



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal

NILVA FÉLIX DE ABREU

**CAPITAL INTELECTUAL: UMA REVISÃO DE  
LITERATURA SOBRE A IMPORTÂNCIA NO SETOR  
PÚBLICO**

Brasília – DF

2019

## FICHA CATALÓGRAFICA

NILVA, Félix de Abreu.

Capital Intelectual: Uma revisão de literatura sobre a importância no setor público. Nilva Félix de Abreu, Anápolis: Universidade de Brasília, Abimael de Jesus Barros Costa: Prof. 2019. 32 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Especialização em Gestão Pública Municipal – Anápolis-Goiás, Universidade de Brasília, 2019.

Bibliografia.

1. Capital. 2. Tecnologia. 3. Pessoas. 4. Conhecimento. 5. Informação

NILVA FÉLIX DE ABREU

**CAPITAL INTELECTUAL: UMA REVISÃO DE  
LITERATURA SOBRE A IMPORTÂNCIA NO SETOR  
PÚBLICO**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do certificado de especialista (*lato sensu*) em Gestão Pública Municipal.

Professor(a) Orientador(a): Título (MSc., Dr.), Abimael de Jesus Barros Costa

Brasília – DF

2019

**Universidade de Brasília – UnB**

**Reitora:**

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Márcia Abrahão Moura

**Vice-Reitor:**

Prof. Dr. Enrique Huelva

**Decana de Pós-Graduação:**

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Helena Eri Shimizu

**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão  
Pública:**

Prof. Dr. Eduardo Tadeu Vieira

**Chefe do Departamento de Administração:**

Prof. Dr. José Márcio Carvalho

**Coordenadora do curso de Especialização em Gestão Pública Municipal**

Profa. Dr<sup>a</sup>. Fátima de Souza Freire

NILVA FÉLIX DE ABREU

**CAPITAL INTELECTUAL: Na gestão das políticas públicas.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

**NILVA FÉLIX DE ABREU (a)**

Titulação (MSc., Dr), Abimael de Jesus  
Barros Costa  
Professor-Orientador

Titulação, Valdemir Regis Ferreira de  
Oliveira.  
Professor-Examinador

Titulação, nome completo.  
Professor-Examinador

Brasília, 27 de Abril de 2019

Dedico este trabalho, a todos que contribuíram e me apoiaram para alcançar este objetivo. E em especial aos meus professores que percorreram comigo esta caminhada, dando toda a assistência necessária.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pela inteligência e sabedoria, e a oportunidade de mais uma etapa alcançada. Aos professores pelo apoio e compreensão. E a todos os meus colegas que contribuíram para minha formação, e em especial ao meu orientador professor Abimael pela competência e paciência ao acompanhamento desse trabalho. E a todos que de alguma forma me ajudou para realização desse projeto.

*“Suponhamos que na mente de cada homem exista um aviário com pássaros de toda espécie – Alguns afastados do resto, outros em pequenos grupos, outros solitários, voando para e qualquer parte... Podemos supor que os pássaros são os tipos de conhecimento e que, quando éramos crianças, esse receptáculo estava vazio; toda vez que um indivíduo obtém e mantém um tipo de conhecimento, pode-se dizer que aprendeu aquilo que é o assunto do conhecimento, e isso é saber.”*

*(Platão)*

## RESUMO

O presente trabalho traz a oportunidade de pesquisar sobre a importância do capital intelectual com suas definições e conceitos além da influência do valor do conhecimento agregado nas instituições públicas. A gestão do conhecimento e suas possibilidades na interação e desenvolvimento das atividades desempenhadas e oferecidas ao público nas organizações públicas. O principal objetivo é reconhecer o valor do capital humano nas organizações e averiguar o nível de conhecimento oferecido aos usuários e descrever o grau de satisfação das pessoas atendidas pelos agentes do setor público. O capital intelectual identificado dentro de uma organização poderá fazer a diferença entre uma baixa ou alta produtividade positiva ou negativa no processo das atividades oferecidas ao público em geral. O capital intelectual será apresentado como uma influência positiva e iminente no sucesso estratégico da gestão em que será pontuado e mensurado em algumas de suas interfaces sócio-culturais. Será desenvolvido mediante pesquisas bibliográficas de fonte acadêmicas encontradas principalmente na internet e bibliotecas públicas. Levantar o tema em questão é um grande desafio, pois em um mundo cujo valor maior está nas tecnologias não no humano que a monitora, propor a discussão da valorização do capital humano exige desprendimento na busca de referenciais que alicerce a discussão e tem como papel principal de viabilizar um cenário moderno, bens que não é palpável e representa espaço dentro das organizações, onde atribuímos valor ao um pensamento preciso e um raciocínio brilhante. Vários autores serão foco de estudo e os mesmos contribuirão para o enriquecimento do trabalho, no qual se espera aproveitamento futuro.

**PALAVRAS CHAVE:** Capital, Tecnologia, Pessoas, Conhecimento e Informação.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Tema .....	1
1.2 Formulação do Problema .....	3
1.3 Objetivo Geral.....	3
1.4 Objetivo Específico.....	3
1.5 Justificativa .....	3
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
2.1 História das Políticas Públicas no Brasil .....	5
2.2 Capital Intelectual .....	8
3 CAPITAL INTELECTUAL DENTRO DE UM BALANÇO NUMA INSTITUIÇÃO .....	12
3.1 Ativos.....	13
4. DIVISÃO DO CAPITAL INTELECTUAL.....	14
4.1 Capital Humano .....	14
4.2 Capital Estrutural .....	15
4.3 Capital de Clientes .....	16
5 TIPOS DE MENSURAÇÃO.....	17
5.1 Navegador de Skandia .....	17
5.2 Balanced Scorecard.....	19
6 A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL INTELECTUAL NA CONTABILIDADE E NA GESTÃO DA ORGANIZAÇÃO .....	21
7 CONCLUSÃO.....	23
8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	24

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como finalidade mostrar a importância e valorização do Capital Intelectual dentro das organizações públicas. Aplicando esse recurso de conhecimento as organizações poderão produzir mais benefícios que gere rentabilidade. A procura por profissionais qualificados vem se tornando cada vez maior, uma vez que conhecimento, ideias e criatividade são as qualidades que as empresas procuram.

Capital Intelectual está ligado diretamente aos elementos intangíveis, isso gera um desafio para as organizações, pois por se tratar de um ativo intangível sua mensuração se torna mais difícil. O estudo procura mostrar de forma estrutural sua importância dentro da organização.

Capital Intelectual é um ativo importante e essencial que deve ser explorado e valorizado de maneira que gere recursos, retornos satisfatórios para as organizações públicas atendendo a demanda em todas as camadas sociais.

O referente trabalho foi desenvolvido mediante pesquisas bibliográficas de fonte acadêmicas encontradas principalmente na internet. Levantar o tema em questão trouxe para nós grande desafio, pois em um mundo cujo valor maior está na tecnologia não no humano que a monitora, propor a discussão da valorização do capital humano exigiu desprendimento na busca de referenciais que alicerces a discussão. Vários autores foram foco de estudo e contribuíram para o enriquecimento do trabalho apresentado, no qual se espera aproveitamento futuro.

