

Conceito, investimento e evidenciação do capital intelectual

Eliane Cristina de Campos*

Mery Terezinha de Souza**

O objetivo deste artigo é discutir conceitos, investimento e evidenciação contábil do Capital Intelectual enquanto um ativo intangível e invisível (contabilidade) para as empresas. Na prática contábil atual deixa-se de se reconhecer, ainda, os gastos com capacitação profissional e infra-estrutura oferecidas aos recursos humanos como um investimento, sendo esses gastos contabilizados no ativo das empresas para posterior amortização ao longo do tempo. Nesse sentido, os profissionais da área contábil e os estudiosos sobre o assunto têm se baseado em conceitos de diferentes dimensões para mensurar principalmente os ativos intangíveis, visando adequar-se às necessidades informativas de usuários cada vez mais exigentes no mercado. O que vem sendo apresentado no Balanço Social de muitas empresas, enquanto uma publicação interna,

A sociedade da globalização econômica tem como um dos elementos contextuais mais importantes o potencial competitivo e o valor humano presente nas organizações. Por esse motivo o investimento no conhecimento do trabalhador por meio de treinamento, programas de capacitação, pesquisa e desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços, entre outros de natureza estrutural, pode representar a motivação dos seus trabalhadores para o desempenho de suas tarefas, e a contribuição no alcance de melhores resultados econômicos por parte das empresas nas quais atuam.

No que se refere à mensuração destes investimentos, a prática contábil atual considera os gastos na formação profissional dos recursos humanos como um gasto a ser contabilizado no ativo das empresas para posterior amortização ao longo do tempo – como é prática corrente com os ativos permanentes. Nesse sentido, os profissionais da área contábil vêm buscando basear-se em novos conceitos para mensurar principalmente os ativos intangíveis, visando evidenciar suas informações em adequação às necessidades de usuários cada vez mais exigentes.

Na contabilidade tradicional as demonstrações obrigatórias muitas vezes deixam de evidenciar a realidade da empresa, uma vez que aquilo que não se pode medir não se pode compreender,

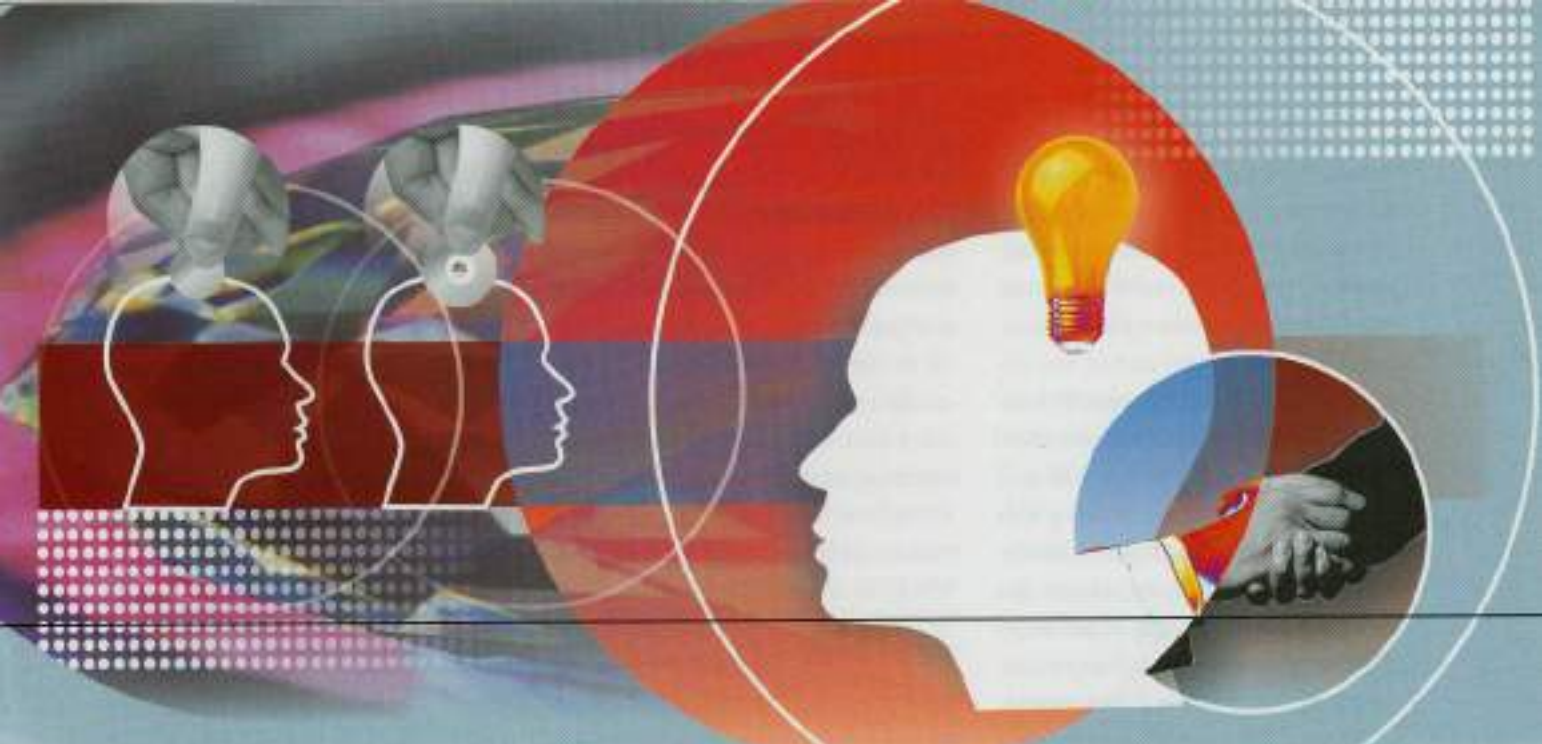
controlar ou alterar, por isso a avaliação de uma empresa se faz pelo custo. O mesmo não se aplica a uma empresa baseada no conhecimento (recurso cada vez mais utilizado como fator de produção), devido aos componentes do custo do produto estarem relacionados, em sua parte considerável, aos ativos intelectuais.

