



Mestrado Profissional  
em Gestão Pública



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA  
PARA O DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

DERALDO SILVA DA COSTA

**MENSURAÇÃO E EVIDENCIAÇÃO DO CAPITAL HUMANO:  
uma proposta para uma instituição pública de pesquisa e ensino superior**

Recife  
2019

DERALDO SILVA DA COSTA

**MENSURAÇÃO E EVIDENCIAÇÃO DO CAPITAL HUMANO:  
uma proposta para uma instituição pública de pesquisa e ensino superior**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Piotr Trzesniak.

Recife  
2019

Catálogo na Fonte

Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

C837m Costa, Deraldo Silva da

Mensuração e evidenciação do capital humano: uma proposta para uma instituição pública de pesquisa e ensino superior / Deraldo Silva da Costa. - 2019.

50 folhas: il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Piotr Trzesniak

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2019.

Inclui referências.

1. Capital humano: valor. 2. Capital intelectual: valor. 3. Contabilidade pública.  
I. Trzesniak, Piotr (Orientador). II. Título.

351 CDD (22.ed.)

UFPE (CSA 2020 – 003)

DERALDO SILVA DA COSTA

**MENSURAÇÃO E EVIDENCIAÇÃO DO CAPITAL HUMANO: uma proposta para  
uma instituição pública de pesquisa e ensino superior.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste.

Aprovado em: 26/02/2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Piotr Trzesniak (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Jorge da Silva Correia Neto (Examinador Interno)  
Universidade Federal Rural de Pernambuco

---

Profa. Dr<sup>a</sup>. Ilse Maria Beuren (Examinador Externo)  
Universidade Federal de Santa Catarina

Recife  
2019

*Dedico esta dissertação a pessoas muito importantes em minha vida.*

*Aos meus pais,  
minha mãe amada, D. Detinha,  
e Seu Eraldo (in memoriam)*

*À minha vó querida, D. Alzira,  
pela sua fé inabalável  
e sempre presente em mim.*

*Aos meus irmãos,  
e às minhas tias Zeza, Graça e Josira,  
que me incentivaram a chegar até aqui,  
sempre com uma palavra de incentivo,  
proporcionando um ambiente favorável  
a esta minha realização.*

*À minha esposa, Kelly Costa,  
por seu amor e companheirismo em todas as horas,  
sempre se preocupando com minhas condições  
para a conquista deste momento.*

*À Beatriz e Thales Costa, meus amores eternos,  
que me enchem de orgulho, muita alegria  
e agradecimento a Deus por tê-los como filhos.*

## AGRADECIMENTOS

*Durante o tempo do curso de mestrado, desde os preparativos para a prova de seleção até a data da defesa dissertação, muitas pessoas passaram pela minha vida e contribuíram, direta ou indiretamente, para a sua realização.*

*Eu gostaria, primeiramente, de agradecer ao meu orientador, o nobre Professor Piotr Trzesniak, pela forma como enriqueceu esta pesquisa, pelas suas valiosas contribuições e pelo apoio fundamental para a conclusão deste trabalho.*

*Aos inesquecíveis colegas do curso de mestrado, em especial minhas colegas de partilha de orientador, Rosaline Paixão, Sandra Xavier e Evelyne Ribeiro pelo tempo que passamos juntos, assistindo às aulas, debatendo, aprendendo ou, até mesmo, tomando um cafezinho ou lamentando as dificuldades.*

*Aos professores Jorge da Silva Correia Neto, Luiz Flávio Arreguy Maia Filho, pelo enriquecimento do conteúdo desta dissertação quando participaram da avaliação do projeto.*

## RESUMO

Aspectos, como (i) o processo de globalização e as mudanças nos mais diversos setores da economia, (ii) a nova realidade das corporações, (iii) a representatividade do valor do conhecimento e dos recursos naturais, guindaram os bens sem substância física (denominados *intangíveis*) à posição de serem um diferencial na avaliação de qualquer empreendimento, seja ela privada ou pública. Nessa segunda categoria, enquadram-se em particular as instituições públicas de pesquisa e ensino superior (IPES), cujo principal produto é o conhecimento, sendo o capital intelectual humano o principal ativo que o conserva e desenvolve. Nesse contexto, o objetivo da presente dissertação é, a partir da literatura, elencar e analisar as formas de explicitar desse tipo de capital nos demonstrativos financeiros das IPES, tendo em conta a importância dessa informação não apenas para a transparência desses demonstrativos, mas também para uma adequada e eficaz gestão institucional. A conclusão é que a questão é complexa e intrincada, não permitindo prever uma solução totalmente satisfatória em prazo curto. Assim sendo, é apresentada uma proposta de caráter preliminar, simples, fácil de executar e imediatamente aplicável, de se precificar o capital intelectual humano por sua similaridade estrutural ao conceito de *leasing* operacional.

**Palavras-chave:** Capital humano: valor. Capital intelectual: valor. Contabilidade pública. Universidade. Instituição de pesquisa. Organizações criativas. Capital da mente.

## ABSTRACT

Aspects, such as (i) the process of globalization and the consequent changes in the most diverse sectors of the economy, (ii) the new reality of corporations, (iii) the representativeness of the value of knowledge and of natural resources, lead assets without physical substance (called intangibles) to a position of being a differential in the evaluation of any enterprise, be it private or public. This second category specifically includes public institutions of research and higher education (PIRHES), whose main product is knowledge, which, on its turn, is preserved and developed by the institutional human intellectual capital. In this context, the purpose of the present dissertation is to list and analyze the forms of explicitly presenting this type of capital in the financial statements of PIRHES, taking into account the importance of this information, not only for the transparency of these statements, but also for adequate and effective institutional management. The conclusion is that the question is complex and intricate, not allowing for a totally satisfactory solution in a short term. Thus, we present a preliminary, simple, easy-to-execute, and immediately applicable proposal to price human capital, based on its structural similarity to the concept of operational leasing.

**Keywords:** Human capital: value. Intellectual capital: value. Public accounting. University. Research institution. Creative organizations. Mental capital. Capital of the mind. Geistiges Capital.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> - Esquema da Skandia para o valor de mercado, com destaque para o contexto associado à ideia de capital intelectual .....	27
<b>Figura 2</b> - Proposta para demonstração do capital intelectual no balanço patrimonial .....	28
<b>Quadro 1</b> - Critérios IPSAS 31 para identificação de ativos intangíveis e seu atendimento pelo conceito <i>capital intelectual humano</i> .....	29
<b>Quadro 2</b> - Alguns enunciados descritivos de capital intelectual, contendo grande parte dos elementos chave do respectivo conceito, organizados conforme referencial de Edvinsson e Malone (1998) - ver <i>seção 3.2</i> .....	37
<b>Quadro 3</b> - Descrições, características e comentários relativos a capital intelectual, já anteriormente mencionados por outros autores e que não apresentam contribuição adicional aos atributos identificados no quadro 2 .....	40
<b>Quadro 4</b> - Métodos de mensuração de capital intelectual na gestão do conhecimento .....	45

## LISTA DE SIGLAS

AECA	Associação Espanhola de Contabilidade e Administração de Empresas
ABEL	Associação Brasileira das Empresas de Leasing
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CPC	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
DCASP	Demonstrações Contábeis Aplicadas ao Setor Público
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
IPES	Instituição Pública de Pesquisa e Ensino Superior
IPSAS	International Public Sector Accounting Standard
MCASP	Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público;
NBC-TSP	Normas Brasileiras de Contabilidade –Técnicas do Setor Público
PIRHES	Public institutions of research and higher education
SIAFI	Sistema de Administração Financeira do Governo Federal
SECI	Socialização, Externalização, Combinação e Internalização (Modelo)
STN	Secretaria do Tesouro Nacional
TCU	Tribunal de Contas da União
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 A CONTABILIDADE E OS ATIVOS INTANGÍVEIS.....	13
1.2 A QUESTÃO.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
1.4 PROPOSIÇÃO.....	17
1.5 OBJETIVOS.....	18
1.5.1 Objetivo geral.....	18
1.5.2 Objetivos específicos.....	18
1.6 METODOLOGIA E FONTES DE PESQUISA.....	19
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA PRELIMINAR.....	20
3 CAPITAL INTELECTUAL E CAPITAL HUMANO.....	24
3.1 CAPITAL INTELECTUAL: UM CONCEITO CONTÁBIL OU ECONÔMICO?.....	24
3.2 O CAPITAL INTELECTUAL – UMA PRIMEIRA IDEIA.....	25
3.3 O CAPITAL INTELECTUAL HUMANO É UM ATIVO INTANGÍVEL?.....	28
4 O CONCEITO DE CAPITAL INTELECTUAL: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO.....	30
4.1 PRIMEIRA PERCEPÇÃO: ADAM MÜLLER E FRIEDRICH LIST.....	30
4.2 DO CAPITAL DA MENTE AO CAPITAL HUMANO.....	30
4.3 HÁ CONHECIMENTO ALÉM DO TÁCITO NO CAPITAL HUMANO DA IPPES? ...	33
5 CAPITAL INTELECTUAL NA VISÃO CONTEMPORÂNEA: CONCEITOS E ADAPTAÇÃO AO CONTEXTO IPPES.....	35
5.1 O CONCEITO DE CAPITAL INTELECTUAL.....	35
5.2 CAPITAL INTELECTUAL NO CONTEXTO DAS IPPES.....	43
6 A MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL – PEQUENA REVISÃO.....	45
7 ALTERNATIVAS PARA A MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL HUMANO.....	49
7.1 UM CONTEXTO COMPLEXO E INTRINCADO.....	49
7.2 DIFERENÇA ENTRE VALOR PATRIMONIAL E VALOR DE MERCADO.....	49
7.3 COM BASE EM FLUXO DE CAIXA FUTURO.....	49
7.4 PELA EQUIVALÊNCIA ENTRE DESPESAS COM PESSOAL E JUROS DE FINANCIAMENTO.....	50
7.5 A PARTIR DOS CUSTOS DE FORMAÇÃO E OUTROS, ASSOCIADOS A CADA PESQUISADOR(A), OU ESTES EM CONJUNTO.....	51
7.6 POR EQUIVALÊNCIA A <i>LEASING</i> OPERACIONAL.....	52

8 POR EQUIVALÊNCIA AO <i>LEASING</i> OPERACIONAL: UMA ALTERNATIVA SUPERIOR.....	53
8.1 FUNDAMENTAÇÃO.....	53
8.2 CÁLCULO E UTILIZAÇÃO.....	54
8.3 APLICANDO O MODELO A TRÊS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE PESQUISA .....	56
8.3.1 As fontes dos dados .....	56
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS: IMPACTO, DIFICULDADES, LIMITAÇÕES E TRABALHOS FUTUROS .....	57
9.1 IMPACTO POTENCIAL DO MODELO PROPOSTO.....	57
9.2 DIFICULDADES PARA A APLICAÇÃO DO MODELO PROPOSTO .....	57
9.3 LIMITAÇÕES .....	57
9.4 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS.....	58
REFERÊNCIAS .....	59

## 1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação não segue as *diretrizes geralmente aceitas* para trabalhos desse tipo. A estrutura convencional, de justificativas e contextualização, questão de pesquisa e objetivos, revisão bibliográfica, metodologia, coleta e análise de dados, resultados e conclusões não é obedecida. Porém a razão para isso é simples de compreender.

Este trabalho, desde seus primeiros passos, colocou-se como meta estabelecer uma forma, um modelo, mediante o qual fosse possível determinar o valor correspondente ao potencial de pesquisa de uma Instituição Pública de Pesquisa e Ensino Superior (IPPES). Estudos iniciais situaram o problema no ambiente dos ativos intangíveis, do capital intelectual e de sua precificação. Porém o percurso do contexto até o modelo não seria nem fácil, nem linear. Uma proposta dessa natureza, visando desenvolver um procedimento destinado a mensurar uma complexa variável contábil, exigia uma abordagem não padrão, pois não se teria uma coleta de algumas centenas de dados para inserir num programa estatístico e verificar a procedência ou não de uma hipótese.

Definitivamente, o caminho teria que ser outro, estruturado sobre clareza e solidez conceitual acerca de todo o contexto envolvido: pesquisadores, instituições, a relação entre ambos, os conceitos de capital, de capital intelectual, de capital humano, e o conhecimento das formas de medi-los. Clareza e solidez conceitual são pedras fundamentais para que se construa uma estrutura de argumentos sólidos e convincentes, a ponto de que logicamente justifiquem uma proposição e ampliem a probabilidade de que essa venha a ser aceita.

É justamente essa forma de caminhar que obriga essa dissertação a ser diferente. Pois a cada conceito apresentado, discutido e esclarecido implica um pequeno resultado e, eventualmente, uma conclusão – a saber, o papel que ele tem para sustentar a validade do modelo.

Particularmente, destacam-se, como importantes conclusões, no espírito recém retratado:

- O conhecimento é o principal e mais nobre produto das IPPES, e grande parte dele reside nos cérebros do pessoal de pesquisa;
- Nas IPPES, pode haver um terceiro tipo de conhecimento, o potencial, além do tácito e do explícito, consagrados pela gestão do conhecimento;
- O conceito contábil de capital difere do econômico, e o capital intelectual é desse segundo tipo;
- Alguma parte do capital intelectual pode ser enquadrado contabilmente como ativo intangível, mas o capital humano definitivamente não pode;

- Os estudiosos do capital intelectual o veem como uma combinação de conhecimentos, tanto explícitos como tácitos, a que adicionam recursos estruturais e relacionais, e cujos resultados podem ser tanto financeiros como de outra ordem (social, de valor agregado, de inovação etc.)
- A mensuração, tanto do capital intelectual como do humano, é intrincada e não parece solucionável em um prazo curto.
- Uma maneira simples, prática e transparente de precificar o capital humano é compará-lo a um *leasing* operacional.
- Caso se precifique o capital humano mediante soma de valores associados a indivíduos, é preciso ter em mente que essa é apenas uma parte do valor real, em decorrência do “efeito equipe”: a atuação em grupo permite resultados superiores à soma de atuações individuais.

### 1.1 A CONTABILIDADE E OS ATIVOS INTANGÍVEIS

Para as organizações, sejam elas públicas ou privadas, aumenta a cada dia a exigência por uma gestão mais dinâmica e atualizada, de modo a garantir retorno sobre os investimentos e transparência na gestão e nas prestações de contas. Os recursos patrimoniais, em forma física ou não, respectivamente, tangíveis e intangíveis, necessitam ser gerenciados para proporcionar melhores resultados, rendimentos e vantagem competitiva.

Em uma instituição de patrimônio público, como as Instituições Públicas de Pesquisa e Ensino Superior (IPPEs), a classificação de um bem intangível obedece a critérios das normas brasileiras de contabilidade aplicada ao setor público, instituídas por resoluções do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e diretrizes da Secretaria do Tesouro Nacional (STN), o órgão da contabilidade aplicada ao setor público brasileiro. Signatários de adesão a normas internacionais, estas entidades transferem e aplicam, no Brasil, o padrão globalizado de registros contabilísticos.

A contabilidade, como ressaltam Iudícibus e Marion (2002, p. 46), é a ciência que estuda os fenômenos patrimoniais, preocupando-se com realidades, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação à eficácia funcional das células sociais. Além disso, busca ainda analisar para produzir explicações sobre os acontecimentos havidos com a riqueza, visa conhecer verdades que sejam válidas para todos os lugares, em qualquer que seja a época, em quaisquer empresas ou instituições.

Tradicionalmente, a contabilidade sempre deu conta de registrar e explicitar em balanços os recursos patrimoniais tangíveis (com forma física, como mencionado). Recentemente,

passaram a merecer mais atenção os *intangíveis*, os quais, de acordo com as IPSAS 31 - normas internacionais de contabilidade aplicadas ao setor público para os ativos intangíveis - adotadas no Brasil, correspondem a “ativos não monetários, sem substância física, porém identificáveis, passíveis de controle e capazes de gerar benefícios econômicos futuros ou serviços potenciais”. Além disso, um ativo intangível satisfaz os critérios de identificação, em termos de definição, quando:

- a) for separável, ou seja, puder ser separado da entidade e vendido, transferido, licenciado, alugado ou trocado, individualmente ou junto com um contrato, ativo ou passivo relacionado, independente da intenção de uso pela entidade; ou
- b) resultar de compromissos obrigatórios (incluindo direitos contratuais ou outros direitos legais), independentemente de tais direitos serem transferíveis da entidade ou de outros direitos e obrigações.