### 1.1 Tema

É a soma do conhecimento de todos dentro de uma organização, o que lhe proporciona vantagem competitiva. A informação e o conhecimento são capazes de transformar vidas e, se utilizadas devidamente contribui para construção e desenvolvimento das sociedades. O capital intelectual constitui a matéria intelectual, conhecimento, informação, propriedade intelectual e experiências que pode ser utilizada para resolver problemas, gerar e construir riquezas. Conforme STEWART (1998, p. 25), “o capital Intelectual equivale a um conjunto de informações e conhecimentos encontrados nas organizações, em que agregam ao produto e/ou serviços valores mediante a aplicação da inteligência e não do capital monetário. Já para Edvinsson; Malone (1998, p.19) “capital intelectual é um capital não financeiro que representa a lacuna oculta entre o valor de mercado e o valor contábil. “Sendo, portanto, a soma do capital humano e do capital estrutural”.

Analisando desta forma a fórmula do capital intelectual seria: Capital Intelectual= Capital Humano + Capital Estrutural. O Capital Humano corresponde a toda capacidade, conhecimento, habilidade e experiência individuais dos colaboradores de uma organização para desempenhar suas atividades. De contra partida, o Capital Estrutural é formado pela infra-estrutura que dá o suporte ao Capital Humano. A aplicação do conhecimento vem impactando, sobremaneira, o desenvolvimento das atividades nas organizações e vem sendo avaliada pelo contingente do seu ativo intangível, ou seja, conhecimento que as organizações agrega no seu conjunto e posicionamento no mercado. Estão na relação com os usuários, fornecedores, enfim, em toda sua dinâmica de funcionamento. O fato é que o conhecimento agregado está nas pessoas e através delas e por meio de treinamentos colocarem em prática e trazer resultados para as organizações.

Crescemos na Era Industrial, ela se foi, suplantada pela Era da Informação, estamos deixando para trás um mundo econômico cujas principais fontes de riquezas eram físicas. O poder da força muscular, o poder das máquinas e até o poder da eletricidade estão sendo substituído constantemente pelo poder do conhecimento que é o principal fator de influência nas decisões, atitudes, comportamentos e perspectiva para o desenvolvimento das organizações.

Ver como isso acontece é começar a entender uma extraordinária transformação, com o uso da informação e como pode ser utilizada nas instituições públicas pelos agentes públicos nas esferas públicas, onde as condições adversas tem sido o ponto fraco na gestão das políticas públicas. O que pode se dizer o mal gerenciamento do conhecimento provoca perdas.

O atual ambiente no âmbito das políticas públicas nos traz a necessidade de mudanças, de adaptar a novos processos, a novos sistemas que nos darão informações mais precisas para a base de dados que servirá para as tomadas de decisões. Pessoas com conhecimento, capacitadas são de grande relevância, pois, a qualificação e o treinamento é diferencial na execução de serviços para atender a população.

A valorização do capital intelectual tem sido de grande importância para o desenvolvimento de todas as atividades nas organizações. Esse aspecto tem influenciado bastante positivamente no comportamento das organizações e no comportamento dos empregados. (CHIAVENATO, 2009, p.3). É muito mais capital intelectual do que capital físico.

## **1.2 Formulação do Problema**

Com o crescimento das tecnologias nos tempos de hoje muitos tem certa resistência e pouca informação para usar novas ferramentas para resolver suas atividades combinando conhecimento e experiências.

O recurso conhecimento vem aumentando aceleradamente sua importância para o desempenho das atividades e promoção de benefícios na sociedade. Buscando corroborar com as afirmações acima sobre a importância do conhecimento, um desafio para os gestores públicos, várias são as dificuldades que inibem a captação desse recurso.

Qual a importância do Capital Intelectual na esfera pública e o grau de influência do conhecimento no atendimento ao público?

## **1.3 Objetivo Geral**

Demonstrar o Capital intelectual como uma ferramenta de gestão e identificar a importância de sua contabilização.

## **1.4 Objetivo Específico**

- a) Apontar as dificuldades de atribuir valor ao capital intelectual.
- b) A definição do capital humano.
- c) Interpretar os benefícios do capital humano dentro das organizações.
- d) Identificar o poder de transformação do capital intelectual.

## **1.5 Justificativa**

A escolha deste tema veio como um desafio em compreender como o capital intelectual é importante para a contabilidade moderna, com o objetivo de possibilitar o acesso ao conhecimento sobre este tema ainda pouco conhecido, neste sentido favorecer o crescimento profissional através de pesquisas direcionadas a compreensão do capital intelectual. Somente através do conhecimento é que podemos transformar a realidade de um povo.

Ao longo de toda história da humanidade são inúmeros os exemplos onde, através da obtenção do conhecimento, posturas políticas e sociais voltadas para o tema da educação, grandes nações foram construídas. Chiavenato (2004) Capital Intelectual é a soma de tudo o que você sabe. Em termos organizacionais, o maior patrimônio de uma organização é algo que entra e sai pelas suas portas todos os dias, ou seja, são os conhecimentos que as pessoas trazem em suas mentes, sejam sobre produtos, serviços, clientes, processos, técnicas, etc.

Acredito que esse é o melhor caminho para uma gestão de sucesso com crescimento positivo para todas as camadas sociais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 História das Políticas Públicas no Brasil

Como todos sabem as políticas públicas existe a milhares de anos, desde as primeiras manifestações da humanidade. As políticas públicas são o conjunto das diretrizes e referenciais ético-legais adotados pela União, Estados e Municípios para fazer frente a um problema que a sociedade lhe apresenta. Em outras palavras, política pública é a resposta que a União os Estados e os Municípios oferecem diante de uma necessidade vivida ou manifestada pela sociedade.

A ligação entre políticas públicas e Capital Intelectual se deve por meio das atividades e troca de conhecimentos técnicos entre gestores e usuários dessas políticas. Portanto as políticas públicas são gestadas e implementadas para o enfrentamento de problemas sociais dentre eles aqueles relacionados a saúde.

A história da política pública no Brasil tem como referencial a conquista do Sistema Único da Saúde que teve o seguinte percurso histórico:

#### Brasil colônia

No modelo de exploração instaurado por Portugal em solo brasileiro, a saúde pública definitivamente não era uma preocupação. Assim, cada indivíduo se responsabilizava por si, normalmente buscando, quando preciso, o auxílio de pajés, curandeiros ou boticários que viajavam pelo país afora. A medicina se dava, portanto, de modo informal. Baseando-se em conhecimentos empíricos, costumes culturais e crenças religiosas, os tratamentos iam de cantos à manipulação de ervas. E o mais interessante é que esse padrão se estendia além dos limites de classes sociais, já que mesmo quem podia pagar pelos melhores serviços da maior cidade brasileira na época, o Rio de Janeiro, tinha à disposição pouquíssimos médicos.

#### Família real

As mudanças começaram a surgir com a chegada da família real portuguesa e de sua corte, em 1808, quando decidiram buscar refúgio no Brasil à medida que as tropas de Napoleão Bonaparte se aproximavam de Portugal. Acostumados com um padrão de vida requintado e uma estrutura urbana mais organizada, os portugueses estimularam o crescimento industrial, a criação de estradas, a abertura de bancos, a renovação dos portos, o desenvolvimento de manifestações artísticas e a fundação de cursos universitários. Daí surgiram as formações em Medicina, Cirurgia e Química. A Escola de Cirurgia do Rio de

Janeiro e o Colégio Médico-Cirúrgico no Real Hospital Militar de Salvador foram os pioneiros.

