

CAPITAL INTELECTUAL: UM DESAFIO PARA AS ORGANIZAÇÕES¹

Renan Liege Scholtz²
Thiago Kader R. Ibdaiwi³

Resumo: O tema Capital Intelectual é referenciado por, atualmente, ser a maior fonte de acúmulo de crescimento econômico da atualidade, além disso, gera rentabilidade e disponibiliza a empresa grande possibilidade de expansão de mercado, pois seus ativos intangíveis são provenientes de grandes graus de conhecimento. O capital humano é constituído das pessoas que fazem parte de uma organização. O capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. O talento das pessoas que trabalham nas organizações é a vantagem competitiva definitiva.

Palavras-Chaves: Capital Intelectual, Inovação e Mudança.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Teoria Administrativa contemporânea traz uma nova concepção de capital organizacional, sendo que as abordagens que tradicionalmente valorizam o capital físico, como elemento incremental, vem perdendo espaço para aquelas que consideram os capitais intangíveis como os principais elementos capazes de efetivamente agregar valor aos produtos e serviços diante de clientes e acionistas.

O conceito de Capital Intelectual (CI), que coloca os elementos intangíveis no centro do processo de valorização organizacional, vem se destacando entre os estudiosos de diversos segmentos da teoria administrativa, seja na área financeira, de produção, de desenvolvimento de produto ou de gestão de pessoas, pois, os elementos de CI atuam em todas as áreas organizacionais. As pesquisas e publicações literárias sobre CI estão crescendo rapidamente. O assunto começou a ser discutido nos anos 90 a partir da idéia da existência de ativos intangíveis criadores de valor organizacional. Na seqüência, foram abordadas questões sobre classificação, mensuração, estratégias de CI e, mais recentemente, GC (MARR, GRAY e NEELY, 2003).

¹ Artigo apresentado na disciplina de TCC do Curso de Administração Habilitação em Comércio Exterior da Faculdade Metodista de Santa Maria – FAMES

² Acadêmico do Curso de Administração Habilitação em Comércio Exterior - Autor

³ Professor Orientador

O conhecimento tornou-se o recurso econômico, mais importante do que matéria-prima e muitas vezes mais importante do que o dinheiro. Drucker (1993) defende a idéia de que o recurso econômico básico não é mais o capital, nem os recursos naturais ou a mão-de-obra, mas sim o conhecimento. Nos remetemos, a uma era onde o capital intelectual é considerado o ativo mais importante dentro das organizações, pois as mudanças as quais estão ocorrendo fazem com que os gestores busquem soluções para problemas não solucionados, tal fato remete a reinvenção.

Quando os gestores reinventam-se a si próprios e as suas empresas, eles criam um novo contexto que induz todas as pessoas a abraçarem um futuro aparentemente impossível. O trabalho árduo da reinvenção inclui a reunião da massa crítica de *stakeholders*, capazes de efetuar a auditoria organizacional, criar a urgência, explorar a dissensão e engendrar colapsos que revelem os pontos fracos. As organizações devem enfrentar os problemas que mais ameaçam a sua própria sobrevivência, de modo a evocar a coragem para abandonar o que é pelo que deveria ser. Nesta perspectiva fica evidente que o papel do capital intelectual é fundamental para o êxito das organizações.

Segundo Sveiby (1998) ao contrário da terra, do petróleo e do ferro, informação e conhecimento não são produtos intrinsecamente escassos. Eles podem ser produzidos pela mente humana a partir do nada. Segundo ele, uma economia baseada no conhecimento e na informação possui recursos ilimitados.

Davenport (1998) reconhece que os aspectos intangíveis que adicionam valor aos produtos e serviços são todos baseados em conhecimento: habilidade técnica, projeto de produto, apresentação de marketing, criatividade e inovação. Ao contrário de ativos materiais que se depreciam à medida que são utilizados, o ativo do conhecimento é ilimitado, pois cresce quando é estimulado e utilizado: idéias geram novas idéias e o conhecimento compartilhado permanece com a sua fonte, bem como com seu receptor.