Em outra citação normativa, esse ativo deve ser reconhecido como intangível se e somente se:

- a) for provável que os benefícios econômicos futuros esperados e serviço potencial atribuíveis ao ativo serão gerados em favor da entidade; e
- b) o custo ou valor justo do ativo possa ser mensurado com segurança.

Para a consideração do *valor justo*, conforme Resolução CFC nº 1.428/2013, deve-se fazer uma mensuração baseada em mercado e não uma específica da entidade. Padoveze (2008, p. 120), explica-o como sendo “o preço negociado entre um comprador e um vendedor que age racionalmente, defendendo seu próprio interesse”, ou seja, em conformidade com os preços praticados no mercado.

Assim sendo, os valores representativos de bens imateriais, sem forma física (bens intangíveis), como o desenvolvimento das marcas, títulos de periódicos, *softwares*, licenças e franquias, direitos autorais, patentes e outros direitos de propriedade, modelos, projetos e protótipos, representam investimentos substanciais para a gestão e merecem atenção especial da contabilidade, devendo fazer parte da exposição de contas do balanço patrimonial.

Em sintonia com esse contexto, a STN, a que as IPPES se subordinam, preconiza a contabilização do *patrimônio cultural*, como um ativo intangível do setor público, nas três esferas da Administração Pública, até o ano de 2020 (NBC 08 TSP 2018). Inegavelmente, essa inclusão dará conta do registro de um considerável acervo da riqueza patrimonial das IPPES nos respectivos balanços. Porém, a questão surge: o procedimento efetivamente esgota a consideração de tudo o que essas instituições possuem? Ou existe margem, ou até necessidade, de ampliar qualitativa e quantitativamente o que elas efetivamente têm de patrimônio?

No Brasil, Institutos Públicos de Pesquisa e Universidades Públicas respondem majoritariamente pela produção científica, ou seja, dedicam-se à *expansão do conhecimento*. O registro documental dos resultados das pesquisas, sob a forma de artigos, livros, capítulos, teses e dissertações, corresponde à *preservação do conhecimento*. Nas Universidades, ocorre o ensino, a *transmissão do conhecimento* e, frequentemente, também a intervenção ou consultoria no setor social ou produtivo, ou seja, a *aplicação do conhecimento*. Essas quatro ações, expansão, preservação, transmissão e aplicação do conhecimento, sintetizam a *missão* dessas instituições, às vezes simplificada em termos como ensino, pesquisa e extensão. Porém, o ponto aqui é: se o principal produto das IPPES, que elas expandem, transmitem e aplicam é o conhecimento, onde fica ele registrado nas demonstrações contábeis? Como essas demonstrações refletem a capacidade superior de pesquisa de um docente experiente e titulado?

Se, muitas vezes, se tem que uma determinada empresa apresenta um *valor de mercado* superior ao seu valor patrimonial contábil, existe algo similar para uma IPPES? Ou seja, ocorre o fato de IPPES de igual porte quantitativo em termos de mestres e doutores, apresentarem um *valor de mercado* (isto é, um valor percebido pelo usuário externo) diferente? A resposta é sim! Ainda há preferências de empresas por egressos de determinadas universidades, como também existe o uso publicitário de ter um estudante aprovado “na federal” ou na “USP” por parte de cursos preparatórios ao vestibular, com o indicativo da qualidade desses – isso apenas para mencionar o que é evidente, sem incluir o indisfarçável orgulho de pais e do próprio vestibulando.

Isso aponta para um diferencial entre as IPPES e, pela nossa discussão, do seu principal produto. Tal diferencial está ligado a *conhecimento*, em termos tanto de *estoque* quanto de *forma de utilização*. Grande parte do conhecimento humano está documentado e preservado, configurando um estoque consolidado e igualmente acessível a todos. Isso pode, então, promover uma distinção em termos de (i) a existência de um estoque não consolidado, ainda residente apenas na cabeça dos pesquisadores e (ii) formas originais ainda não registradas, de utilizar o conhecimento – algo também inerente às e indissociável das pessoas. Assim, quando um pesquisador ativo deixa de integrar o quadro de uma IPPES, a perda imediata é irreparável: uma parte do patrimônio mais precioso da instituição se vai.

Note-se que, sendo conhecimento o produto da IPPES, a natureza das capacidades e habilidades de um pesquisador está no nível de *conhecimento sobre conhecimento*, o que implica lidar com algo nem sempre concreto e bem delimitado, como um produto industrial com existência física – pode-se dizer que *pesquisadores lidam com uma segunda ordem de abstração*. Esse é um ponto que distingue o tipo de conhecimento de lidar com conhecimento-produto da ideia de conhecimento tácito da gestão do conhecimento. Outra distinção é que, de

certo modo, o conceito de conhecimento tácito diz respeito majoritariamente a algo que existe na organização, mas não está devidamente documentado ou explicitado. Nas IPPES, pode ser preciso considerar uma terceira espécie de conhecimento, o *conhecimento potencial*, que não é tácito, pois ainda não existe, mas pode ser criado a qualquer momento, em decorrência das capacidades e habilidades dos pesquisadores. Não que essa variedade não exista nas empresas, em que também há criatividade, mas essa não é, *a priori*, uma componente significativa diante das outras duas (conhecimentos tácito e explícito).

## 1.2 A QUESTÃO

Aceitando, então, que (i) o conhecimento residente no pessoal de pesquisa de uma IPPES é o maior ativo que elas possuem, e (ii) que as características desse ativo levam a uma percepção diferenciada das IPPES pelos seus usuários externos, pergunta-se: Como exatamente caracterizar essa diferença? Como mensurá-la? Quais as formas pelas quais a contabilidade a vem abordando ou a poderá vir a abordar?

Em termos gerais, a busca de respostas para essas questões é o propósito deste trabalho, e a forma de abordá-las é mediante o conceito de capital intelectual.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Segundo Moreno *et al.* (2016, p. 41),

as Instituições de pesquisa e ensino superior (IES) concentram uma quantidade considerável de capital humano oriundo do quadro de colaboradores (doutores, mestres e especialistas), motor gerador de capital intelectual (CI) que, por sua vez, relaciona-se com o desempenho dessas entidades. Portanto, os recursos mais valiosos de uma universidade são os seus pesquisadores e estudantes; com suas relações e rotinas organizacionais, sua produção (destacadamente) é o conhecimento.

Considerando que toda organização necessita ter conhecimento sobre a movimentação de todo o seu patrimônio, torna-se evidente a importância de se ter domínio sobre a parcela correspondente à vertente humana e seu competente registro para fins gerenciais. Sua explicitação traz um significado diferenciado para os objetivos de planejamento, execução, controle e prestação de contas, ações muito requisitadas em uma gestão.

Além disso, em obra de Glautier e Underdown, (1997, 6<sup>a</sup>. ed., *apud* Figueiredo e Caggiano, 1997, p. 39), temos que “o propósito central da contabilidade [gerencial] é produzir informações que influenciarão comportamentos; a menos que as demonstrações contábeis

tenham o potencial de influenciar decisões e ações, será difícil justificar os custos de prepará-las” (conteúdo entre colchetes incluído pelo autor).

#### 1.4 PROPOSIÇÃO

Diante da representatividade do capital humano para uma IPPES e a inexistência de relatórios gerenciais e registros contábilísticos que mensurem este patrimônio como um recurso estratégico de gestão, propõe-se a construção de demonstrativo e/ou relatório gerencial que satisfaça essas necessidades de informações, mesmo não havendo previsão legal para a indicação do capital intelectual no balanço patrimonial (NBC - TSP 08, 2017).

Defende-se que é preciso reconhecer a instrumentalização gerencial que ele é capaz de fornecer, mediante a definição de, pelo menos, um *score* técnico-informativo que proporcione segurança e suporte às decisões gerenciais.

Sem a intenção de esgotar alternativas, o potencial de utilidade de um demonstrativo dessa natureza pode representar, para uma IPPES:

- a) um instrumento para planejamento de capital humano, para suprir carências ocasionadas por *turnover*;
- b) a criação de índices para identificar a relação de investimento entre pesquisadores e discentes;
- c) a criação de meios de comparação do *ranking* universitário, relacionando gastos com capital humano;
- d) uma dinâmica na metodologia de avaliações de cursos e posicionamento de egressos no mercado de trabalho;
- e) a constatação técnica inicial de aumento dos índices financeiros na análise do balanço patrimonial, considerando um aumento de ativos (investimentos) sem correspondente exigibilidade;
- f) um instrumento de comparação de resultados interinstitucionais, considerando os investimentos em capital humano;
- g) uma ferramenta de controle do gasto público e realização social;
- h) um requisito técnico para previsão de crédito orçamentário;
- i) um instrumento de avaliação do CI com os indicadores do TCU para a educação superior - “taxa de sucesso” (Decisão TCU nº 408/2002);
- j) um meio para análise relacional entre o registro de patentes e o CI;
- k) proporcionar uma maior transparência aos gastos públicos;
- l) aumentar a satisfação dos usuários;
- m) melhorar a imagem, credibilidade e reputação da instituição.

Com a inclusão desse recurso informacional, poderão ser cogitados outros indicadores a exemplo da criação de um *link* institucional que apresente, de maneira inovadora, o capital intelectual, bem como traga transparência à prestação de contas e obediência aos princípios constitucionais da publicidade e eficiência na gestão pública.

## 1.5 OBJETIVOS

### 1.5.1 Objetivo geral

Ressaltando os benefícios associados, propor uma forma de explicitar informações que permitam estimar o capital intelectual, em sua tipologia *capital humano*, nos demonstrativos e/ou relatórios gerenciais das IPPES, visando a permitir sua utilização para fins gerenciais, de análise e de prestação de contas.

### 1.5.2 Objetivos específicos

- a) apresentar definições para identificar com clareza o patrimônio correspondente ao capital intelectual humano de uma IPPES, considerando a literatura científica, visando ao seu conseqüente reconhecimento e apontamento nas apresentações contábil-gerenciais;
- b) delinear, conforme a literatura sobre o tema, alternativas que possam contribuir para a identificação e mensuração de capital intelectual humano, visto como patrimônio institucional;
- c) equacionar um modelo para mensuração e evidenciação do capital humano em demonstrativos gerenciais.

Conforme a vivência profissional deste pesquisador em contabilidade junto às IPPES e a constatação de que inexistem registros de capital intelectual nos respectivos demonstrativos financeiros institucionais<sup>1</sup>, sabedor da relevância dos dados dessa natureza para a gestão e tendo em conta a transparência, equidade e prestação de contas públicas, serão desenvolvidos estudos para articular uma forma de se explicitar o capital intelectual humano que integra o patrimônio dessas instituições.

---

<sup>1</sup> Não revelou qualquer resultado à pesquisa, executada no universo das 63 IPPES existentes no Brasil, visando a identificar o registro de capital intelectual humano nos respectivos balanços patrimoniais. Examinaram-se os balanços referentes ao período de 2017, os quais foram individualmente extraídos do Sistema de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI (Siafi Web).

## 1.6 METODOLOGIA E FONTES DE PESQUISA

O trabalho se insere na área de Ciências Sociais Aplicadas, já que *abrange estudos elaborados com a finalidade de resolver problemas identificados no âmbito da sociedade em que o pesquisador vive* (GIL, 2010, p. 26), no desempenho de atividades laborais específicas de Contabilidade e Gestão Pública, e é voltada à aquisição de conhecimentos e ao desenvolvimento de uma aplicação a uma situação específica, dentro de uma instituição pública de pesquisa e ensino superior.

A abordagem é teórico-reflexiva, desaguando numa proposta concreta de aplicação prática. A revisão aprofundada e criteriosa dos conceitos pertinentes permite solidificar bases e argumentos para uma solução que, ao mesmo tempo, é relativamente simples de ser posta em prática e responde à questão de pesquisa. Não fica a pretensão de que a alternativa sugerida seja definitiva, pelo contrário, reconhece-se que estudos em andamento, que exploram outras possibilidades, podem vir a se revelar mais acuradas e adequadas no futuro. Porém, é apresentado aqui um primeiro passo, uma aproximação inicial, que pode ser introduzida em demonstrativos gerenciais das IPPES. Se oferecer uma quantificação bem fundamentada do capital humano à disposição dessas entidades.

Na prática, a pesquisa surge da análise da composição dos ativos contidos no balanço patrimonial da IPPES, extraído através de pesquisas no SIAFI web, buscando um paralelo financeiro para encargos de *leasing* e remuneração de taxas de investimento, considerando ainda, o capital intelectual humano como um componente positivo, um ativo contábil para a instituição.

Nesses aspectos, caracteriza-se como documental. Será efetuado, também, um estudo minucioso de material bibliográfico referente aos conceitos pertinentes ao tema de interesse, como ativos intangíveis e capital intelectual e sua mensuração, buscando nesse contexto os argumentos e justificativas que fundamentem sua proposta e conclusão. Assim, pode ser classificada como bibliográfica e teórico-reflexiva, culminando com um resultado de aplicação.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA PRELIMINAR

A administração de empreendimentos em geral, tanto públicos quanto privados, na atualidade, tem de adaptar-se a um ambiente em rápida e constante mutação e relacionar-se tanto com aspectos centenários, como normas, recursos humanos, infraestrutura, bem como com outros, de interesse mais recente, inovadores, entre os quais tecnologia da informação, cultura, governança, e o desafio constante de promover o desenvolvimento econômico e social sustentável na nova era econômica do conhecimento.

Diante disso, uma competência passa a ser fundamental: a capacidade de adaptação criativa, e, para tanto, o correto dimensionamento do capital intelectual do empreendimento pode ser uma alternativa decisiva. Matias-Pereira (2012, p. 28), referindo-se às mudanças e mutação do Estado perante a Administração pública, traduz essas mutações, quando cita que:

a intensificação do processo de globalização, apoiado pelas mudanças de paradigmas, estão refletindo e provocando mudanças profundas e essas mudanças ocorrem de forma intensa nos campos político, econômico social, cultural, ambiental e tecnológica nas últimas três décadas. No campo econômico, o capital intelectual surge como o novo motor impulsor da economia, como o ativo mais importante, em substituição ao capital físico.

No que tange ao modelo de informação, as mudanças no mundo dos negócios, na atualidade (2019), não foram acompanhadas pela contabilidade. O modelo tradicional de demonstrar os resultados do patrimônio público também não consegue acompanhar o mercado, que se interessa em mensurar o seu capital intelectual, visto como uma ferramenta poderosa de gestão pública. Na década de 1990, com pioneirismo, Leif Edvinsson (1998), publicou o primeiro relatório anual de capital intelectual do mundo, dando ares de inovação e demonstrando que *o modelo tradicional de 'contabilidade', que descreveu com tanto brilho as operações das empresas durante milênios, não vinha conseguindo acompanhar a revolução que estaria ocorrendo no mundo dos negócios.*

Em outra comparação, o mesmo Edvinsson chama a atenção para o valor de mercado de empresas. Não é raro grandes corporações empresariais serem negociadas por valores que diferem dos estritamente contábeis, implicando que os valores praticados, por certo, não são definidos apenas em termos do que a contabilidade registra. Com esse raciocínio, o autor comentou que “O valor de uma Intel ou de uma Microsoft ‘não’ reside nos tijolos e na argamassa ou mesmo nos estoques, mas em outro tipo de ativo: *o capital intelectual*”.

Ainda, em uma afirmação futurística, acerca do desafio de administrar patentes, Joel Barker, citado por Edvinsson e Malone (1998, p. 128), mencionou:

“A propriedade intelectual das corporações será, no século XXI, mais valiosa do que os ativos físicos. Há somente alguns anos existiam algumas empresas altamente lucrativas e que atualmente mal sobrevivem. Empresas que

há dez anos não existiam suplantaram as líderes do setor... Creio que existe uma correlação direta entre a maneira como a propriedade intelectual de uma corporação tem sido administrada e seu sucesso financeiro.”

Os resultados do patrimônio, apresentados pela contabilidade, são caracterizados pela ausência de capital intelectual como bens intangíveis, o que leva a administração a perder uma ferramenta para análise essencial. Essa consideração pode ser notada, também, conforme as afirmações de Millán e Díaz (2010, p.115), que descrevem a tendência das organizações em relação à gestão do conhecimento, “quando as companhias começam a descobrir que os estados financeiros (contábeis) não podem refletir variáveis alternativas que gerem valor e que não se encontram plenamente identificadas nos balanços, evidenciam-se na visão dos empresários, itens como a qualidade, o prestígio e o cumprimento, entre outros”.