E, nesse sentido, Straioto (2000) aponta este como sendo o grande desafio para a contabilidade atualmente: demonstrar a natureza dinâmica e intangível da criação de valor da empresa moderna.

A Contabilidade e os ativos intangíveis das empresas

Para a Contabilidade tradicional, o ativo compreende os bens e os direitos da entidade expressos em moeda. Caixa, Bancos, Imóveis, Veículos, Equipamentos, Mercadorias, Títulos a receber, Clientes, que são alguns dos bens e direitos que uma empresa normalmente possui. Todos os seus componentes acham-se discriminados no lado esquerdo do Balanço Patrimonial.

Os ativos, para a *Financial Accounting Standards Board* – FASB, (apud HENDRIKSEN e BREDA, 1999:283) correspondem a “prováveis benefícios



econômicos futuros obtidos ou controlados por uma entidade em particular como um resultado de transações ou eventos passados", entendendo-se neste conceito que os ativos das empresas são fundamentais para que esta possa atingir os objetivos econômicos almejados, incluindo a obtenção de lucro. Todavia, os ativos são classificados em ativos tangíveis e ativos intangíveis.

A palavra tangível tem sua origem do latim "tangere", ou tocar, que significa algo que pode ser tocado. Inversamente, intangível é algo que não pode ser tocado, ou que tem ausência de substância física, representando algo ou alguma coisa sem existência material. A palavra intangível na Contabilidade às vezes não tem sido bem utilizada. Apesar de o Ativo Intangível representar um elemento sem uma substância física, possui valor econômico, tendo se valorizado no contexto contábil em resposta a um crescente reconhecimento de que fatores extracontábeis podem ter uma importante participação no valor real de uma empresa.

Destacam-se como exemplo as patentes, marcas, direitos autorais e de comercialização, e o *goodwill*. No caso das patentes e marcas registradas, há uma valorização decorrente do investimento em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos ou métodos de pro-

dução ou distribuição, que pode conferir a seus proprietários uma vantagem competitiva no mercado, dado o impacto sobre o lucro das empresas.

Para Lopes de Sá, A. e Lopes de Sá, A. M. (1995:35), Ativo Intangível é "o mesmo que Ativo Imaterial; encerra valores que não encontram um correspondente corpóreo, como Fundo de Comércio ou Aviamento, Patentes de invenção etc. Pode ser chamado, também, Ativo incorpóreo". Já Kohler (*apud* IUDÍCIBUS, 1997:203) define intangível como "um ativo de capital que não tem existência física, cujo valor é limitado pelos direitos e benefícios que antecipadamente sua posse confere ao proprietário". Em Manobe (*In*: BAUM e GONÇALVES, 2001), o ativo intangível possui valor econômico apesar de não possuir o conteúdo físico, sendo entendido como "O resultado do diferimento de desembolsos com serviços, em contraste com desembolsos com bens" (HENDRIKSEN e BREDA 1999: 388).

A principal característica de um bem intangível é a sua inexistência como coisa. Mas é evidente, com base nos conceitos apresentados, que assume um valor no contexto do patrimônio quando vinculado a um bem tangível ou a uma determinada situação da empresa. E entre os ativos intangíveis mais importantes da atualidade está o Capital Intelec-

tual, que pode vir a agregar valor aos resultados das empresas ou mesmo ao país, enquanto resultado do investimento em educação e treinamento das pessoas.

O capital intelectual

A origem dos estudos do Capital Intelectual coincide com o surgimento da Sociedade do Conhecimento, que tem início logo após a Segunda Guerra Mundial e se consagra em fins da década de 80 com o fim da Guerra Fria, quando o conhecimento e a informação passaram a ter um importante papel na sociedade. Praticamente coincide com o início da Terceira Onda, analogia feita por Alvin Toffler à era do conhecimento.