Os ativos Intangíveis ou o Capital Intelectual é hoje nas empresas um assunto de extremo interesse, pois se trata de diferencial competitivo, o conhecimento é a fonte segura. Segundo o psicólogo e economista dinamarquês

Claus Möller apud CHIANENATO (1999), futuramente as empresas competirão entre si não apenas pelos clientes, mas também por recursos humanos.

2. METODOLOGIA

O método de pesquisa escolhido para compor esse estudo foi o qualitativo, sendo que a estratégia de pesquisa escolhida foi a bibliográfica. Na acepção de Marconi e Lakatos (2006), a pesquisa bibliográfica é um procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos e dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento. Ainda nessa temática, Asti Vera (1976), define que a pesquisa bibliográfica trata-se de um levantamento da bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas científicas, anais de congressos e imprensa escrita. Corrobora nessa temática afirmando que a referida técnica de pesquisa coloca o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi publicado acerca da temática em questão.

3. CAPITAL INTELECTUAL

O capital humano é constituído das pessoas que fazem parte de uma organização. Capital humano significa talentos que precisam ser mantidos e desenvolvidos, mais do que isso, capital humano significa capital intelectual. Um capital invisível composto de ativos intangíveis, considerado como a fonte propulsora das organizações, ou ainda um diferencial competitivo na era da informação.

A contabilidade tradicional, preocupada unicamente com ativos tangíveis e físicos, está às voltas com um fenômeno inesperado: o valor de mercado das organizações não depende mais apenas do seu valor patrimonial físico, mas principalmente do seu capital intelectual (CHIAVENATO, 2004).

Stewart (1998) conceitua CI como a soma do conhecimento de todos em uma empresa, a qual lhe proporciona vantagem competitiva, pois gera riqueza, e nas seguintes citações, o autor introduz a transição do capital financeiro para CI:

Vencemos porque a economia de hoje é fundamentalmente diversa da de ontem. Crescemos na Era Industrial. Ela se foi, suplantada pela Era da Informação. Estamos deixando para trás um mundo econômico cujas principais fontes de riqueza eram físicas. Nessa nova era, a riqueza é produto do conhecimento. O conhecimento e a informação - não apenas o conhecimento científico, mas a notícia, a opinião, a diversão, a comunicação e o serviço - tornaram-se as matérias-primas básicas e os produtos mais importantes da economia. Compramos e vendemos conhecimento [...] (STEWART, 1998, p.14).

Conforme Chiavenato (2004) na era da informação o conhecimento está se transformando no recurso organizacional mais importante das empresas. Uma riqueza muito mais importante e crucial do que o dinheiro. Gradativamente, o capital financeiro, que predominou na era industrial, está cedendo lugar para o capital intelectual. Criatividade e inovação através de idéias. E idéias provêm do conhecimento. Partindo dessa premissa pode-se perceber que o conhecimento esta ligado diretamente às pessoas, as quais detêm todas as informações necessárias para os procedimentos necessários.

Para Lopes de Sá (2000, p. 39) o patrimônio imaterial das empresas é um resultado do aumento de funções do próprio capital material e dos agentes que sobre o mesmo atuam para dinamiza-lo e aumentar-lhe a capacidade de utilidade ou eficácia.

Masi apud Lopes De Sá (2000, p.39) preceitua que o capital da empresa não representa apenas um agregado de elementos autônomos, variáveis por acréscimo ou redução, mas, sim, manifesta-se como um complexo econômico determinado em função não somente dos seus elementos constitutivos, mas também das relações que são de natureza complementar e que se agregam às funções instrumentais. Booth (1998, p.27) corrobora tais assertivas mencionando que, financeiramente, a principal característica da economia de mercado atual é que a soma dos custos de uma companhia (incluído o custo de capital) não é necessariamente equivalente ao preço de mercado de suas ações.