Apesar da nova conjuntura econômica, relacionada ao conhecimento, já haver sido identificada no setor privado, um enquadramento para o registro de capital intelectual por entes do setor público ainda não foi regulamentado. As normas internacionais de contabilidade para esse setor (IPSAS 31, 2012), das quais o Brasil é signatário, não trazem reconhecimento para registro de capital intelectual. A regra, no que concerne aos intangíveis, faz uma referência mais definida apenas quanto a patrimônio de natureza cultural (como, por exemplo, obras de arte):

dentre outras definições, que entidades do setor público podem possuir expressivos valores em patrimônio cultural intangível, que foram sendo adquiridos ao longo de muitos anos e por vários meios, que incluem compra, doação, legado, desapropriação e confisco. Estes ativos são raramente mantidos pelo seu potencial de geração de fluxos de caixa, e podem ser obstáculos sociais e jurídicos para seus usos para tais propósitos.<sup>2</sup>

No âmbito internacional, a apresentação de capital intelectual em demonstrativos financeiros já possui caráter de essencialidade para a gestão de negócios e representa um progresso à prestação de serviços da contabilidade, responsável pela identificação do patrimônio. Essa nova metodologia de apresentação de contas é ratificada quando a Associação Espanhola de Contabilidade e Administração de Empresas (AECA, 2012, *apud* Zarelli e Varvakis, 2014, p. 132) descreve que “a origem do capital intelectual está relacionada com a preocupação da comunidade científica sobre finanças e economia das organizações, a respeito dos efeitos das atividades de natureza intangível e dos ativos intangíveis no valor destas entidades”.

---

<sup>2</sup> Como anteriormente mencionado, conforme preconizado pela Secretaria do Tesouro Nacional, o patrimônio cultural, nas três esferas da Administração Pública, deverá ser contabilizado como um *ativo intangível do setor público* até o ano de 2020 (NBC 08 TSP 2018).

Nessa linha, Oliveira e Beuren (2003) comentam que hoje existe a imperiosa necessidade de se encontrar um caminho para que as demonstrações financeiras se apresentem de forma mais dinâmica, diante do processo de globalização, das diversas mudanças vistas no ambiente empresarial e da necessidade de competição das empresas. Citam, ainda, a inclusão do capital intelectual em demonstrativos como um agente transformador do perfil patrimonial, trazendo a tão sonhada vantagem competitiva às instituições, podendo ser acrescentado, independentemente do seu setor de atuação. O grande desafio seria a elaboração de demonstrativos de resultados de CI com mensurações confiáveis e controles eficientes. Pelas suas exposições

(...) a fonte de valor para produtos, tais como computadores, softwares, telefonia celular e produtos de consumo habituais, está sendo alterada, em que seus conteúdos físicos estão recebendo novos agregados, associados ao conhecimento. O principal agente transformador dos bens e serviços não se refere a nenhum ativo comumente encontrado nas demonstrações contábeis, mas a um ativo pouco estudado e discutido pela Contabilidade, que está se transformando num dos principais fatores de vantagem competitiva para as empresas: o capital intelectual.

Com um ambiente organizacional voltado para a pesquisa e educação superior, as instituições públicas federais de ensino e pesquisa são também gestoras de patrimônio público. Suas ações, relacionadas com esse último, demandam conhecimentos para a sua movimentação adequada e responsável. Porém uma particularidade dessas organizações é que seu capital intelectual a principal força motriz para a consecução de seus objetivos institucionais. Torna-se, então, imperativo que essas instituições identifiquem e quantifiquem o seu capital intelectual e utilizem essas informações como recursos gerenciais. É o que dizem Ramírez, Ponce e González (2013), compreendendo que a criação e divulgação de um relatório de capital intelectual nas universidades traz significado diferenciado e valioso, já que o conhecimento é, para elas, o principal produto.

É importante que as instituições de ensino superior identifiquem, gerenciem e apresentem informações sobre seu capital intelectual, pois é um fator chave para gerar valor para a organização. O termo “capital intelectual” é usado para cobrir todos os ativos e recursos não tangíveis, ou não físicos, de uma organização, incluindo seus processos, capacidade de inovação, patentes e o conhecimento tácito de seus membros e sua rede de colaboradores.

Com destacados recursos intelectuais, as instituições federais de pesquisa e ensino superior, mais do que em outro meio, personalizam sua existência através de seu capital intelectual. Todavia, essa força de trabalho ainda não está inserida e nem mensurada como recursos gerenciais, apesar de sua evidência e essencialidade para essas organizações. Stewart (1998, p. XIII), apud Gubiani, Morales e Selig (2014, p. 53) conforme os debates e a evidência do capital intelectual na atualidade apresentam que:

O conhecimento é ‘mais valioso e poderoso do que os recursos naturais’. O que existe de comum entre empresas bem-sucedidas é o ‘capital intelectual’. Formado pela soma do conhecimento de todos da empresa – é intangível – é o conhecimento da força do trabalho. ‘... constitui a matéria-prima intelectual... que pode ser utilizada para gerir riqueza.

Ademais, em um entendimento simples, todo patrimônio precisa ser medido e para medi-lo têm-se que determinar parâmetros. É possível a administração de um patrimônio sem sua identificação? A resposta negativa é instantânea. Da discussão sobre análise patrimonial, encontrada em Gubiani, Morales e Selig (2014, p. 56), destacamos, à guisa de conclusão:

Para analisar o capital intelectual é preciso medi-lo. Para medir é necessário identificar o que será medido. As organizações possuem materiais intelectuais (recursos tangíveis e intangíveis: perspectivas e capacidades tácitas e explícitas, dados, informações, conhecimento e talvez sabedoria). Como encontrar e onde procurar?

### 3 CAPITAL INTELECTUAL E CAPITAL HUMANO

#### 3.1 CAPITAL INTELECTUAL: UM CONCEITO CONTÁBIL OU ECONÔMICO?

Capital intelectual é, naturalmente, um tipo de capital. Porém, aí surge um grave problema conceitual: no contexto de empresas e atividades, capital é um termo ambíguo. Sob enfoque da *contabilidade*, fala-se em *capital social*<sup>3</sup>, definido como:

a parcela do patrimônio líquido de uma empresa realizado em uma sociedade por proprietários, mediante quotas (se for uma sociedade limitada) ou por acionistas, com investimentos na forma de ações (se for sociedade anônima). Abrange não somente as parcelas entregues pelos quotistas/acionistas, mas, também os valores obtidos pela empresa que, por decisão desses, são adicionados ao capital social sem devolução.

Resumidamente, trata-se do montante bruto necessário para iniciar as atividades de uma nova e para mantê-la, enquanto essa ainda não gerar receita suficiente para se sustentar. (WIKIPEDIA).

Ainda segundo essa mesma fonte, as contas contábeis desse capital podem ser classificadas, no demonstrativo patrimonial, em *capital social* (i) *autorizado*, (ii) *subscrito*, (iii) *a subscrever*, (iv) *integralizado* e (v) *a integralizar*.

No Balanço Patrimonial, o capital social *figura como um passivo* da empresa, entendendo-se como uma dívida(inexigível) da sociedade perante os sócios (do ente perante os donos)<sup>4</sup>.

Além disso, e ratificando um conceito básico para Patrimônio Líquido, Olak e Nascimento (2010, p. 69), trazem que, independentemente da intenção de lucro da organização, a equação patrimonial tão conhecida não se altera, ou seja, Patrimônio Líquido Social (PLS) sendo igual ao ativo deduzido das dívidas exigíveis. Entretanto, o acréscimo de “Social” é recomendado para expressar mais adequadamente a quem, efetivamente, “pertence” o Patrimônio Líquido, ou seja, a própria sociedade em sentido *latu*.

No âmbito da contabilidade aplicada ao setor público, o MCASP, apresenta-nos que o patrimônio social traz referências às autarquias, fundações e fundos; já o termo capital social, para as demais entidades da administração indireta.

Na vertente *econômica*, porém, capital se apresenta com outra conotação. Novamente recorrendo à *Wikipedia*, tem-se:

<sup>3</sup>De: <https://conceito.de/capital-social>; acessado em: 27/ago/2018.

<sup>4</sup>Para deixar o conceito ainda mais confuso, utiliza-se *capital social* também para *a sociabilidade de um grupo humano, com os aspectos que permitem a colaboração e o seu uso. Os sociólogos sublinham que o capital social é formado pelas redes sociais, pela confiança mútua e pelas normas efetivas, três conceitos que não são fáceis de definir e que podem variar dependendo do ponto de vista do analista* (conceito.de,<https://conceito.de/capital-social>; acessado 27 de agosto de 2018). A contabilidade poderia considerar o emprego de *societário*, em lugar de *social*.

Na economia clássica, “capital” é um dos três fatores de produção, junto com terra e trabalho. Os **bens** com as seguintes características são considerados como capital:

- podem ser utilizados na produção de outros bens (esta característica faz do capital um fator de produção).
- são feitos por humanos, em contraste com a “terra”, que é um recurso natural, localização geográfica e minerais.
- não se esgotam imediatamente no processo de produção, como as matérias-primas e os bens intermediários.

Estas definições foram levadas para a teoria econômica contemporânea.

(...)

Exemplos mais antigos, muitas vezes, descreviam o capital como itens físicos, tais como ferramentas, edifícios e veículos que são utilizados no processo de produção. Pelo menos desde a década de 1960, os economistas têm, cada vez mais, focado em formas mais abrangentes de capital. Por exemplo: o investimento em habilidades na educação superior pode ser visto como formação de **capital humano**, uma das formas de **capital intelectual**, e investimentos em propriedade intelectual podem ser vistos como formação de capital intelectual. Estes termos levam a certas questões e controvérsias discutidas no meio acadêmico, como a própria propriedade intelectual que tenta simular como escasso as ideias (WIKIPEDIA).

Uma hipótese plausível é que essa conceituação econômica tenha decorrido da contábil, em virtude de, ao se constituir uma empresa, uma parte significativa do capital societário se destinar a aquisição de itens físicos necessários para o seu funcionamento – os ainda hoje denominados *bens de capital*. Daí a atribuir-se a versão simplificada *capital* a esses itens é um passo curto.

A questão é que no balanço patrimonial, diferentemente do capital social, esses itens do “capital econômico” *figuram no ativo*, já que a contabilidade os considera como imobilizado. E, conforme destacado na conceituação acima, o capital intelectual nele se enquadra.

Aprendemos, assim, que capital intelectual, se for passível de contabilização, deverá (i) figurar como ativo e (ii) ser entendido na acepção econômica, e não na contábil, do termo capital.

### 3.2 O CAPITAL INTELECTUAL – UMA PRIMEIRA IDEIA

No meio corporativo, o conceito *capital intelectual* vem sido debatido desde meados da década de 1990, com destaque para Leif Edvinsson, executivo financeiro da empresa sueca de seguros Skandia, que criou e assumiu nessa empresa uma Diretoria Corporativa de Capital Intelectual. Os trabalhos inovadores descreviam o patrimônio, relacionando-o ao conhecimento intelectual dos colaboradores da organização.

O livro desse autor com Malone (Edvinsson e Malone, 1998) apresenta e ilustra a ideia da seguinte forma (com ligeiras adaptações): “o capital intelectual valoriza, em especial, atividades como a lealdade dos clientes e o desenvolvimento das competências dos empregados,

aspectos que podem influir na lucratividade de uma empresa durante anos e que não se enquadram nos modelos contábeis tradicionais”.

Em continuidade, a proposta se desenvolve em várias categorias:

- *capital intelectual humano*: conhecimento, experiência, poder de inovação e habilidade dos colaboradores de uma companhia para realizar as tarefas do dia a dia. Inclui também os valores, a cultura e a filosofia da empresa. O capital humano não pode ser propriedade da empresa, corresponde a *tudo aquilo que se acrescenta ao empreendimento quando as pessoas entram*.
- *Capital intelectual estrutural*: os resultados estratégicos proporcionados pelos equipamentos de informática, *softwares*, bancos de dados, as patentes, as marcas registradas e todo o resto da capacidade organizacional que apoia a produtividade dos colaboradores; corresponde aos *ativos intangíveis, capazes de gerar resultados, que permanecem no empreendimento quando as pessoas vão para casa*.
  - *capital intelectual de clientes (ou relacional)*: o relacionamento de uma empresa com seus clientes, com distinção aos relacionamentos mantidos com colaboradores e parceiros estratégicos.
  - *capital intelectual organizacional*: o resultado advindo da boa estrutura administrativa.
    - *capital intelectual de inovação*: a capacidade de renovação e aos resultados da inovação sob a forma de propriedade intelectual e de direitos comerciais amparados por lei, e outros ativos e talentos intangíveis, utilizados para criar e colocar rapidamente no mercado novos produtos e serviços.
    - *Capital intelectual de processos*: aqueles processos, técnicas e programas direcionados aos colaboradores, que aumentam e ampliam a eficiência da produção ou a prestação de serviços.

Os espaçamentos diferenciados à esquerda chamam a atenção para a existência de uma hierarquia entre os tipos de capital intelectual preconizados, a qual se encontra ilustrada graficamente na **figura 1**. Apesar de rica e elucidativa, a visão do capital intelectual ( $c_i$ ) mais difundida atualmente (2019), como será visto adiante, é mais simples e equipara, hierarquicamente, o capital intelectual relacional (ou de clientes,  $c_r$ ) ao estrutural ( $c_e$ ) e ao humano ( $c_h$ ), o que pode ser representado simbolicamente por  $c_i = c_r + c_e + c_h$ .

Edvinsson e Malone (1998) ainda ilustram o conceito mediante uma metáfora:

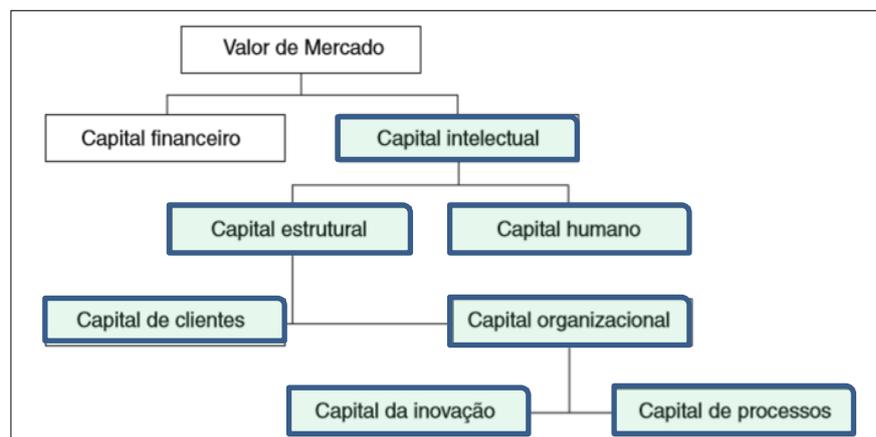
Talvez a melhor maneira de compreender o papel do capital intelectual seja por meio da metáfora. Se considerarmos uma empresa como uma árvore, então o que todo o mundo avista (ou seja, o que é descrito em organogramas, relatórios anuais, demonstrativos financeiros, e outros documentos) constitui

o tronco, os galhos e as folhas. O investidor inteligente examina essa árvore em busca de frutos maduros para colher.

Nessa visão, o capital intelectual corresponderia à raiz da árvore, já que dá sustentação ao organismo, mas não está explicitado. Grande parte da massa dessa árvore se encontra abaixo da superfície, nas raízes. Pode até ser que o sabor do fruto e a vitalidade das folhas sugiram que a árvore esteja saudável, porém compreendendo como estão suas raízes é que se pode atestar sua eficácia para enfrentar adversidades e questões futuras. Uma enfermidade nas raízes poderá abatê-la, ainda que sua parte visível aparente excelente saúde (EDVINSSON; MALONE, 1998).

Sob essa óptica, os conhecimentos antes denominados *tácito* e *potencial* das IPPES parecem bastante próximos ao conceito de capital humano.