#### Independência ou morte

Em 7 de setembro de 1822, Dom Pedro I declarou a independência brasileira tornando-se imperador. Por mais que os avanços na saúde pública tenham sido pequenos durante seu reinado, merece destaque a instauração da vacinação contra a varíola em todas as crianças, a criação do Instituto Vacínico do Império, a instauração das juntas municipais (que deveriam se responsabilizar pelas atribuições sanitárias) e o estabelecimento da Lei da Junta Central de Higiene Pública. Vale ressaltar que, além da varíola, as medidas buscavam controlar a disseminação da tuberculose, da malária e da febre amarela. Revolta da Vacina

Em 15 de novembro de 1889, com o golpe militar que derruba Dom Pedro II, instaura-se a República do Brasil. Baseando-se nos conhecimentos do Instituto Soroterápico Federal, criado em 1900, e na necessidade de reforma urbana e sanitária da cidade do Rio de Janeiro, o sanitarista Oswaldo Cruz iniciou uma fase de intensas mudanças na saúde pública brasileira. Por meio de medidas autoritaristas e militares, casas foram demolidas, pessoas desalojadas, mosquitos combatidos, doentes isolados e vacinações realizadas à força, tudo em nome da saúde pública. O detalhe é que a população não foi educada sobre por que motivo tudo aquilo vinha acontecendo. O desagrado com as medidas de Oswaldo Cruz culminou em uma revolta, em 1904. Carlos Chagas, sucessor de Oswaldo Cruz, conseguiu equilibrar melhor as ações, progredindo sem oposição popular.

#### Aposentadoria e pensão

Apesar de todos os avanços, o sistema de saúde continuava informal e baseado em consultas particulares, sem um sistema que previsse assistência em casos de acidentes, remuneração nas férias ou qualquer legislação trabalhista. Foi só com a imigração de trabalhadores europeus que a pressão para a criação de tal sistema se fortaleceu, levando ao surgimento da Lei Elói Chaves, em 1923. Criou-se aí as chamadas Caixas de Aposentadoria e Pensão, que eram mantidas e geridas pelas empresas e ofereciam serviços médicos aos funcionários e a suas famílias, além de descontos em medicamentos, aposentadoria e pensão para herdeiros. Mas nada aconteceu no meio rural, assim como não se levou em conta as pessoas desempregadas.

## Getúlio Vargas

Com a revolução de 1930 e a tomada de poder por Getúlio Vargas, o governo federal passou a concentrar funções e aumentar o controle. Criou-se então o Ministério da Educação e Saúde, que, embora tenha tomado algumas medidas de controle sanitário, acabou priorizando o sistema educacional. Na época, as Caixas de Aposentadoria e Pensão foram substituídas pelos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), deixando de ser gerenciados pelas empresas e passando a ser controlados por entidades sindicais. A constituição de 1934 garantia ainda a assistência médica, a licença-maternidade e jornadas de trabalho de 8 horas.

## Lei Orgânica

A Lei Orgânica da Previdência Social, que unificava os IAPs de cada sindicato em um só regime e consolidava as leis trabalhistas, foi instaurada em 1960. Trabalhadores rurais, empregados domésticos e funcionários públicos, no entanto, continuavam de fora. Em 1967, após o golpe militar, criou-se o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que realmente unificou os IAPs. Como a demanda da população por serviços de saúde ultrapassava a capacidade de oferta do governo, o déficit era coberto pelo sistema privado por meio de repasses financeiros, proporcionando um grande crescimento da rede privada de hospitais. Para controlar esses repasses, o INPS se transformou no Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS) e o foco da saúde pública ficou limitado ao processo curativo, sem muitos investimentos em promoção e prevenção.

## Transição democrática

Nos últimos anos da ditadura militar e até mesmo depois da queda desse regime, à medida que a sociedade voltava a atuar no sistema político, a saúde pública finalmente ganhou um olhar social pela reforma sanitária. Na época, foram criados o Conselho Consultivo de Administração da Saúde Previdenciária (CONASP), o Conselho Nacional dos Secretários Estaduais de Saúde (CONASS) e o Conselho Nacional dos Secretários Municipais de Saúde (CONASEMS), em um movimento que, no fim, gerou a criação do SUS. Ao mesmo tempo, a rede privada conseguiu se estabelecer, criando um subsistema de atenção médico-suplementar com a formação dos diversos tipos de convênios: cooperativas médicas, medicina de grupo, seguro-saúde, plano de administração e autogestão. Constituição de 1988

A constituição de 1988 chega e estabelece a saúde como um direito de todos e um dever do estado, formando a base para o sistema público e universal atual. Sustentando-se no tripé de descentralização, integralidade e participação popular, o Sistema Único de Saúde

conseguiu se estabelecer na atenção primária e nas medidas com foco educativo, assim como em ações de promoção à saúde e de prevenção, como campanhas de vacinação. Apesar disso, o sistema público ainda enfrenta grandes dificuldades, sofrendo por exemplo com o subfinanciamento, que impossibilita a oferta de assistência integral a toda a população e mantém o sistema de saúde suplementar em pleno funcionamento (embora sob regras mais rigorosas com a Lei dos Planos de Saúde, de 1998).

### Evolução tecnológica

Com os avanços tecnológicos dos últimos anos e o impacto da crise econômica na saúde, o sistema de saúde (tanto público quanto privado) se apoiou em softwares de gestão que reduzem o desperdício de recursos e melhoram o serviço prestado ao cidadão. Desde prontuários eletrônicos, indicadores, gestão da qualidade, automatização de processos e faturamento on-line até o acesso a medicamentos e a integração da rede, a tecnologia vem revolucionando a saúde pública brasileira. E promete ainda mais mudanças!

## **2.2 Capital Intelectual**

Verifica-se que com o passar dos anos o avanço da tecnologia vem ganhando bastante espaço, gerando facilidade e até mesmo um conhecimento maior, com isso vai se implicando novos benefícios e agregando valores intangíveis ao ativo.

O Capital Intelectual pode ser considerado como a valorização que uma organização confere a seus colaboradores, eficácia dos gerentes, relação com o público e outros. Cada vez mais as empresas são valorizadas pelo seu conhecimento. Com o passar do tempo, as habilidades, produtividade foram sendo mais destacadas do que máquinas e outros bens tangíveis, sendo assim, o Capital Intelectual fazendo todo o seu diferencial dentro da organização. Como o mercado está se tornando cada vez mais exigente, há necessidade das organizações investir nesse Capital Intelectual, mas há muitas dificuldades encontradas na contabilização, já que o Capital Intelectual é mais complexo de se mensurar, por ser um Ativo Intangível. Ele é uma nova fonte de recursos para as instituições sejam elas públicas ou privadas.

Definimos Capital Intelectual como a soma de todo conhecimento da empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. A Informação e o conhecimento são as armas “termonucleares” competitivas de nossa era.

O conhecimento é mais valioso do que os recursos naturais, as grandes indústrias e as polpudas contas bancárias.

