

Conhecer, mensurar e gerir o capital intelectual: um estudo do papel humano nas organizações

To Know, to Measure and to Manage the Intellectual Capital:
A Study of the Human Role in Organizations

Patrícia Botari¹
Maria Cristina L.Santos²

RESUMO

O fator humano, na economia moderna, ganha destaque frente à competitividade dos mercados. A capacidade de inovação intrínseca e externa vem sendo apregoada pelo mercado e torna-se fator eliminatório nas equipes. A incorporação do colaborador de uma organização, no lugar do funcionário, leva ao reconhecimento de sua importância como fator produtivo diferencial. O valor de uma empresa pode ser mensurado de diversas formas. A forma mais eficiente deve abranger os valores tangíveis e intangíveis; nestes últimos, o fator humano age de forma primordial e indistacável. Compreender o que são os ativos intangíveis, a importância da era da informação em sua formação e iniciar o pensamento sobre as formas de gestão são os objetivos deste trabalho. A metodologia contou com pesquisa bibliográfica em obras de estudiosos sobre o tema, bem como na legislação pertinente. Observou-se, então, que, para que as organizações sobrevivam de forma eficiente no mercado e obtenham lugar de destaque, é essencial a gestão eficiente dos ativos intangíveis e, analisando em profundidade, estes têm como fator originário o capital intelectual, o qual unifica conhecimentos e habilidades e leva, diante de uma ótima gerência, a resultados ótimos para seus detentores (trabalhador-colaborador) e para a organização que o aloca.

Palavras-chave: Competitividade. Gestão. Conhecimento.

ABSTRACT

The human factor in the modern economy gained prominence front of competitive markets. The ability of innovation inherent and external has been heralded by the market and becomes factor in the eliminatory teams. The incorporation of the employee of an organization, rather than the official leads to recognition of its importance as a productive factor differential. The value of a company can be measured in several ways. The most efficient way to cover the tangible and intangible values, the human factor in these recent acts of primary and important form. Understand what are the intangible assets, the importance of the information age in his training and start thinking about ways of management are the objectives of this work. For their achievement in literature search was performed works of scholars on the subject and, in the relevant legislation. It was observed that the organizations to survive efficiently in the market and gain a prominent place, it is essential to the efficient management of intangible assets, and analyzing in depth, intangible assets have, as a factor from the intellectual capital that unifies knowledge and skills and, leads, before a great run, the optimal outcome for their own and for the organization that allocates.

Keywords: Competitiveness. Management. Knowledge.

¹Economista. Especialista em Finanças e Controladoria pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru/SP. Docente na Faculdade de Ciências Econômicas de Bauru/SP e Faculdade Jauense de Administração de Empresas de Jaú/SP. E-mail: patriciabotari@gmail.com.

²Mestre em Ciências Contábeis pela FECAP/SP. Contadora. Docente na Instituição Toledo de Ensino de Bauru/SP e Faculdade Iteana de Botucatu/SP. E-mail: nathi.blv@terra.com.br.

INTRODUÇÃO

O planeta está vivendo a chamada Era da Informação, em que a globalização, eliminando as fronteiras econômicas do Globo, alicerçada pela informatização, permite que a informação navegue em tempo real em praticamente todos os cantos do planeta.

O conhecimento, originado das informações absorvidas, mostra-se como a “*commodity*” mais promissora de todos os tempos.

O desenvolvimento tecnológico afetou diretamente a capacidade de as empresas concorrerem entre si e tornou o consumidor mais exigente e conhecedor dos atributos e das vantagens que pode adquirir.

Para a obtenção do lucro, a organização deve gerir todos os seus recursos da melhor maneira possível, ou seja, eficientemente. Cabe, aqui, ressaltar que, para este enfoque, entende-se por recurso todo meio pecuniário, isto posto, todo aquele que seja relativo à moeda, diretamente, ou à sua obtenção.

Os recursos, então, dividem-se em tangíveis ou intangíveis. A contabilidade trata dos bens tangíveis, no entanto, a mensuração e a gestão dos intangíveis, nesta Era, evidenciam-se com uma importância ímpar e um grau de dificuldade inerente à complexidade do comportamento humano.

Diante desse cenário, torna-se importante ressaltar que o homem, através dos mais diversos tipos de prestação de serviço, age direta ou indiretamente nos meios produtivos e participa como agente gerador de riqueza e / ou criador de ativos geradores de riquezas.

A busca do conhecimento sobre a temática mostra-se relevante tanto para as organizações quanto para os indivíduos, os quais precisam reconhecer e readaptar seus conhecimentos e suas habilidades, utilizando-os como forma de geração de riqueza para si e não somente como possibilidade de sobrevivência.

A competitividade está e será, frente à crise financeira, cada vez mais agressiva nos mercados. Para o indivíduo, ser empreendedor remete a um comportamento, no âmbito estudado por este trabalho, o comportamento empreendedor do indivíduo é saber reconhecer e gerir seu capital intelectual; para as organizações, empreendedorismo, aqui, resume-se a reconhecer, mensurar, gerir e otimizar o resultado do capital intelectual de seus colaboradores.

O objetivo do estudo consiste em refletir sobre o conceito de capital intelectual e seu papel como fonte geradora de riqueza para as organizações e para os indivíduos, suas diferentes possibilidades de mensuração e gestão. Compreender o papel do capital intelectual na economia capitalista competitiva e globalizada. Investigar como o capital intelectual está ligado ao empreendedorismo, fator aclamado como diferencial competitivo nos âmbitos pessoal e corporativo. A argumentação foi fundamentada em

observações extraídas de fontes bibliográficas de diversas procedências e linhas de pensamento.