Edvinsson, apud Almeida e Hajj (1997, p.78), menciona que o capital intelectual envolve basicamente três questões:

- 1) o valor do capital intelectual excede, por muitas vezes, o valor dos ativos que constam no balanço;

2) o capital intelectual é a matéria-prima da qual os resultados financeiros são feitos: resultados financeiros derivam da matéria-prima do capital intelectual;

3) diretores e gerentes têm que distinguir dois tipos de capital intelectual, chamados de capital humano e capital estrutural. Esta distinção é crucial. O capital humano importa por ser a fonte de inovações e renovações. O crescimento do capital humano – por meio da contratação, treinamento e educação – é uma “mala vazia” se não puder ser explorado. Isto requer uma estrutura de ativo intelectual, tal como um sistema de informação, conhecimento de canais de mercado, relacionamento com clientes, e um foco gerencial para tornar o *know-how* individual uma propriedade do grupo.

Fica evidente que o valor do patrimônio no que tange o capital intelectual ultrapassa, os valores econômicos pré - estabelecidos, pois a fonte de inovação e mudança advinda do capital humano é um investimento intangível de onde são segregados em ativos relacionados com pessoas (capital humano) e os que não são. Os ativos humanos são constituídos por fatores como habilidades, atitudes e competências para resolução de problemas ou liderança.

O capital humano é um subgrupo de tal conceito. Visando facultar o entendimento, apresenta as seguintes definições (WERNKE, 2003):

a) capital intelectual: soma de capital estrutural e humano, indica capacidade de ganhos futuros de um ponto de vista humano. Capacidade de criar continuamente e proporcionar valor de qualidade superior;

b) capital humano: valor acumulado de investimentos em treinamento, competência e futuro de um funcionário. Também pode ser descrito como competência do funcionário, capacidade de relacionamento e valores;

c) capital estrutural: o valor do que é deixado na empresa quando os funcionários - capital humano – vão para casa. Exemplos: bases de dados, lista de clientes, manuais, marcas e estruturas organizacionais;

d) capital organizacional: competências sistematizadas e em pacotes, além de sistemas de alavancagem dos pontos fortes inovadores da empresa e da capacidade organizacional de criar valor. Compreende capital de processo, cultura e inovação;

e) capital de inovação: força de renovação de uma empresa expressa como propriedade intelectual, que é protegida por direitos comerciais, e outros ativos e valores intangíveis, como conhecimentos, receitas e segredos de negócios;

f) capital de processo: os processos combinados de criação de valor e de não-criação de valor.

Na concepção de Stewart (1998) o capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. O talento das pessoas que trabalham nas organizações é a vantagem competitiva definitiva. O conhecimento coletivo, a respeito do negócio da empresa, a concorrência, os clientes, a tecnologia estão se tornando a última fronteira da excelência organizacional.

De acordo com as definições de Rodrigues, Santos e Nagano (2004), o CI é o conjunto de elementos intangíveis passíveis de criar valor organizacional no futuro. Os autores comentam que tem aumentado o interesse pelo estudo de CI, considerando a subjetividade e a inadequação das técnicas da contabilidade tradicional para medir tais elementos.

Com o desenvolvimento tecnológico, emerge um novo estilo de empresa prestadora de serviços, com poucos investimentos financeiros em ativos físicos, mas repleta de pessoas talentosas que criam valor organizacional diante dos clientes e dos investidores e que, entretanto, não compõem o balanço patrimonial oficial.

Segundo Chiavenatto (2000, p.640), o começo da década de 90 marca o surgimento da era da informação, graças ao forte impacto provocado pelo desenvolvimento tecnológico e em especial pela tecnologia da informação (TI), quando o capital financeiro cede a vez para o CI. A nova riqueza passa a ser o conhecimento como recurso mais valioso e importante da empresa. A tecnologia é uma variável independente que condiciona a estrutura e o comportamento da organização e influencia também fortemente as características pessoais e os conhecimentos que os membros da organização devem oferecer do ponto de vista profissional. A TI introduz o potencial da integração de forma que a cada atividade se combine com outras áreas. A nova configuração é caracterizada por uma cultura extremamente diferente e relacionada à forma que a informação é gerenciada e compartilhada.

