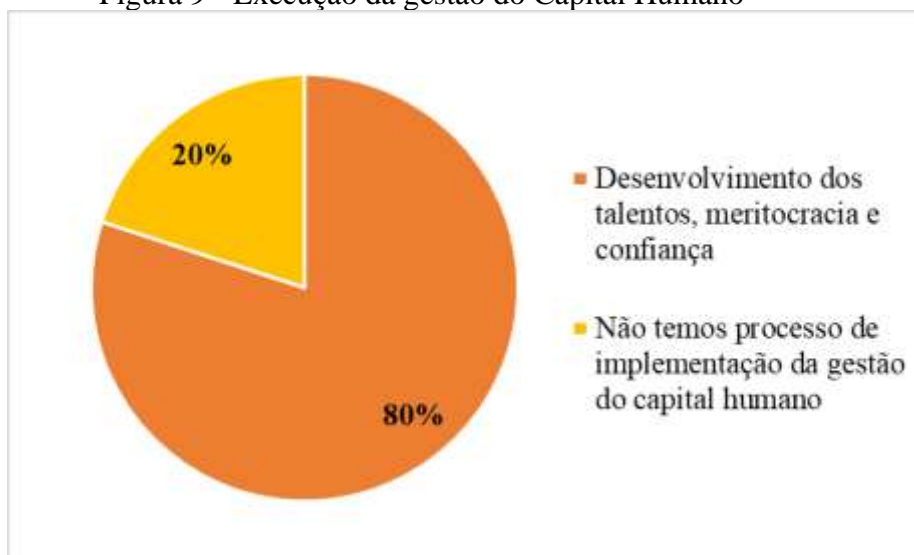


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

A Figura 8, avalia que 60% dos profissionais classificam sua qualidade de gestão como boa, 33% qualifica como ótima e 7% classificam como regular. Diante dos dados, é evidenciado que no cenário em que os gestores estão aplicando seus conhecimentos proporcionam uma gestão de qualidade, confiabilidade e aceitação.

A Figura 9 traz a Execução da Gestão do Capital Humano nas empresas.

Figura 9 - Execução da gestão do Capital Humano

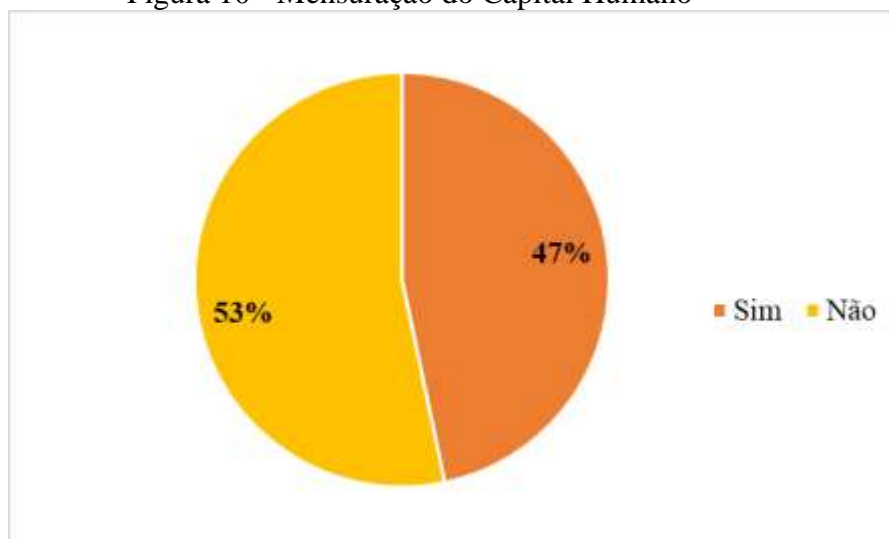


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

A Figura 9 mostra que, 80% responderam que executam a gestão do Capital Humano com o desenvolvimento nos talentos, meritocracia e confiança no colaborador. E que 20% responderam que não possuem processo de implementação da gestão do capital humano dentro de suas empresas.

Outro questionamento feito, objetiva identificar o Capital humano como forma de valor mensurado, conforme apresentado na Figura 10.