As partes que compõem o trabalho resumem-se em releitura, para estabelecer o estado da arte, seguida pela discussão dos resultados, que busca confrontar os conceitos com a sua aplicabilidade nas rotinas das organizações, finalizando com a conclusão dos autores sobre a pesquisa realizada.

1 REVISÃO DE LITERATURA

1.1 PRODUÇÃO DE INFORMAÇÃO: FORMAÇÃO DE CONHECIMENTO

Na dita Era do Conhecimento, pode haver confusão decorrente da delimitação dos conceitos informação e conhecimento, cabendo, aqui, algumas explicações.

Segundo Castanheira e Fandino (2002, p. 21),

O conhecimento pode ser dividido entre: informação factual (dados com valor agregado para o usuário), conhecimento (base para a interpretação da informação) e a usada para gerar introspecções, construir inferências e explicações e realizar julgamento acerca de como e por que as coisas funcionam.

A informação compõe um estágio para o conhecimento e, sem este último, a informação não traz resultados esperados de interpretação e aproveitamento da primeira. “[...] informação é intrinsecamente sensorial, pois, captada através de nossos sentidos, entra no contexto de nossa vida e é capaz de provocar uma interpretação que só nós podemos dar [...] não é algo que chega até nós e nos deixa ileso” (CARVALHO; TAVARES, 2001, p. 3).

A informação contribui diretamente para a formação do conhecimento e é absorvida pelo conjunto já existente, integrado num contexto cultural e emocional que compõe a personalidade do detentor, e continua moldando e aperfeiçoando esse indivíduo.

O processo de formação intelectual torna-se a cada dia mais acelerado e intenso, fundamentando as questões de direcionamento das relações humanas, pois nunca houve tanto desenvolvimento e tanta aquisição de conhecimento.

Nunca os indivíduos estiveram tão cientes e, ao mesmo tempo, tão inseguros e confusos por tantas opções de conhecimento, desenvolvimento intelectual e profissional que lhes são abertas.

A visão de Senge (1990, p. 76) enseja uma reflexão sobre o posicionamento do homem nesta Era:

Talvez, pela primeira vez na história, a humanidade tenha a capacidade de criar muito mais informação do que o homem pode absorver, de gerar muito mais interdependência do que o homem pode administrar e de acelerar as mudanças

com muito mais rapidez do que o homem pode acompanhar.

A informação é algo exógeno e independente, e o conhecimento endógeno é formado por um conjunto de interpretações e pela capacidade individual de percepção e aderência das informações aos cenários em questão.

À medida que o conhecimento vai se formando e adquirindo amplitude para o indivíduo, maior deverá ser sua capacidade intelectual, tanto maior seu retorno quando alocado de forma adequada dentro da organização, e ainda maior sua capacidade de tomada de decisão e de colaboração para a empresa, independentemente do nível hierárquico de atuação.

Para aperfeiçoar a interpretação dessas afirmações, propõe-se que a empresa seja analisada como um organismo vivo, que precisa, em si, para seu desenvolvimento, extrair as habilidades e, numa amplitude maior, extrair o conhecimento de seus colaboradores, daqueles que o detêm, utilizando-os, efetivamente, como recurso gerador de inovações: “o empenho e a capacidade de aprendizagem de uma organização não pode ser maior que a dos membros que a compõem” (SENGE, 1990, p. 16).

A gestão de seus detentores torna-se para a empresa fator estratégico diante de um cenário econômico que exacerba a competitividade, exige eficiência e, em muitos setores, eficiência pode significar diferenciais competitivos e atrativos aos clientes.

[...] o papel estratégico do conhecimento, proveniente da capacidade intelectual dos seus funcionários, é visto como o elo capaz de interagir com os recursos inertes da organização de modo a otimizá-los, criando competências únicas que diferenciam a empresa das demais do mercado, dando-lhe vantagem competitiva não pelos produtos em si, mas na sua capacidade contínua de criação de novas soluções para as demandas apresentadas pelo mercado (CASTANHEIRA; FANDINO, 2002, p. 26).

Ao adquirir a conotação de parte essencial de uma estratégia, a gestão desse tipo de recurso chama a atenção dos administradores, admitindo pesquisas de métodos de avaliação e mensuração do montante desse ativo que sejam mais adequadas à empresa. Isso também abre questionamentos acerca de investimentos nesse tipo de recurso, a fim de alavancar e posicionar a empresa, adquirindo contrastes de mais uma ferramenta de auxílio para o alcance da eficiência.

Quanto maior a possibilidade de substituir o *mix* de produtos de uma empresa por um *mix* de conhecimento em níveis diferentes de gerência, maior deverá ser o incremento da vantagem competitiva dessa

organização, com maior probabilidade de se adequar e responder, de forma eficiente, às mutações do mercado vigente da economia pós-industrial.

1.2 O CONHECIMENTO

Nas inúmeras literaturas sobre o tema, não se consegue chegar a uma interpretação única sobre o conceito de conhecimento por si só.

Começa-se pela tentativa primária de interpretação, na origem de sua nomenclatura, e, segundo Carvalho e Tavares (2001, p. 45), “[...] a palavra conhecimento - *connaissance* - significa nascer com. [...] Justamente com essa capacidade de associar, de relacionar e de colocar-se diante de algum fato”.