Para Nonaka e Takeuchi (1997), o Capital Intelectual abrange duas dimensões. Uma delas é o conhecimento que está disperso na cabeça das pessoas de uma organização, e a outra dimensão é a explícita, que está relacionada aos relatórios entre outros produzidos pelos meios informatizados, e que podem ser materializados em documentos concretos. Esses autores acreditam que o conhecimento explícito tem existência concreta, enquanto a intuição das pessoas representa o conhecimento tácito. Já para Stewart (1998: XIII) "O capital intelectual constitui a matéria intelectual - conhecimento, informação, propriedade inte-

lectual, experiência que pode ser utilizada para gerar riqueza”.

Edvinsson; Malone (1998:18) subdividem o conceito de capital intelectual nas dimensões humana e estrutural:

Capital Intelectual é a soma do Capital Humano e do Capital Estrutural (Capital intelectual = CH + CE). O Capital Humano corresponde a toda capacidade, conhecimento, habilidade e experiência individuais dos empregados de uma organização para realizar tarefas. E o capital estrutural corresponde à infra-estrutura que apóia o capital humano: equipamentos de informática, softwares, bancos de dados, redes e outros.

Observa-se, desse modo, que o Capital Intelectual compreende a existência da infra-estrutura necessária para que os efeitos positivos do conhecimento, da habilidade e da experiência dos indivíduos possam se materializar. Deve haver uma estrutura física na qual este possa ser desenvolvido e expresso. Por outro lado, a nomenclatura de Capital Intelectual é importante para diferenciar esse ativo intangível dos demais ativos físicos da empresa, destacando o valor que agrega à empresa e vindo a corresponder ao somatório do capital humano mais o capital físico que é representado pelos ativos tradicionais.

De acordo com Baum e Gonçalves (2001:117) “a gestão do capital humano passa pelo levantamento do potencial humano, pela identificação das potencialidades estratégicas a desenvolver e pela capacitação necessária”, uma vez que está diretamente relacionada com conhecimentos, habilidades e poder de inovação dos membros da organização. Argumentam que as empresas tornam-se parte de uma rede de relacionamento entre empresa, fornecedores e clientes.

O *Financial Accounting Standards Board - FASB* (apud BAUM e GONÇAL-

VES, 2001:116) aponta para o fato de que o Capital Intelectual é formado por uma dimensão adicional que promove a inter-relação de três componentes: Capital humano, Capital estrutural e Capital de clientes.

No que se refere ao Capital Estrutural, é concebido como propriedade da empresa, possibilitando a retenção do conhecimento e oferecendo, ao mesmo tempo, suporte aos empregados na realização de seus trabalhos enquanto apoio ao capital humano. Nesse sentido, Duffy (2000) diz que Capital Intelectual é o valor do que é deixado na empresa quando os funcionários vão para casa. O que significa que o capital estrutural é constituído pelas marcas registradas, softwares, equipamentos de informática, bancos de dados, patentes, que auxiliam no desenvolvimento da produtividade dos funcionários.



Fonte: *Financial Accounting Standards Board - FASB* (apud BAUM e GONÇALVES, 2001:116)

O capital de clientes é concebido como o valor dos relacionamentos de uma empresa com as pessoas com as quais realiza negócios, sendo o capital de cliente apontado como aquele no qual o Capital Intelectual se transforma em capital financeiro - dinheiro. Pode-se aproximar este conceito à imagem projetada da empresa no mercado, a qual é

valorizada em função da fidelização do cliente (SILVA E OLIVEIRA FILHO, 2002).

Campos (2001) destaca que as organizações da nova economia reconhecem que o investimento em Capital Intelectual inclui o reconhecimento não só das habilidades técnicas das pessoas, relativas ao conhecimento profissional, mas, principalmente, das habilidades pessoais que incluem a competência para lidar com os indivíduos. Essas pessoas podem ser clientes, fornecedores e os próprios funcionários da empresa.

O investimento em capital humano significa, portanto, a busca de talento e qualificação para criar produtos e serviços de qualidade, o que será o motivo para que os clientes procurem a empresa e não os concorrentes.

Edvinsson e Malone (1998) utilizam a metáfora da árvore (Figura 2) para melhor explicar o Capital Intelectual, fazendo a seguinte analogia: 1 - Os frutos representam os lucros; 2 - As folhas, galhos e troncos - Representam a empresa conforme é conhecida pelo mercado e expressa pelo processo contábil (parte visível); e 3 - A Raiz - Representa o Capital Intelectual como um valor oculto na contabilidade tradicional (parte invisível). Assim, para ter bons frutos, a árvore deve possuir raízes fortes, saudáveis e bem nutridas, para que a empresa possa “florescer” e até sobreviver a secas ou geadas; já com raízes fracas a empresa poderá “morrer”.

A partir dessa analogia verifica-se que a parte oculta, que “alimenta” a empresa, representativa dos investimentos em Capital Intelectual, deixa de figurar nas publicações da contabilidade, haja vista inexistir uma legislação que obrigue tais evidenciações.

De acordo com Brooking (apud ANTUNES e MARTINS 2001: 7-8), o Capital Intelectual pode ser dividido em quatro categorias: 1. Humano; 2. De infra-estrutura; 3. De Propriedade Intelectual; e 4. De mercado. A categoria Humana representa os benefícios que o indivi-

FIGURA 2**MÉTODO DA ÁRVORE EXPLICATIVA DO CAPITAL INTELECTUAL****PARTE VISÍVEL**

Parte facilmente relatada pela Contabilidade.



