

## Editorial

# Evidenciação do capital humano nas organizações: reflexões e possibilidades

**Larissa Couto Campos**

Graduada, mestre e doutora em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Assistente em Administração na Universidade Federal de Uberlândia, desde 2014. Tem pesquisado na área de educação e capital humano na contabilidade.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2984-1295>  
LATTES: <http://lattes.cnpq.br/4019269683315122>

**Gilberto José Miranda**

Graduado em Ciências Contábeis e Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Professor do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade de Ciências Contábeis da UFU.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1543-611X>  
LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3004130380690632>

Entre os diversos conceitos de contabilidade, tem havido um resgate do conceito da Contabilidade como Representação da Realidade, especialmente com o estudo de Mattessich (2003). Esse conceito explica que a contabilidade é um modelo que representa uma realidade, no caso a situação econômico-financeira de uma entidade. Ou seja, a contabilidade é uma representação e não a própria realidade em si, portanto ela é uma simplificação da realidade e por isso tem limitações inerentes (MARTINS; MIRANDA; DINIZ, 2018; LAMES, 2019). Em outras palavras, “por ser uma aproximação, sempre estarão ausentes algumas informações, impedindo a observação do cenário completo” (LAMES, 2019).

Uma das limitações contemporâneas a serem superadas pela contabilidade é a identificação de como o capital humano interfere no funcionamento das entidades, bem como sua adequada representação contábil. Em um ambiente organizacional constantemente renovado e complexo, muitas instituições não têm conhecimento do valor de um dos seus ativos mais valiosos, o capital humano (MCCRACKENA et al., 2018). Apesar disso, as organizações estão cientes de que seu capital humano constitui um importante recurso para os negócios, especialmente dos benefícios que eles podem proporcionar (BELAK; BARAC; TADIC, 2009). Empresas estão dispostas a pagarem salários mais altos para funcionários qualificados, pois espera-se que tal qualificação possa impactar positivamente na produtividade, na competitividade da empresa e ainda favorecer crescimento econômico (SAMUDHRAM et al., 2014; BRYL, 2018; MCCRACKENA et al., 2018).

O conceito de capital humano consiste nos atributos e habilidades das pessoas relacionados a conhecimentos e capacidades adquiridas, os quais podem ser aprimorados por meio de investimentos adequados, gerando benefícios e retornos futuros, seja como satisfação ou como rendimentos monetários (SCHULTZ, 1973; 1987). Assim, é capital por ser um produto gerado por investimento que gera retornos futuros e é humano por ser parte intrínseca do ser humano (SCHULTZ, 1987).

Nas organizações, o capital humano refere-se a tais atributos dos indivíduos e da força de trabalho coletiva, e pode abranger conhecimentos, capacidade técnica, personalidades, criatividade, capacidade de aprender, inovação, habilidades para trabalho em equipe, entre outros (ABEYSEKERA; GUTHRIE, 2004). Embora a literatura apresente diversas definições para capital humano, o mesmo não ocorre para fins de operacionalização na divulgação em relatórios contábeis, o que gera ainda mais dificuldades e confusões além de prejudicar a credibilidade dos relatórios financeiros (ABEYSEKERA; GUTHRIE, 2004; MCCRACKENA et al., 2018).

Belak, Barac e Tadic (2009) afirmam que as empresas deveriam considerar a maior parte de seus gastos com capital humano como investimentos e que fossem representados no Balanço Patrimonial, principalmente se esses gastos criarem valor adicional para a empresa no futuro. Da mesma forma, Bryl (2018, p. 62) ressalta que teorias tradicionais de relações humanas já não entendem os funcionários como custo para empresa, ao contrário, os consideram como um ativo organizacional essencial, com capacidade de “criar valor substancial ao lançar novos produtos e construir relacionamentos sustentáveis dentro e fora da entidade.”

Entretanto, os recursos humanos não são devidamente representados nos balanços patrimoniais das empresas, mas sim nos demonstrativos de resultados, por meio dos custos e despesas com salários e benefícios (LAJILI; ZÉGHAL, 2005). Conforme Martins (1972, *apud* Reis 2002), todos os recursos humanos representam ativos da entidade a que se referem, se de tais recursos espera-se resultados econômicos futuros. Logo, se são ativos econômicos, também são merecedores de serem reconhecidos como ativos contábeis.