Foi identificado, também, que existem dois tipos de apelo ao conceito de conhecimento, são eles: subjetivo e objetivo; no conceito subjetivo, o conhecimento trata de um estado de espírito, consciência, ou disposição para agir, enquanto o conceito objetivo trata de um conjunto de problemas, argumentações e teorias, que, combinados aos cenários interpretados, sugerem possibilidades de ações.

De acordo com Gaia (2005), existem, na filosofia, duas correntes destacáveis de pensamento, as quais tentam chegar ao seu conceito, divididas em: racionalismo e empirismo.

O racionalismo defende que o verdadeiro conhecimento não é produto da experiência sensorial, mas de um processo mental ideal, podendo ser obtido por meio de deduções. Por outro lado, o empirismo argumenta que não existe conhecimento *a priori*, destaca que a única fonte de conhecimento é a experiência sensorial obtida por indução.

Conhecer o conhecimento nos obriga a assumir uma atitude de permanente vigília contra a tentação da certeza a reconhecer que nossas certezas não são provas da verdade, como se o mundo que cada um vê fosse o mundo não um mundo que construímos juntamente com os outros (GAIA, 2005, p. 38).

Castro (2008, p. 27), em seu texto sobre a educação, fala dessa “Era do conhecimento” e do Capital Intelectual como recurso elementar para o destaque da economia de um país perante as demais Nações e, indiscutivelmente, para alcançar o tão sonhado grau de desenvolvimento. O autor menciona que países vencedores são os que operam bem na nova economia do conhecimento. Nessa nova economia, a riqueza mais preciosa são os cérebros lapidados.

No decorrer histórico do estudo da economia, surgiram inúmeras correntes que atribuíam riqueza a determinados fatores, como gado e sal, na idade antiga, por exemplo. Numa economia mais recente, destacam-se os fisiocratas, os quais, por meio de seu

pensamento naturalista, atribuíam toda geração de riqueza à natureza, pelo fato de esta conseguir fornecer matérias-primas para o desenvolvimento da economia. Já os pensadores mercantilistas atribuíam riqueza à detenção de metais preciosos, por serem reserva de valor aceitável em todos os povos.

De acordo com Araújo (1995, p. 21), quando as nações perceberam a necessidade da indústria para o crescimento e o desenvolvimento de suas economias, precisaram entender como ultrapassados os conceitos dos fisiocratas e também dos mercantilistas, porque, juntamente com as indústrias produzindo grande excedente econômico, tornava-se necessária maior liberdade comercial, anteriormente restringida pelos mercantilistas.

Isso posto, pode-se entender que, no pensamento econômico, a noção dos fatores que geram riqueza sofre metamorfoses que as adequam aos cenários envolvidos.

À luz dessas argumentações, o pensamento econômico moderno está se adequando a esta “Era” e já atribui riqueza ao conhecimento, bem como atribui a este a possibilidade de vislumbrar novas oportunidades e satisfazer este mercado composto de consumidores cada vez mais exigentes e competidores cada vez mais preparados em todos os níveis do mercado.

1.3 O CAPITAL INTELECTUAL

1.3.1 O Estudo

O homem, desde a Antiguidade, sempre foi movido pela satisfação de suas necessidades e seus desejos.

O despertar para a importância do conhecimento soa como incerto no decorrer da história antiga, porém, quando do surgimento das primeiras escolas, pode-se notar que a valoração do conhecimento começa a ter destaque no convívio em sociedade.

Segundo Gaia (2005, p. 58), por volta do ano de 1700, quando do movimento denominado Iluminismo, o homem foi despertado, de maneira formal, para a sistematização do conhecimento.

Nessa época, houve uma crescente demanda de produtos originados da produção artesanal, em que se pode detectar que, para a produção em maior quantidade, houve a necessidade da transmissão sistematizada do conhecimento: de seu detentor original para os aprendizes.

Gaia (2005) aborda ainda que, em 1747, criou-se a primeira escola técnica de Engenharia: Escola de Engenharia Francesa “*Ecole des Ponts et Chaussée*”. Posteriormente, em 1770, a criação da primeira escola de Agricultura, e, em 1776, a primeira escola de mineração, ambas na Alemanha. A partir de 1820-1850, surgiram as primeiras escolas de educação de práticas médicas.

O reconhecimento do conhecimento como ativo integrado a uma organização é mais recente, o

despertar para a gerência desse ativo data de meados da década de 80, quando um novo conceito de recurso, denominado de capital intelectual (CI), seria focado com maior intensidade e se tornaria fator relevante de competitividade entre as empresas. “O capital intelectual pode ser uma nova teoria, mas, na prática, está presente há anos como uma forma de bom senso. Sempre se esgueirou naquele valor resultante do quociente entre o valor de mercado de uma empresa e seu valor contábil” (EDVINSSON; MALONE, 1998 p. 11).

Por volta de 1980, pela *Carnegie Mellon University*, foi apresentado o primeiro sistema informatizado voltado para a gestão do conhecimento ‘*Digital Equipment Corporation*’ (GAIA, 2005, p. 60).

Na segunda metade da década de 90, há apontamento de duas linhas de pensamento sobre a gestão do conhecimento nas empresas, são elas: *Balanced Scorecard* e o Capital Intelectual, sendo que:

- a primeira linha fala sobre a mensuração estratégica da empresa, preocupa-se com os índices da capacidade de aprendizagem da empresa em relação a seus esforços estratégicos;

- a segunda aborda que o Capital Intelectual é a principal tentativa de avaliar os recursos não-tangíveis da empresa, envolvendo marcas e patentes. Aborda diretamente a questão do conhecimento e da capacidade potencial que as pessoas detêm de aprendizado.