Figura 10 - Mensuração do Capital Humano

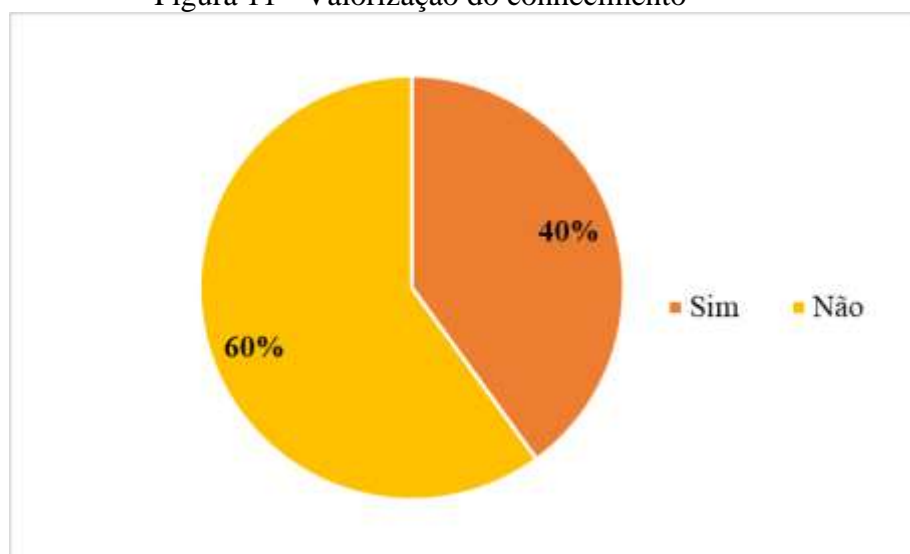


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

De acordo com os dados levantados, 53% afirmaram não ser possível mensurar um valor monetário ao capital humano, enquanto 47% dizem que é possível mensurá-lo de acordo com sua valorização e talento. Pode-se observar que a maioria dos entrevistados não se sente valorizada na sua profissão. Ter esse reconhecimento é uma tarefa árdua, que pode levar o colaborador a desmotivação, diminuindo o seu rendimento dentro da empresa.

A Figura 11, verifica a Valorização do Conhecimento dentro das empresa.

Figura 11 - Valorização do conhecimento

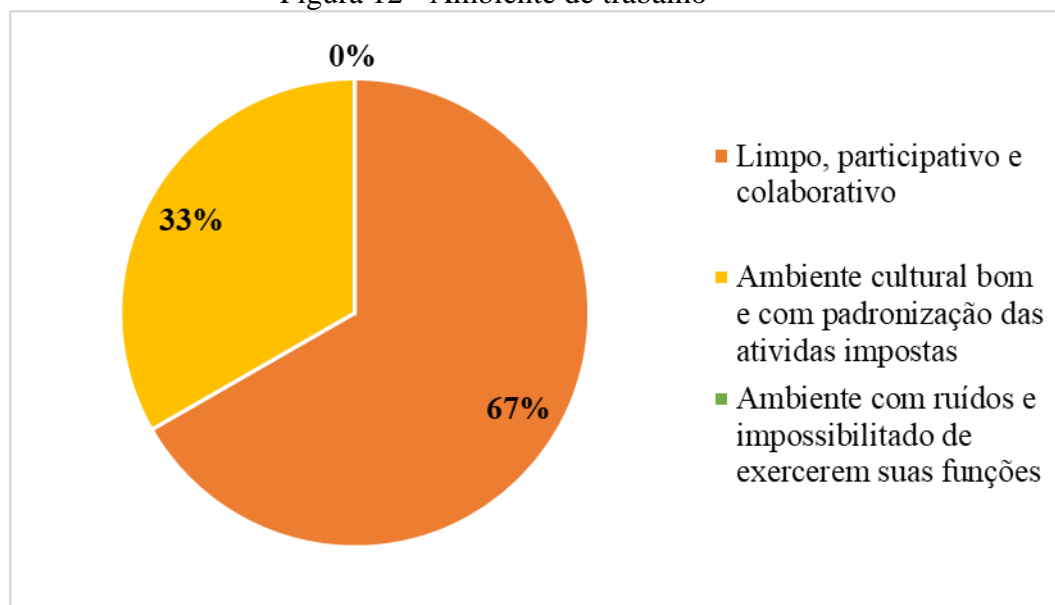


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Analisando os dados levantados, evidencia o sentimento do contabilista em relação a sua profissão, trazendo um resultado quase que dividido acerca da valorização de seu fluxo de conhecimento, onde 60% responderam que sentem que seu trabalho e conhecimento não são valorizados e enquanto 40% se sentem satisfeitos com a valorização do conhecimento.