A dificuldade de mensurar e apresentar informações sobre o capital humano impede uma melhor representação desse “ativo” nas demonstrações financeiras (BELAK; BARAC; TADIC, 2009). Ademais, para que um elemento dessa natureza seja reconhecido no balanço como ativo, é necessário que ele cumpra três critérios: ser controlado pela empresa; apresentar benefícios futuros e ser estimado em unidades monetárias. No entanto, o capital humano não pode ser possuído, pois os empregados não são propriedade, e assim não podem ser facilmente avaliados em termos monetários (BELAK; BARAC; TADIC, 2009; SCHMIDT; SANTOS, 2009).

Ainda que não reconhecido separadamente no balanço, o capital humano representa um dos elementos do capital

intelectual, que por sua vez configura-se como Ativo Intangível. Para Lev (2003), embora os ativos intangíveis sejam grandes e importantes, as demonstrações financeiras fornecem pouca informação sobre esses ativos, ou fornecem informações parciais, inconsistentes e confusas. Adicionalmente, Zéghal e Maaloul (2010) apontam que a relativa falta de reconhecimento contábil do capital intelectual bem como seu papel cada vez maior no processo de criação de valor, sugerem que as demonstrações financeiras estejam perdendo parte de seu valor para seus usuários.

A própria definição de capital intelectual também é um processo dificultoso, uma vez que há diferentes conceitos relacionados à sua terminologia (GALLON et al. 2008). Antunes e Martins (2002) verificaram que não é unânime o conceito dado ao capital intelectual, nem mesmo sobre seus componentes. Os autores perceberam que o capital intelectual está relacionado à capacidade humana de: pensar; desenvolver conhecimento; fomentar marcas; promover novas tecnologias; melhorar qualidade de produtos e atrair clientes.

Brooking (1996 *apud* Schmidt e Santos, 2009) conceitua capital intelectual como a combinação de ativos intangíveis, provenientes de alterações na tecnologia da informação, mídia e comunicação, e que geram benefícios intangíveis para as empresas, além de habilitar seu funcionamento. Seu conceito ainda pode ser dividido em quatro categorias: ativo de mercado, ativo humano, ativo de propriedade intelectual e ativo de infraestrutura, conforme melhor explicado no Quadro 1.

**Quadro 1-** Categorias de ativos que compõem o capital intelectual

<b>Categorias de ativos que compõem o capital intelectual</b>	<b>Definição</b>
Ativo de Mercado	Potencial da entidade com seus intangíveis relacionados com o mercado. Exemplos: lealdade dos clientes, negócios em andamento, canais de distribuição, franquias.
<b>Ativos Humanos</b>	Benefícios que o indivíduo pode proporcionar à organização. Exemplos: <i>expertise</i> , criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas.
Ativos de Propriedade intelectual	São aqueles que necessitam de proteção legal para proporcionar benefícios futuros para a organização. Exemplos: <i>know-how</i> , segredos industriais, patentes, <i>design</i> .
Ativos de Infraestrutura	Incluem tecnologias, metodologias e processos empregados. Exemplos: cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, aceitação de riscos, bancos de dados de clientes.

Fonte: Baseado em Schmidt e Santos (2009, p. 189).

Antunes e Martins (2002) explicam que o aparecimento do capital intelectual se intensificou com a sociedade do conhecimento, a qual pode ser entendida como a gradativa mudança entre a sociedade industrial para uma sociedade baseada no conhecimento, resultado da globalização e avanços tecnológicos em diversos setores, em que o conhecimento passou a ser considerado como recurso econômico, juntamente com a terra, o capital e o trabalho (ANTUNES; MARTINS 2002; ANTUNES 2008; SCHMIDT; SANTOS 2009).

Lajili e Zéghal (2006) explicam que com o estabelecimento de economias baseadas no conhecimento, cada vez mais a gestão de capital humano adquire maior importância e destaque para a gestão operacional de negócios. Como consequência, os autores asseveram que a visão neoclássica do trabalho está se transformando, saindo de uma concepção de trabalho como insumo de produção passiva, passando para uma abordagem dinâmica e ativa, baseada no desempenho, contribuição para a riqueza e para o valor da empresa.

De acordo com Antunes (2008), ao reconhecer o conhecimento como recurso econômico, novos paradigmas são impostos na forma de valorizar o ser humano bem como sua organização empresarial, já que gera benefícios intangíveis que alteram o patrimônio da entidade. O estudo de Campos (2022), por exemplo, analisou a relação com capital humano, medido pelo nível de escolaridade dos funcionários de empresas brasileiras de capital aberto com o valor da empresa e com o valor adicionado, contemplando um período de 10 anos. Para tanto, foi calculado um índice de escolaridade que mede o nível geral de escolaridade por empresa (considerando os níveis de escolaridade dos funcionários). Os resultados apontaram que o índice de escolaridade se relacionou com valor da empresa de forma positiva e significativa. Logo, empresas que apresentam maiores índices de escolaridade tendem a apresentar maiores valores de empresa ao longo dos anos. Os resultados indicaram também, a partir de uma correlação de Pearson, que o índice de escolaridade é positivamente correlacionado com o valor adicionado. Estes resultados indicam que capital humano interfere nos resultados das instituições.