No Brasil, somente em 2001, houve uma manifestação formal em prol desse tipo de ativo, quando da ocorrência do I Encontro Nacional da Gestão do Conhecimento, momento em que se anunciou a criação de vários polos estaduais de gestão do conhecimento, do capital intelectual, ligados à SBGC (Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento).

1.3.2 O Papel da Legislação

Segundo as Normas Brasileiras de Contabilidade, de acordo com a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Lei que rege as demonstrações financeiras é a Lei nº 6.404/76, a qual não trazia nenhum artigo que regulamentasse, especificamente, os ativos intangíveis, nem mesmo os adquiridos em separado numa dada negociação.

A Lei nº 6404/76, art. 179, inciso V, estipulava que os ativos intangíveis fossem lançados no Ativo Diferido (o que traz a aplicação de recursos que trarão benefícios econômicos futuros). Pode-se concluir que o encaixe seria ótimo, já que esse é o propósito dos ativos intangíveis, porém, ao analisar o texto da Lei, pode-se observar que há certa confusão ocasionada pela generalização de lançamentos que podem ser efetuados nessa conta:

No ativo deferido (deve-se lançar³) as aplicações de recursos em despesas que contribuirão para a formação do resultado de mais de um exercício social inclusive os juros pagos ou creditados aos acionistas durante o período que anteceder o início das operações sociais (BRASIL, 1976).

A Norma Internacional de Contabilidade - *International Accounting Standards Board* (IASB) traz um texto específico para reger o controle dos intangíveis desenvolvidos pela empresa, adquiridos em negociação de empresas ou separadamente. Esclarece os requisitos de denominação e vida útil do ativo e estabelece normas de amortização. O texto é encontrado na IASB 38 (RFB, 2008).

Um activo intangível deve ser reconhecido se, e apenas se: (a) for provável que os benefícios econômicos futuros esperados que sejam atribuíveis ao activo fluam para a entidade; e (b) o custo do activo possa ser fiavelmente mensurado.

Sobre a vida útil dos ativos intangíveis, a IASB38 discute sobre prazos finitos e sobre a possibilidade de renovações, quando o ativo intangível depender de contratos, no geral; sobre os intangíveis, esclarece que a vida útil desse ativo depende do período durante o qual uma entidade espera que um ativo esteja disponível para uso; ou o número de unidades de produção ou semelhantes que uma entidade espera obter do ativo.

Caso a vida útil seja indefinida, a amortização desse tipo de ativo não deve ser praticada, porém, no final de cada período, deverá se avaliar se continuam as prerrogativas desse ativo na qualidade de vida útil indefinida.

Percebe-se que o legislador internacional se preocupou em fechar o ciclo da administração dos ativos intangíveis, o que facilita a gestão de negócios numa economia globalizada.

A incompatibilidade legal de demonstrações financeiras entre os países torna dificultosa a rotina dos gestores, que têm o retrabalho de elaborar relatórios, os quais emendam as demonstrações contábeis, e torna menos eficiente o trabalho de valoração das empresas aqui situadas, especificamente.

Há estudos que apontam uma unificação das normas contábeis brasileiras e uma harmonização entre estas e as internacionais, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Um avanço destacável é a promulgação da Lei nº 11.638/2007 (BRASIL, 2007), que revoga a Lei nº 6.404/76 (BRASIL, 1976) em alguns de seus artigos. Cabe aqui destacar os pertinentes aos intangíveis.

A Lei 11.638, de 28 de dezembro de 2007, destaca o ativo intangível da conta de ativos diferidos, destinando, na classificação de ativos, uma conta para essa especificidade, no artigo 179, inciso VI, que trata da “Classificação dos Ativos”: [...] no intangível: os direitos que tenham por objeto bens incorpóreos destinados à manutenção da companhia ou exercidos com esta finalidade, inclusive o fundo de comércio adquirido.

No artigo 183, que trata “Dos critérios de Avaliação do Ativo”, consta no inciso VII: “[...] os direitos classificados no intangível pelo custo incorrido na aquisição deduzido do saldo da respectiva conta de amortização”. E o parágrafo 3º estabelece: “A companhia deverá efetuar periodicamente análise sobre a recuperação dos valores registrados no imobilizado, no intangível e no diferido”.

Com esta última afirmação, fecham-se os destaques aos ativos intangíveis e pode-se concluir que, em comparação com a Lei que vigorava anteriormente, houve uma conscientização, por parte do Legislador, sobre a necessidade da classificação desse tipo de Ativo, já que incorpora, de maneira destacável, o patrimônio da empresa, de forma direta ou indireta.

A Lei 11.638 é resultado de um apelo à maior flexibilidade para apuração das demonstrações financeiras das companhias abertas e uma interatividade com as normas internacionais, justamente para evitar ou mitigar o retrabalho citado anteriormente.

Os argumentos supracitados decorrem de uma única vertente: a exigibilidade de adequação das normas contábeis à nova Era, a qual traz consigo a evidência do capital intelectual, que serve como matéria-prima para aquisição e desenvolvimento dos ativos intangíveis.

1.4 AGESTÃO

Não raro se observa que o valor contábil de uma empresa, ou seja, o valor de seus bens patrimoniais e tangíveis difere de seu valor de mercado, entendendo-se este por aquele avaliado pelo valor das ações que representam à empresa.

Propriamente, a essa diferença, chamada tecnicamente como *goodwill*, é que se atribui o valor de bens intangíveis, diretamente ligados ao capital intelectual retido na empresa.