O capital intelectual constitui a matéria intelectual, conhecimento, informação, propriedade intelectual e experiência que pode ser utilizada para gerar riqueza.

Crescemos na Era Industrial, definida por muitos como sendo a Era da Informação, estamos deixando para trás um mundo econômico cujas principais fontes de riqueza eram físicas. O poder da força muscular, o poder das máquinas e até o poder da eletricidade estão sendo substituído constantemente pelo poder do cérebro.

Segundo Lopo Martinez (1999), observando a história, percebemos que a humanidade passou por quatro períodos distintos; sendo classificado em primeiro as atividades de agricultura e pesca; o segundo como sociedade agrícola, o terceiro a revolução industrial e o quarto é este processo de transformação que é a Era do conhecimento, onde a informação passou a ter valor monetário.

Peter Drucker (1994) analisou que o poder da informação é essencial a criação e permanência das organizações no mercado. Quanto mais cedo obtivermos informações antecipadas maiores serão as chances de criar, planejar, controlar, solucionar ou oportunizar o momento. O conhecimento tornou-se o componente mais importante da atividade de negócios. Ver como isso acontece é começar a entender uma extraordinária transformação, o surgimento da Era da Informação, estimular o capital intelectual, vendê-lo e compartilhá-lo, tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e dos países.

Um exemplo perfeito é uma empresa que investe em pesquisas e cria metodologias que difere sua produção, promovendo rendimento econômico e acelerando as suas atividades. Segundo Nahapiet e Ghoshal apud Teixeira e Popadiuk, 2003, p.76, o capital intelectual não consiste apenas num conjunto de conhecimentos de um grupo de indivíduos, mas na capacidade de uma coletividade de conhecer e depender do processo de troca entre as partes envolvidas na sua produção. O capital intelectual é desenvolvido pela interação social e atividade capazes de gerar combinação de conhecimentos e experiências. A criação do capital intelectual é, portanto, uma consequência do capital social. Pode-se dizer que o capital intelectual faz parte da organização e é o diferencial para cada empresa, não importando o local de trabalho e sim a competência e o talento de cada colaborador, a fim de contribuir positivamente com a instituição da qual faz parte. Por ter capacidade de pensar, é uma fonte de inovação para a empresa. E, com o apoio do capital financeiro e tecnológico, o ser humano é capaz de proporcionar vantagens competitivas nas organizações, pois tem e sabe como lidar com a concorrência, é capaz de atuar com dinamismo e poder de decisão, tornando-se importante dentro de uma organização. O crescimento de ativos intelectuais nas empresas é fonte de inovações, sendo este explorado traz resultados positivos capazes de maximizar o

valor das empresas.

O capital intelectual esta sendo reconhecido como um dos principais recursos estratégicos das organizações públicas e privadas no mundo atual e, em consequência, a aprendizagem tem sido considerada como o processo mais importante. Vivemos na era da informação, quem a possui se destaca a frente daquelas que não exploram esse potencial, contudo, apesar dos avanços tecnológicos e até mesmo teóricos das diversas áreas do pensamento moderno, contadores e empresários veem essa mudança com muita desconfiança.

Segundo Toffler (1980), a humanidade passou por três transformações econômicas distintas: a Era agrícola, no período de 8000 a.C até 1750 d.C, a Era industrial entre 1750 até 1955 e a Era do conhecimento a partir de 1950 até os dias atuais, em que a sociedade é caracterizada e movida pelo conhecimento, tecnologia e informações, que juntas representam o Capital Intelectual responsável pela riqueza das organizações.

O conhecimento de acordo com o Minidicionário da Língua Portuguesa (BUENO, 1996), significa ciência, experimento, informação.

Aristóteles divide o conhecimento em três categorias distintas. O conhecimento teórico: tipo de conhecimento que se preocupa para si próprio. Ex: a metafísica (a filosofia primeira) e a física.

O conhecimento prático: aquele que se preocupa com a ação, Ex: a ética e a política. O conhecimento produtivo: esse é voltado para fazer, produzir ou criar algo. Ex: a pesquisa científica.

Nos últimos anos nota-se que as sociedades vêm passando por inúmeras mudanças, transformações socioeconômicas, climáticas etc. Onde a terra, o trabalho e o capital deixam de ser fator principal de riqueza dando lugar ao conhecimento. Esse, por sua vez, não é como os outros recursos, que na medida em que é utilizado, diminui. Pelo contrário, quanto mais se utiliza mais aumenta. No mundo conectado, informação precisa, em tempo real favorece os negócios das organizações. À medida que as utilidades da informação, do uso das tecnologias e do conhecimento aumentam, as empresas encontram outras formas de substituir altos investimentos em ativos físicos, não apenas estoques, mas também fábricas e depósitos por informações. Essas mudanças na sociedade e na economia podem ser notadas claramente ao se observar a elevada participação do ramo de serviços e nos valores agregados aos mais variados produtos e também ao aumento da produção, enfim, o crescimento da riqueza dos países por causa dos produtos intangíveis; como patentes, softwares, músicas e outros.

Em nosso país, por exemplo, podem-se perceber as transformações socioeconômicas nas últimas décadas através do crescente número de pessoas nas universidades, possibilidades

de inovação devido o aumento da renda per capita, a propagação do setor de telecomunicações dando outros rumos às empresas conectadas na busca de informações.

Buscando verificar se as organizações hoje reconhecem a importância do capital intelectual como vantagem competitiva sustentável. O Distrito Agroindustrial de Anápolis, inaugurado no dia nove de novembro de 1976, instalado no município de Anápolis, estado de Goiás, é hoje um dos mais bem estruturados pólos industriais do país.

Na segunda metade da década de 1980, o DAIA consolidou sua habitação com incentivos governamentais através do programa Fomentar. Atualmente os estímulos governamentais são permitidos através de o programa Produzir, adaptando assim às normas dos novos modelos comerciais, mais abrangentes, competitivos e globalizados.

Nota-se que hoje o Distrito Agroindustrial de Anápolis, abriga inúmeras indústrias e a Plataforma Logística Multimodal, onde a aglomeração do conhecimento utilizado coletivamente tornou-se vantagem competitiva sustentável dentro das organizações.

### 3 CAPITAL INTELECTUAL DENTRO DE UM BALANÇO NUMA INSTITUIÇÃO

Antes de falarmos onde se encontra o capital intelectual dentro do balanço algumas considerações devem ser feitas, em primeiro lugar precisamos entender que o balanço patrimonial de acordo com as leis: 10.406/02, Lei 11.101/05, Lei 6404/76 e Lei 11638/07, além de diversas leis e normas, é uma demonstração obrigatória, sua mais recente atualização foi a Lei 11.941/09 que retificou a estrutura do Balanço Patrimonial que eram determinadas pela lei 6.404/76. Em resumo o Balanço Patrimonial é a demonstração contábil destinada a evidenciar, quantitativa e qualitativamente, numa determinada data, o patrimônio e o patrimônio líquido da entidade.