**Figura 1** - Esquema da Skandia para o valor de mercado, com destaque para o contexto associado à ideia de capital intelectual



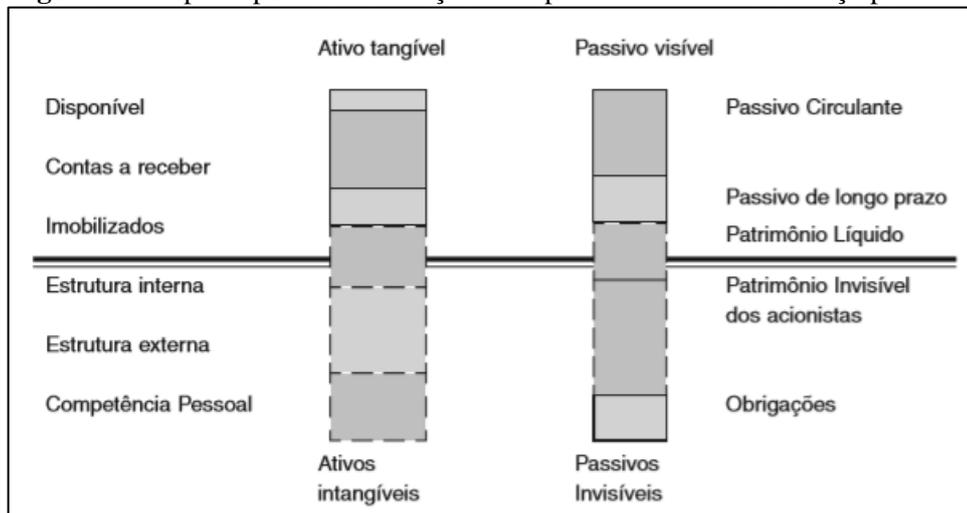
**Fonte:** Edvinsson e Malone (1998, p. 47).

A *figura 1* contém, ainda, outra proposta que pode ser adaptada à necessidade apresentada na introdução. Trata-se de justificar a diferença entre os valores *patrimonial* (explicitado no balanço) e o *de mercado* (atribuído pela percepção e intuição dos investidores) de uma organização: tal diferença decorreria de um reconhecimento subjetivo, eventualmente até inconsciente, que os investidores têm do respectivo capital intelectual. É interessante associar essa visão com a recém-apresentada metáfora ilustrativa: as raízes são invisíveis, mas, de alguma forma, percebidas pelo mercado.

A mesma ideia é também ilustrada na *figura 2*, que busca dar conta da situação patrimonial de uma empresa de forma ampla e exaustiva, consubstanciada em um balanço patrimonial “criativo”. Trata-se de uma proposta de Sveiby (1998, p. 13), citado por Oliveira e Beuren (2003, p. 90) e utilizado pela empresa sueca Celemi. Uma linha central separa a parte superior, visível nos balanços tradicionais, da inferior, onde se registram não apenas os ativos intangíveis, mas também um passivo de igual natureza, que inclui *o patrimônio invisível dos acionistas*, ou seja, a percepção de valor atribuído pelo mercado. Note-se a analogia com a antes mencionada diferenciação que o “usuário externo” faz entre IPPES de porte similar:

seria o capital intelectual, na vertente humana, o ativo invisível responsável por essa distinção? É muito razoável admitir que, para essas instituições, a explicitação patrimonial do capital intelectual seja até mais relevante do que a do cultural, para o qual, como já referido, existe uma agenda normativa da STN. Cabe especular se um dia virá a demanda de transparência contábil também para o capital humano.

**Figura 2** - Proposta para demonstração do capital intelectual no balanço patrimonial



**Fonte:** Sveiby (1998, p. 13) apud Oliveira e Beuren (2003, p. 90).

### 3.3 O CAPITAL INTELECTUAL HUMANO É UM ATIVO INTANGÍVEL?

Ao mesmo tempo em que ilustra a questão do valor de mercado, a **Figura 2** dá ensejo a um questionamento, ao inserir a *competência pessoal* (que se entende como equivalente ao capital humano) na categoria de ativos intangíveis. Tal enquadramento é adequado, tendo-se em conta os critérios das normas internacionais de contabilidade aplicadas ao setor público para os ativos intangíveis (IPSAS 31), já mencionados na introdução?

Para contemplar esse ponto, admitindo que o conhecimento detido nas IPPES corresponda a capital intelectual humano, foi construído o **quadro 1**, em que é avaliado o atendimento desse ativo aos critérios das IPSAS 31 para enquadramento como intangível. A conclusão é de que tal enquadramento não é cabível: há dois critérios não atendidos, embora se reconheça haver margem para discussão, e há uma grande dificuldade, bastante óbvia, no quesito mensuração (aspecto que será aprofundado adiante). Essa perspectiva é corroborada, entre outros autores, por Bontis (1998), apud Lima e Carmona (2011, p. 118), para quem há distinção entre ativos intangíveis e capital intelectual. É preciso reconhecer, porém, que existe alguma proximidade entre os conceitos, sendo necessário o estabelecimento de critérios mais

estritos para que se possam integrar os termos aos resultados da contabilidade com coerência e objetividade.

Finalmente, a conclusão de nossa análise é corroborada com o que reconhece a própria norma internacional IPSAS 31, em seu parágrafo 23:

a entidade pode dispor de equipe de pessoal especializado e ser capaz de identificar habilidades adicionais que gerarão benefícios econômicos futuros ou serviços potenciais a partir do treinamento. A entidade pode também esperar que esse pessoal continue a disponibilizar as suas habilidades. **Entretanto, o controle da entidade sobre os eventuais benefícios econômicos futuros ou serviços potenciais gerados pelo pessoal especializado e pelo treinamento é insuficiente para que esses parágrafos se enquadrem na definição de ativo intangível.** Por razão semelhante, **raramente um talento gerencial ou técnico específico atende à definição de ativo intangível**, a não ser que esteja protegido por direitos legais sobre a sua utilização e obtenção dos benefícios econômicos futuros ou serviços potenciais, além de se enquadrar nos outros aspectos da definição (destaques nossos).

**Quadro 1** - Critérios IPSAS 31 para identificação de ativos intangíveis e seu atendimento pelo conceito *capital intelectual humano*

Critérios IPSAS 31: um ativo intangível deve:	Capital humano atende?
ser não monetário	Sim
não ter substância física	Sim
ser identificável	discutível; em princípio, não
poder ser controlado	discutível; em princípio, não
ser capaz de gerar resultados econômicos	Sim
ser separável (apartado da entidade, e vendido, transferido, licenciado, alugado ou trocado) <b>ou</b> resultar de compromissos obrigatórios (incluindo direitos contratuais, ainda que não transferíveis)	sim, considerando-se o contrato de trabalho um compromisso obrigatório
permitir que se identifique como provável que benefícios econômicos futuros esperados e serviço potencial atribuíveis ao ativo serão gerados em favor da entidade	Sim
ter um custo ou valor justo mensurável com segurança	muito difícil, há estudos, mas inexistente um método de consenso para esse critério

**Fonte:** Elaboração própria

Sob a retaguarda geral até aqui exposta, desenvolveremos a pesquisa visando a identificar, registrar e explicitar adequadamente o capital intelectual humano - os conhecimentos tácito e potencial dos pesquisadores de uma IPPES - nos demonstrativos contábeis, apontando critérios gerenciais específicos que os possam identificar e valorar, assim contribuindo para que tais demonstrativos devidamente reflitam um patrimônio presentemente oculto no universo dessas organizações.

## 4 O CONCEITO DE CAPITAL INTELECTUAL: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO

### 4.1 PRIMEIRA PERCEPÇÃO: ADAM MÜLLER E FRIEDRICH LIST

O reconhecimento de que o patrimônio da humanidade compreendia riquezas de natureza imaterial é da primeira metade do século XIX. Numa linguagem que hoje se configura como politicamente incorreta, Friedrich List (1841), citado, literalmente por Daastøl (2011, p. 203), comenta ironicamente as propostas da economia materialista:

A pessoa que cria porcos, de acordo com essa escola, é um membro produtivo da comunidade, porém aquela que educa as pessoas é um mero improdutivo... Um Newton, um Watt ou um Kepler não atinge a produtividade de um asno.

List identificava o elemento faltante nos economistas que o antecederam, especificamente Adam Smith e Karl Marx, como se vê em uma citação do período 1831-44, coletada e publicada, entre 1927 e 1936, no volume 5 de suas obras completas:

O trabalho mental é, na economia social, o que a alma é para o corpo. Mediante novas invenções, ele continuamente amplia o poder do ser humano. Relembremos apenas as realizações daqueles a cujo trabalho devemos a invenção e o aperfeiçoamento da máquina a vapor... Eles propiciaram a um pequeno número de pessoas o poder que, anteriormente, requeria milhões de mãos<sup>5</sup>“(LIST [1827-36], *apud* DAASTØL [2011], p. 203).

Na primeira década do século XIX, Adam Müller já discutia o assunto em suas aulas. A de número 26, em 1808-1809, intitulava-se *Acerca da divisão do trabalho e do espírito* (Daastøl, 2011, p. 211). Mas é em List (1841) que se encontra uma proposta inicial de verbalização do conceito:

O atual estado das nações é o resultado da acumulação de todas as descobertas, invenções, melhorias, aperfeiçoamentos e esforços de todas as gerações que viveram antes de nós; elas formam o **capital espiritual** da raça humana no presente” (LIST [1841], *apud* por DAASTØL[2011], p. 206) (grifos nossos).

Respeita-se, aí, a tradução literal do alemão (*geistiges* = espiritual), que se transformou em *mental capital* ou *capital of mind* em inglês e chega ao português como *capital da mente* ou *capital mental*.

### 4.2 DO CAPITAL DA MENTE AO CAPITAL HUMANO

Cerca de 200 anos após Müller e List, destacamos duas visões mais modernas e atuais da conceituação inicial. Uma vem da *Wikipedia*:

---

<sup>5</sup> Apesar de antipática e um tanto perversa, essa última sentença, de certo modo, para fins de resultados nas empresas, equipara o ser humano às máquinas. Reconhecer que mãos podem substituir máquinas (e vice-versa) é um aspecto chave para uma das propostas de precificação do capital humano, a ser apresentada neste trabalho.

Mental capital is (...) related to the concept of immaterial economic capital, as used in the German Historical tradition of economics ('Geistiges Kapital'). It refers to both individual, social and collective capacities, as well as both actual and historically accumulated immaterial capital. ([https://en.wikipedia.org/wiki/mental\\_capital](https://en.wikipedia.org/wiki/mental_capital); acesso em 30/09/2018).

A segunda, de Daastøl(2011), estabelece ao mesmo tempo uma relação e uma discriminação entre capital da mente e capital humano:

O saber-fazer é estabelecido pelo aprendizado, que é acumulado no Capital da Mente, como diz List, ou, como diríamos hoje, no Capital Humano. No entanto, há uma ligeira diferença de ênfase aqui. Enquanto o Capital Humano tende a ser visto como individual, o Capital da Mente é um conceito mais coletivo e histórico, referindo-se ao seu caráter de acumulação ao longo dos anos. (DAASTØL, 2011, p. 207).

Combinando-se esses dois enunciados ao último da **seção 4.1**, é possível compreender melhor os objetos de que se está tratando:

- *Capital da mente e capital humano* têm ambos uma natureza imaterial;
- *Capital da mente e capital humano* dizem respeito tanto a um *estoque de conhecimentos* como à *capacidade de saber-fazer algo*;
- No entanto, em *capital da mente*, estoque e capacidade têm uma natureza de posse coletiva (de toda a raça humana, ou de um país, ou de uma empresa, ou de uma categoria profissional), enquanto que, no *capital humano*, estoque e capacidades se prendem a indivíduos específicos. Ilustrando: um patrimônio integrante do capital da mente apenas desaparece se toda a coletividade que o detém perecer. Se morressem todos os engenheiros civis, ficaria perdida a capacidade de realizar grandes obras. Já para que pereça um bem que compõe o capital humano, basta que morra seu único detentor.

Outro aspecto a destacar do contexto dos três enunciados, especialmente do primeiro, é que, quando de sua proposição, capital mental trazia subentendida a ideia de pertinência à raça humana. Neste trabalho, com foco em micro coletividades (como empresas e IPPES), o conceito permanece aplicável?

A transferabilidade entre os contextos macro e micro está em se tomar a essência dos capitais mental e humano, o fato de se tratar de *estoque de conhecimento* e de *capacidade de saber fazer*. Essas últimas habilidades existem em ambos, e é interessante analisá-las de acordo com a retaguarda conceitual da gestão do conhecimento de Nonaka e Takeuchi (1997).

O conhecimento explícito é aquele articulado, codificado e armazenado de alguma forma em alguma mídia. Refere ao conhecimento formal, sistemático, expresso por números e

palavras. É facilmente comunicado e compartilhado em dados, informações e modelos. As formas mais comuns do conhecimento explícito são os manuais, documentos, jornais e procedimentos. Nesses termos, o conhecimento explícito é intrinsecamente coletivo, acessível e pertencente a toda a comunidade, o que o tipifica como capital mental.

Há uma nítida identificação com o conceito de capital intelectual estrutural, de Edvinsson e Malone (1998), apresentado na seção 3.2, o qual inclui softwares, banco de dados, as patentes, as marcas registradas e similares, e que correspondem aos ativos intangíveis capazes de gerar resultados que permanecem no empreendimento quando os colaboradores vão para casa. Veja-se, mais, que esse conceito atende as características requeridas para ser considerado um ativo intangível, apresentadas no *quadro 1*, especialmente a questão do preço ou valor justo, o qual pode ser definido por livre negociação entre as partes.

Em suma, o *capital intelectual estrutural* de Edvinsson e Malone (1998) tem natureza explícita e, portanto, atende os requisitos para ser contabilizado como um ativo intangível. No âmbito institucional, por ser de domínio coletivo, corresponde a uma parte do *capital mental* de Müller e List.

Bastante diferente é o *capital intelectual humano*, que, conforme Edvinsson e Malone (1998) não pode ser propriedade da empresa e corresponde a *tudo aquilo que se acrescenta ao empreendimento quando as pessoas entram*. Nitidamente, trata-se de um conhecimento tácito, no referencial de Nonaka e Takeuchi (1997). Porém, no de Müller e List, ele pode ser tanto mental (coletivo) como humano (individual). Por exemplo, quando uma equipe de esporte coletivo disputa uma partida, surge a versão capital mental – o conjunto é capaz de realizações que somente se concretizam quando todos atuam juntos e que transcendem o somatório das capacidades e conhecimentos individuais. Mas existe também, na equipe, o *capital humano*, aquele valor individual, aquele talento, capaz de jogadas mágicas.

O tênis é um esporte que deixa esses aspectos ainda mais claros. A entidade que administra o tênis profissional mantém os *rankings* de simples e de duplas. Qualquer dos dez primeiros simplistas não encontra dificuldades para superar qualquer dos dez melhores duplistas em disputas individuais – essa é a modalidade em que apenas o capital humano determina o desfecho. Porém, se o jogo for entre qualquer dupla entre as cinco mais bem “ranqueadas” e uma formada pelos dois melhores simplistas, esses últimos muito, mas muito raramente prevalecerão: apesar de deterem um capital humano somado superior, tem um mental (coletivo) bastante baixo, por não atuarem habitualmente juntos. Os especialistas em duplas podem ter um capital humano total inferior, mas o fato de atuarem juntos lhes adiciona um mental que lhes permite uma qualidade composta superior.

Outro ponto crucial da conceituação de Edvinsson e Malone (1998) é que o capital intelectual humano não pode ser propriedade da empresa. Retomando a ilustração do esporte, é comum, especialmente no futebol brasileiro, a substituição do treinador principal. Ora, quando essa pessoa sai, leva com ela todo o conhecimento acerca da preparação da equipe, nada ou muito pouco permanece no clube. O novo profissional, ao assumir, quase sempre traz seu auxiliar, seu preparador físico e, mais importante, suas ideias e seu esquema de jogo. Isso deixa claro que o conhecimento envolvido é tácito e que *a empresa não se apropria dele*. Essa última condição complica significativamente a forma de reconhecer contabilmente o capital intelectual humano: correto quanto a ser intangível, mas discutível no aspecto tratar-se de um patrimônio.

Em suma, o *capital intelectual humano* de Edvinsson e Malone (1998) tem natureza tácita, sendo, portanto, intangível, mas, por não ser propriedade da instituição, sua contabilização fica prejudicada. No âmbito institucional, caso seja de domínio coletivo, corresponderá a uma parte do *capital mental* de Müller e List; mas, se restrito a um indivíduo, se caracterizará como *capital humano*.