Ao estudar Economia, sempre se aprendeu que os fatores de produção são: terra, capital e trabalho; posteriormente, foi incorporada a tecnologia e, hoje, se fala em capital intelectual, este último agindo como um recurso integrador dos demais, que fornece proposições suficientes para o agente detentor dos recursos maximizá-los da melhor maneira possível, o

³Expressão dos autores.

que é imprescindível num mercado globalizado, competitivo.

Na Era da Informação, o conhecimento tornou-se a principal *commodity* e alavancador do resultado da atividade econômica; a inteligência organizacional (pessoas inteligentes trabalhando de forma inteligente) deixou de ter um papel secundário, para assumir o papel principal nas entidades (SCHMIDT; SANTOS, 2002, p. 171).

O Capital Intelectual (CI) vem sendo objeto de estudo há várias décadas no mundo todo, mas sua afirmação como recurso que precisa de gerenciamento e investimento precisa romper várias barreiras, dentre elas, a cultural pode ser destacada.

Redimensionar o papel do trabalhador dentro da empresa, atribuindo-lhe efetivamente o papel de “colaborador”, não é tarefa simples, é um processo complexo e contínuo, que, muitas vezes, esbarra nos sentimentos humanos mais básicos, como orgulho, preconceito, inveja e insegurança. “As melhores organizações do futuro serão aquelas que descobrirão como despertar o empenho e a capacidade de aprender das pessoas em todos os níveis da organização” (SENGE, 1990, p. 12).

A cultura de que “[...] para aumentar a produção per capita e vencer o atraso econômico é necessário investir no fator de produção homem [...]” (FONSECA, 1992, p.77), trazida por empresas e / ou executivos de outras partes do mundo, tem implementado esse tipo gestão e sua eficácia tem feito com que se espalhe para

as demais, mas ainda se encontra longe de um número no mínimo desejável, principalmente em empresas médias e pequenas. “[...] Várias companhias, mesmo as mais antigas e tradicionais, vêm se reestruturando nos últimos anos na tentativa de dar mais espaço e voz aos funcionários” (NEVES, 2007, p. 72).

Um outro obstáculo a ser enfrentado é a mensuração desse capital, para, posteriormente, falar-se em formalização desse valor perante as negociações. Visto que, se marcas, patentes e tecnologias podem e devem ser mensuradas e incorporadas ao valor de uma empresa, assim também deve ser dimensionado o intelecto de seus gestores e colaboradores líderes, pelo mínimo, os quais irão, se alocados devidamente em conformidade com suas aptidões, desenvolver ainda mais intangíveis para serem mensurados, verificarão oportunidades e maximizarão resultados.

A busca desse círculo virtuoso, num primeiro momento, pode parecer inatingível por inúmeros fatores, mas somente esta busca, a integralização desse capital como recurso produtivo e a visão do intelecto, combinada com as aptidões corretas, serão fatores que irão proporcionar a eficiência e o destaque da empresa, bem como sua solidificação com seu quadro de colaboradores. O círculo, como o próprio nome diz, se tornará virtuoso e trará benefícios em cadeias, visto que empresa eficiente, com colaboradores eficientes e integrados à missão, farão clientes mais felizes, e clientes mais felizes atrairão mais clientes, portanto, o resultado final será maior lucro para todos os envolvidos.

O Quadro 1 mostra algumas metodologias de avaliação e mensuração dos ativos intangíveis e do capital intelectual dentro das organizações.

Metodologia	Autor	Síntese
Agente de Tecnologia	Brooking (1986)	O valor do Capital Intelectual é obtido com base em diagnóstico e análise de 20 respostas a questionário sobre quatro componentes do CI.
Ponderador de Patentes	Bontis (1996)	O desempenho do fator tecnologia do Capital Intelectual é calculado com base no valor das patentes estabelecidas e na relação deste com custos de desenvolvimento, número de patentes e participação nas vendas.
Valoração Inclusiva	McPherson (1998)	Calcula o “Valor Combinado Adicionado” a partir da soma entre Valor Intangível Adicionado e Valor Monetário Adicionado, é calculado com base na ponderação de indicadores hierarquizados.
O Garimpador de Valor	Andriesssem & Tiessen (2000)	Calcula e estabelece valor para cinco categorias de intangíveis: ativos e qualificações, habilidades e conhecimento tácito, valores e conduta, tecnologia e conhecimento explícito, processos básicos e gerenciamento. Proposto pela empresa de consultoria KPMG.