Com as mudanças feitas pela 11638/07 a figura do intangível começou a fazer parte da estrutura do balanço. Sendo dois anos mais tarde retificados pela MP 469/08 originando a Lei 11941/09, as principais mudanças entre essas leis podem ser observadas na figura abaixo:

ESQUEMA BALANÇO PATRIMONIAL SEGUNDO:		
Lei 6.404/76	Lei 11.638/07	Lei 11.941/09
Ativo	Ativo	Ativo
Circulante	Circulante	Circulante
Realizável a longo prazo	Realizável a longo prazo	
Ativo permanente Investimentos Imobilizado Diferido	Ativo permanente Investimentos Imobilizado Intangível Diferido	Ativo não-circulante Ativo realizável a longo prazo Investimentos Imobilizado Intangível
Passivo	Passivo	Passivo
Circulante	Circulante	Circulante
Passivo exigível a longo prazo	Passivo exigível a longo prazo	Passivo não-circulante
Resultados de exercícios futuros	Resultados de exercícios futuros	
Patrimônio líquido	Patrimônio líquido	Patrimônio líquido
Capital social	Capital social	Capital social
Reservas de reavaliação	Reservas de capital	Reservas de capital
Reservas de lucros	Ajustes de reavaliação patrimonial	Ajustes de reavaliação patrimonial
Lucros prejuízos acumulados	Reservas de lucros	Reservas de lucros
	Ações em tesouraria	Ações em tesouraria
	Prejuízos acumulados	Prejuízos acumulados

**Gráfico 01** – Principais mudanças no balanço patrimonial

Podemos observar, o intangível começou a ser apresentado no balanço originado da lei 11.638/07 obedecendo o CPC 04 e dividindo espaço com o extinto diferido, retificado pela lei 11.941/09.

### 3.1 Ativos

O intangível como fora visto na figura acima pertence ao grupo de ativos não destinados à manutenção da companhia ou exercidos com essa finalidade, inclusive o fundo de comércio adquirido.

Exemplos desses bens são: marcas, patentes, direito de concessão, direitos de exploração, direitos de franquia, direitos autorais, gastos com desenvolvimento de produtos novos, ágio pago por expectativa de resultados futuros (fundo de comércio) etc. (Lei nº 6.404/1976, art. 179, VI - com redação dada pela Lei nº 11.638/2007, art. 1º)

Capital Intelectual é definido como um capital não financeiro que representa a lacuna oculta entre o valor de mercado e o valor contábil. Assim representado:

$$CI = VM - VC$$

Onde:

CI – Capital Intelectual

VM – Valor de Mercado

VC – Valor Contábil

Apesar de ser ainda desconhecido por muitos esse é um importante ativo, que carece de maior atenção entre os contabilistas contemporâneos, desde o século XV já havia o interesse de reconhecer o ser humano como possuindo valor monetário, sem precedentes e através de seus métodos de mensuração o produto ou serviço do ser humano o capital intelectual pode ser mensurado, na visão dos economistas o ser humano é considerado capital por possuir capacidade de gerar bens e serviços, por meio do emprego de sua força de trabalho e do conhecimento, constituindo-se em importante fonte de acumulação e de crescimento.

## 4 DIVISÃO DO CAPITAL INTECTUAL

### 4.1 Capital Humano

Define-se como capital humano as habilidades o conhecimento a criatividade e a atitude de inovar, e esses atributos são adquiridos conforme o tempo e a experiência. As pessoas geram capital a empresa através da competência e criatividade de seu trabalho essa inovação que constitui o capital humano, o capital humano são talentos que precisam ser desenvolvidos e mantidos na empresa, pois o conjunto dessas pessoas ( capacidade, experiência, visão e etc), fazem com que a organização trabalhe melhor.

Em todo período da história nunca houve uma procura tão grande por profissionais qualificados, onde o conhecimento e a inteligência se destacam cada vez mais, nos dias atuais podemos observar o quanto aumentou a procura pelos cursos superiores, pós-graduação, e outros onde o conhecimento as habilidades e as idéias é o que esta sendo mais exigido nas organizações. O Capital Humano não é uma propriedade da empresa, ele é considerado um ativo Intangível que pertence ao indivíduo, e que a empresa utiliza-se dele para poder criar valor.

O Capital Humano é encontrado em valores individuais dentro da empresa, e esse valor é utilizado para o crescimento da organização com as medidas da gestão organizacional, pois trabalhar com o potencial humano é fundamental para que gere sucesso a organização.

Adam Smith (1982) definiu o capital humano da seguinte forma:

"Em quarto lugar, as habilidades adquiridas e úteis de todos os habitantes ou membros da sociedade. A aquisição de tais talentos, por meio da manutenção do adquirente durante a sua educação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que é capital fixo e realizado, por assim dizer, em sua pessoa. Esses talentos fazem parte de sua fortuna, tal como também da sociedade à qual ele pertence. A destreza melhorada de um trabalhador pode ser considerada a mesma que uma máquina ou um instrumento de comércio, que facilita o trabalho, e que, embora os custos, que reembolsa as despesas com um lucro."

Segundo Edvinsson e Malone (1998, p.10) ele afirma que o "Capital Humano pertence aos funcionários e não pode ser propriedade da empresa".

O capital humano tem um grande diferencial é se torna um sucesso no meio empresarial, é ele que vai determinar um futuro a empresa, sem um investimento adequado desse fato nenhuma empresa terá sucesso nos seu objetivos, e provavelmente não obterá resultados esperados.

Na estrutura dos capitais, o "capital fixo" corresponde à maquinaria, o "capital variável" aos salários e o "capital humano" ao capital oferecido aos seres humanos, na

valorização do profissional. Quando as empresas se preocupam em melhorar as relações de trabalho, ampliar a equipe perante uma crescente demanda de tarefas e investir no capital humano, ou considerando uma matriz de diferenciação mercadológica, a empresa tende a reverter o clima organizacional para níveis positivos de produção. Para que o capital humano cumpra a sua função dentro da organização e necessárias estruturas de apoio como laboratórios, sistema de informação e outros elementos que auxiliem no desenvolvimento do trabalho.

Segundo Milton Friedman (1977) economista norte-americano e defensor do livre mercado, a educação profissional é:

“Uma forma de investimento em capital humana precisamente análoga ao investimento em maquinaria, instalações ou outra forma qualquer de capital não humano. Sua função é aumentar a produtividade econômica do ser humano. Os trabalhadores transformaram-se em capitalistas, não pela difusão da propriedade das ações da empresa, mas pela aquisição de conhecimentos e de capacidades que possuem valor econômico”.

## 4.2 Capital Estrutural

Podemos definir capital estrutural como os *softwares*, patentes, marcas, etc. . O capital estrutural não deve ser confundido ou definido como apenas os equipamentos da empresa, o capital estrutural é a organização o usar dos produtos e ferramentas que ela possuem para contribuir com o desenvolvimento do trabalho, e a partir disse gerar as inovações e rentabilidade

Ele é visto como um pilar que ampara o Capital Humano, é a transformação do conhecimento em um ativo da organização, é um meio de transmitir o conhecimento interno da organização aos clientes. É a relação empresa e cliente.

De acordo com Silva e Filho (2004), os motivos mais importantes para gerenciar o capital estrutural são: a) rápida distribuição do conhecimento; b) o aumento do conhecimento coletivo; c) menores tempos de espera; e, d) profissionais mais produtivos. 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). A Organização pode converter o conhecimento de seus trabalhadores em retorno para empresa, onde essas informações ajudem a empresa a realizar um trabalho melhor.