#### 4.3 HÁ CONHECIMENTO ALÉM DO TÁCITO NO CAPITAL HUMANO DA IPPES?

Já na *seção 1.1*, identificou-se o conhecimento como produto das IPPES. Trata-se de um produto peculiar, distinto de artefatos (bens de consumo duráveis ou não) ou serviços, que atendem a uma demanda direta de algum consumidor. Quando uma empresa de natureza tradicional contrata um colaborador diretamente envolvido com sua produção, em geral o faz por predominantemente julgar que essa pessoa já traz em si algum saber-fazer que aperfeiçoe o que ela oferece como atividade-fim, não para que eventualmente possa criar ou gerar um novo conhecimento que atenda essa demanda. Exceções a isso são as empresas de software e tecnologia (exemplo é o Google) ou o mercado publicitário, em que ser criativo é o requisito maior – o mesmo que se espera de um pesquisador numa IPPES. Porém institutos e universidades, que se dedicam significativamente à pesquisa, não contratam pelo que a pessoa já sabe e traz, mas *mirando a expectativa do que essa pessoa poderá desenvolver*. A questão é: essa capacidade é um conhecimento tácito? Ou é uma habilidade meta-tácita (no sentido de estar além)? Pois, trata-se da capacidade ou habilidade de produzir um conhecimento que não existe, que ainda *virá a ser tácito* e assim poderá permanecer por anos, para, eventualmente, depois ser preservado e se tornar explícito.

O contexto recém-descrito pode ser enquadrado nos processos de conversão de conhecimento e na espiral de Nonaka e Takeuchi(1997), bem como no modelo SECI desses autores. A questão é: é preciso estabelecer uma distinção ao avaliar o capital humano das instituições

em que a pesquisa é muito significativa (criativas), relativamente àquelas em que a produção de bens e o oferecimento de serviços predomina (operacionais)? Caso sim, o conceito de conhecimento meta-tácito (ou capacidade) faz sentido. Se não, é evidentemente mais prático desconsiderá-lo.

Criatividade<sup>6</sup> é uma habilidade que não se distribui uniformemente entre os seres humanos. Sem sombra de dúvida, todo ser humano é criativo, razão pela qual todo empreendimento precisa dar atenção às ideias e sugestões de todos os seus colaboradores. Porém há pessoas que se saem muito melhor trabalhando de forma operacional, no concreto, enquanto outras operacionalizam menos e trazem colaborações novas, não convencionais. O mercado de trabalho tende a remunerar melhor esse último perfil e, se a empresa dele necessita majoritariamente, seu custo é maior, comparada a outra em que o colaborador operacional predomina. Então, por exemplo, duas empresas com igual número de engenheiros podem ter custos salariais muito distintos, dependendo de sua ênfase inovadora ou operacional, e isso, por sua vez, deve de alguma forma se refletir na definição do valor financeiro do capital intelectual humano.

---

<sup>6</sup> Para efeitos de nossa discussão e argumentação, podemos prescindir de um conceito rigoroso e científico de *criatividade*, pois essa tem um papel ilustrativo, visando a deixar um ponto mais claro, não se constituindo em um fundamento para qualquer conclusão ou resultado. Assim, uma definição de dicionário é suficiente: *criar* é dar existência a; gerar; dar origem a; formar; produzir; inventar; imaginar; estabelecer; instituir (cf. Novo Dicionário Aurélio -Século XXI, de Aurélio B. H. Ferreira).

## 5 CAPITAL INTELECTUAL NA VISÃO CONTEMPORÂNEA: CONCEITOS E ADAPTAÇÃO AO CONTEXTO IPPES

### 5.1 O CONCEITO DE CAPITAL INTELECTUAL

Conforme levantado por Daastøl (2011), as ideias de Müller e List ficaram adormecidas por mais de um século, para, a partir de 1960, receber aqui e ali uma esporádica referência de menor expressão. Apenas em meados da década de 1990, pela já mencionada iniciativa de Leif Edvinsson, de criar uma diretoria corporativa específica, foi que o conceito de Capital Intelectual ganhou espaço nas empresas e passou a receber atenção de executivos e pesquisadores. Isso acabou por inseri-lo como integrante da nova era econômica do conhecimento.

O capital intelectual possui uma conotação econômica e se relaciona diretamente com o quarto elemento da economia contemporânea, o *conhecimento*, bem intangível que se adiciona aos fatores de produção *terra, capital e trabalho*. Além disso, esse tipo de capital certamente existe no patrimônio das organizações públicas e privadas e, apesar do significado que pode representar para a gestão, permanece ainda sem ser reconhecido pela contabilidade. Em sua dimensão de capital humano, é particularmente relevante nas IPPES, em agências de publicidade, na indústria do entretenimento e nas modernas empresas de *hardware, software e internet*.

Sua consideração passa pela compreensão de que se trata de um capital no sentido econômico, representando *custo* na terminologia contábil, ou seja, *qualquer bem econômico que pode ser utilizado na produção de outros bens*. Dessa forma, não é difícil identificar o capital intelectual como um recurso para o crescimento econômico de quem o possui.

A literatura sobre capital intelectual atribui a ele uma pluralidade de descrições, a partir das quais é eventualmente possível construir uma definição consolidada. Zarelli e Varvakis (2014) apresentam um quadro que compila nada menos que 27 descrições desse tipo, relativas ao período 1841-2009, a partir de Bueno, Salvador e Merino (2008) e Hsu e Wang (2012). Costa, Betancourt e Selig (2017) repetem essa lista e acrescentam mais 11 autores, alguns relativos ao mesmo período, outros que o atualizam até 2013.

Nossa pesquisa identificou quatro acréscimos adicionais, resultando o conjunto que se apresenta nos *quadros 2 e 3*.

No primeiro, foram reunidos 11 enunciados que incluem os elementos-chave do conceito de capital intelectual, embora nenhum deles pareça contê-los todos. Esses elementos são destacados e tem seu papel no conceito respectivo explicitado na coluna da direita.

Observa-se que *conhecimento* está presente em todas as 11 definições, exibindo elementos classificáveis em três subcategorias:

- Criação cognitiva (7 ocorrências, sendo 2 diretas, duas como *Ideias*, e uma cada para *Potencial*, *cérebro* e *capacidades*);
- Habilidades (7 ocorrências, sendo 5 diretas, uma como *Competências* e uma como *Atitudes*);
- Estoque (14 ocorrências, sendo 4 diretas, 6 como *Experiência*, 2 como *Informações* e 2 como *Propriedade intelectual*).

*Estrutura*, outra dimensão usual do capital intelectual, aparece relativamente pouco, somente quatro vezes, com os seguintes elementos:

- Capacidade tecnológica (duas ocorrências, uma direta, uma como *Processos*);
- Marcas (uma ocorrência direta);
- Recursos (quatro ocorrências, uma direta e uma cada para *Bancos de dados*, *Tecnologia organizacional* e *Sistemas de tecnologia da informação*);

Não apenas é surpreendente a baixa ênfase da dimensão *Estrutura*, a distribuição dos elementos dentro dela também contraria o que seria de se esperar. Note-se que *marcas* e *capacidade tecnológica*, juntas, perdem para *recursos*; que *Marcas* tem uma única ocorrência, assim como *Banco de dados*; e que *Recursos*, faz menção privilegiada a itens de informática e tecnologia da informação. Talvez apenas um grande conglomerado financeiro, se tivesse que escolher entre manter seu banco de dados ou sua marca, optasse pelo primeiro...

**Quadro 2** - Alguns enunciados descritivos de capital intelectual, contendo grande parte dos elementos chave do respectivo conceito, organizados conforme referencial de Edvinsson e Malone (1998) - ver *seção 3.2*

Autores, fonte* e enunciados	Termos-chave e ilustrações
List (1841) ZV14 O resultado da acumulação dos descobrimentos, invenções, melhorias e esforços de todas as gerações que nos precederam (capital intelectual da raça humana).	<b>Conhecimento:</b> • estocado (expl.**)
Edvinsson, Sullivan (1996) ZV14 Conhecimento que pode ser convertido em valor.	<b>Conhecimento</b> <b>...que gera resultados</b> • valor
Stewart (1997) CBS17 é o material intelectual – conhecimento, a informação, a propriedade intelectual e a experiência que podem ser utilizados para criar nova riqueza.	<b>Conhecimento</b> (denominado material intelectual): • informação (tac.***/expl.) • propriedade intelectual (expl.) • experiência (tac.) <b>...que gera resultados</b> • riqueza
Edvinsson, Malone (1998) ZV14 A posse de conhecimentos, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relações com os clientes e habilidades profissionais que proporcionam uma vantagem competitiva no mercado.	<b>Conhecimento:</b> • estoque • habilidades profissionais (tac.) • experiência aplicada (tac.) <b>Estrutura:</b> • tecnologia organizacional <b>Relações:</b> • Com clientes <b>...que geram resultados</b> • vantagem competitiva
Masoulas 1998 CBS17 é a combinação de ativos intangíveis como habilidades dos funcionários, experiência e atitudes que agregam valor à organização  <b>Obs.:</b> os tipos de conhecimento, todos tácitos, não se enquadram no conceito contábil de ativo intangível	<b>Conhecimento:</b> • habilidades dos funcionários (tac.) • experiência (tac.) • atitudes (tac.) <b>...que geram resultados</b> • agrega valor à instituição
Bontis (1999) CBS17 O Capital Intelectual de uma organização representa a riqueza de ideias e habilidades para inovar que determinarão o futuro da organização  <b>Obs.:</b> explicita inovação, ou seja, o potencial, a expectativa de criação cognitiva.	<b>Conhecimento:</b> • ideias (tac.) • habilidades (tac.) <b>...que geram resultados</b> • inovação
CIMA (2001) CBS17 é entendido como a detenção de conhecimentos e experiências, conhecimentos profissionais e competências, boas relações e capacidades tecnológicas, que, quando aplicadas, proporcionam às organizações vantagens competitivas	<b>Conhecimento:</b> • estoque • experiências (tac.) • habilidades profissionais (tac.) • competências (tac.) <b>Estrutura:</b> • capacidade tecnológica <b>Relações</b> <b>...que geram resultados</b> • vantagem competitiva



Conclui-se que a dimensão *Estrutura* necessita um tratamento mais cuidadoso e mais condizente com sua relevância organizacional no contexto do capital intelectual.

A dimensão *Relações* se faz presente em três das definições selecionadas, menos ainda do que *Estrutura* e, seu único elemento adicional, duas vezes repetidos, é *Clientes*. A terceira ocorrência não apresenta elemento. Conclui-se que, apesar de integrar a definição de quem trouxe o capital intelectual para o presente, a saber, Edvinson (2003), a dimensão *Relações* não vem recebendo muita atenção por parte dos autores.

A derradeira dimensão, *Gerar resultados*, é muito mencionada, estando em dez das definições escolhidas. Porém é notável a diversidade de elementos que essa dimensão apresenta. À primeira vista, tratando-se de um contexto de empresas privadas, esperava-se que o tipo de resultado gerado fosse de natureza financeira. Mas não. O resultado foi:

- Riqueza (2);
- Valor econômico (cinco ocorrências; uma direta e duas cada, para *Valor e Riqueza*);
- Valor não-econômico (sete ocorrências, sendo duas para *vantagem competitiva*, duas para *resultado cognitivo* e uma cada para *valor social, inovação e valorização da instituição*).

O aspecto interessante, aí, é que, embora se discuta e se esteja consciente de que o capital representa um patrimônio que pode ser precificado (expresso em valor financeiro), muitos estudiosos não ressaltam o fato de que ele é capaz de produzir resultados financeiros, preferindo focar retornos de outra natureza.

Embora fosse possível, neste ponto, apresentar uma definição bastante interessante para o conceito de capital intelectual, esse não é o objetivo. Para tanto, a análise precisaria ser aprofundada. O que se buscava e se acredita tenha sido atingido, foi adquirir um efetivo domínio, foi entender do que efetivamente se trata capital intelectual, conforme uma amostra significativa dos que o pesquisam e/ou aplicam.

Outro aspecto explorado no **quadro 2** foi identificar os elementos associados a cada uma das dimensões com os conceitos de conhecimento tácito ou explícito da gestão do conhecimento (Nonaka e Takeuchi, 1997). A motivação para esse exercício foi que o primeiro desses dois tipos é intangível, enquanto o segundo, em princípio, está associado a algum objeto ou suporte com existência física.

Vinte e três dos elementos da segunda coluna do quadro puderam ser assim classificados, tendo nada menos que 17 recebido o rótulo (tac.) e apenas seis o (expl.), esses últimos, todos enquadrados no elemento *estoque*. Definitivamente, capital intelectual é visto pelos pesquisadores como constituído primordialmente por conhecimentos tácitos.

Podemos concluir a discussão do **quadro 2** com a seguinte visão:

o capital intelectual se constitui de conhecimento explícito (estoque de conhecimento, processos documentados etc.) e tácito (capacidade cognitiva dos colaboradores do empreendimento- capital humano), que se reúne a equipamentos e infraestrutura física (capital estrutural) e ao bom convívio com a própria equipe, clientes e fornecedores (capital relacional) , visando à maximização benefícios gerados (resultados financeiros, mas também não financeiros) pelo desempenho da atividade produtiva.

No segundo quadro incluído nesta seção – **quadro 3** - aparecem visões descritivas, eventualmente esclarecedoras, acerca do conceito de capital intelectual, as quais, porém, ou nada continham de novo, relativamente ao conteúdo do **quadro 2**, ou não tinham a pretensão de caracterizar-se efetivamente como uma conceituação. Permanecem somente como registro do conjunto completo de definições examinadas.

**Quadro 3** - Descrições, características e comentários relativos a capital intelectual, já anteriormente mencionados por outros autores e que não apresentam contribuição adicional aos atributos identificados no **quadro 2**

	Autores	Definições
1 ZV	Kendrick (1961)	O resultado dos investimentos no descobrimento e difusão do conhecimento produtivo.
2 ZV	Bontis (1996)	A relação da causalidade entre o capital humano, relacional e organizacional.
3 ZV	Brooking (1996)	A combinação de ativos intangíveis que permitem à empresa funcionar.
4 ZV	Bassi (1997) Só em ZV	Todos os tipos de conhecimento “relevante” e os componentes básicos são capital humano, capital estrutural e capital de cliente.
5 ZV	Bradley (1997)	A habilidade de transformar o conhecimento e os ativos intangíveis em recursos criadores de riqueza para as empresas e os países.
6 ZV	Sveiby (1997)	A combinação de ativos intangíveis. Quais? que geram crescimento, renovação, eficiência e estabilidade na organização.
7 CBS	Roos e Roos (1997)	A soma dos ativos ocultos <i>não intangíveis</i> da empresa, não totalmente capturado no balanço e, portanto, inclui tanto o que está na cabeça dos membros da organização e o que é deixado na empresa quando eles saem.
8 CBS	Edvinson e Brooking 1997	é a diferença entre o valor de mercado da empresa e o seu valor contabilístico
9 Dir	Sveiby (1998)	Composto por competência individual, estrutura interna e estrutura externa
10 ZV	Booth (1998)	A habilidade de traduzir novas ideias em produtos e serviços.
11 ZV	Brennan, Con- nell (2000)	Pode ser pensado como equidade baseada em conhecimento de uma companhia.
12 ZV	Harrison, Sul- livan (2000)	Conhecimento que pode ser convertido em perfil
13 ZV	Petty, Guthrie (2000)	Indicativo do valor econômico de duas categorias (organizacional e capital humano) dos ativos intelectuais de uma companhia.
14 ZV	Heisig, Vor- beck e Niebuhr	CI é valioso, mas invisível.

	(2001)	
15 ZV	Lev (2001)	Representa as relações principais, geradoras de ativos intangíveis, entre inovação práticas organizacionais e recursos humanos.
16 CBS	Brennan (2001)	é conhecimento que é transferido de forma a produzir um ativo de maior valor acrescentado e assim aumentar o valor da empresa
17 ZV	Bueno (2002)	Representa a perspectiva estratégica e a “conta razão” dos intangíveis na organização.
18 ZV	Rastogi (2003)	Holística ou capacidade meta-nível de uma empresa para coordenar, orquestrar e implantar seus recursos de conhecimento para criar valor em busca de sua visão de futuro.

