



© Copyright 2005 - Todos os Direitos Reservados a **Prof. Arievaldo Alves de Lima**

CAPITAL INTELECTUAL

As grandes organizações que hoje ditam as regras do mercado de trabalho, remunerando condizentemente seus colaboradores, estão cada vez mais à procura de profissionais competentes, que tenham cultura geral e uma base sólida de conhecimentos adquiridos em instituições de ensino de excelência e qualidade.

Até a exigência do conhecimento acadêmico, que continua em alta, o domínio de uma língua estrangeira e os aspectos comportamentais são validados para uma carreira de sucesso e conseqüentemente a ascensão ao status almejado por qualquer pessoa¹. A origem do capital intelectual esta relacionada com tudo isso, desde o surgimento da Sociedade do Conhecimento, caracterizada por uma série de inovações, mudanças e transformações, nas quais a informação e o conhecimento passaram a ter um papel fundamental de acordo com Drucker, 1996.

Este visionário, em 1983 já destacava a importância do trabalhador intelectual. A partir de 1994, Stewart, nos Estados Unidos, consultor da Fortune, e Leif Edvinsson, na Suécia, Diretor de Capital Intelectual da Seguradora Skandia AFS, começaram a ter as mesmas preocupações e idéias voltadas para o Capital Intelectual. Para Stewart (1998), o Capital Intelectual constitui a matéria intelectual - conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência que pode ser utilizada para gerar riqueza.

O mesmo autor acrescenta ainda que quando no mercado de ações avalia empresas em três, quatro ou dez vezes mais que o valor contábil de seus ativos, está contando uma verdade simples, porém profunda: os ativos físicos de uma empresa baseada no conhecimento contribuem muito menos para o valor de seu produto ou serviço do que os ativos intangíveis os talentos de seus funcionários, a eficácia de seus sistemas gerenciais, o caráter de seus relacionamentos com os clientes que, juntos, constituem seu capital intelectual².

¹ O número de executivos brasileiros com programa de mestrado concluído não ultrapassa 7%. Nos Estados Unidos quem possui esta formação ganha remuneração que se eleva à 71% mais do que os graduados em Universidades, segundo pesquisa no site <http://www.masterboard.com.br>

² Ver Social Report 2000/1999 das empresas Souza Cruz, Aracruz Celulose, Klabin, Bradesco, Itaú e outras que possuem vários tipos e programas de treinamento, fundações para formação da criança e vários investimentos com crescentes recursos em projetos para melhoria das condições de vida da comunidade e estímulo ao auto desenvolvimento dos funcionários.

O capital intelectual abrange os conhecimentos acumulados de uma empresa relativos a pessoas, metodologias, patentes, projetos e relacionamentos. Corresponde ao conjunto de conhecimentos e informações, encontrado nas organizações, que agrega valor ao produto/serviços mediante a aplicação da inteligência, e não do capital monetário, ao empreendimento (Paiva, 1999). Os tempos modernos têm exigido muito dinamismo dos empresários e com o fenômeno da globalização as empresas vêm sentindo maior necessidade de investir em Recursos Humanos, para poder competir e enfrentar os desafios no mercado cada vez mais exigente. Crawford (1994), diz que numa economia do conhecimento, os recursos humanos e não o capital físico e financeiro constitui as vantagens competitivas das organizações, e a gerência deve maximizar a preparação de trabalhadores altamente especializados.

À medida que o homem da organização se torna uma espécie em decadência e que os trabalhadores devem sua vida profissional primordialmente ao treinamento profissional e à sua capacidade mental e não a simplesmente fazer parte de uma organização, os estilos de administração participativa tornam-se cada vez mais importantes. Para gerir seu capital intelectual de forma mais sistêmica, a empresa deverá elaborar de acordo com Klein (1998), uma pauta para se transformar de uma organização que simplesmente compreende indivíduos detentores de conhecimento numa organização focalizada em conhecimento que cuida da criação e compartilhamento de conhecimento em e através de funções internas de negócios e que orquestra o fluxo de know-how de e para empresas externas. As empresas valorizam este diferencial, haja vista que o moderno mercado de trabalho de alto nível, não é somente um rosário de dificuldades para os profissionais, pois apresenta uma série de características positivas, principalmente para quem esta começando agora uma carreira.

No mercado de hoje é vital o aprendizado contínuo, onde a atualização é a importante moeda de troca para fixar remuneração nas contratações e promoções nas empresas. Tenho observado na minha área de finanças e contabilidade, quando da publicação dos relatórios anuais que as grandes organizações, além da análise dos números, publicam e analisam os relatórios sociais dando ênfase ao cumprimento seus projetos, investimentos e resultados ao trabalho conjunto justificado pelo empenho e talento de seus funcionários. Concluindo, aí esta o segredo para conseguir saltos na carreira. Precisamos ser eternos alunos na busca do aperfeiçoamento pessoal e profissional. Outro fato relevante neste arrazoado é visto na beleza da web pelo fato de nela ser aberta a todas as pessoas. Todos estão se baseando no trabalho de outras pessoas. Esta é a razão pela qual tudo está se acelerando.

Evidentemente, este acontecimento nos faz refletir sobre o capital humano, onde estamos testemunhando uma mudança evolucionária a uma velocidade revolucionária. Tudo porque agora o capital humano, e não o financeiro é o elemento propulsor e reparem que o e-business não atingiu um decênio³.

Ninguém nascido após a segunda guerra lembra do automóvel e seus efeitos sobre nos pais e adolescentes, que repentinamente os colocavam fora do controle visível, alterando profundamente a estrutura da família, da mesma forma que o acesso ao livro impresso enfraqueceu o domínio da Igreja no século XV. Colocar mobilidade e informação nas mãos das pessoas, certamente contraria os modelos existentes na sociedade. E aí constatamos que as informações disponibilizadas transferem poder aqueles de atualização continuada não importando o grau de ocupação na estrutura organizacional. A teoria do capital enfocava que a riqueza era resultante de investimentos e que os trabalhadores tinham direito à remuneração somente pela mão de obra. O termo capital humano foi criado por Theodore Schultz, Premio Nobel de 1979, que afirmou que a melhoria do bem estar dos menos favorecidos não dependia da terra, das máquinas ou da energia, mas sim do conhecimento.

Em verdade temos que considerar que todas as habilidades são inatas ou adquiridas, que podem ser aperfeiçoadas por meio de investimentos apropriados ao enriquecimento do capital intelectual. As pessoas são o único elemento com o potencial inerente de gerar valor, entretanto, tratando-se de um componente ativo difícil de administrar, necessita de uma metodologia adequada para medir o retorno sobre o investimento em capital, entrando nesta questão os aspectos de custo, volume de trabalho, erros e reações pessoais que podem enfraquecer o ativo humano dentro do contexto patrimonial das organizações⁴.

³ Scott McNealey. Revista Business Week, 1999. Suplemento especial reportando no explosivo crescimento do e-business, reforçando a importância das pessoas nas organizações.

⁴ Entrevistei executivos de algumas das empresas citadas neste trabalho e tive acesso as informações que culminaram com a minha pesquisa sobre este ativo tão valioso e importante nos ativos das organizações.