A *American Accounting Association* (1973, *apud* SAMUDHRAM et al. 2014) explica que Contabilidade do Capital Humano consiste no processo de identificação e medição de dados sobre capital humano, bem como a forma como essas informações são comunicadas às partes interessadas. Entretanto, como visto anteriormente, a contabilidade ainda possui dificuldade na identificação e mensuração desse capital. Apesar de não ter um conceito e uma mensuração operacionalizada, há na literatura contábil diferentes linhas que procuram apresentar alternativas para mensuração, utilidade

e divulgações das informações baseadas em capital humano (ABEYSEKERA; GUTHRIE, 2004). Esses autores identificaram três linhas de pesquisa cujos objetivos são: desenvolver medidas financeiras para relatórios financeiros; compreender como os usuários tomam decisões usando informações sobre capital humano e explorar como o capital humano é medido e relatado pelas empresas. Neste editorial, busca-se refletir sobre a terceira opção, ou seja, possibilidades de mensuração e de reportar informações sobre o capital humano por parte das empresas.

Uma possibilidade que promete preencher essa lacuna é o Relato Integrado, que consiste em uma nova estrutura de relatório cuja proposta é a integração de informações financeiras e não financeiras de forma concisa (DE VILLIERS; VENTER; HSIAO, 2017), expressando interconexões entre estratégia, governança e desempenho (FRIAS-ACEITUNO; RODRÍGUEZ-ARIZA; GARCÍA-SÁNCHEZ, 2013). Seu principal objetivo, conforme *The International Integrated Reporting Council* (IIRC, 2013), é disponibilizar aos provedores de capital financeiro as informações necessárias para a compreensão de como uma organização cria valor ao longo do tempo por meio de seis capitais: financeiro, humano, intelectual, natural, manufaturado e de relacionamento. Informações sobre capital humano são destacadas em um desses capitais, como questões relativas a absenteísmo, acidentes no local de trabalho, rotatividade de funcionários, treinamento de funcionários, diversidade de gênero entre outros (FRIAS-ACEITUNO; RODRÍGUEZ-ARIZA; GARCÍA-SÁNCHEZ, 2013). Embora seja uma promessa de revolução (KASSAI; CARVALHO, 2013), sua implementação ainda está em fase inicial nas empresas e carece de novas pesquisas e debates (DUMAY et. al, 2016).

A pesquisa de Santos (2022) validou, inicialmente, um instrumento de conformidade de divulgação das informações das empresas no modelo do Relato Integrado, por meio da técnica Delphi. Após atribuir índices de conformidade entre as informações divulgadas e a proposta do IIRC, a uma amostra de 54 empresas listadas na B3, entre os anos de 2017 a 2019, o autor identificou correlação significativa entre os tipos de capitais, exceto o capital humano, e o valor de mercado das companhias. No entanto, ao submeter os dados a testes mais robustos, como análise de painel e multinível as relações não prevalecem.

Oura possibilidade, já existente, é a apresentação de informações dos custos gerados pela força de trabalho. Ainda que não representados como ativos, o custo gerado em capital humano é apresentado pela contabilidade (LAJILI; ZÉ-GHAL, 2005; BELAK; BARAC; TADIC, 2009). No Brasil, excepcionalmente, informações sobre recursos para empregados são disponibilizadas na Demonstração do Valor Adicionado (DVA), (CPC 09). A DVA demonstra o valor da riqueza gerada pela empresa e como essa riqueza é distribuída entre aqueles que participaram dessa geração, ou seja, informa como diversos agentes econômicos contribuíram com a geração de riqueza e como esse valor foi distribuído entre esses mesmos agentes (CONSENZA, 2003; LUCA et al. 2009). Oliveira, Rech e Cunha (2016, p. 5) afirmam que a DVA “destaca a atuação global de uma empresa, que afeta funcionários, prestadores de serviços, entidades e governos, de maneira geral”. Dessa forma, além de ser usada para avaliação de desempenho, contempla aspectos sociais com a agregação do valor gerado para a sociedade (ASSAF NETO, 2020).

Apesar de uma fonte a mais de informação e exclusivamente brasileira, parece que a DVA ainda tem sido pouco explorada por pesquisas como fonte para conhecer um pouco mais dos aspectos econômicos e sociais do capital humano nas organizações, especialmente no que concerne à fatores determinantes para geração de valor adicionado nas empresas (CAMPOS, 2022).