Troncos, galhos, folhas e frutos (parte visível). Evidências sobre a saúde da árvore. Normalmente aparece no Balanço Patrimonial.

PARTE INVISÍVEL

Parasitas, umidade e outros problemas que podem atacar as raízes ou nutrientes que fortalecerão a árvore e seus produtos.

Raízes (que poderão modificar a saúde da árvore em anos futuros). Normalmente não aparece no Balanço Patrimonial.

Parte oculta, nem sempre relatada pela Contabilidade.

Fonte: OLIVANSON e MALONE (1998:28).

duo pode proporcionar para as organizações por meio da sua *expertise*, criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas. Na Infra-estrutura são apontadas tecnologias, metodologias e processos empregados, tais como cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, aceitação de risco e banco de dados de clientes.

Nas categorias relacionadas à propriedade intelectual incluem-se os ativos que necessitam de proteção legal para proporcionar às organizações benefícios tais como: *know-how*, segredos industriais, *copyright*, patentes, *designs*. E sob a ótica do mercado está inserido o potencial que a empresa possui em decorrência dos intangíveis que estão relacionados ao mercado, tais como: marca, clientes, negócios recorrentes, negócios em andamento (*backlog*), canais de distribuição, franquias.

Brooking (*opad* ANTUNES e MARTINS 2001) destaca, ainda, do ponto de vista estrutural, que se deve propiciar um ambiente adequado ao desenvolvimento do trabalho. Além disso, buscar estratégias para tratar a propriedade intelectual,

bem como mensurar o valor da marca e o retorno gerado pelo investimento em pesquisa e desenvolvimento (P & D). A consideração destes entre outros fatores é relevante enquanto meio capaz de propiciar a classificação do Capital Intelectual como um fator de investimento e não de custo ou despesa como tradicionalmente é classificado na Contabilidade.

Investimento e evidenciação do capital intelectual

Investimento no sentido comum é a aplicação e, no sentido financeiro, a aplicação de capital. Também, é o emprego de recursos visando um retorno ou benefícios futuros. E, sob a ponto de vista contábil-financeiro, os investimentos são registrados no balanço patrimonial, no grupo dos ativos, no subgrupo ativo permanente (MARION, 1996). E sob a ótica contábil-gerencial, podem vir a ser registrados no Balanço Social, uma vez que a legislação não obriga tal evidenciação.

Na contabilidade, convencionalmente os investimentos em recursos humanos são tratados como despesas, ao contrário de serem concebidos como ativos. Isto pode ser analisado como uma distorção, porque nenhuma empresa faria investimentos substanciais em pessoas se estes não representassem "Capital Humano", cujo benefício futuro fosse esperado, visando agregar valor ao seu produto e/ou serviço final.

No Balanço Patrimonial tradicional inexistente a demonstração dos investimentos feitos para a geração de Capital Intelectual, como investimento em treinamento, qualificação, educação e outras desta mesma espécie. O que se observa é o registro contábil do investimento da empresa em recursos humanos, como "Despesas Administrativas e de Pessoal".

A Demonstração de Resultado do Exercício deixa explícito o tratamento contábil tradicional que é dado hoje ao que se pode definir como "Ativos Intangíveis", especificamente ao Capital Intelectual. Em uma única conta são registrados os gastos com a área admi-

nistrativa e de pessoal, sem haver separação do que é gasto com investimento em Capital Intelectual.

De acordo com Barbosa et al. (2000) ainda não foi estabelecida pelos estudiosos da contabilidade uma linguagem prática para a avaliação do Capital Intelectual. Alguns profissionais defendem a avaliação pelo modo tradicional, feita com base em relatórios contábeis, e outros acreditam que a contabilidade deve inovar, buscando novos parâmetros para realizar a avaliação.

Pacheco (1996) discorda do método de mensuração adotado pela contabilidade tradicional, em relação ao tratamento dado aos investimentos em recursos humanos como despesas em vez de tratá-los como ativos. Para o autor, os investimentos no capital humano são considerados gastos que a empresa realiza para manter a eficiência e a eficácia dos seus recursos humanos, ou seja, dos seus funcionários que atuam de forma direta ou indireta sobre o produto final da empresa, influenciando, conseqüentemente, o retorno em termos de lucratividade, que a empresa venha a auferir.

Os gastos com o capital humano podem ser realizados, segundo Padoveze (2000:11), da seguinte forma: 1. Salários e quaisquer outras remunerações (gratificação, prêmios e remunerações variáveis); 2. Encargos Legais; 3. Encargos espontâneos com Assistência Social e a saúde; 4. Alimentação e Transporte; 5. Recreação; 6. Educação, treinamento; 7. Previdência complementar privada; 8. Participação nos Lucros. O que pode beneficiar tanto a empresa como seus colaboradores, visto sob a ótica social.

