

A DIFÍCIL MENSURAÇÃO DO ATIVO INTAGÍVEL

Valéria Mantovani ¹, Maria Auxiliadora Antunes C. Souza ²

^{1,2} Universidade do Vale do Paraíba – UNIVAP / Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas - FCSA
^{1,2} Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova - CEP 12.244-000 São José dos Campos - SP
¹ valeriamantovani@hotmail.com ² macs-antunes@terra.com.br

Resumo - Capital Humano é um tema novo na literatura contábil, pois não existe ainda uma bibliografia considerável sobre o assunto, embora seja um tema muito discutido tanto no meio acadêmico, como empresarial, sobre a sua importância para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade das empresas. Esse capital é formado por: Estrutura Interna a cultura e o espírito organizacional, a Estrutura Externa a relação entre a organização com seus clientes e fornecedores e a Competência Humana que se refere a capacidade das pessoas em compreender as situações e ambientes a que estão submetidas nas organizações de modo a produzir ou prestar seus serviços com a maior qualidade possível. O fato de que os ativos intangíveis são verdadeiramente valiosos ainda não convenceu um bom número de pessoas, para as quais aquilo que não é contabilizado não possui valor. Os ativos baseados no conhecimento devem ser avaliados com extrema cautela, porque seu impacto sobre o destino de qualquer negócio é tremendo. E este é um dos grandes problemas da Contabilidade: mensurar este goodwill, pois existe muita especulação quanto à supervalorização de empresas.

Palavras-chave: Ativo Intangível, Capital Intelectual, Mensuração e *Goodwill*

Área do Conhecimento: VI Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

Como um bem humano, o capital intelectual nas empresas nos apresenta um paradoxo, porque, apesar de ser reconhecido, por grande número de organizações, como um de seus mais importantes patrimônios, não é devidamente contabilizado.

Com a globalização e o avanço tecnológico, as empresas estão investindo em capital humano, com o objetivo de ter retorno mais rápido. Neste contexto, valorizar os recursos humanos é fundamental para a competitividade empresarial, pois eles são os principais responsáveis pelo desempenho das empresas e constituem vantagens competitivas num mercado cada vez mais exigente.

Mas este capital, suas habilidades, competências e talentos, ao contrário dos investimentos dirigidos para o seu desenvolvimento e dos encargos sociais para sua manutenção na empresa, não aparecem nos registros contábeis. Para dar respostas a esta questão, a Contabilidade precisa de ajustes, com objetivo de atender aos usuários das informações nessa nova era que é a sociedade do conhecimento. Portanto, a Contabilidade não pode deixar de fornecer, a esses usuários, informações de natureza intelectual, ecológica, social e humana.

O capital intelectual não se enquadra nos moldes contábeis tradicionais, por envolver inúmeras variáveis que não repercutem imediatamente nos resultados das empresas e, portanto, não são consideradas pela Contabilidade atual.

Os ativos intelectuais se tornaram os elementos mais importantes no mundo dos negócios. O valor contábil, como referencial econômico-financeiro

das organizações modernas, está desatualizado, não diagnosticando eficientemente o patrimônio empresarial, principalmente das empresas do conhecimento, e, desta forma, não atingindo a finalidade maior da Contabilidade: a informação com qualidade.

Entretanto, não se pode deixar de reconhecer a necessidade premente de mudanças e alguns ajustes nos sistemas e práticas contábeis para que essa nova realidade seja devidamente reconhecida e refletida nos registros contábeis.

Metodologia

A metodologia utilizada neste estudo foi a análise da documentação direta, por meio de pesquisa bibliográfica, complementada por informações retiradas de *sites* da Internet, entrevistas publicadas em revistas especializadas e outros artigos já escritos sobre o assunto, mesmo por que outro tipo de metodologia não poderia ser aplicada uma vez que o assunto se encontra, ainda, em discussão, sem haver um consenso entre os estudiosos.

Resultados

Donkin apud Antunes & Martins (2002) afirma que as empresas vêm percebendo que o valor contábil de seus ativos fixos está, em muitos casos, diminuindo em relação ao seu valor de mercado, já que este valor está sendo medido em termos de capacidade que possuem de exploração de seu conhecimento.