A Figura 12, vem mostrar o Ambiente de Trabalho dentro das empresa.

Figura 12 - Ambiente de trabalho

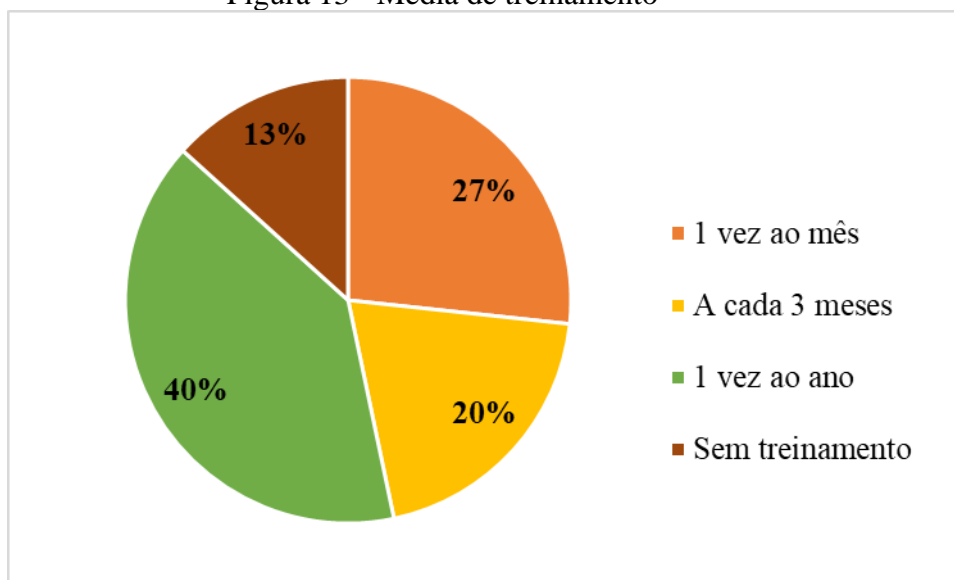


Fonte: elaborado pelos autores (2020)

Neste questionamento, buscou demonstrar como o gestor proporciona aos seus colaboradores um ambiente de trabalho de qualidade. As respostas foram que 67% dizem possuir um ambiente limpo, participativo e colaborativo, 33% possuem um ambiente cultural com e com padronização das atividades impostas. E Nenhum dos entrevistados relatou trabalhar em ambiente com ruídos e impossibilitados de exercerem suas funções.

A Figura 13, mostra a média de treinamentos dentro das empresas.

Figura 13 - Média de treinamento



Fonte: elaborado pelos autores (2020)

A Figura 14 mostra que 40% afirmam aplicarem treinamentos aos colaboradores apenas uma vez ao ano, 20% fazem treinamentos de 3 em 3 meses, 27% fazem treinamentos uma vez por mesmo e 13% não fazem treinamentos com os seus colaboradores.

Diante dos dados analisados, os gestores precisam colocar em pratica a capacitação do seu colaborador, com cursos e treinamento, pois o mercado de trabalho necessita de profissionais cada vez mais capacitados, e com treinamento que aumente a eficácia do serviço, possibilitando novos aprendizados, conhecimentos, aumento da motivação e valorização dos colabores, ou seja, do capital humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, o presente artigo, buscou demonstrar a importância da gestão do capital humano nos escritórios de contabilidade, ou seja, o capital intelectual como forma de crescente valorização do ativo intangível dentro das empresas. Com as constantes mudanças na sociedade, o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, fazendo com que as empresas busquem no capital humano como forma de conhecimentos e experiências afim de atingir seus objetivos e aumentando suas riquezas.