Metodologia	Autor	Síntese
Valoração dos Ativos Intelectuais	Sullivan (2000)	Calcula o valor da propriedade intelectual com base nas informações de mercado.
Criação Total de Valor	Anderson & Mclean (2000)	Utiliza o desconto de fluxos de caixa projetados para examinar que eventos exercem maior impacto no valor produzido pelas atividades planejadas.
Contabilidade para o futuro	Nash H. (1998)	Utiliza a diferença entre os descontos de fluxos de caixa projetados, em diferentes datas (início e fim do período analisado), como indicador de valor adicionado.
Q. de Tobin	Stewart (1997) e Bontis (1999)	Determina o desempenho do Capital Intelectual a partir de variações em razão entre o valor de mercado e o valor de reposição dos ativos da organização.
Valor de mercado pelo investidor	Stanfield (1998)	Considera que o valor verdadeiro de uma organização é sua cotação a mercado, que representa o somatório entre tangíveis, capital intelectual realizado, erosão do capital intelectual e vantagens competitivas sustentáveis.
Comparação a mercado	Stewart (1997) e Luthy (1998)	O capital intelectual é considerado a diferença entre o valor de mercado e o valor contábil de uma organização.
Valor Econômico Adicionado (EVA)	Stewart (1997)	O desempenho do capital intelectual é correlacionado às variações positivas e negativas do EVA.
Custeio e contabilização dos Recursos Humanos	Johansson (1996)	Calcula os impactos ocultos dos custos de RH que reduzem os lucros de uma organização com a contabilização gerencial na demonstração de resultado. O capital intelectual é mensurado com base no valor dos ativos humanos detidos pela organização - horas de treinamento, certificações etc. - dividido pelo fluxo de caixa descontado das despesas com folha de pagamento.
Valor intangível calculado	Stewart (1997) e Luthy (1998)	Calcula o retorno extraordinário dos ativos tangíveis e o distribui proporcionalmente entre os diversos ativos intangíveis.
Receitas do conhecimento	Lev (1999)	São consideradas receitas do conhecimento aquelas que superam as receitas esperadas em função do valor e da capacidade de produção dos ativos registrados pela contabilidade tradicional.
Coeficiente do valor intelectual adicionado VAIC	Pulic (1997)	Mensura como e quão eficientemente o capital intelectual e o capital financeiro criam valor com base no relacionamento entre os recursos financeiros, humanos e estruturais.
Inteligência do Capital Humano	Jac Fitz-Enz (1994)	Conjunto de indicadores do capital humano: são coletados e comparados com informações de bases de dados.
<i>Skandia Navigator</i>	Edvinsson & Malone (1997)	O capital intelectual é mensurado por meio da análise de até 164 métricas (91 associadas a intangíveis e 73 a medidores de tangíveis), que cobre cinco focos de gestão: financeiro, consumidor, processos, renovação e desenvolvimento humano.
<i>Value Chain Scoreboard</i>	Lev B.	Apresenta as informações sob a forma de matriz contendo indicadores não-financeiros, abrangendo três categorias ao longo da cadeia de valor. Descoberta e aprendizagem, implementação e comercialização.

Metodologia	Autor	Síntese
Índice de Capital Intelectual (IC - Index)	Roos, Dragonetti & Edvinsson (1997).	Consolida os indicadores individualizados representativos das propriedades intelectuais e respectivos componentes em um único índice. Variações no índice são apreciadas em conjunto com as flutuações de preço das ações no mercado de capitais.
Monitor de ativos intangíveis	Sveiby (1997)	Avalia os indicadores de gestão dos ativos intangíveis a partir dos objetivos estratégicos e com base nos componentes crescimento, renovação, eficiência e estabilidade.
Balanced Scorecard	Kaplan & Norton (1992)	A <i>performance</i> da organização é mensurada por indicadores abrangendo quatro perspectivas de gestão: financeira, consumidor, processos internos e aprendizagem. Os indicadores derivam dos objetivos estratégicos.

Quadro 1- Métodos de avaliação dos ativos intangíveis
Fonte: Rezende (2003, p. 59)

Observando os métodos expostos no Quadro 1, percebe-se que há mais de duas décadas vêm sendo investigados e publicados métodos para tentar identificar e mensurar os ativos intangíveis dentro das organizações. O fato da existência destes não é questionado, mas a intangibilidade dificulta e, por vezes, torna subjetiva sua efetiva mensuração.

A escolha do método adequado de mensuração e gerenciamento do CI da empresa deve variar de acordo com o objetivo, a estrutura da empresa, o modelo de gestão proposto e as ferramentas disponíveis para tanto.

Implantar um modelo de gestão do conhecimento, em uma organização, exige que esta esteja ciente de seu capital intelectual. Que o conheça, que o estimule à troca e à constante formação [...] quando é capaz de identificar e de saber utilizar todo esse capital intangível, originado do talento humano. (CARVALHO; TAVARES, 2001, p. 61).

À luz desses conceitos, afirma-se que a gestão do capital intelectual, aqui fundamentado como o conhecimento, simplesmente, já que este, aplicado às habilidades adequadas, numa estrutura favorável, é responsável por desenvolver todos os demais ativos intangíveis, sua gestão eficiente é o alicerce para o sucesso da empresa e o caminho mais seguro para desenvolver uma nova empresa em qualquer segmento, desde o setor primário até o terciário, é o “velho novo recurso” de uma nova realidade econômica mundial.

Conforme as organizações formulam seus posicionamentos no século XXI - movendo-se de um modelo industrial para outro baseado no conhecimento - criar, captar e alavancar - o conhecimento tornou-se a vantagem competitiva por excelência: os empregados alcançam melhores desempenhos quando são capazes de compreender e atuar sobre as situações de trabalho com base na estratégia (REZENDE, 2003, p. 44).

A gestão do capital intelectual deverá estar alicerçada em valores subjetivos e motivacionais peculiares a cada grupo de indivíduos, respeitadas as suas particularidades. Cabe ao líder uma posição sutil de compartilhamento e gerência horizontal, “quando existe um objetivo concreto e legítimo as pessoas dão tudo de si e aprendem, não por obrigação, mas por livre e espontânea vontade” (SENGE, 1990, p. 18).

O capital intelectual é um recurso econômico que foge do conceito dos demais, visto que não é escasso, sua utilização não restringe a utilização dos demais e quanto mais utilizado, mais desenvolvível e mais acessível a uma maior quantidade de pessoas.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica na literatura pertinente, bem como nos periódicos de circulação nacional e artigos disponíveis na Internet. A abordagem aos autores buscou uma abordagem qualitativa e que abrangesse diversas linhas de pensamento, a fim de comparar as teorias com a aplicabilidade na rotina das empresas.