De um lado, os investimentos feitos em recursos humanos beneficiam a empresa, na geração de lucros e na competitividade, e de outro, os funcionários com conhecimento e desempenho obtidos em processos de qualificação, treinamento ou outros incentivos ao desempenho, pois os conhecimentos

ficam retidos em cada um deles, como apontam Nonaka e Takeuchi (1997) ao referirem-se ao conhecimento tácito das pessoas. Além de reter o conhecimento, o ser humano, dotado de inteligência, é capaz de aperfeiçoar, alterar e melhorar não somente o seu ambiente de trabalho como o trabalho em si mesmo, apoiado na estrutura adequada para realização de suas tarefas.

Atualmente, investir em treinamento de pessoas, por meio da qualificação e melhoria da performance dos funcionários, é tão necessário para a empresa como é necessária a qualidade de seus produtos e serviços, pois há algum tempo as empresas vêm fazendo investimentos com o propósito de obter certificados de qualidade de seus produtos e serviços, principalmente com concorrência de produtos importados no mercado interno e a possibilidade de exportação dos seus produtos. Também, com esses tipos de investimentos, as empresas estão se mantendo na liderança em relação aos seus concorrentes, contribuindo para o aprimoramento das organizações no contexto concorrencial, elevação da produtividade das pessoas e diminuição do trabalho repetitivo.

Um dos desafios das empresas que investem em seus recursos humanos é o estabelecimento de mecanismos para reter, através de incentivos, este capital que agrega valor ao seu produto final.

Verifica-se, desse modo, que a qualificação da empresa no que se refere aos investimentos em capital humano, capital estrutural ou de clientes engloba responsabilidades de todas as partes envolvidas no processo, haja vista os interesses comuns de retorno da produtividade obtida com esse tipo de investimento e a qualidade almejada para manter-se no mercado.

Conforme assevera Meister (1999: 99) o "desempenho da organização melhora quando todos os funcionários, e não apenas a cúpula, operam com base em uma visão compartilhada sobre determinado setor e seus principais funcionários". E com o fenômeno da globalização fica mais evidente a necessidade destes investimentos para que as empresas possam enfrentar os desafios mercadológicos para competir em mercados cada vez mais exigentes.

Sendo o capital humano um componente do Capital Intelectual, Leone (*apud* STRAIOTO, 2000: 38) propõe a inclusão dos recursos humanos e seus desdobramentos no ativo, bem como os gastos com investimentos em ativos humanos e sua amortização no Balanço Patrimonial de uma organização.

Padoveze (2000: 8) sugere a inserção do Capital Intelectual no Balanço Patrimonial, apresentando o Ativo e o Passivo, conforme se pode visualizar a seguir no Quadro 1.

QUADRO 1	
CAPITAL INTELECTUAL NO BALANÇO PATRIMONIAL	
ATIVO	PASSIVO
Balanço tradicional	
Investimentos tangíveis	Capital financeiro
Bens e direitos	
Balanço Intelectual	
Propriedade intelectual	
Goodwill	
Tecnologia	Capital intelectual
Competência	
Outros	
Total do ativo	Total do passivo
Balanço total	
Valor da empresa	

Fonte: PADOVEZE (2000:8)

No Ativo, está incluída a Propriedade Intelectual composta pelo *Goodwill* (fundo de comércio), tecnologia, competência entre outros. Ao passo que no passivo encontra-se o Capital Intelectual. Trata-se de um modelo de balanço de Recursos Humanos que pode vir a ser elaborado pela Contabilidade em conjunto com o departamento responsável pela administração dos recursos humanos da empresa.

A contabilidade é um importante instrumento de informação, que atende aos diversos usuários, tanto internos quanto externos à organização. E, nesse momento de evolução dos valores atribuídos aos ativos das empresas, torna-se uma necessidade aperfeiçoá-la para evidenciar da melhor forma possível, no Balanço Patrimonial, os investimentos realizados em Recursos Humanos, adaptando-se à realidade da era pós-industrial para proporcionar às empresas registros mais próximos dessa realidade.

Num futuro muito próximo será difícil conceber demonstrações contábeis sem informações de natureza intelectual, humana, ecológica e social. Estes são fatores que já tornam uma empresa diferenciada no mercado, inserindo-a inclusive no mercado internacional através das normas de certificação e qualificação como as ISO 9000 e 14000. O que tem sido registrado no Balanço Social de várias empresas, como um meio de evidenciar com maior transparência os seus investimentos e sua responsabilidade social. No que se refere especificamente à mensuração do Capital Intelectual, é de grande importância para os gestores internos, usuários externos e acionistas, porque orientam a empresa para o planejamento de Pesquisa e Desenvolvimento (P & D), programas de capacitação e treinamento e identifica os recursos necessários em ativos intangíveis. Além disso, representa um marco importante na passagem da era da indústria para a era do conhecimento.

Para Edvinsson e Malone (1998: 25)

“a mensuração do capital intelectual é uma idéia revolucionária e, como a maioria das revoluções, se recusará a permanecer dentro dos limites que foram estabelecidos para ela”. Já Padoveze (2000) aponta que o valor excedente, relativo aos ativos tangíveis, indica o caminho para entender o valor do capital intelectual. O que pode ser verificado mensurando-se o valor agregado em conjunto pelo capital humano e estrutural, a partir do produto ou serviço final da empresa que é oferecido no mercado.