Segundo Stewart (1997, p.98) capital estrutural:

“pertence à empresa como um todo, pode ser reproduzido e dividido. Parte do que pertence à categoria de capital estrutural tem direito aos direitos legais de

propriedades: tecnologia, invenções, dados, publicações e processos, podem ser patenteados, ter seus direitos autorais registrados ou ser protegidos por leis de comércio secretas: podemos vendê-los e podemos processar qualquer um que os utilize sem permissão.

Antunes (2000) explica que o capital estrutural precisa da tecnologia como instrumento de apoio, mas empresa não precisa investir bilhões em mudanças de equipamentos, pois isso não é uma forma de garantia ou necessária para o aumento de produtividade, como algumas empresas acreditam, pois esse tipo de gastos desnecessários podem comprometer os negócios e acarretar algum prejuízo.

A função da gerência da empresa é utilizar corretamente o capital estrutural, para que o mesmo aumente o valor para os acionistas, e proporcionar melhorias a organização.

### **4.3 Capital de Clientes**

Segundo Sveby (1998) existem três tipos de cliente:

- Os clientes que melhoram a imagem, onde sua opinião é importante e valiosa para o desenvolvimento da empresa.
- As exigências deles fazendo com que melhorem a estrutura e a organização da empresa.
- Há também aqueles que desenvolvem projetos contribuindo para que os funcionários desenvolvam competências e habilidades

O comportamento do cliente torna-se um ativo da organização que entre as três categorias de capital intelectual, ganham um destaque especial, afinal é o cliente que paga as contas. Capital de clientes é o relacionamento a conexão da organização com seus clientes e fornecedores.

As organizações devem passar a conhecer sobre o negócio do cliente para que ela possa oferecer um serviço de qualidade e que se adéqüe as exigências do cliente. Da mesma forma a organização deve deixar o cliente conhecer a empresa que lhe presta serviço criando assim um vínculo de fidelidade no mercado.

## 5 TIPOS DE MENSURAÇÃO

### 5.1 Navegador de Skandia

O primeiro modelo de evidenciação e mensuração do Capital Intelectual foi elaborado pelo grupo Skandia. De acordo com Edvinsson e Malone (1998), o navegador Skandia foi desenvolvido na Skandia, uma companhia de Seguros e Serviços financeiros na Escandinávia, em 1991, por Edvinsson e uma equipe de especialistas contábeis e financeiros quando começaram a desenvolver, para a divisão de seguros e serviços financeiros da Skandia, a primeira estrutura organizacional a ser criada para apresentar capital intelectual e que se sustenta nos valores de sucesso que devem ser maximizados e incorporados à estratégia organizacional e, que estão focados em cinco áreas distintas.

**Foco Financeiro:** as demonstrações contábeis e o capital intelectual são complementares, onde os relatórios financeiros fornecem um feedback para posterior avaliação de desempenho dos demais focos;

**Foco no cliente:** os clientes possuem necessidades diferenciadas, hoje num mercado tão competitivo ocorre à necessidade de ocorrer mudanças na estrutura da empresa para atender os clientes de maneira a buscar confiança, lealdade e compromisso com o cliente;

**Foco no Processo:** o investimento em novas tecnologias busca a valorização do produto oferecido no mercado, tendo como retorno valorização e a produção de riqueza pela empresa;

**Foco na Renovação e Desenvolvimento:** tendo como foco o monitoramento de certas áreas como, cliente, produtos e serviços, parceiros estratégicos, demanda de mercado, infraestrutura, visa a empresa de estar preparada e adequada a quaisquer mudanças ocorridas no mercado consumista;

**Foco Humano:** a visão do ser humano na era do conhecimento gera novas relações da empresa com seus empregados, tais ações que estão ligadas diretamente a qualidade dos produtos oferecidos.

Bontis (2001) afirma que:

“o modelo já incorpora cerca de 90 indicadores relacionados ao capital e 73 indicadores relacionados ao desempenho financeiro. A partir da análise destes indicadores pertencentes a cada área focada no modelo, as empresas podem analisar tanto o desempenho Financeiro da empresa quanto seu desempenho nas áreas não financeiras, ou seja, nos componentes do capital intelectual. Esta análise possibilita que o administrador tome decisões que maximizem o resultado financeiro da empresa”.

Sveiby (1998), considerado um dos pais do movimento do capital humano, desenvolveu um monitor de ativos intangíveis para a Celemi, uma empresa sueca de consultoria. A Proposta do modelo, segundo Sveiby (1998) “é a estruturação de um painel onde são apresentados indicadores relacionados com os ativos intangíveis da organização”. Para Sveiby (1998),

“o valor de mercado total de uma empresa consiste em seu valor contábil mais os três grupos de ativos intangíveis. Conforme o autor, os ativos intangíveis são categorizados, como estrutura externa, (marcas, cliente e distribuidores), estrutura interna (organização: administração, estrutura legal, sistemas manuais, atitudes, software) e competência individual (educação, experiência)”.

O monitor de ativos intangíveis, segundo Sveiby (1998), consiste num documento que faz a reportagem de várias medidas financeiras e não financeiras da empresa. Essas medidas relacionam a habilidade de uma empresa em relação ao crescimento, a eficiência e a estabilidade aplicadas às três formas de ativos intangíveis da empresa: competência, estrutura interna e externa.

Assim, conforme Sveiby (1998), o objetivo de medir os indicadores de crescimento, eficiência de estabilidade é proporcionar um maior controle à administração. Neste contexto, por exemplo, na análise da estrutura externa deve-se identificar que resultados serão interessantes em uma apresentação externa, isto é, as empresas precisam se descrever com tanta precisão quanto possível, de forma que estes agentes externos como clientes, concorrentes e parceiros, possam avaliar a qualidade de sua administração.

Edvinsson e Malone relatam que a fim de estabelecer uma equação que traduzisse em um único número o Capital Intelectual, de modo que se pudessem realizar comparações entre empresas, a equipe fixou os seguintes passos:

1. Identificar um conjunto básico de índices que possa ser aplicada a toda sociedade com mínimas adaptações;
2. Reconhecer que cada organização possa ter um capital intelectual adicional que necessite ser avaliado por outros índices;
3. Estabelecer uma variável que capte a não tão-perfeita previsibilidade do futuro, bem como a dos equipamentos, das organizações e das pessoas que nela trabalham.

Com base nesses princípios os autores propuseram a seguinte fórmula:

$$\text{Capital Intelectual Organizacional} = IC, I = (n/x)$$

Onde:

C = valor monetário do capital Intelectual

$I$  = Coeficiente de Eficiência  $n$  = somatório dos valores decimais dos nove índices de eficiência propostos pelos autores.

$X$  = o número desses índices, no caso  $x = 9$ .

O valor de “C” é obtido de uma relação que contém os indicadores mais representativos de cada área de foco, avaliados monetariamente, excluindo os que pertencem mais propriamente ao Balanço Patrimonial. . Estes indicadores referem-se ao exercício social, a exemplo das receitas resultantes da atuação em novos negócios; investimentos no desenvolvimento de novos mercados, do setor industrial, de novos canais, investimentos em tecnologia aplicada a vendas, serviços, suporte e à administração.