Na discussão dos resultados, foram confrontados os conceitos obtidos no decorrer deste estudo com as teorias estabelecidas de geração de riqueza na economia capitalista globalizada, que podem ser divididos em conceito estabelecido - extração da “Mais-Valia”, teoria de Karl Marx; e o conceito em evidência de geração de riqueza na economia capitalista globalizada: o empreendedorismo.

3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 O CAPITAL INTELECTUAL X A “MAIS-VALIA” DE KARL MARX

No contexto explorado por este trabalho de pesquisa, busca-se o posicionamento do capital intelectual na composição dos ativos de uma empresa. No entanto, nesta seção, há de se fazer uma reflexão sobre a propriedade desse tipo de ativo.

Por se tratar da natureza pessoal, cabe retroceder a algumas questões históricas do estudo da geração de riqueza. Desde a instauração do capitalismo na esfera econômica, houve a mercantilização das relações de trabalho ocasionada pela venda de mão-de-obra aos detentores de capital, remunerada por meio de salários.

Com a venda da mão-de-obra para a fabricação de produtos, começou-se a perceber que os salários destinados ao pagamento dos funcionários não correspondiam ao valor que o trabalhador gerava para o empresário.

São os conceitos identificados por “trabalho necessário” e “trabalho excedente”. Por trabalho necessário, entende-se aquele que é refletido na geração de valor que o funcionário agrega ao produto, correspondente ao valor de seu salário, através do valor/hora.

Contudo, o trabalho excedente resume-se no valor que é agregado ao produto, porém não remunera os fatores de produção, dentre estes, a mão-de-obra; não é refletido no valor do salário, compõe diretamente o lucro do detentor de capital.

Essa contextualização do trabalho deu origem ao conceito identificado por Karl Marx (1975, p. 580), denominado Mais-Valia, que, segundo o autor, é a origem dos lucros no sistema econômico capitalista. O conceito é dividido em:

• **Mais-valia absoluta**, a qual se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente, constitui o fundamento do sistema capitalista e suporte para o outro tipo de mais-valia;

• **Mais-valia relativa**, que se resume no aperfeiçoamento dos processos técnicos de trabalho e nas mutações das combinações sociais. Segundo Marx (1975, p. 585), em sua obra

denominada *O Capital*: “a produção da mais-valia relativa pressupõe, portanto, um modo de produção especificamente capitalista, que, com seus métodos, meios e condições, surge e se desenvolve, de início, na base da subordinação formal do trabalho ao capital”.

Trazendo esses conceitos para a realidade econômica atual, pode-se observar que existe também o conceito de “Mais-Valia” com relação ao conhecimento.

Os detentores de capital utilizam-se do capital intelectual intrínseco em sua organização para desenvolver produtos com diferenciais competitivos, como também para colaborar para o desenvolvimento a contento de sua empresa. “A produção capitalista não é apenas produção de mercadorias, ela é essencialmente produção de mais-valia. O trabalhador não produz para si, mas para o capital” (MARX, 1975, p. 584).

Não necessariamente, o valor referente ao capital intelectual ou ao valor que ele gera é repassado, ainda que em menor escala, ao trabalhador. O valor dos salários, da remuneração pela mão-de-obra, é determinado pelas forças de mercado, pela oferta e pela demanda, bem como o valor de mercado das empresas não é o valor contábil de seus ativos; subestimado ou superestimado, esse hiato corresponde às expectativas que são criadas em torno da capacidade de geração de riqueza daquela empresa.

A força no trabalho aos poucos é substituída pela inteligência no trabalho; desde os trabalhadores operários aos administradores e diretores, a inteligência é fator ativo no desenvolvimento de técnicas, no aperfeiçoamento de processos e no trabalho em equipe.

As ações cotidianas, no mercado de trabalho, devem ter destaque nesse âmbito, as empresas despendem cada vez mais recursos nos processos de seleção e treinamento de pessoal, porque já absorveram, ainda que inconscientemente, o conceito de capital intelectual. O que se espera de um funcionário bem-treinado? Que colabore na geração de riqueza para a empresa. Desta forma, desde a recepcionista, que atende bem o cliente e ajuda no processo de fidelização deste, está colaborando, de maneira efetiva, para a geração de riqueza, com sua habilidade de atendimento e empatia oriunda de seu capital intelectual, que foi formado durante toda sua vida, com suas experiências pessoais e profissionais. Esse raciocínio se estende por todos os departamentos das empresas.

O tão buscado processo de produzir em maior quantidade, num menor custo e com melhor qualidade, explora diretamente o ativo derivado do intelecto. Os apelos motivacionais internos das empresas resumem-se a elaborar um fator psicológico motivador que libere a atuação do capital intelectual de uma maneira mais intensa e propensa à criação.

Um diferencial para esse cenário econômico é que uma parcela dos trabalhadores consegue despertar

para a posse desse ativo intrínseco a si mesmo, o capital intelectual, e consegue transformar a mais-valia a seu favor, fazendo-a trabalhar para si.

Ao conseguir enxergar oportunidades de aplicabilidade do capital intelectual ou de seu aperfeiçoamento, o trabalhador deve entender que detém um ativo, o qual deve trabalhar para a empresa, enquanto for conveniente ao seu detentor; a partir do momento em que não o seja, torna-se necessária a mudança.

Na Era do Conhecimento, os detentores de capital intelectual possuem o fator gerador de riqueza mais importante da economia, é necessário que este seja gerenciado pela empresa em que está instalado e, principalmente, pelo seu detentor.