O enfoque gerencial, quanto aos resultados da mensuração contábil-financeira, é determinar o prisma que melhor se compatibilize com os propósitos do gestor. Principalmente, no que se refere a suprir suas necessidades informativas de maneira correta. E, mesmo diante da ausência de um instrumento de avaliação eficaz, a medição do Capital Intelectual já vem, de certa forma, sendo realizada pelo próprio mercado na definição do valor de uma empresa, quase sempre bastante superior àquele encontrado nos registros contábeis. É o exemplo da supervalorização de algumas ações de empresas de tecnologia que ocorre nas Bolsas de Valores, haja vista o Capital Intelectual existente por detrás do valor de cotação de suas ações no mercado de capitais.

Cumprе salientar que ainda não há métodos padronizados para a avaliação precisa dos componentes “mais valiosos” do patrimônio das empresas. Essa é uma tarefa bastante desafiante que está colocada para os contadores e estudiosos da área, apesar de já existirem algumas iniciativas no sentido de desenvolver uma contabilidade interna do Capital Intelectual. Conforme aponta Lopes de Sá (2000:50) “o estudo científico de qualquer elemento do Capital Intelectual (...) tem como objetivo a realidade”.

De acordo com a Teoria das Funções Sistêmicas do Patrimônio, que analisa o patrimônio em seu grupo de relações

(essenciais, dimensionais e ambientais), o foco de análise está centrado na capacidade de produzir a eficácia, passando a contabilidade a dar maior importância à função dos elementos do capital. Sob esta perspectiva Lopes de Sá (2000) define a função do capital como sendo algo que se assemelhe com a energia, não possuindo em si, obrigatoriamente, a tangibilidade, mas sim a característica e a capacidade para produzir a utilidade. Em outras palavras não importa se o capital não é palpável, importam, sim, os resultados produzidos por ele.

Investir em algo imaterial, como a educação e o desenvolvimento de funcionários, é obter um resultado muitas vezes maior do que a própria aplicação. Ainda, como já foi citado anteriormente, que esses valores não apareçam nos Balanços Patrimoniais, mas sim nas Demonstrações do Resultado do Exercício como despesas para reduzir os tributos. E com isso há uma distorção de classificação destas contas que deveriam constar no ativo da empresa como investimentos e não como despesas.

Entre os modelos que se buscaram desenvolver, úteis para medir o Capital Intelectual das empresas, pode-se destacar cinco deles: 1. Modelo de Sveiby; 2. Razão entre o Valor de Mercado e o Valor Contábil; 3. “Q” de Tobin; 4. Navegador do Capital Intelectual; e 5. Modelo de Edvinsson e Malone (PAIVA, 2001; STEWART, 1998; EDVINSSON; MALONE, 1998; SVEIBY, 1998).

Sveiby (1998) desenvolveu uma metodologia para mensurar o Capital Intelectual, na *Swedish Community of Practice*. Por meio de um relatório anual são divulgados os itens que se referem a componentes do Capital Intelectual, dividindo-os em ativos tangíveis e intangíveis. Os ativos tangíveis referem-se ao caixa, contas a receber e aos itens físicos como estoques e computadores, entre outros, ou seja, à parte visível do Balanço Patrimonial. Os ativos intangíveis incluem tanto a competência das pessoas

(conhecimento), como o conhecimento da organização (estrutura interna) e do cliente (estrutura externa) que corresponde à parte invisível do Balanço Patrimonial. Este autor é considerado o precursor dos estudos científicos sobre Capital Intelectual, a partir dos quais foram desenvolvidos vários modelos ao longo da década de 90.

A razão entre o valor de mercado e o valor contábil é explicada por Stewart (1998) da seguinte maneira:

"Se o valor de mercado de uma empresa é maior do que o seu valor contábil, a diferença entre as duas será compreendida como sendo o Capital Intelectual, uma vez que esse indicador elimina em boa parte os fatores exógenos, que são as taxas e as previsões de alta ou queda do mercado das ações, fatores estes que afetam todas as empresas de um setor de modo similar. Quanto aos boatos, são absorvidos pelo mercado e as empresas usam esse modelo/instrumento para fazer comparação entre a empresa e suas rivais e até mesmo a comparação da evolução ao longo do tempo."

O "Q" de James Tobin (STEWART, 1998), refere-se ao "Valor de Mercado" e ao "Custo de Reposição". É um método, desenvolvido sob a ótica de um economista que ganhou o prêmio Nobel na década de 80, o qual faz a comparação entre os valores das duas variáveis citadas. Esse método foi criado para antever decisões de investimentos independentemente de influências macroeconômicas. O "Q" de James Tobin é utilizado somente para os ativos tangíveis como móveis e equipamentos entre outros. A vantagem desse indicador, em relação à razão entre o valor de mercado e o valor contábil (VM/VC), é que exclui os efeitos de diferentes formas de avaliação do ativo. Em contrapartida, a desvantagem é o fato de este indicador estar sujeito às variáveis externas que influenciam o valor de mercado.