**Quadro 3** (cont. 1): descrições, características e comentários relativos a capital intelectual

	Autores	Definições
19 ZV	Pablos (2003)	A diferença entre o valor de mercado da empresa e o valor do livro. Recursos baseados em conhecimento que contribui para vantagem competitiva da empresa a partir do capital intelectual.
20 ZV	Subramaniam, Youndt (2005)	Capital intelectual é a soma do conhecimento empilhado da empresa, utilizado para vantagem competitiva.
21 ZV	Mouritsen, Larsden, Bukh (2005)	Mobiliza coisas como empregados, clientes, tecnologia da informação, trabalho gerencial e conhecimento. Não pode manter algo por si mesmo, uma vez que fornece mecanismo que permite ativos variados ligarem-se em processos produtivos da empresa.
22 ZV	Kristand; Bon-tis (2007)	Recursos estratégicos organizacionais que permitem à mesma criar valor sustentável A!,mas que não estão disponíveis em um grande número de empresas (escassez); que geram benefícios potenciais ou futuros; que não podem ser tomados por outros (apropriável); que não são imitáveis pelos competidores ou substituíveis por outros recursos e que não são facilmente transferidos, devido seu caráter organizacional.
23 ZV	Chong (2008)	Tem sido definido como despesas em anúncios (marketing), treinamento, <i>start-up</i> , atividades de P&D, gastos com recursos humanos, estrutura organizacional e valores advindos do nome da marca, copyrights, patentes, processos secretos, nomes comerciais.
24 ZV	Zerenler, Hasi-loglu, Sezgin (2008)	Estoque total de todos os tipos de ativos intangíveis separa o organizacional, conhecimentos, capacidades e relacionamentos, etc, em nível do empregado e a nível organizacional da empresa, e pode geralmente ser dividido em três tipos: capital humano, capital estrutural e capital relacional.
25 ZV	Kim e Kumar (2009)	É a mistura dos recursos humano, estrutural e relacional de uma organização.
26 ZV Txt	Rodrigues et al. (2009) (Z&V, 2014)	três atributos inerentes ao CI que estão presentes na maioria das definições: (i) é intangível; (ii) é resultado de uma prática coletiva, porque o conhecimento é social e contextualmente conhecimento; e, (iii) tem valor ou potencial para criar valor.
27	Duarte (2012), apud Stefano, Casarotto Filho, Freitas e Martinez (2014)	CI como o material (conhecimento, informação, dados, experiências, rotinas, estruturas, equipamentos culturais, e relacionamentos) que foi formalizado, capturado e alavancado para produzir um ativo de maior valor. Ainda, bens criados por meio de atividades intelectuais que vão desde a aquisição de novos conhecimentos (aprendizagem) e invenções para a criação de relacionamentos valiosos.
28 CBS	Carvalho (2013)	É o conjunto de conhecimentos, competências e habilidades essenciais para o desenvolvimento de atividades profissionais e consecução dos objetivos organizacionais.
29 CBS	Meijerink, Bondarouk e Looise (2013)	É a combinação de recursos de conhecimento que uma organização (fornecedora de serviços compartilhados) utiliza para criar valor para os clientes e usuários finais.
30 Dir	Zarelli e Varvakis (2014)	Capital intelectual pode ser caracterizado como o conjunto de ativos intangíveis de uma organização capazes de agregar valor e gerar vantagem competitiva, justificado pela diferença entre o valor de mercado e o valor contábil da empresa. Pode ser reconhecido ainda como recurso baseado no conhecimento e composto pelos capitais humano, estrutural (organizacional e tecnológico) e relacional (de negócio e social).
31 Dir	Fraga <i>et tal</i> (2017)	A soma dos ativos imateriais da organização, sendo este criado a partir do intercâmbio de diferentes dimensões, como capital humano, estrutural e relacional”.

Fontes das definições: ZV14 – compilação de Zarelli e Varvakis; CBS 17 – compilação de Costa Betancourt e Selig; Dir. - diretamente do autor respectivo.
--

**Fonte:** O Autor (2019).

## 5.2 CAPITAL INTELECTUAL NO CONTEXTO DAS IPPES

Para Stewart (1998), *apud* Zarelli e Varvakis (2014), em tempos de novas teorias do conhecimento, o termo capital intelectual passou a exigir maiores explicações técnicas para o seu conceito, chegando a ser considerado como *a nova riqueza das organizações*. Esse autor traz também que *no campo econômico, o capital intelectual surge como o novo motor impulsor da economia, como o ativo mais importante, em substituição ao capital físico* (leia-se *bens de capital*). Na prática, essa realidade econômica pode ser identificada e fortalecida, principalmente, quando o enfoque for uma empresa de tecnologia ou publicidade, ou uma instituição de pesquisa e ensino superior.

Em seus variados significados, a identificação do CI no patrimônio tem ênfases bastante distintas, a depender da constituição organizacional. Para uma empresa comercial, o maior destaque são os estoques de mercadorias; em uma industrial, as máquinas e equipamentos para a produção de bens. Em uma instituição de pesquisa e ensino superior, predomina o conhecimento dos pesquisadores-professores, entendido como o ativo maior para a existência e o sucesso dos empreendimentos dessa natureza. Nesse contexto, chama especial atenção a definição de Molberg-Jorgensen (2006), que menciona que o capital intelectual, *desde uma perspectiva filosófica* pode ser *entendido como conhecimento sobre o conhecimento*. Sente-se, aí, um possível reforço à ideia de *conhecimento potencial*, aventada no final da **seção 1.1** e novamente na **3.2**.

Para Millán e Díaz (2010, p. 123), em estudos sobre o CI de uma universidade pública, em uma perspectiva própria do capital humano, *o capital humano se refere ao saber próprio das pessoas; vem principalmente do conhecimento, saberes e capacidades que os membros das comunidades dominam; claro está que este acúmulo de saberes se adquire mediante processos de socialização, educação, capacitação e comunicação*.

Em citação de Ferenhof *et al.* (2014, p. 45), *o capital humano é responsável por conduzir os demais capitais e se estabelece pelos seguintes constructos de terceira ordem: motivação, relacionamento interpessoal e, conhecimentos, habilidades e atitudes*.

Assim, o Capital Intelectual de uma IPPES é uma representação extraordinária de quantitativo patrimonial oculto, satisfazendo em parte os atributos necessários para sua classificação em um conjunto de bens do intangível, sob as formas de capital intelectual *humano*,

*estrutural* ou *relacional*, conforme referencial de Edvinsson e Malone (1998), que novamente apresentamos:

- *capital intelectual humano*: conhecimento, experiência, poder de inovação e habilidade dos colaboradores de uma companhia para realizar as tarefas do dia a dia. Inclui também os valores, a cultura e a filosofia da empresa. O capital humano não pode ser propriedade da empresa, corresponde a *tudo aquilo que se acrescenta ao empreendimento quando as pessoas entram*.
- *capital intelectual estrutural*: os resultados estratégicos proporcionados pelos equipamentos de informática, *softwares*, bancos de dados, as patentes, as marcas registradas e todo o resto da capacidade organizacional que apoia a produtividade dos colaboradores; corresponde aos *ativos intangíveis, capazes de gerar resultados, que permanecem no empreendimento quando as pessoas vão para casa*.
- *capital intelectual de clientes (ou relacional)*: o relacionamento de uma empresa com seus clientes, com distinção aos relacionamentos mantidos com colaboradores e parceiros estratégicos.

## 6 A MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL – PEQUENA REVISÃO

O *quadro 4* apresenta, sinteticamente uma adaptação da obra de Millán e Díaz (2010), com intervenções de Vaz *et al* (2014), alguns métodos de mensuração desse capital intelectual:

**Quadro 4 - Métodos de mensuração de capital intelectual na gestão do conhecimento**

Fonte	Método	Características	Objetivos
Edvinsson e Malone (1998)	Navegador Skandia: Sistema de Capital Intelectual	Surgiu como anexo de relatório anual (1994), onde mostrava aportes de CI desenvolvido na empresa e identificava claramente a diferença entre capital financeiro e intelectual da Cia.	Gerar uma ferramenta para direcionar o processo de tomada de decisões.
Sveiby (1997)	Intellectual Assets Monitor	O ponto central são os ativos intangíveis	Propor um acompanhamento da evolução dos ativos, através de indicadores de crescimento e inovação, eficiência e estabilidade.
Hubert Saint-Honghe (1996)	Canadian Imperial Bank	Medição do capital intelectual do Banco Imperial do Canadá	Ilustrar a relação entre CI e sua medição e a aprendizagem organizacional.
Bontis (1996)	Universidade de Western Notario	Relação de causa e efeito pelas considerações do CI nos resultados empresariais	Mostrar a importância do capital humano na consecução de metas e indicadores de desempenho desejado.
Empresa Nova Care (Valência, Espanha) (1999)	Nova	Modelo aplicativo comum, permite medir a gestão de CI e aprecia o crescimento das empresas considerando quatro tipos de CI: humano, organizacional, social e de inovação e aprendizagem.	Não só medir, mas gerir os processos de CI.
Dow Chemical	Dow Chemical (1998)	Processo de medição e gestão de ativos intangíveis.	Medir e gerir os ativos intangíveis e descobrir as consequências disso para o capital financeiro.
Nonaka e Takeuchi (1995)	Cinco Fases de Nonaka e Takeuchi	Distingue tipos de conhecimento em tácito (não palpável e semelhante a capital humano) e explícito (semelhante a capital estrutural e de clientes).	Compartilhar conhecimento tácito, criar conceitos para exteriorização, desenvolver protótipos para trabalhar inovação e expandir o conhecimento.
Euroforum (2000)	Intelect	Modelo que concentra estudos sobre os capitais humano, estrutural e relacional, e coincide com os estudos de Bueno (2000) e Bontis (2000).	Criação de elementos de gestão híbridos, inclusive com a disseminação de ideias sobre o tema.
Diretrizes Dinamarquesas (2003)	Intellectual Capital Statements – The New Guideline	Declarações de capital consistem de narrativas do conhecimento, conjunto de desafios de gestão, uma série de iniciativas e indicadores relevantes.	Patrocinado pelo governo como projeto de pesquisa para empresas dinamarquesas deve reportar os seus intangíveis publicamente.
Bounfour (2003)	IC-dVAL* (Dynamic Valuation of Intellectual Capital)	Integra quatro dimensões de medição de insumos (inputs), processos, ativos e resultados (outputs), definindo métricas <i>ad hoc</i> para mensurar o CI de forma dinâmica.	Mensurar o CI de forma mais dinâmica.
Rodov e Leliaert (2002)	FIMIAM (Financial Methodo Intangible Assets Measurement)	Avalia os valores monetários dos componentes do CI. Uma combinação de ativos tangíveis e ativos intangíveis, de mercado sobre e acima do valor contábil.	O método serve para vincular o valor do CI para avaliação

<b>Quadro 4(cont.): Métodos de mensuração de capital intelectual na gestão do conhecimento</b>			
Fonte	Método	Características	Objetivos
Ramírez (2010)	SICAP	Projeto financiado pela UE para desenvolver um modelo de CI geral especialmente concebido para as administrações públicas e de uma plataforma tecnológica para facilitar a gestão eficiente dos serviços públicos.	A estrutura do modelo identifica três principais componentes do capital intelectual: o capital humano público, capital estrutural público e capital relacional público.
Sánchez, Elena e Castrillo (2009)	ICU Report (Intellectual Capital University)	ICU é resultado de um projeto financiado pela UE para projetar um relatório de CI especificamente para as universidades. Contém três partes: (1) Visão da instituição, (2) Resumo dos recursos intangíveis e atividades, (3) Sistema de indicadores.	Trazer relatos de CI em universidades europeias.
Johanson, Koga e Skoog(2009)	Intellectual Assets-based Management (IAbM)	Diretriz para relatórios de CI introduzidas pelo Ministério japonês da Economia, Comércio e Indústria, baseados em grande parte nas diretrizes Meritum, descrito em Johanson et al. (2009). O relatório deve conter: (1) filosofia de gestão; (2) passado para o presente; (3) presente para o futuro; (4) indicadores de ativos intelectuais.	Diretrizes para relatórios de CI em Ministérios do Governo Japonês.
McCutcheon(2008)	EVVICAÉ* (Estimated Value Via Intellectual Capital Analysis)	Analisa o capital humano, estrutural e relacional em conjunto com a capacidade de renovação do negócio que pode ser usada para produzir uma representação mais precisa de valor futuro.	Analisa o capital humano, estrutural e relacional em conjunto com a capacidade de renovação do negócio que pode ser usada para produzir uma representação mais precisa de valor futuro.

**Fonte:** Adaptado de Millán e Díaz (2010); Vaz *et al* (2014).

Para Ramirez (2010), apud Monteiro, Diehl e Ayres, os fatores intangíveis são mais presentes no setor público do que no privado o que sobremaneira fortalece, quase exige, a aplicação de modelos de gestão do CI. A identificação, mensuração e gestão deste CI permitirá às entidades públicas perseguirem seus objetivos em melhores condições. Para a autora, o ambiente público é o ideal para a aplicação de modelos de gestão do CI, porém alerta sobre a impossibilidade de generalização dos resultados.

Em princípio, seria contra o referencial do **quadro 4** que uma IPPES poderia desenvolver ações para gerar indicadores de capital intelectual humano. Millán e Díaz (2010), citando Arbonies (2006), propõem informações, como a quantidade de mestrados e doutorados em campos relevantes, na educação superior e no trabalho, publicações de livros, esperança de vida, consumo de álcool e sistema médico, como alternativas de indicadores de capital humano, adaptáveis a institutos como as IPPES.

Em uma forma mais particular para a realidade de uma IPPES, podemos atentar para outros indicadores, como a precificação do capital intelectual humano correspondente a um pesquisador. Além disso, podem ser vistos outros aspectos (adaptáveis às IPPES), segundo Edvinsson e Malone (1998), que derivam de algumas relações como a do ativo total por empregado, receitas por ativo total, valor de mercado, tempo dedicado por horas trabalhadas etc.

Ainda, tempo de serviço e dedicação exclusiva de pesquisadores, graduação concluída na instituição, título notoriedade, aperfeiçoamentos acadêmicos internacionais, publicações, experiência fora da docência, múltiplas graduações (interdisciplinaridade), dentre outros aspectos, são recursos que se tem na consideração de valor agregado para o capital intelectual humano.

Diante de destacados trabalhos acadêmicos de Ramírez na última década acerca do capital intelectual em universidades públicas, creditamos suas conclusões na construção de um demonstrativo de CI em uma IPPES. O modelo de Ramirez (2013) foi base construtora para orientar universidades espanholas no caminho das informações sobre capital intelectual, e seria uma opção, com adaptações, é claro, à nossa realidade brasileira.

Segundo Ramírez e Gordillo (2014), a projeção de um modelo que identifique o capital intelectual de uma IPPES poderá ser concebida com os seguintes passos metodológicos (com adaptações às IPPES):

- 1) definição dos objetivos estratégicos da IPPES através do exame de documentos relacionados com os objetivos e planos estratégicos institucionais;
- 2) identificação dos principais elementos relacionados ao capital intelectual humano vinculado à IPPES, com uma clara definição da validade das observações.  
Este procedimento poderá ser efetuado através de um questionário enviado ao *staff* e aos membros dos diversos departamentos acadêmicos das IPPES e/ou através de consulta pública *in loco*, cujos dados serão submetidos a análises estatísticas, por comissão encarregada pelos trabalhos;
- 3) Por último, elaboração de uma lista definitiva de indicadores para medir esses elementos característicos de uma classificação como capital intelectual do tipo capital humano.

Com isso, será permitida a identificação e o fornecimento de informações sobre a estratégia, os objetivos, as visões, as atividades e os principais recursos intelectuais humanos da instituição, com base em indicadores financeiros e não financeiros. Em Ramírez e Lizano (2013, p. 27), podem-se observar elementos da categoria capital humano nas universidades, resultante do estudo empírico realizado nestas instituições, definindo os principais elementos caracterizadores desse fenômeno, de acordo com o modelo proposto (com adaptações), com as seguintes capacidades:

- Tipologia de pessoal (dados históricos de crescimento ou diminuição do quadro de funcionário, estrutura de idades do pessoal, relação contratual etc.);
- Qualificação acadêmica e pessoal do docente/pesquisador;

- Mobilidade de docentes/pesquisadores;
- Produtividade científica (livros e artigos publicados etc.);
- Mobilidade de alunos graduados;
- Eficiência do capital humano;
- Capacidades e competências docentes (didática, inovação, domínio de idiomas etc.);
- Capacidades e competências investigativas (qualidade de investigação, participação em projetos nacionais e internacionais, % de doutores, decanos etc.);
- Capacidade de trabalho em equipe;
- Atividade prática da formação.