A valorização do capital humano nos escritórios de contabilidade, assim como em outras atividades, tem ênfase na realidade organizacional. Para os gestores, esses tipos de atividades são fundamentais para a implementação de políticas capazes de valorizar o capital humano, dado este que constitui um diferencial competitivo no atual mercado competitivo. As empresas precisam investir não só no seu capital intelectual, mas principalmente no capital humano, valorizar seus colaboradores, investir no seu conhecimento, habilidades e capacitações, buscando assim a transformação da sua equipe.

De acordo com as respostas coletadas na pesquisa realizada junto com os escritórios de contabilidade, percebemos que a preocupação dos mesmos em proporcionar o desenvolvimento de seus colaboradores e existe também uma preocupação na valorização do trabalho dos seus colaboradores como: promoções, aumento salarial e valorização pessoal. E a maioria dos escritórios reconhece a importância do capital intelectual e qualifica sua gestão como sendo boa.

Em relação à gestão do capital humano os entrevistados revelaram que promovem o desenvolvimento de talentos, a meritocracia e a confiança junto com seus colaboradores. No que concerne ao ambiente de trabalho disponibilizado para os colaboradores mais de 60 % busca proporcionar local limpo, participativo e colaborativo; A média de treinamentos realizados pelas equipes varia de 1 vez ao mês (27%) a cada três meses (20%) 1 vez ao ano (40%) e sem nenhum treinamento (13%), mostrando assim que os gestores precisam investir na capacitação, treinamento para se obter um capital humano com potencial de conhecimento gerando assim benefícios para inovar e atingir os objetivos das empresas.

Vale apenas ressaltar que esse não é um estudo conclusivo e que as informações apresentadas nesse trabalho poderão servir de consulta para estudos posteriores relacionados ao tema abordado. A Gestão do Capital Humano nos escritórios de contabilidade, como foi apresentada neste artigo é uma importante ferramenta para desenvolvimento e gestão de pessoas, que demonstram consideráveis meios culturais e estruturais, que geram o diferencial e a valorização do profissional contabilista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Goreth Miranda; EL HAI, Zaina Said. Mensuração e Avaliação do Ativo: uma Revisão Conceitual e uma Abordagem do Goodwill e do Ativo Intelectual. **Caderno de estudos**, São Paulo, v. 9, n. 16, p. 66-83, jul./dez. 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cest/n16/n16a05.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

ALVES, Allan Carlos. **Análise e mensuração da gestão do conhecimento e capital intelectual nas organizações**: estudo de caso em uma empresa de contabilidade. Revista Pensamento & Realidade, v. 29, n. 4. 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/20925>>. Acesso em: 23 set 2020.

ALVES, Rosineide. **Avaliação do capital intelectual em um escritório de contabilidade**. 50 páginas. Monografia (Pós Graduação em Controladoria). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2012. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/44861/R%20-%20E%20-%20ROSINEIDE%20ALVES.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=O%20capital%20intelectual%20%20C%20A%20mais,um%20subgrupo%20de%20tal%20conceito.&text=Propor%20meto>>

dologias%20para%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20do,requer%20considerar%20os%20ativos%20intang%C3%ADveis.>. Acesso em: 29 set 2020.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Contabilidade e capital**. Artigo de especialização em finanças. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/ftp/denor/maria-thereza-usp.pdf> >. Acesso em: 11 set 2020.

_____. A controladoria e o capital intelectual: um estudo empírico sobre sua gestão. **Rev. contab. finanç.**, São Paulo , v. 17, n. 41, p. 21-37, agosto de 2006 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-7077200600020003&lng=en&nrm=iso>. acesso em 11 set. 2020

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; MARTINS, Eliseu. Capital intelectual: verdades e mitos. **Rev. contab. finanç.**, São Paulo , v. 13, n. 29, p. 41-54, agosto de 2002 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151970772002000200003&lng=en&nrm=iso>. acesso em 10 set. 2020.

ARNALDO, Elisabete; INÊS, Rafaela. Capital humano: evidenciação dos intangíveis e desafios comensuráveis. **Ciência contemporânea**. 2020. Disponível em: <http://cienciacontemporanea.com.br/index.php/revista/article/view/23/21>. Acesso em: 29 ago 2020.