## 5.2 Balanced Scorecard

Os estudos sobre o Balanced Scorecard tiveram seu início em 1990, com os estudiosos Kaplan e Norton, e foram motivados diante do reconhecimento da insuficiência dos indicadores contábeis e financeiros para avaliar o desempenho empresarial. Isso decorre, principalmente, devido a não inclusão dos ativos intangíveis e intelectuais corporativos no Tradicional modelo de contabilidade financeira.

De acordo com Kaplan e Norton (1997), o Balanced Scorecard (BSC) objetiva a implantação De novos sistemas de medidas de desempenho aliados às estratégias organizacionais. Esta no Contexto atual de elevada competitividade, recursos escassos e exigências crescentes por parte dos clientes, tornam-se imprescindíveis para a sobrevivência e crescimento empresarial. A metodologia proposta pelo BSC vem a auxiliar uma gestão estratégica à medida que busca facilitar a compreensão da missão e das estratégias organizacionais e a construção de um Sistema de medição integrado com a estratégia. O desempenho organizacional, na visão do scorecard, é avaliado sob quatro perspectivas equilibradas: financeira, do cliente, dos processos internos da empresa, do aprendizado e crescimento.

Brooking (1996) desenvolveu o modelo de capital intelectual centrado na auditoria do capital intelectual. De acordo com Brooking (1996),” o capital intelectual se divide em quatro categorias ativos de mercado, ativos humanos, ativos de propriedade intelectual e os ativos de infraestrutura”. Os ativos de mercado se referem ao potencial que a empresa possui em decorrência dos intangíveis que estão relacionados com o mercado, como marcas, lealdade de clientes, canais de distribuição, franquias, entre outros. Ativos humanos compreendem os

benefícios que os indivíduos podem proporcionar a organização, como criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas, vistos de forma coletiva e dinâmica.

Os ativos de propriedade intelectual são aqueles que necessitam de proteção legal para proporcionar benefícios futuros para a organização, como Know-how, segredos industriais, copyright, patentes, design, etc. E os ativos de infraestrutura compreendem as tecnologias, as metodologias e processos empregados, como a cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, banco de dados de clientes, etc.

O modelo de avaliação do capital intelectual, de Annie Brooking, de acordo com Van de Berg (2003), funciona como um diagnóstico, incitando os gerentes a desenvolver indicadores de capital intelectual em forma de pesquisa. A metodologia para a avaliação do capital intelectual identifica e mede atributos de uma organização que não aparece nas demonstrações contábeis.

## **6 A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL INTELECTUAL NA CONTABILIDADE E NA GESTÃO DA ORGANIZAÇÃO**

O Capital intelectual atualmente nas pequenas médias e grandes incorporações constitui material essencial para o desenvolvimento das atividades, pois num mundo globalizado onde a informação tornou-se ferramenta necessária para capacitação do ambiente empresarial. As empresas não têm o conhecimento do seu real valor, não conhece as vantagens e valorização que o capital intelectual pode agregar na sua organização, não tem a noção que boa parte de seu patrimônio são bens intangíveis, não sabem que os seus colaboradores são pessoas de pensamentos brilhantes e isto é o diferencial nesse mundo em constante crescimento.

A contabilidade ganha força nesse ambiente moderno, onde precisamos nos adaptar a inúmeras mudanças, onde temos a responsabilidade de reconhecer esses ativos, cuja mensuração ainda é um desafio para os profissionais contábeis.

A importância e a responsabilidade da contabilidade na era do conhecimento são de nos tornamos uma profissão de grande ascensão, onde que nos passados nos chamávamos de guarda – livros, onde hoje temos uma visão ampla de todas as organizações descobrindo novos ativos, dando suporte para a tomada de decisões e auxiliando na busca de novos talentos, e com o intuito de gerar um crescimento maior nas organizações em um momento de grandes concorrências.

Através da competitividade existente no mundo dos negócios, as empresas passam a conhecer o seu capital humano, passa a perceber que é um bem, e tem seu valor agregado nas suas demonstrações, empresas que passam a disputar profissionais qualificados, porque sabem que esses profissionais podem mudar o rumo de sua organização, profissionais que alguns anos atrás não tinham reconhecimento, se ele não estava satisfeito no trabalho, demitia e contratava outro profissional para exercer a mesma função.

Apesar de se perceber que o capital humano não e um assunto atual, observa-se a preocupação em mensurá-la, juntamente com o valor físico existente, a importância de o capital intelectual poder ser mais bem observado quando efetuamos a diferenciação do significado e a distinção daquilo que é considerado com tangível e intangível. Muitos profissionais contábeis relutam em identifica apenas os seus bens tangíveis que as empresas possuem, com essa nova era esse profissional com essa visão ultrapassada dos fatos, tem que se adotarem as inúmeras mudanças, ou perder seu espaço no mercado de trabalho.

Atualmente inúmeras empresas investem pesados na formação de novos profissionais, submetem a inúmeros treinamentos e cursos de atualização e as crescentes mudanças da profissão.

Gerar riqueza e se destacar no mercado de trabalho não são coisas fáceis mais também não são impossíveis, basta ter um gestão transparente, capacitando seus profissionais, identificando seus ativos, passar uma informação concreta, transmitir dados contábeis com eficácia e respeitar a particularidades de cada individuo, a fim de estabelecer uma gestão diversificada para um possível sucesso.

Nesse cenário contemporâneo onde a gestão das organizações venham ganhar credibilidade e valorização, onde se não fosse a evolução do conhecimento contábil em relatar a identificação e mensuração de seus ativos, a gestão não teria seus balanços repleto de bens não- corpóreos compondo valor na sua organização. O setor de tecnologia é um dos ativos que nos transmiti um conhecimento baseado nos recursos humano com os avanços tecnológicos, atualmente é difícil encontrar uma empresa ou organização privada ou pública que não agrega o valor da tecnologia de informação.

As avaliações e o resultado dos levantamentos efetuados nos remetem a observar a existência de um crescente interesse, por parte dos autores e estudiosos acerca de capital intelectual, entretanto muitas empresas não dão o devido valor aos ativos intangíveis, apesar de ser vital a importância para as organizações, pois representam o bem mais valioso que possuem o conhecimento.

## 7 CONCLUSÃO

Depois do empenho em pesquisar e descrever o capital intelectual, concluo e entendo que o capital intelectual pode ser um diferencial na gestão das empresas ou organizações e que sua importância vai além de simplesmente compor parte do patrimônio organizacional. No levantamento das pesquisas observei que as experiências sobre o assunto é pouco discutido em diversos setores organizacionais e os seus profissionais, sejam da parte contábil ou administrativos.

Neste trabalho, aprendi as noções de como funciona a mensuração de ativo intangível e como ele se divide, tive acesso à legislação que respalda este bem.

Portanto, o capital intelectual deve ser bem visto pelas organizações, já que estamos passando por uma revolução tecnológica, caminhando para uma nova era, a era da informação.

Este trabalho veio mostrar informações sobre o Capital Intelectual, como ele deve ser aplicado e demonstrado e é possível concluir que ao passar do tempo o Capital Intelectual que era pouco conhecido nas organizações vem se valorizando cada dia, trazendo uma nova era de conhecimento, dando destaque as pessoas que usam sua inteligência para prover benefícios profissionais às instituições organizacionais.