## 7 ALTERNATIVAS PARA A MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL HUMANO

### 7.1 UM CONTEXTO COMPLEXO E INTRINCADO

O resultado do levantamento da literatura acerca da determinação do valor de capital intelectual (em todas as suas dimensões) mostra que se trata de um contexto complexo e intrincado, exigindo formulação, acompanhamento e apuração de múltiplos indicadores. São dez os itens listados por Ramírez e Lizano (2013), alguns deles exigindo eventualmente múltiplos indicadores para sua completa caracterização.

A pretensão deste trabalho não vai tão longe. Pretende-se contemplar apenas o capital intelectual *humano*, para cuja determinação se divisam ao menos cinco possibilidades, discutidas a seguir.

### 7.2 DIFERENÇA ENTRE VALOR PATRIMONIAL E VALOR DE MERCADO

O capital humano corresponderia à diferença entre o valor patrimonial (parte visível no balanço) e o valor de mercado (por quanto seria negociado o controle da empresa, se de capital fechado, ou qual o valor de bolsa de todas as suas ações, se de capital aberto?). Esse critério aparece na literatura, não exatamente como forma de precificação, mas como atribuição: explica-se essa diferença (ou parte dela) mediante consideração do capital humano, mas parece bastante ousado e discutível assumi-la como a medida deste. De qualquer forma, esse critério não poderia ser aplicado no contexto das IPPES, apenas eventualmente no caso de organizações privadas.

### 7.3 COM BASE EM FLUXO DE CAIXA FUTURO

Esta alternativa, ponderando as IPSAS 31, no seu parágrafo 13, será válida considerando-se que entidades do setor público podem ter expressivos valores em patrimônio cultural intangível, que foram sendo adquiridos ao longo de muitos anos e por vários meios, que incluem compra, doação, legado, desapropriação e confisco. Estes ativos são raramente mantidos pelo potencial de geração de fluxo de caixa, e pode haver obstáculos sociais e jurídicos para seus usos em tais propósitos. Seguindo essa opinião, as *habilidades adicionais*, uma vez identificadas, poderiam ter o seu valor apontado mediante uma metodologia específica.

Esse caminho parece eventualmente possível, em princípio, caso se pudesse estimar a parcela monetária de financiamentos de pesquisas, bolsas, *royalties*, direitos de autor e similares *que viesse a reverter em benefício para a instituição* – pois muitas vezes o financiamento é direto para o pesquisador. E mais, esses aspectos abrangem apenas uma parte, não necessa-

riamente a mais significativa, do retorno que um pesquisador vem a propiciar. Como incluir no cálculo o desenvolvimento da marca da universidade, aquela percepção subjetiva do mercado de trabalho de que *o egresso da Universidade A é mais bem preparado do que o da B?* A que traz mais alunos para a instituição? A que decorre de prêmios, distinções, publicações e boas avaliações por parte de agências financiadoras públicas e privadas?

Essa via confirma o qualificativo *intrincada*<sup>7</sup>, empregado no título desta seção. Envolve muitas alternativas e decisões subjetivas, sempre bastante discutíveis, além de, até mesmo na parte financeira identificável, exigir conhecimento e compartilhamento de informações por vezes sigilosas ou, ainda que não, frequentemente não explicitadas de bom grado pelos envolvidos.

#### 7.4 PELA EQUIVALÊNCIA ENTRE DESPESAS COM PESSOAL E JUROS DE FINANCIAMENTO

Capital humano como montante financiado: essa é uma alternativa com um lado extremamente atraente, *a facilidade e transparência para ser aplicado*. A ideia é a seguinte: digamos que a despesa anual total de uma IPPES com a folha de pagamento de todos os seus pesquisadores, incluindo todos os encargos e obrigações é de R\$ 6.600.000,00 anuais, equivalente, portanto, a R\$ 550.000,00 por mês, em média. A pergunta é: se esses 550.000,00 mensais correspondessem aos juros de um mês de um financiamento a mercado, qual seria o valor financiado? Esse valor X corresponde a uma estimativa razoável do capital humano, de acordo com a seguinte lógica: eu (empresa) pago R\$ 550.000,00 por mês, para ter à minha disposição *ou X reais, ou o meu corpo de pesquisadores*. Então meu corpo de pesquisadores vale X.

Veja-se a enorme vantagem de não depender absolutamente de dados individuais particulares de cada pesquisador, mas somente do custo total de todos eles. E os meta dados necessários – folha de pagamento dos doutores e informações de mercado relativas a financiamentos – podem ser levantados com relativa facilidade.

Porém, verifica-se também um aspecto não totalmente confortável: o pagamento dos juros mensais garante à empresa a utilização do valor financiado como desejar: capital de giro, aquisição de maquinário, expansão física da rede, pesquisas... mas, ao fim de cada mês, ou paga os juros, ou devolve integralmente o valor. *O pagamento de juros não desobriga a liquidação da dívida* (aspecto óbvio, mas decisivo no contexto dessa discussão). Diferentemente, a desvinculação de um pesquisador não exige a liquidação do valor total que ele representa,

---

<sup>7</sup> Intrincado: confuso, obscuro, enredado, emaranhado, custoso de perceber (cf. Novo Dicionário Aurélio -Século XXI, de Aurélio B. H. Ferreira)

apurado pelo procedimento ora descrito. Apenas, no caso de empresas privadas (mas não para as IPPES), acarretará indenização rescisória, legal ou mediante acordo. Essa diferenciação deixa essa forma de precificação eventualmente não de todo satisfatória – apesar dos méritos que ela, indiscutivelmente, apresenta.

Uma curiosidade desse modelo é que ele, de fato, permite associar três valores (de capital intelectual humano) distintos a cada pesquisador individualmente:

- O *valor real*: determinado considerando-se tudo o que a empresa gasta com a pessoa: salários, adicional de férias, décimo-terceiro, encargos sociais individuais e sobre a folha etc. esse seria o montante a incluir nos demonstrativos financeiros;
- O *valor aparente bruto*: a forma de cálculo é a mesma, porém considerar-se-ia apenas o *valor bruto* da remuneração da pessoa – a cada mês, 1/12 da renda bruta constante no demonstrativo legal que as empresas preparam para a declaração de rendimentos anual da pessoa física. Esse seria o valor do capital intelectual humano *aparente* para cada pesquisador(a) individualmente.
- O *valor aparente líquido* (ou *sensível*): totalmente similar ao valor aparente bruto, porém considerando o valor da renda líquida do demonstrativo anual para fins do imposto de renda. Corresponderia ao valor de capital intelectual humano que cada pesquisador *sente* que vale para a empresa.

#### 7.5 A PARTIR DOS CUSTOS DE FORMAÇÃO E OUTROS, ASSOCIADOS A CADA PESQUISADOR(A), OU ESTES EM CONJUNTO

Essa abordagem, que poderíamos denominar “fundamentalista”, iniciaria buscando a resposta para *quanto custa formar um pesquisador?* Desde logo, viriam múltiplas questões:

- quando é que um pesquisador começa a ser formado? No ensino fundamental? No médio? Na graduação? Ou nessa, apenas se tiver bolsa de iniciação científica?
- e considerar-se-ia apenas o recebido em forma de bolsa ou todo o custo da graduação?
- se for uma universidade pública, qual o custo de formação de um graduado?
- ou a formação para pesquisa somente se inicia no mestrado? E, se assim, quanto custa formar um mestre?
- ou a formação para pesquisa somente se inicia no doutorado? E, se assim, quanto custa formar um doutor?

Pode-se concluir com as mesmas palavras empregadas na *seção 7.3*: essa via parece intrincada, envolvendo muitas alternativas e decisões subjetivas, sempre bastante discutíveis, além de, até mesmo na parte financeira identificável, ser difícil obter todos os dados, já que

cada pesquisador terá uma trajetória em princípio diferente, exigindo um estudo detalhado para cada um.

Outro aspecto controvertido dessa linha de ação é que o valor apurado certamente não foi despendido integralmente pela instituição a que o pesquisador se vincula, podendo até ser nulo, se não tiver ocorrido um afastamento remunerado para pós-graduação ou pós-doutorado... então utilizar esse valor para precificar o capital humano não parece preencher os requisitos de estabelecimento de um valor justo ou justificável.

A abordagem fundamentalista se completa com vários dos itens da proposta de Ramírez e Lizano (2013), que finaliza a *seção 6*. É possível que, futuramente, esse seja o caminho mais sólido e fidedigno para apurar o valor do capital intelectual humano. Porém, enquanto esse caminho ainda permanece difícil de seguir, podem-se talvez encontrar alternativas que forneçam uma aproximação aceitável desse valor. É o que se faz na *seção 8*, a seguir.

## 7.6 POR EQUIVALÊNCIA A *LEASING* OPERACIONAL

Em um viés conceitual, o anglicismo *leasing* foi trazido à legislação brasileira como tradução livre ao termo *arrendamento mercantil* e define as suas operações como transações celebradas entre o proprietário de um determinado bem, denominado de *arrendador*, que concede o uso desse a terceiro, conhecido como arrendatário, por um determinado período de tempo, estipulado num contrato. Ao final deste prazo, o arrendatário tem a opção de adquirir o bem, devolvê-lo ou prorrogar o contrato (NIYAMA E SILVA, 2011, p. 257).

No Brasil, a modalidade de financiamento *leasing* (arrendamento mercantil) foi regulamentada, inicialmente, pela Lei nº 6.099, de 12 de novembro de 1974, com primeiras alterações nove anos após, com a Lei 7.132/1983. Esta última, definiu *leasing* como “negócio jurídico realizado entre uma pessoa jurídica, na qualidade de arrendadora, para fins de uso próprio da arrendatária, que tenha por objeto o arrendamento de bens adquiridos de terceiros pela arrendadora, para fins de uso próprio da arrendatária, e que atendam às especificações dessa.”

Para aqueles autores, na legislação pátria, as operações de *leasing* apresentam características acentuadamente financeiras e, na essência, significam uma transação de venda financiada de um ativo. Além disso, a norma cria duas modalidades para essa aplicação: *leasing* (arrendamento mercantil) financeiro e operacional. As normas internacionais de contabilidade - IPSAS 13 (2010, p. 371) definem o arrendamento mercantil financeiro para os casos em que haja transferência substancial de riscos e benefícios inerentes à propriedade de um ativo. O título de propriedade pode ou não vir a ser transferido. Já o arrendamento financeiro será operacional, quando não houver transferência substancial de riscos e benefícios inerentes à propriedade.

## 8 POR EQUIVALÊNCIA AO *LEASING* OPERACIONAL: UMA ALTERNATIVA SUPERIOR

### 8.1 FUNDAMENTAÇÃO

Na contextualização de capital intelectual humano, tem-se duas características essenciais no seu conceito e que fortemente sugerem uma alternativa superior às quatro recém apresentadas: a mensuração, justamente, mediante um modelo de *leasing*.

A primeira dessas características, destacada por Edvinsson e Malone (1998) e apresentada na *seção 3.2*, afirma: *o capital humano não pode ser propriedade da empresa*. Essa condição inviabiliza imediatamente o registro desse capital em uma conta de patrimônio. No entanto, no caso das IPPES e das empresas de alta criatividade, é exatamente esse capital que responde pelos mais nobres e valorizados produtos do empreendimento, sua existência é inegável. Tendo em conta que a concepção econômica fundamental do *leasing* é de que os resultados são obtidos a partir da *utilização* dos ativos, e não da sua *posse*, a harmonia conceitual fica evidente.

Porém, *leasing* é uma prática aplicável a recursos tangíveis (máquinas, edifícios, equipamentos, veículos e similares) e intangíveis (como contratos de prestação de serviços de telefonia, licenças de software etc.) *necessários à manutenção das atividades de um empreendimento*. Capital intelectual humano, por sua vez, é indissociável de pessoas. Faz sentido precificar esse último por afinidade ou equivalência ao primeiro?

A conclusão a que chegamos é de que a resposta é *sim*, com base no estudo e diálogo com a literatura e em toda a argumentação que desenvolvemos e apresentamos. O capital intelectual humano, nas IPPES e empresas de alta criatividade, certamente se caracteriza como um *recurso* mais do que *necessário*, de fato, como um recurso *indispensável para a manutenção das respectivas atividades*. É preciso deixar claro que essa identificação é meramente *funcional*, jamais *essencial*<sup>8</sup> - pessoas não são máquinas nem equipamentos - mas ela já aparece nos escritos de List, conforme mencionado na *seção 4.1*:

Mediante novas invenções, ele[o trabalho mental] continuamente amplia o poder do ser humano. (...)a invenção e o aperfeiçoamento da máquina a vapor... [propiciou] a um pequeno número de pessoas o poder que, anteriormente, requeria milhões de mãos (LIST [1827-36], apud DAASTØL [2011], p. 203, ligeiramente adaptado).

---

<sup>8</sup> Queremos novamente ressaltar que o emprego do termo recurso para pessoas restringe-se única e exclusivamente ao *papel* decisivo que essas têm para a geração de resultados nas IPPES e empresas de alta criatividade. Há inúmeros exemplos em que o progresso leva máquinas a substituir mil mãos. No caso do capital intelectual humano, ocorre o contrário: muitas vezes, mil máquinas não conseguiriam substituir uma pessoa!

Essa é a segunda característica conceitual que justifica a aplicação do *leasing* para precificar o capital intelectual humano.

## 8.2 CÁLCULO E UTILIZAÇÃO

Há, essencialmente, quatro maneiras para que um empreendimento utilize determinado ativo: (i) ao adquiri-lo com recursos disponíveis, (ii) ao adquiri-lo mediante financiamento, (iii) alugá-lo ou (iv) por celebração de um contrato de *leasing*. Nas duas primeiras, o empreendimento torna-se proprietário do ativo, o que as inviabiliza como forma de precificar o capital intelectual. Restam as duas últimas, porém aluguel é um mercado variado, localmente dependente, com valores decididos individualmente, caso a caso, portanto muito difíceis de acompanhar e compilar. Resta, portanto o *leasing*, um mercado regulado no Brasil (Leis 6.099, de 12/09/1974 e 7.132, de 26/10/1983, e Resoluções do Banco Central nº 2.309, de 1996, e 2.465, de 1998) e operado por empresas dedicadas, muitas vezes ligadas aos grandes conglomerados financeiros. O sítio *web*<sup>9</sup> da Associação Brasileira das Empresas de *Leasing*(Abel) lista 25, das quais 17 contém a palavra *banco* em sua razão social.

No mesmo sítio, encontramos também uma introdução geral ao *leasing*<sup>10</sup>. A parte de maior interesse para nossa proposição é que há essencialmente dois tipos de *leasing*, o *financeiro* e o *operacional*. O primeiro se assemelha a uma operação de financiamento comum, por incluir a cláusula de *Valor Residual Garantido* (VRG), através da qual o arrendador (proprietário do bem) se protege de um eventual risco ao final do prazo contratual, já que o arrendatário se vê forçado a adquirir o bem por esse valor. Essa obrigatoriedade, que acarreta compra e posse do patrimônio, implica a inviabilidade da aplicação do *leasing* do tipo financeiro para a nossa finalidade.

A obrigação contratual de adquirir o ativo não integra a prática do *leasing* operacional, já que esse não tem a cláusula VRG<sup>11</sup>. Então essa modalidade será a base de nossa proposta de modelo de precificação do capital intelectual humano, mediante uma simples regra de três.