BASSAN, Cristiane Cervi; HAUSCHILDT, Rogério. **Mensuração do capital intelectual**: Um desafio importante para a contabilidade. [S. l.], 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/72>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BELTRAME, Claudia; BEUREN, Ilse Maria. **Mensuração e contabilização dos recursos humanos sob o ponto de vista de seu potencial de geração de resultados**. V Congresso Brasileiro de Gestão Estratégica de Custos – Fortaleza, CE, Brasil, 20 a 23 de setembro de 1998. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiho5n_YHtAhV1HLkGHUtSBboQFjAAegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Ffanaiscbc.emnuvens.com.br%2Ffanais%2Farticle%2Fdownload%2F3274%2F3274&usg=AOvVaw17p6tUm22Vf-Qc2_d8VjyQ >. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus**, [S. l.], 22 mar. 2020.

BRITO, Alessandra das Graças. **Desenvolvimento humano nas organizações e sua influência sobre a empregabilidade percebida e intenção de permanência dos empregados em empresas de tecnologia**. Monografia de graduação: Universidade Federal de Ouro Preto, 2020. Disponível em:https://200.239.128.125/bitstream/35400000/2633/1/MONOGRAFIA_DesenvolvimentoHumanoOrganiza%20a7%20es.pdf. Acesso em: 23 set. 2020.

EDVINSSON, Leif. **Capital intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998. Disponível em:<<http://capitalintelectual.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2016/05/1997-Edvinsson-e-Malone.pdf> >. Acesso em: 23 set. 2020.

ELOSO, Ayslan Cavalcante; YONEMOTO, Hiroshi Wilson. **ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS**. [S. l.]: Etic, 2010. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/2525>. Acesso em: 23 set. 2020.

JOIA, Antonio. Medindo o Capital Intelectual, RAE v. 41 n. 2 Abr./Jun. 2001 RAE - Revista de Administração de Empresas Abr./Jun. 2001 São Paulo, v. 41 n. 2 p. 54-63. 11 set. 2020

LIZOTE, Suzete Antonieta; VERDINELLI, Miguel Angel; NASCIMENTO, Sabrina do. **EXPLORANDO A RELAÇÃO ENTRE CAPITAL INTELECTUAL E DESEMPENHO: UM ESTUDO EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS**. Curitiba: IX congresso anpcont, 2015. Disponível em:

<http://anpcont.org.br/pdf/2015/CUE221.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

LONGO, Luci; PACHECO, Vicente; GUIMARÃES, André José Ribeiro. **MEDIAÇÃO DOS MECANISMOS DE GOVERNANÇA NA RELAÇÃO ENTRE CAPACIDADE OPERACIONAL E CAPITAL INTELECTUAL NO DESEMPENHO INOVADOR DE EMPRESAS.** *ASAA Journal*, São Paulo, v. 13, n. 2, 2020. Disponível em: <http://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/600>. Acesso em: 23 set. 2020.

LUCENA, Silvana Cândida da. **Uma de profissionais de contabilidade sobre capital intelectual.** [S. l.], 2007. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17679/material/Uma%20vis%C3%A3o%20de%20profissionais-PB.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

MARTINS, Sthefânia Magalhães; CUNHA, Norival Carvalho. **RETENÇÃO DE TALENTOS FRENTE ÀS MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA.** *Revista GETEC*, [s. l.], v. 4, n. 8, 2015. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/705>. Acesso em: 23 set. 2020.

MARTINS, Raniel. **Manual de Contabilidade Introdutória: um enfoque na contabilidade para iniciantes da faculdade delta.** 23ª Edição.

NIGOSKI, Luiz Fernando. **Aspectos determinantes para a atração, formação e retenção de talentos na empresa.** Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2012. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1448>. Acesso em: 23 set. 2020.

OLIVEIRA, Joel Marques de; BEUREN, Ilse Maria. O tratamento contábil do capital intelectual em empresas com valor de mercado superior ao valor contábil. *Revista Contabilidade e Finanças*, São Paulo, ano Ano XIV, v. 4, n. 32, 2003. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/705>. Acesso em: 11 set. 2020.