Diante do exposto, é possível observar que a divulgação de informações sobre capital humano ainda é uma limitação da contabilidade, seja devido à dificuldade de identificação, seja devido à dificuldade de mensuração. Por esse motivo, a contabilidade tem sofrido diversas críticas, pois tanto o capital intelectual como o capital humano não têm sido retratados nas demonstrações contábeis, tornando insuficientes as informações contábeis divulgadas (LEV, 2003; ABEYSEKERA; GUTHRIE, 2004; MCCRACKENA et al., 2018).

No entanto, é notório que os resultados das entidades são influenciados pelo fator e habilidade humana (CAMPOS, 2022), e por isso merecem ser estudadas. Felizmente, diversas ações, como Relato Integrado e a DVA, bem como estudos sobre o assunto têm sido realizados e melhorados ao longo do tempo. Tais evoluções reforçam o conceito da contabilidade como representação social, especialmente por demonstrar que a contabilidade procura acompanhar as mudanças sociais e tecnológicas, como o advento da Sociedade do Conhecimento, e refletir tais impactos nas questões econômico-financeiras das entidades, contudo ainda há muito trabalho pela frente.

## REFERÊNCIAS

ABEYSEKERA, I.; GUTHRIE, J. Human capital reporting in a developing nation. *The British Accounting Review*, v. 36, n. 3, p. 251-268, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bar.2004.03.004>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0890838904000125>. Acesso em: 21 abr. 2022.

ANTUNES, M. T.P. **Capital intelectual**. São Paulo: Atlas, 2008.

ANTUNES, M. T. P.; MARTINS, E. Capital Intelectual: Verdades e Mitos. *Revista Contabilidade & Finanças* - USP, São Paulo, n. 29, p. 41 - 54, maio/ago. 2002. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1519-70772002000200003> >. Acesso em: 22 set. 2018.

ASSAF NETO, Alexandre. **Estrutura e análise de balanços: um enfoque econômico-financeiro**. – 12. ed. – São Paulo: Atlas. 202.

BELAK, V.; BARAC, Z. A.; TADIC, I. Recognition and measurement of human capital expenditures—impacts on company's performance measurement. **International Journal of Economics and Business Research**, v. 1, n. 2, p. 252-262, 2009. Disponível em: <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJEER.2009.024023> . Acesso em: 22 abr. 2022.

BRYL, Ł. Human Capital Orientation and Financial Performance. A Comparative Analysis of US Corporations. **Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation**, v. 14, n. 3, p. 61-86, 2018. Disponível em: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=705521> . Acesso em: 22 abr. 2022.

CANTON, E. Social returns to education: Macro-evidence. **De Economist**, v. 155, n. 4, p. 449-468, 2007. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-007-9072-z> . Acesso em: 22 abr. 2022.

CAMPOS, L. C. **Capital Humano das Organizações Brasileiras: uma relação entre escolaridade, geração de riqueza e valor da empresa**. 2022. 192 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis)- Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. <http://doi.org/10.14393/UFU.te.2022.5018>

CONSENZA, J. P. A eficácia informativa da demonstração do valor adicionado. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, Edição Comemorativa, p. 7 - 29, outubro/2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/SJWVRLrMSZxpZrvKstVH-jFK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 abr. 2022.

CPC. Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Estrutura Conceitual para Relatório Financeiro - CPC 00**. Brasília, 2019.

**Demonstração do Valor Adicionado (DVA) - CPC 09**. Brasília, 2008.

DE VILLIERS, C.; VENTER, E. R.; HSIAO, P. K. Integrated reporting: background, measurement issues, approaches and an agenda for future research. **Accounting & Finance**, v. 57, n. 4, p. 937-959, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/acfi.12246>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/acfi.12246> . Acesso em: 21 abr. 2022.

DUMAY J.; BERNARDI, C.; GUTHRIE, J.; DEMARTINI, P. Integrated reporting: A structured literature review. **Accounting Forum**, 40:3, 166-185, 2016. DOI: 10.1016/j.accfor.2016.06.001. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1016/j.accfor.2016.06.001?journalCode=racc20>. Acesso em: 21 abr. 2022.

FRIAS-ACEITUNO, J. V.; RODRÍGUEZ-ARIZA, L.; GARCÍA-SÁNCHEZ, I. M. Is integrated reporting determined by a country's legal system? An exploratory study. **Journal of cleaner production**, v. 44, p. 45-55, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.12.006>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652612006506>. Acesso em: 21 abr. 2022.