3.1 Estrutura do Capital Intelectual

A literatura disponível sobre CI apresenta formas variadas de divisões da estrutura de CI. Por exemplo, Roos (1998), estrutura o CI em: Capital Humano, como a capacidade intelectual dos funcionários; Capital Organizacional, que está relacionado à estrutura interna da empresa; Capital de Renovação e Desenvolvimento, como a capacidade de inovação da empresa; e Capital de Relacionamento, que é associado à qualidade dos relacionamentos da empresa com seus parceiros e clientes.

Brooking (1996), por sua vez, divide o CI em quatro categorias: Ativos de Mercado, como o potencial da empresa em manter relações com o mercado e também relacionadas à sua imagem no mercado; Ativos Humanos, como a criatividade, a capacidade de resolução de problemas e outras habilidades gerenciais dos funcionários da empresa; Ativos de Propriedade Intelectual, os quais estão relacionados à proteção legal de outros ativos como patentes e direitos comerciais, por exemplo; e Ativos Infra-estruturais, que compreendem o próprio know-how em tecnologia, métodos, procedimentos e processos realizados dentro da empresa, a estrutura financeira e administrativa e o banco de dados que contém todas as informações necessárias para a operacionalização.

Já, Gummesson (1998) divide a estrutura de CI em: Capital Individual, como sendo o conjunto dos empregados e suas qualidades, incluindo: conhecimento, intuições, vivências e motivação, assim como a rede de relacionamento individual de cada um com o mercado; e Capital Estrutural, como o relacionamento que a empresa mantém com seu ambiente formado a partir da cultura, sistemas, contratos, imagem e sua rede de relacionamentos.

Entretanto, segundo Sveiby (1998), a principal questão é saber o que faz as ações de uma empresa valer em muito mais do que o valor demonstrado nos relatórios contábeis. Conforme as considerações do autor, os verdadeiros agentes criadores de valor na empresa são as pessoas, pois todos os seus demais ativos e estruturas são resultados das ações humanas.

3.2 O Capital Humano

Analogamente à estruturação de CI, a variedade de definição de Capital Humano proporciona o enriquecimento da discussão, sendo que o elemento pode ser definido como “a capacidade necessária para que os indivíduos ofereçam soluções aos clientes” (SAINT-ONGE1, 1996, apud STEWART, 1998, p.68), ou como toda a capacidade, conhecimento, habilidade e experiência individuais das pessoas que trabalham na empresa. Juntam-se, outros elementos como: a criatividade, a capacidade de trabalho em grupo e de relacionamento interpessoal, a liderança, a pró-atividade e a competência dos funcionários da empresa, e também os valores, a cultura e a filosofia da empresa (EDVINSSON e MALONE, 1998) como sendo “a fonte de inovação e renovação” dentro da empresa” (STEWART, 1998, p.68).

Entretanto, segundo Nagano, Matheus e Merlo (2005), o Capital Humano não representa somente a simples somatória de seus componentes, mas também as interações entre eles e a dinâmica desses elementos, pois todos os dias as pessoas adquirem novos conhecimentos e aperfeiçoam suas habilidades e capacidades, corroborado Edvinsson e Malone (1998, p.10), quando afirmam que o “Capital Humano pertence aos funcionários e não pode ser propriedade da empresa”.

Para que o Capital Humano cumpra sua função como elemento criador de valor organizacional, é necessária a presença de certas estruturas dentro da empresa como: sistemas de informação, laboratórios, processos, organização gerencial, etc., as quais constituem o Capital Estrutural (STEWART, 1998), ou seja, tudo aquilo que representa a infra-estrutura que apóia o Capital Humano (EDVINSSON e MALONE, 1998), em uma relação bilateral, pois, o Capital Estrutural fornece as condições necessárias para o desenvolvimento e aplicação do Capital Humano que, por sua vez, cria, constrói e consolida o Capital Estrutural, sendo que “o capital humano é o que constrói o capital estrutural, mas, quanto melhor for seu capital estrutural, maiores as possibilidades de que seu capital humano seja melhor”. (SAINT-ONGE2, 1996, apud EDVINSSON e MALONE, 1998, p.32).