Em relação ao modelo do Navegador

Várias dimensões do Capital Intelectual podem ser desenvolvidas como um meio de agregar valor aos bens e serviços finais oferecidos pelas empresas. Principalmente quando se trata de criar condições para que as pessoas possam expressar o conhecimento adquirido.

do Capital Intelectual, Stewart (1998) argumenta que o desempenho da empresa deve ser analisado sob várias perspectivas, sugerindo um gráfico circular, em forma de uma tela de radar. A vantagem deste modelo é que ele pode reunir exclusivamente em apenas um quadro várias medidas diferentes (razão, porcentagens, valores absolutos e outros). O autor utiliza uma medida geral (razão valor de mercado/valor contábil) e indicadores para cada um dos elementos que compõem o Capital Intelectual: humano, estrutural e cliente. Trata-se de um instrumento de fácil visualização para acompanhamento da evolução do desempenho da empresa, cujos índices devem ser adequados a sua estratégia, por esse motivo deve haver uma maior atenção na escolha dos mesmos.

Edvinsson e Malone (1998) definiram um conjunto de índices e indicadores, agrupados em cinco áreas estratégicas para a empresa, para avaliar o Capital Intelectual da Seguradora Skandia. Esses valores foram considerados como os principais focos para compor o que se chamou de um relatório universal de Capital Intelectual. De acordo com os autores, o Grupo Skandia divulgou o primeiro relatório contendo dados so-

bre a avaliação do Capital Intelectual de suas empresas, distribuído em 1995, como suplemento das Demonstrações Financeiras referentes ao ano de 1994. A partir da análise desses indicadores, o grupo identificou certos valores de sucesso que deveriam ser maximizados e incorporados à estratégia organizacional.

Os vários focos apresentados têm em consideração o capital humano, o estrutural e os clientes. Sob a ótica financeira valoriza-se tanto o lucro por empregado como o valor agregado por este em unidades monetárias à empresa. Estruturalmente, constata-se o investimento realizado em tecnologia da informação, as receitas provenientes de novos negócios e os lucros resultantes. Na perspectiva do cliente, valoriza-se sua fidelidade, considerando-se também o número de clientes absorvidos e perdidos, e aspectos qualitativos como o investimento em visitas e suporte ao cliente e sua satisfação em relação aos produtos oferecidos pela empresa.

Tanto o foco no processo quanto no desenvolvimento valorizam o cliente interno, ou seja, a satisfação do empregado em relação à infra-estrutura necessária ao seu trabalho e aos investimentos realizados em treinamento.

O foco humano, tanto quanto os demais focos, apresenta indicadores para evidenciar o Capital Intelectual, pois há uma grande relação entre elementos dos diversos focos, sendo que as relações são apresentadas através de documentos explicativos ou em relatórios. Através deste foco são apresentados o tempo utilizado para treinamentos de funcionários, quantidade de pessoas necessárias para a realização de tarefas, rotatividade da mão-de-obra (*turnover*), conhecimento dos empregados e outros. E, nesse aspecto, essas informações são necessárias para elaboração de relatórios contábeis que indicam o Capital Intelectual adequado para a empresa.

Cumprido reforçar que a maioria dos autores citados anteriormente concor-

dam que inexistem um modelo padrão adequado de mensuração do Capital Intelectual que se aplique a todas as empresas. Há que ser levada em consideração a peculiaridade da empresa em foco, o espaço de mercado no qual se encontra competindo, o tipo de produto/serviço que oferece aos consumidores e, de grande relevância, a escolha, classificação e avaliação dos indicadores de Capital Intelectual em análise. Questões decisivas para se estabelecer uma forma adequada para evidenciar o investimento e a contabilização do Capital Intelectual.

Considerações finais

O conceito de Capital Intelectual é discutido em suas várias dimensões. Desde o âmbito interno à organização, relativo aos Recursos Humanos e à infraestrutura necessária a sua operacionalização, estendendo-se ao ambiente externo e sua interação com o ambiente de negócios, quando o conceito abrange a dimensão de clientes e fornecedores.

A importância desta discussão está em apontar as várias dimensões do Capital Intelectual que podem ser desenvolvidas como um meio de agregar valor aos bens e serviços finais oferecidos pelas empresas. Principalmente quando se trata de criar condições para que as pessoas possam expressar o conhecimento adquirido, contribuindo no estabelecimento de metas de trabalho ou mesmo participando de programas internos de socialização que visem o bem-estar do funcionário e de sua família e, ao mesmo tempo, contribua para o resultado econômico da empresa.

Nestes apontamentos cabem um comentário ou algumas indagações em relação a quem cabe a maior parcela de investimento em Capital Intelectual. Sob a ótica estritamente humana, a quem caberia a responsabilidade pela manutenção da taxa de empregabilidade das

pessoas em uma empresa? Ao próprio Recurso Humano que reteria o conhecimento (tácito) ou à empresa que agrega valor ao seu produto final, valorizando sua marca, seu nome no mercado e sua posição na estrutura de mercado concorrencial?