GALLON, A. V.; SOUZA, F. C. DE.; ROVER, S.; ENSSLIN, S. R. Um Estudo Reflexivo Da Produção Científica Em Capital Intelectual. **RAM – REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE**, v. 9, n. 4, edição especial, 2008, p. 142-172. Disponível em: Acesso em: 21 abr. 2022.

INTERNATIONAL INTEGRATED REPORTING COUNCIL (IIRC), **The International <IR> Framework**, IR Council: Zurich, Switzerland, 2013, Disponível em: <<https://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>>, Acesso em: 10 nov. 2020.

KASSAI, J. R.; CARVALHO, N. L. Relato Integrado: a próxima revolução contábil. **Anais XV Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente**, FEAUAP, São Paulo, 2013. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1065698/mod\\_resource/content/0/artigo%20Engema%202013\\_versao\\_3.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1065698/mod_resource/content/0/artigo%20Engema%202013_versao_3.pdf)>. Acesso: 10 nov. 2020.

LAJILI; ZEGHAL. Labor cost voluntary disclosures and firm equity values: Is human capital information value-relevant. **International Journal of Accounting, Auditing and Taxation**, 14 (2), pp. 121-138, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2005.08.003>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1061951805000182>. Acesso em: 21 abr. 2022.

LAJILI, K.; ZEGHAL, D. Market performance impacts of human capital disclosures. **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 25, n. 2, p. 171-194, 2006. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2006.01.006> Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425406000160>. Acesso em: 21 abr. 2022.

LAMES, E. R. de. **Conceitos de contabilidade e suas relações com a estrutura conceitual básica, com a formação docente e rendimento discente**. 2019. 244 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/UFU.te.2019.2448>

LEV, B. Remarks on the Measurement, Valuation, and Reporting of Intangible Assets. **FRBNY Economic Policy Review**. Setembro, 2003.

LUCA, M. M. M.; CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S.; OLIVEIRA, M. C. **Demonstração do Valor Adicionado: do cálculo da riqueza criada pela empresa ao valor do PIB**, 2, ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, E; MIRANDA, G; DINIZ, J. **Análise didática das demonstrações contábeis**. São Paulo: Atlas, 2018.

MATTESSICH, R. Accounting representation and the onion model of reality: a comparison with Baudrillard's orders of simulacra and his hyperreality. **Accounting, Organizations and Society**, v. 28, n. 5, p. 443-470, 2003. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(02\)00024-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(02)00024-7). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368202000247>. Acesso em: 21 abr. 2022.

MCCRACKEN, Martin et al. A study of human capital reporting in the United Kingdom. **Accounting Forum**, 2018. p. 130-141. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2017.11.001>

REIS, E. A. dos. **Valor da empresa e resultado econômico em ambientes de múltiplos ativos intangíveis: uma abordagem de gestão econômica**. 2002. 188p. Tese (Doutorado em Ciência Contábeis) - Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Departamento de Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo.

SAMUDHRAM, A.; STEWART, E.; WICKRAMANAYAKE, J.; SINNAKKANNU, J. Value relevance of human capital based disclosures: Moderating effects of labor productivity, investor sentiment, analyst coverage and audit quality. **Advances in Accounting, incorporating** (2014) 338–353. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2014.09.012>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S088261101400042X>. Acesso em: 21 abr. 2022.

SANTOS, C.K.S. **Relato Integrado e Valor de Mercado das Companhias Brasileiras**. 2022. 133 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis)- Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022.

SCHMIDT, P.; SANTOS, J. L. DOS. **Avaliação de Ativos Intangíveis**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Tradução Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SCHULTZ, T. W. **Investindo no povo: o segredo econômico da qualidade da população**. Tradução Elcio Gomes Cerqueira. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

SILVEIRA, M. L.; DE MEDEIROS, O. R. O impacto do capital humano ativo e pós-laboral no valor das empresas brasileiras. GCG: **Revista de globalización, competitividad y gobernabilidad**, v. 15, n. 2, p. 34-51, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7955052>. Acesso em: 21 abr. 2022.

WEISBROD, B. A. Education and investment in human capital. **The Journal of Political Economy**, Part 2: Investment in human beings, Chicago, v. 70, n. 5, p. 106-123, Oct. 1962. Disponível em: [https://www.jstor.org/stable/1829107?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/1829107?seq=1#metadata_info_tab_contents). Acesso em: 22 set. 2018.

ZEGHAL, D.; MAALOU, A. Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance. **Journal of Intellectual Capital**, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1108/14691931011013325>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691931011013325/full/html>. Acesso em: 21 abr. 2022.