O Capital Estrutural deve atender a dois objetivos: (1) acumular estoques de conhecimento que sustentem o trabalho dos funcionários; e (2) contribuir com a agilidade do fluxo de informações dentro da empresa (STEWART, 1998).

Em razão da amplitude da definição de Capital Estrutural, este elemento é dividido em três tipos diferentes: Capital Organizacional, Capital de Inovação e Capital de Processos.

4. A Era do Conhecimento

Na era do conhecimento as organizações procuram o indivíduo global, integrado. Com a tecnologia da informação, o homem volta a se envolver completamente em seus papéis, como nas sociedades tribais. Neste novo paradigma das organizações o homem se transforma em coletor de informações, em um conceito único de cultura.

Assim, ao lidar com as questões de mudança nas organizações, é de responsabilidade dos profissionais de recursos humanos lidar com as questões culturais diversas. Diante deste novo cenário, o gestor de recursos humano tem como desafio desenvolver estratégias e iniciativas para assegurar a manutenção do conhecimento adquirido ao longo do tempo pela organização. Sua função é atuar como facilitador do compartilhamento de novas idéias e experiências dentro da organização, para que ela possa alavancar suas melhores práticas e gerir seu capital intelectual.

O conceito de conhecimento segundo (NONAKA, 1994) segue a epistemologia tradicional para adotar uma definição de conhecimento como “uma crença justificadamente verdadeira”. Grant (1996, p.10), reconhece que existem muitos tipos de conhecimento relevantes para as organizações. A definição de conhecimento adotada neste trabalho é interpretado como “o conjunto de crenças mantidas por um indivíduo acerca de relações causais entre fenômenos” (SANCHEZ, HEENE E THOMAS, 1996, p.9), essas relações causais são entendidas como relações de causa-e-efeito entre eventos e ações imagináveis e prováveis conseqüências para aqueles eventos ou ações. Conhecimento

organizacional é definido como “o conjunto compartilhado de crenças sobre relações causais mantidas por indivíduos dentro de um grupo” (SANCHEZ E HEENE, 1997, p.5).

Polanyi apud Sveiby, (1997) define o conhecimento como algo pessoal, formado a partir de um contexto social e individual, ou seja, não é propriedade de uma organização ou de uma coletividade. Para o autor o conhecimento é, público e pessoal – pode ser construído por seres humanos, contém emoções, ou paixão.

4.1 O Conhecimento dentro das Organizações

A criação do conhecimento organizacional é um processo em espiral, que começa no nível individual e vai subindo, ampliando comunidades de interação que cruzam fronteiras entre seções, departamentos, divisões e organizações.

Considerando, que na economia atual o conhecimento é a maior fonte de acumulação e riqueza, e que os principais ativos das empresas são intangíveis (informação e capital intelectual) (SVEIBY-1998), quanto a circulação rápida do conhecimento adquirido dentro da empresa, de modo a disseminá-lo e também protegê-lo. Essa perspectiva tem sido denominada pelos autores como “Gestão do Conhecimento”, ou “Gestão do Capital Intelectual”.

Esta necessidade das organizações recorrerem cada vez mais à sua capacidade de aprender torna-se fundamental o papel da área de recursos humanos, no preparo dos indivíduos para esta nova realidade.