O Capital Intelectual torna-se bastante necessário para um bom desempenho da organização, tendo novas idéias e criatividade por parte dos empregados e gestores da organização e poderá assim se destacar em vários pontos. Contudo o Capital Intelectual é pouco divulgado visto que valorizando esse Capital terão possibilidades de destaque no desempenho das atividades. Espero que esse benéfico possa fornecer uma inovação propiciando melhorias.

Esse diferencial, ainda não estar bem definida nas demonstrações contábeis devido a sua dificuldade de mensuração, isto deixa um desafio para os governos e para a contabilidade onde ela tem que procurar meios para mensurar o Capital Intelectual, portanto torna-se necessário que os profissionais contábeis junto com os administradores procurem métodos que os auxiliem nesse processo, onde saibam identificar e mensurar esse ativo intangível tão importante para todas as camadas da sociedade.

## 8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Maria Tereza Pompa. Capital intelectual: sociedade baseada no conhecimento; sociedade do conhecimento; contabilidade na sociedade do conhecimento; *goodwill* e capital intelectual. São Paulo: Atlas, 2000.

BONTIS, N., CROSSAN, M. e HULLAND, J. (2002), "Gerenciando um sistema de aprendizagem organizacional alinhando estoques e fluxos", *Journal of Management Studies*, vol. 39 No. 4, pp 437-69.

DRUCKER, P. F. Sociedade pós-capitalista. São Paulo: Pioneira, 1994.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S.. Capital Intelectual: Descobrimo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos. São Paulo: Makron Books, 1998.

FRIEDMAN, Milton. Capitalismo e Liberdade. Rio de Janeiro: Arte Nova, 1977

HENDRIKSEN, Eldon S., VAN BREDA, Michael F. Teoria da contabilidade. São Paulo: Atlas, 1999.

[http://pt.wikipedia.org/wiki/Capital\\_intelectual](http://pt.wikipedia.org/wiki/Capital_intelectual). Capital Intelectual. Autor Desconhecido.

[http://pt.wikipedia.org/wiki/Tim\\_Berners-Lee](http://pt.wikipedia.org/wiki/Tim_Berners-Lee), Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre,

[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2004\\_enegep0902\\_0677.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2004_enegep0902_0677.pdf)

[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/69a5e2bb919eaf2e832574b0004bda60/478b0ebaae83d9eb03257061004c592c/\\$FILE/NT000AABBA.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/69a5e2bb919eaf2e832574b0004bda60/478b0ebaae83d9eb03257061004c592c/$FILE/NT000AABBA.pdf). Capital Intelectual: Formas Alternativas de mensuração. Edilson Paulo.

[http://www.cpc.org.br/pdf/CPC04\\_R1.pdf](http://www.cpc.org.br/pdf/CPC04_R1.pdf), COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC 04 (R1), ATIVO INTANGÍVEL.

<http://www.cvm.gov.br/asp/cvmwww/atos/exiato.asp?Tipo=D&File=/deli/deli488.htm>, ELIBERAÇÃO CVM Nº 488, DE 03 DE OUTUBRO DE 2005.

<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/ anotada/2331351/art-1179-do-codigo-civil-lei-10406-02>, Art. 1179 do Código Civil - Lei 10406/02, CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002.

<http://www.mv.com.br/pt/blog/um-breve-relato-da-historia-da-saude-publica-no-brasil>  
file:///C:/Users/pc/Documents/A%20IMPORTÂNCIA%20DO%20CAPITAL%20INTELECTUAL%20NA%20SOCIEDADE%20DO%20CONHECIEMNTO.pdf

<http://www.opet.com.br/faculdade/revista-cc-adm/pdf/n4/CAPITAL-INTELECTUAL-E-SUAS-INFLUENCIAS-NAS-ORGANIZACOES.pdf>

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm),

<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leis/2009/lei11941.htm>, Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009, DOU de 28.5.2009

<http://Www.Webartigos.com/artigos/o-capitalhumano-as-competencias-e-organização> acessado em 31 de março de 2019.

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Capital\\_intelectual](https://pt.wikipedia.org/wiki/Capital_intelectual) acessado, domingo 31 de março de 2019 às 15:18 hs

<https://www.gestipolis.com/a-contabilidade-do-conhecimento>. Disponível e acessado 31 de março de 2019.

<https://www.significados.com.br/tecnologia-da-informacao/> Autor desconhecido. Disponível em. Acessado em 31 de março de 2019.

<https://www.webartigos.com/artigos/a-importancia-do-capital-humano-nas-organizações/> 145381. Disponível e acessados dia 31 de março de 2019.

KAPLAN, Robert S. & NORTON, David P., *A Estratégia em Ação: Balanced Scorecard* – Rio de Janeiro, Campus, 1997.

LEI Nº11.101, DE 9 DE FEVEREIRO DE 2005.

MARTINEZ, Antonio Lopo. *Measuring And Reporting Intellectual Capital: The Highest Management Accounting Challenge For The Next Millenium*. ANAIS DO VI CONGRESSO INTERNACIONAL DE CUSTOS. Braga: 1999

PAIVA, Simone Bastos. *Revista Brasileira de Contabilidade*. Brasília, a. XXVIII, n.117, mai./jun. 1999, p.76-82. O capital intelectual e a contabilidade: o grande desafio no alvorecer do 3º milênio.

SMITH, A. (1982) *A riqueza das nações*. Rio de Janeiro: Abril Cultural.

STEWART, Thomas A. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998. *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*.

SVEIBY, Karl Erik. *A Nova Riqueza das Organizações – gerando e avaliando patrimônios de conhecimento*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes; POPADIUK, Silvio. *Confiança e desenvolvimento de capital intelectual: o que os empregados esperam de seus líderes?* RAC. v. 7. n. 2. Abril-junho de 2003.

TOFFLER (1969) – TOFFLER, A. – *Choque do futuro* – Lisboa: Livros do Brasil, 1969

TOFFLER (1980) – TOFFLER, A. – *A terceira vaga* – Lisboa: Livros do Brasil, 1980

VAN de BERG, HERMAN A. *Models of Intellectual Capital Valuation: A comparative Evaluation*, 2003.

[www.aedb.br/seget/artigos06/653](http://www.aedb.br/seget/artigos06/653), *Tecnologia de Informação no ensino da Contabilidade*.

Marino Luiz Eyerkauffer, Édina Elisangela Fietz, Maria José Domingues.  
[www.caminhandojunto.com.br/2009/05/ti-chega-contabilidade](http://www.caminhandojunto.com.br/2009/05/ti-chega-contabilidade), TI chega à Contabilidade.  
Autor desconhecido.

[www.netlegis.com.br/indexRC](http://www.netlegis.com.br/indexRC), Os efeitos da tecnologia da Informação na Contabilidade.  
Marilda Brito Ferreira.

[WWW.webartigos.com/artigos/o-capital-humano-as-competições-e-a-organização](http://WWW.webartigos.com/artigos/o-capital-humano-as-competições-e-a-organização)  
<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-do-capital-humano-para-as-organizacoes/57181/>