OLIVEIRA, Lídia Cristina Alves de. **A medida e gestão do capital intelectual: o desafio da era do conhecimento.** Comunicação apresentada em el I Encuentro Iberoamericano de Contabilidad de Gestión (Valencia – Noviembre 2000). Disponível em: < <http://www.observatorio-iberoamericano.org/paises/Spain/Art%C3%ADculos%20diversos%20sobre%20Contabilidad%20de%20Gesti%C3%B3n/I%20Encuentro%20Iberoamericano%20Cont.%20Gesti%C3%B3n/Gesti%C3%B3n%20del%20Conocimiento/LidiaCAlves.pdf> >. Acesso em: 11 set. 2020.

PEREIRA, Márcia Angare. Capacitação de funcionários da área de atendimento: relato de uma experiência bem sucedida de melhoria de qualidade dos serviços prestados ao cidadão. Disponível em: http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/RH/pereira_rh.pdf. Acesso em: 11 set. 2020.

REINA, Donizete; ENSSLIN, Sandra Rolim; BORBA, José Afonso. **EVIDENCIAÇÃO VOLUNTÁRIA DO CAPITAL INTELECTUAL NOS RELATÓRIOS DA ADMINISTRAÇÃO EM EMPRESAS DO NOVO MERCADO NO ANO DE 2006.** *Revista Contexto*, Rio Grande do Sul, v. 9, n. 15, 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/11328>. Acesso em: 11 set. 2020.

REIS, Renato Maurício Porto. **Uma contribuição para a mesuração do GoodWill gerado internamente.** Orientador: José Carlos Marion. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis e Atuariais) - PUC São Paulo, São Paulo, 2012.

RUGGIERO, Alberto. **Gestão de pessoas e capital humano.** Senac: São Paulo, 2020, Disponível em:

<<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=b1HaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=capital+humano+contabilidade&ots=agilx3prfR&sig=5t22lu-fSuJ5gH39NnLpknk28Y#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 11 set. 2020.

SENA, Thiago Souza; PETRI, Sergio Murilo. A relevância do cliente para um escritório de contabilidade: uma abordagem à compreensão do capital intelectual - DOI: <http://dx.doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v10n28p41-57>. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, [S.l.], v. 10, n. 28, p. p. 41-57, out. 2011. ISSN 2237-7662. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1166>>. Acesso em: 11 set. 2020.

SILVA, Élida Santiago da; SILVA, Gilmar Pereira da. Desdobramentos da Teoria do Capital Humano: a assimilação do discurso empreendedor e empregabilidade. **Revista educação em questão**, Natal, v. 58, n. 56, p. 1-23, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://incubadora.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/21192/13133>. Acesso em: 11 set. 2020.

SILVA, Sandro Rodrigues da Silva. **A relevância do capital intelectual**. https://www.crcpr.org.br/new/content/publicacao/revista/revista136/a_relevancia.htm. Acesso em: 18 junho 2020

SOUZA, R.M. Retenção de Talentos e sua Importância na Gestão de Recursos Humanos. 2011. 29 f. Monografia (Especialização em Recursos Humanos – Gestão de Pessoas e Competências). Centro Universitário Filadélfia, Unifil. Londrina, Pr., 2011. Disponível em: <https://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000004/00000451.pdf> . Acesso em: 11 set. 2020.

SOUZA, Zacarias de; OLIVEIRA, Victor Miranda de. Gestão do conhecimento: uma discussão sobre o uso do conhecimento nas organizações. **Gestão - Revista Científica**, [s. l.], v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <https://seer.cesjf.br/index.php/gestao/article/view/2396/0>. Acesso em: 11 set. 2020.

SANTOS, José Luiz dos et al. **Capital Intelectual**: o principal recurso do novo milênio. Disponível em: <https://intercostos.org/documentos/congreso-08/069.pdf> . Acesso em: 11 set. 2020.

WERNKE, Rodney; LEMBECK, Marluce; BORNIA, Antonio C. As considerações e comentários acerca do capital intelectual. **Revista da FAE**, [s. l.], v. 6, n. 1, 203. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/441>. Acesso em: 11 set. 2020.