Efetuando-se um levantamento junto às empresas de *leasing*, ter-se-á um valor médio de custo mensal de arrendamento (*C*) do tipo operacional de determinado ativo (*A*). Apurando-se, considerando-se uma base *anual*, a *média mensal* da folha de pagamento do pessoal de pesquisa (*P*) da IPPES, incluindo todos os encargos e contribuições, determinar-se-á o valor do capital intelectual humano (*H*) calculando-se:

<sup>9</sup><http://www.leasingabel.com.br/institucional/empresas-associadas/>

<sup>10</sup>[http://www.leasingabel.com.br/wp-content/uploads/2017/05/leasing\\_site.pdf](http://www.leasingabel.com.br/wp-content/uploads/2017/05/leasing_site.pdf)

<sup>11</sup> Isso não significa que o arrendatário não possa adquirir o bem, mas, caso o deseje, a transação será efetuada pelo valor de mercado do ativo. Isso, porém, não tem qualquer efeito sobre a proposta que ora apresentamos.

$$H = AP/C$$

Ilustramos a partir de um *leasing* operacional de veículo, com dados de matéria publicada na revista outubro de 2016<sup>12</sup>. O *leasing* operacional de um automóvel HB20 Comfort Plus, com preço de tabela (A) de R\$ 55.900, era de (C) R\$ 1.474. Empregando o exemplo da *seção 7.4*, de uma folha de pagamento (P) de R\$ 550.000 mensais, em média, ter-se-ia um capital intelectual humano correspondente de aproximadamente 21,1 milhões de reais:

$$H = AP/C = 55900 \times 550000/1474 = R\$ 21.105.102$$

Outro exemplo, da mesma matéria, ilustra o caso de um Etios 1.3 X aut. O preço de tabela é (A) é de R\$ 47770, o custo mensal (C) de R\$ 1205. Calculando:

$$H = AP/C = 47770 \times 550000/1205 = R\$ 21.804.734$$

A diferença relativamente ao primeiro cálculo, cerca de R\$ 700.000, é bastante pequena, não chegando a 3,5%.

A ideia inicial é que o valor do capital intelectual humano, apurado conforme nosso modelo seja inserido como uma *nota de rodapé*, às demonstrações das IPPEs, uma vez que não se trata de um patrimônio próprio, mas de um ativo por elas utilizado, para atingir fins próprios. O fato contábil ficaria, assim, reconhecido, de modo inovador e com efetivo potencial de contribuição para a gestão patrimonial.

As *notas de rodapé* são elementos textuais, produzidos por um corpo técnico analista de Contabilidade, que suplementam informações apresentadas nas demonstrações contábeis/gerenciais e que esclarecem e/ou detalham, conjuntamente a estas, fatos particulares que possam influenciar opiniões sobre uma informação demonstrada. Um relato sobre o capital intelectual pode ser um exemplo disso, já que as demonstrações contábeis não trazem essa indicação.

Segundo o Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público, notas explicativas (sinônimo dispensado a notas de rodapé) são informações adicionais às apresentadas nos quadros das respectivas demonstrações contábeis. As notas explicativas são consideradas parte integrante dessas demonstrações, e tem por objetivo facilitar sua compreensão a seus diversos usuários. Devem, portanto, ser claras, sintéticas e objetivas. Englobam informações de qualquer natureza, tanto as exigidas pela lei ou pelas normas contábeis, como outras, relevantes, não suficientemente evidenciadas ou que não constem nas demonstrações contábeis legais, diferentemente das notas de rodapé, que estritamente trariam referências, no caso, às relações de *leasing* com capital humano institucional.

---

<sup>12</sup><https://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/vale-mais-a-pena-financiar-o-carro-por-cdc-ou-leasing/>.

### 8.3 APLICANDO O MODELO A TRÊS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE PESQUISA

#### 8.3.1 As fontes dos dados

A tarefa de levantar o custo total anual despendido com o pessoal de pesquisa em uma universidade pública mostrou-se mais complexo do que se estimou a princípio. Há, de fato, duas dificuldades: obter o valor total, abrangendo todos os colaboradores e, dele, segregar parcela pertinente ao pessoal de pesquisa. Somente foi possível obter esse último dado para a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), instituição de atuação profissional do autor, e para duas outras: a universidade Federal Fluminense e a Universidade Federal de Juiz de Fora. Nos três casos, as fontes foram os respectivos Relatórios Consolidados da IES - MEC/INEP de 2017.

##### 8.3.1.1. A UFRPE

O montante remuneratório dos pesquisadores foi, nesse ano de 2017, de R\$ 268.041.698,41, equivalente a R\$ 22.336.808,20 mensais, em média (1/12 do total). Esse é o valor de  $P$ .

Adotando os valores de *leasing* operacional do veículo HB20: custo do bem ( $A$ ) de R\$ 55.900, parcela do *leasing* de ( $C$ ) R\$ 1.474, utilizamos a fórmula proposta:

$$H = AP/C = 55900 \times 22.336.808,20/1474 = \text{R\$ } 847.101.477,80$$

ou seja, ***cerca de 850 milhões de reais.***

##### 8.3.1.2. A UFF

O montante remuneratório dos pesquisadores foi, nesse ano de 2017, de R\$ 975.624.499,77, equivalente a R\$ 81.302.041,65 mensais, em média (1/12 do total). Esse é o valor de  $P$ . Os demais valores são os mesmos do cálculo efetuado para a UFRPE.

Utilizando a fórmula proposta:

$$H = AP/C = 55900 \times 81.302.041,65/1474 = \text{R\$ } 3.083.299.951,00$$

ou seja, ***cerca de três bilhões e 100 milhões de reais.***

##### 8.3.1.3. A UFJF

O montante remuneratório dos pesquisadores foi, nesse ano de 2017, de R\$ 243.696.282,54, equivalente a R\$ 20.308.023,54 mensais, em média (1/12 do total). Esse é o valor de  $P$ . Os demais valores são os mesmos do cálculo efetuado para a UFJF.

Utilizando a fórmula proposta:

$$H = AP/C = 55900 \times 20.308.023,54/1474 = \text{R\$ } 770.161.815,70$$

ou seja, ***cerca de 770 milhões de reais.***

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS: IMPACTO, DIFICULDADES, LIMITAÇÕES E TRABALHOS FUTUROS

### 9.1 IMPACTO POTENCIAL DO MODELO PROPOSTO

É fato que as instituições públicas de pesquisa e ensino superior brasileiras correspondem a quase totalidade dos investimentos em pesquisa no país. Dotadas de patrimônios e orçamentos públicos consideráveis e tendo o seu capital intelectual humano como força motriz da pesquisa nacional, ter-se um modelo para demonstrar essa realidade com transparência e prestação de contas e em consonância com várias biografias estudadas neste trabalho, traz um significado especial para os resultados perseguidos.

Com os resultados esperados da aplicação do método, as IPPES terão uma ferramenta de eficiência operacional, com geração de informações valiosas no tocante à gestão, a exemplos de otimização do planejamento, controle maior dos gastos, satisfação dos usuários dos serviços, transparência, dentre outros, que hoje, apesar de sua importância, inexistem no ambiente gerencial.

### 9.2 DIFICULDADES PARA A APLICAÇÃO DO MODELO PROPOSTO

Apesar da exigência do Ministério da Educação, para publicação do anual de censo que inclui a remuneração consolidada dos pesquisadores instituições de pesquisa no Brasil, através do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), tal obrigatoriedade não é observada com bom nível de publicização pelas IPPES.

Foco em poucas instituições públicas de pesquisa, tendo em vista a pesada burocracia existente nos setores processadores de folhas de pagamento, em ofertar dados de pagamentos e encargos dos pesquisadores, agravado pela exigência do acesso a banco de dados por profissionais de perfil muito especializado, escassos nessas instituições.

Além disso, os balanços orçamentários, consultados no sistema de administração financeira – SIAFI e relatórios de gestão e prestações de contas, não demonstram em uma rubrica específica, os valores remuneratórios para *Pesquisadores*, mas sim, genericamente, na rubrica *Pessoal e Encargos*, aspecto que já dificultou sobremaneira a apresentação de mais exemplos no presente trabalho.

### 9.3 LIMITAÇÕES

Se, por um lado, existe a convicção, respaldada pelo estudo das referências e pelos argumentos apresentado, de que o caminho trilhado para precificar o capital intelectual humano nas IPPES é viável e promissor, por outro já desponta uma limitação. Na seção 4.2, parte da

discussão foi dedicada a ressaltar o “efeito equipe”, isto é, o fato de que *o grupo é capaz de realizações e resultados que não se transcendem o esperado a partir da soma das competências individuais*. No momento em que se considera a remuneração média mensal do pessoal ligado a pesquisa, está-se, meramente, adicionando as competências individuais, o que deixa claro que o resultado do cálculo proposto está subestimado.

No entanto, intuitivamente e totalmente sujeita a contestação, uma justa (*fair...*) expectativa quanto ao valor a adicionar, para contemplar o efeito equipe, é de que esse corresponda a um percentual entre 15% e 45% do resultado do cálculo. Confidentemente, nos permitimos afirmar que esse resultado cobre mais da metade do efetivo valor do capital intelectual humano de uma IPPEs.

#### 9.4 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Avançar os estudos por mais instituições de pesquisa, para verificar a robustez e a consistência do modelo, e identificar outras variáveis que poderem ser a ele agregadas, sem perda da praticidade, simplicidade e transparência.

Conforme destacado pelo Prof. Dr. Luiz Maia, membro da banca do projeto de qualificação deste estudo, existem métodos na área da economia que possibilitam a determinação do valor agregado correspondente ao que se denominou “efeito equipe” na seção anterior, de modo que é viável aperfeiçoar o modelo de modo que essa dificuldade seja bem superada.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição**. Brasília: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas para o Setor Público 08**. Brasília: CFC, 2017.
- BRASIL. **Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público**. Brasília: CFC/Ibracon, 2010.
- BRASIL. Tribunal de Contas da União - TCU. **Decisão 408**. Plenário. Orientações para Cálculo dos Indicadores de Gestão. Brasília, 2004.
- BUENO, E.; SALMADOR, M. P.; MERINO, C. **Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones**. Estudios de Economía Aplicada. v. 26-2, p. 43-64, jul. 2008.
- CARVALHO, D.; CECCATO, M. **Manual Completo de Contabilidade Pública**. São Paulo: Elsevier, 2011.
- COMITÊ DE PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS, 46, 2012, Brasília. **Pronunciamentos**. Brasília: CFC, 2012.
- CONGRESSO USP DE CONTABILIDADE E CONTROLADORIA, 15, 2015, São Paulo. **Anais**. São Leopoldo: MONTEIRO, A. F. *et al*, 2015.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público**. Brasília: CFC, 2017.
- CÓRCOLES, Y. R.; LIZANO, M. M. **Caracterización del comportamiento de las Universidades Españolas en relación con la divulgación de información sobre intangibles**. Revista de Estudios Regionales. Andalucía. Espanha. ed. 2, p. 14-45, mai./ago. 2013.
- CPC. COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS, 2017. **Anais**. Brasília: CFC, 2017. Disponível em: <<http://cpc.org.br/CPC/CPC/Conheca-CPC>> Acesso em 10 out. 2017.
- DAASTOL, ARNO M; LIST, FRIEDRICH. **Wit and Wil: Mental Capital as the Productive Force of Progress**. Tese (Doutorado em Economia, 583 pag.) – Staatswissenschaftliche Fakultät, Universität Erfurt, Erfurt. 2011.
- DIAS, M. A. H; LERÍPIO, A. A. Capital intelectual e gestão pública. In: VAZ, C. R, *et al* (Org.). **Capital Intelectual: Reflexão da Teoria e Prática**. Florianópolis: EGC/UFSC, 2014. Cap. 10, p. 203-209.
- EDVINSSON, L.; MALONE S. M. **Capital Intelectual – descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books do Brasil Editora Ltda. 1998.
- EQUIPE DE PROFESSORES DA FEA/USP. **Contabilidade Introdutória**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- FERENHOF, H. A. *et al*. Análise das Dimensões do capital Intelectual. In: VAZ, C. R, *et al* (Org.). **Capital Intelectual: Reflexão da Teoria e Prática**. Florianópolis: EGC/UFSC, 2014. Cap. 1, p. 22-47.
- FERREIRA, R. J. **Contabilidade Básica**. 9. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2012.
- FIGUEIREDO, S.; CAGGIANO, P. C. **Controladoria – Teoria e Prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas. 1997.

- FRAGA, B. D. *et al.* **Business Intelligence: métodos e técnicas de gestão do conhecimento e as tendências para avanços do capital intelectual.** Revista de Gestão e Tecnologia, v. 7, n. 1, p. 43-56. Jan/mar. 2017.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GUBIANI J. S.; MORALES, A.; SELIG, P. M. O Capital intelectual e a valorização dos ativos do conhecimento. In: VAZ, C. R., *et al* (Org.). **Capital Intelectual: Reflexão da Teoria e Prática.** Florianópolis: EGC/UFSC, 2014. Cap. 2, p. 53-56.
- IUDÍCIBUS, SÉRGIO DE; MARION, J. CARLOS. **Introdução à teoria da contabilidade: para o nível de graduação.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LIMA, A. C.; CARMONA, C. U. **Determinantes da Formação do Capital Intelectual nas Empresas Produtoras de Tecnologia da Informação e Comunicação.** Revista de Administração Mackenzie. São Paulo., v. 12, n. 1, p. 112-138, jan./fev. 2011.
- MARION, J. C. **Contabilidade Básica.**10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de Gestão Pública Contemporânea.** São Paulo: Atlas, 2012.
- MILLÁN, J. J.; DÍAZ, M. T. R. **Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la Universidad Pública.** Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. n. 43. Fev/Jun. 2010. Colombia.
- MORENO *et al.* **Capital Intelectual e os Sistemas de Controles Gerenciais das Instituições Públicas de Ensino Superior: Um Ensaio Teórico sob a Perspectiva da Teoria da Contingência.** Revista Íbero-Americana de Estratégia. v. 15, n. 3. Julho/Setembro. 2016.
- MOURA, S. F.; FERREIRA, F. N. H.; SOUSA, J. L. R.; PONTE, V. M. R. **O valor do intangível em Instituições de Ensino Superior: um enfoque no capital humano.** Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 7, n. 18, p. 60-71, 2005.
- NIYAMA, JORGE KATSUMI; SILVA, CÉSAR AUGUSTO T. **Teoria da Contabilidade.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- NONAKA, IKUJIRO; TAKEUCHI, HIROTAKA. **The knowledge creating company: how Japanese companies the dynamics of innovation.** New York. Oxford University Press, p. 284.
- OLAK, PAULO A.; NASCIMENTO, DIOGO T. do. **Contabilidade para Entidades sem Fins Lucrativos.** São Paulo. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- OLIVEIRA, J. M.; BEUREN, I. M. **O tratamento contábil do capital intelectual em empresas com valor de mercado superior ao valor contábil.** Revista Contabilidade e Finanças – USP. N. 32, p. 81-98, mai./ago. 2003.
- PADOVEZE, C. L. **Manual de Contabilidade Básica.** São Paulo: Atlas, 2008.
- RAMÍREZ, Y. C. ;PONCE, A. T. ; GONZÁLEZ, A. B. **Intellectual Capital Report for Universities.** World Academy of Science, Engineering and Technology International. v. 7, 2013.
- RAMÍREZ, Y. C. ; GORDILLO, S. **Recognition and measurement of intellectual capital in Spanish universities.** Journal of Economics and Management Engineering. V.7, n. 6, 2013.
- RAMÍREZ, Y.; GORDILLO, S. **Recognition and measurement of intellectual capital in Spanish universities.** Journal of Intellectual Capital. v. 15, p. 173-188, mai. 2018.

RAMÍREZ, Y.; SILVIA G. **Recognition and measurement of intellectual capital in Spanish Universities.** Journal of Intellectual Capital, v. 15.2014.

SILVA, A. C. RIBEIRO DA. **Metodologia da pesquisa aplicada a contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, R. da; BILICH, F.; GOMES, L. F. M. **Avaliação, Mensuração e Otimização de Ativos Intangíveis: Utilização de Método de Apoio Multicritério no Capital Intelectual.** In: Enanpad 2002 ([www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-ccg-550.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-ccg-550.pdf)).

SLOMSKY, VALMOR. **Manual de Contabilidade Pública: Um Enfoque na Contabilidade Municipal.** São Paulo: Atlas, 2003.

VAZ, C. R, *et al* (Org.). **Capital Intelectual: Reflexão da Teoria e Prática.** Florianópolis: EGC/UFSC, 2014.

ZARELLI, P. R.; VARVAKIS, G. Capital intelectual como capacidade dinâmica em organizações. In: VAZ, C. R, *et al* (Org.). **Capital Intelectual: Reflexão da Teoria e Prática.** Florianópolis: EGC/UFSC, 2014. Cap. 7, p. 131-148.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/contabilidade-e-atuarial/graduacao/o-que-e-contabilidade>>. Acesso em: 18 jul. 2018.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/contabilidade-e-atuarial/graduacao/o-que-e-economia>>. Acesso em: 18 jul. 2018.