Ressaltando, advém dessas argumentações a importância do gerenciamento de pessoas nas organizações; gerenciando-se pessoas, eficazmente, gerencia-se um ativo da empresa.

4.2 O EMPREENDEDORISMO

Na palavra Empreendedorismo, pode-se transcrever que os agentes criam oportunidades de gerar riqueza. Quando se foca o capital intelectual, pode-se afirmar que os empreendedores, por vezes, têm apenas esse recurso com o qual podem contar para criar oportunidades.

É necessário que se incorpore que o trabalhador, colaborador de uma empresa, pode e deve aplicar as técnicas de empreendedorismo para si mesmo, fazendo-o trabalhar e gerar riqueza para a empresa, porém gerenciando-o de acordo com seus objetivos pessoais. As empresas têm buscado colaboradores empreendedores e têm de estar cientes dos benefícios e dos riscos desse cenário.

O benefício se resume à efetiva colaboração na geração de riqueza para empresa, os riscos podem variar entre rotatividade, fraudes, sabotagens. Habilidades e conhecimentos podem ser utilizados a favor ou contra a organização.

O empreendedorismo vem sendo apregoado mundialmente como a solução para o desenvolvimento econômico sustentável, fundamento para alavancar as economias que entraram em recessão após o ano de 2008, uma forma eficaz de sobreviver e se destacar no mercado de trabalho.

O âmbito em que o empreendedorismo é incitado, predominantemente, é no singular, em que cada pessoa deve desenvolver suas habilidades empreendedoras. Essa nada mais é do que uma forma de gerenciamento do seu capital intelectual. Conhecer, desenvolver e gerenciar seus conhecimentos e habilidades, a fim de gerar riqueza para si próprio e, conseqüentemente, para os demais.

Os cursos superiores no Brasil já estão submersos nesse ideal de educação, alocando a disciplina denominada “Empreendedorismo” em diversos cursos da área de administração e negócios. O fato de educar

os profissionais para serem empreendedores revela a importante preocupação para essa nova tendência mundial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância dos ativos intangíveis, na formação do capital de uma empresa, é inquestionável. Há tempos essa questão vem sendo estudada de maneiras diferentes e enfrenta inúmeras barreiras para sua consolidação. A mais importante pode ser atribuída à dificuldade de mensuração devido a sua intangibilidade.

O capital intelectual é o fundamento dos ativos intangíveis, age de maneira precípua para a constituição e a consolidação dos demais ativos. A complexidade de seu estudo remonta à complexidade do seres humanos, seus detentores.

Cabe a interdisciplinaridade, a fim de constituir ferramentas sólidas para sua avaliação e monitoração e, acima de todos esses pressupostos, cabe semear a cultura de que esse é o capital gerador de capital desta Era e das que hão de vir, porque as tecnologias podem se tornar obsoletas, mas a capacidade de criação, inovação e adequabilidade são inerentes ao seres humanos, matéria-prima para a lapidação desse ativo, matéria-prima para a geração de fontes de riqueza.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos Roberto Vieira. **História do Pensamento Econômico**. São Paulo: Atlas, 1995.

BRASIL. **Lei nº 6.404/76**, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações.

Disponível em:

<<http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaLegislacao.action>>. Acesso em: 29 ago. 2008.

_____. **Lei 11.638/2007**, de 28 de dezembro de 2007. Altera e refoga dispositivos da Lei 6404/76.

Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11638.htm>. Acesso em: 28 ago. 2008.

_____. Receita Federal. **Norma Internacional de Contabilidade. IAS 38**. Disponível em:

<<http://www.receita.fazenda.gov.br/Contabilidade/iasb.htm>>. Acesso em: 01 set. 2008.

CARVALHO, Gilda M. R.; TAVARES, Márcia da S.

Informação & Conhecimento: Uma abordagem organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

CASTANHEIRA, Maurício; FANDINO, Antônio M. **Gestão do conhecimento: Porque e como documentar explicitar e manejar o que sabemos hoje**. In: CASTANHEIRA, Maurício; QUERIDO, Tânia.

Planejamento para gestão do conhecimento: A gestão da Ignorância. Rio de Janeiro: Papel e Virtual, 2002.

CASTRO, Cláudio de Moura. Diamantes Descartados. **Revista Veja**, São Paulo, ed. 2059, ano 41, n. 18, p. 22, maio 2008.

EDVINSSON Leif; MALONE, Michael S. **Capital Intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FONSECA, Eduardo G. O capital humano na filosofia social de Marshall. **Revista de Economia Política**, Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro, vol. 12, n. 2 (46), p. 77, abr./jun. 1992.

GAIA, Elias R. **Gestão do Conhecimento em Empresas Desenvolvedoras de Sistemas Integrados de Gestão Empresarial**. Centro Universitário Álvares Penteado - UNIFECAP. Tese de Mestrado em Administração de Empresas. São Paulo, 2005.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Zahar, 1975.

NEVES, Ricardo. Apertem os cérebros: o emprego sumiu. **Revista Época**, São Paulo, ed. 496, 19 nov. 2007. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,E DG80082-6077-496,00.html>>. Acesso em: 05 dez. 2008.

REZENDE, José F. **Balanced Scorecard e a Gestão do Capital Intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

SENGE, Peter M. **A Quinta Disciplina**. São Paulo: Best Seller, 1990.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José L. **Avaliação de Ativos Intangíveis**. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<http://www.iasb.org/na/rdonlyres>>. Acesso em: 14 out. 2008.