Segundo Sveiby (1998) as empresas são formadas por estruturas de conhecimento, o autor destaca três grupos de ativos intangíveis que, juntamente com os tangíveis, compõem o valor total de mercado: a competência do funcionário, a estrutura interna, formada por patentes, conceitos, modelos e sistemas administrativos e de computadores, além da estrutura organizacional; e a estrutura externa, que inclui relações com clientes e fornecedores, marcas registradas e a reputação ou imagem da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste artigo possibilitou vislumbrar que são muitos obstáculos a serem superados quando se envolve recursos intangíveis, ou seja, sem existência material. O ser humano exerce papel importante no emprego do Capital Intelectual na empresa, pois caracteriza a competência dos empregados, a lealdade dos clientes. As organizações precisam estimular o desenvolvimento dos talentos humanos, o compartilhamento dos conhecimentos inerentes ao homem, pois existe um fator considerável: o capital humano não são ativos fixos das empresas, os mesmos poderão deixar de pertencer à organização a qualquer instante, sejam estes clientes ou empregados. Portanto, o desafio dos gestores é o de manter e absorver os potenciais intelectuais dentro de suas organizações.

Fica evidente o interesse pela mensuração do Capital Intelectual, tanto pelos acadêmicos, empresários, contabilistas, investidores e administradores públicos, pois a importância na identificação e gerenciamento desses ativos está diretamente ligada ao crescimento e o desenvolvimento da empresa, bem como a sua sobrevivência.

Entende-se, que a Gestão do Conhecimento pode se constituir em uma metodologia adequada à preservação e à boa utilização desse conhecimento em prol da sobrevivência das organizações no mercado competitivo. Porém, a necessidade de inclusão com destaque nos passos de implementação dessa gestão, não se trata meramente de uma visão humanista, mas uma questão de negócio. Administrar nesse contexto exigirá cada vez mais dos gestores a informação e concepção da importância do conhecimento.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Contribuição ao Entendimento e Mensuração do Capital Intelectual**. São Paulo, 1999. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

DAL PIERO, Fernando Antonio. **O Momento é de Proteger e Contabilizar o Capital Intelectual**. 25/11/1999. Disponível na Internet: <http://www.prvw.com.br>

DAVENPORT, Thomas H., **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

DUFFY, Daintry. **Uma Idéia Capital**. HSM Management, n. 22, p. 72-78, set/out. 2000.

EDVINSSON, Leif & MALONE, Michael S. **Capital Intelectual – Descobrimo o Valor Real de sua Empresa pela Identificação de seus Valores Internos**. 1.^a ed., trad. por Roberto Galman. São Paulo: Makron Books, 1998.

FRIEDMAN, Brian; HATCH, James; WALKER, David M.; **Capital Humano**; Tradução Bazán Tecnologia e Linguística; Flavio Jardim Azevedo; São Paulo; Ed Futura, 2000.

PURCIDONIO, Paula Michelle; **Cultura e valores organizacionais compatíveis com a gestão do conhecimento: um estudo de caso em indústria metalúrgica**. Artigo apresentado no I Encontro Estadual de Engenharia da Produção e I Simpósio de Gestão Industrial – Ponta Grossa, PR, 24 a 28/out/2005.

SERVA, Maurício. **A importação de metodologias administrativas no Brasil**. São Paulo, 1990. Dissertação (mestrado) - EAESP/FGV.

SERVA, Maurício. **O fenômeno das organizações substantivas**. Revista de administração de empresas. São Paulo, FGV, mar/abr. 1993.

SERVA, Maurício. **Temporalidade, espaço e palavra. Organizações & Sociedade**, Salvador: Escola de Administração da UFBA, v.1, n.1, p.27-41, 1993b.

SFEZ, Lucien. Critique de la communication. Paris, Seuil, 1992.

SILVA, Simone Maria Libânio Rocha e; **O Capital Intelectual de uma Empresa**, Outubro 2003, **Disponível na internet em**: <http://apimecmg.com.br/artigos>

SVEIBY, Karl Erik. **A nova riqueza das organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SVEIBY, Karl Erik. **O valor intangível**. HSM Management, São Paulo, ano 4, n.22, p.68-69. 2000.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1960. 140p.

TEIXEIRA FILHO, Jayme. **Gerenciando conhecimento: como a empresa pode usar a memória organizacional e a inteligência competitiva no desenvolvimento de negócios.** Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2.000.