Além disso, é importante destacar, sob a ótica contábil, a necessidade da legitimidade legal para evidenciar e divulgar com transparência as informações necessárias aos seus usuários. A abrangência do conceito de Capital Intelectual discutida sugere que sejam estudadas as diferentes formas de classificação deste ativo intangível, visando desenvolver modelos de mensuração contábil, adequados ao tipo de empresa e seu produto/serviço, e aos seus mais diversos usuários, tanto internos quanto externos à empresa.

* **Eliane Cristina de Campos** – Graduada em Ciências Econômicas (UEM/PR) e mestre em Administração (UFSC/SC), é professora de economia na UNIVALI – e-mail: eccampos@big.univali.br.



** **Mery Terezinha de Souza** – Graduada em Ciências Contábeis pela UNIVALI – e-mail: meryts@ig.com.br.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, M. T. P. e MARTINS E. **Capital Intelectual: Verdades e mitos**. In: XVI Congresso Brasileiro de Contabilidade, Conselho Federal de Contabilidade, n. 324. Goiânia, bout./2001.NCDNNOJd0ebdsponiveleem<http://www.cfc.org.br/frame.asp?link=/Congresso/XVI/Trabalhos/Doc/324.doc>
- BARBOSA E. J. P. et al. **Análise do capital intelectual: um caso prático**. *Revista brasileira de contabilidade*, Ano XXX, n. 126 nov./dez. 2000.
- BAUR, M. S. e GONÇALVES, O. **Ativos Intangíveis: Mensurar ou ignorar?** VIII Convenção de Contadores do Rio Grande do Sul, ago./2001.
- CAMPOS, E. C. de. **A empregabilidade nas organizações da nova economia**. *Revista Alance*, n. 7 Ano VIII, p. 109-114, dez. 2001.

- DUFFY, D. **Uma idéia capital**. *MSM Management - Revista de informação e conhecimentos para gestão empresarial*. São Paulo, ano 4, n. 22, p. 72-78, set./out. 2000.
- EDVINSSON, L.; MALONE, M.S. **Capital Intelectual, descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo, Makron, Books: 1998.
- HENDRIKSEN, E. S. e BRENDA, M. F. **Var. Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.
- LIDICIBIUS, S. **Teoria da contabilidade**. 5ª. ed. Atlas 1997.
- LOPES DE SÁ, A. **Ativo intangível e potencialidade dos capitais**. *Revista brasileira de contabilidade*. Ano XXX n. 125 – Set./Out. 2000.
- LOPES DE SÁ, A. de; LOPES DE SÁ, A. M. **Dicionário de Contabilidade**. São Paulo: Editora Atlas, 1995.
- MARION, J. C. **Contabilidade empresarial**. 0ª. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- MEISTER, J. **Educação corporativa: a gestão das intangíveis através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- NORAKI, I. e TAKEUCHI, H. **Criação de Conhecimento na Empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- PACHECO, Vicente. **Divulgação em demonstrações contábeis dos investimentos em recursos humanos**. *Revista CRC/PR, Curitiba*, v.22, n.114, set. 1996.
- PAIVA, S. B. **Capital intelectual: um novo paradigma para a gestão dos negócios**. In: XII Congresso Brasileiro de Contabilidade, Conselho Federal de Contabilidade, Imb266 Goiânia, bout./2001.NCDNNOJd0ebdsponiveleem<http://www.cfc.org.br/frame.asp?link=/Congresso/XVI/Trabalhos/Doc/266.doc>
- PADOVEZE, C. L. **Aspectos da gestão econômica de capital humano**. *Revista contabilidade*. CRC SP, Ano IX, dez/2000.
- SILVA, M. M. da; OLIVEIRA FILHO, M. G. de. **Capital intelectual**. Disponível em: <<http://www.dep.ufscar.br/pot/kitelec.htm>>. acesso em 21/ set./2002.
- STEWART, T. A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- STRACIOTO, D. M. G. T. **A contabilidade e os ativos que agregam vantagens e sustentáveis de competitividade – O capital Intelectual**. *Revista brasileira de contabilidade*. Ano XXX n. 124 – Jul-ago/2000.
- SVEBYT, K. E. **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- VIEIRA, C. V.; DIAS, D. G. e CASTRO NETO, J. L. de. **Goodwill**. *Revista do CRCRS, Porto Alegre*, v.23, n. 77, abr./jun. 1994.

NOTAS

- 1 Segundo Vieira, Dias e Castro Neto (1994: 45), o "Goodwill é um ativo sem substância corpórea, que representa a diferença entre o valor econômico global e os valores econômicos individuais de seus ativos".
- 2 Q = Valor de Mercado / Custo de Reposição; Se Q<1 – significa que um ativo vale menos do que seu custo de reposição – ficando inerte que uma empresa adquira mais ativos desse tipo; se Q>1 – significa que um ativo vale mais do que seu custo de reposição, ou seja, a empresa terá uma propensão maior em investir naquele tipo de ativo.