Sendo a Contabilidade uma ciência social teria, forçosamente, de acordo com Sá (2002), que

acompanhar as transformações ambientais no que se caracterizam como causas agentes no patrimônio celular. Diz ainda que o estudo do “imaterial” agregado à riqueza já era feito há quase um século, com grande seriedade, pelas correntes doutrinárias italianas e Fábio Besta, em sua obra, do início do século XX, já as definia como sendo: “o valor que a empresa próspera tem por si mesma independentemente dos seus bens, ou seja, um maior valor que ela adquire [...]”

Sá (2002) continua, dizendo que a matéria não é nova, mas a séria transformação econômica e social dos últimos vinte anos exigiu recente postura na observação dos intangíveis agregados como capital, sugerindo, inclusive, uma especialidade contábil para o estudo da questão.

Como a Contabilidade transforma os dados em informações úteis para a tomada de decisão, faz-se necessário fornecer informações precisas em tempo correto.

Na Contabilidade tradicional, o capital intelectual não se enquadra, devido a variáveis que não repercutem no resultado de imediato da empresa, como, por exemplo, citado por Paiva (1999), a lealdade da clientela, desenvolvimento da competência dos empregados e satisfação dos empregados. Correspondem a ativos de natureza intangível, que são a categoria de ativos de mais difícil avaliação, por não possuírem existência física, apesar de representarem valor patrimonial para a empresa.

O estudo do capital intelectual é uma maneira de se tentar esclarecer, conforme declaram Edvinsson & Malone (1998), as informações subjetivas, semi-ocultas, sobre uma empresa, que se encontram escondidas nas notas explicativas do Balanço Patrimonial.

Os relatórios financeiros não indicam o valor de quaisquer ativos de uma organização. Como diz Flamholtz apud Pacheco (1996), eles reportam o custo depreciado dos ativos como um substituto para valor. Adicionalmente, relatórios financeiros não informam aos investidores os investimentos feitos em ativos humanos por uma organização. A Contabilidade convencional trata os investimentos em recursos humanos como despesas em vez de tratá-los como ativos.

Então, isto significa uma distorção, porque empresa nenhuma investiria em capital humano, um ativo com benefícios futuros esperados, que agrega valor em seu produto e/ou serviço, gerador de Capital Intelectual. Valor agregado é o valor, por exemplo, que um carpinteiro agrega à madeira que comprou, depois que esta é transformada em uma mesa. É a diferença entre o custo da madeira para o carpinteiro e o valor da mesa quando ele a vende. O autor acrescenta que, no caso de produtos baseados em conhecimento, por exemplo, o custo do silício e das substâncias utilizadas na fabricação dos microprocessadores

em relação ao valor que possuem, assim como o custo dos disquetes em que um *software*, é gravado em relação ao preço e ao valor desses *softwares*.

Neste contexto, verifica-se que valor agregado fornece informações vitais sobre remuneração de empregados, que podem ser utilizadas por eles mesmos e por outros usuários interessados na relação entre atividades de recursos humanos *versus* desempenho e valor da empresa.

Portanto, a Contabilidade não tem levado em consideração, apesar da grande repercussão patrimonial, esses ativos, como o faz com os demais ativos, na avaliação patrimonial e divulgação de suas informações. Porém, vários estudos estão sendo feitos, em busca de uma metodologia adequada para mensurar este tipo de capital.

Se a nova realidade demonstra que esses elementos agregam valor às empresas, Antunes & Martins (2002) dizem que a Contabilidade deve considerar tais ativos intangíveis e desenvolver uma forma de evidenciá-los, se for esse o caso, mas não se pode esquecer que evidenciar o valor da empresa não é objetivo do Balanço Patrimonial, pelo menos até o momento. Portanto, fica claro que a mensuração das transações envolvendo o patrimônio de uma entidade, cuja função pertence à Contabilidade, é demasiadamente complexa e que as críticas ao Balanço Patrimonial não procedem por inteiro.

Mas eis o grande desafio para a Contabilidade atualmente: demonstrar a natureza dinâmica e intangível da criação de valor da empresa moderna. Os profissionais da área contábil, conscientes quanto a estas limitações, têm recebido influências de novos conceitos, metodologias e modelos que visam acrescentar ao papel informativo da Contabilidade, adequando-a às necessidades informativas de usuários cada vez mais exigentes.

Discussão

Segundo Duffy (2000), capital humano é o valor acumulado de investimentos em treinamento, competência e futuro de um funcionário. Também pode ser descrito como competência do funcionário, capacidade de relacionamento e valores.

Para entender melhor o capital humano, é preciso entender as habilidades que determinam qualquer tarefa, processo ou negócio. Silva (2002) relaciona as seguintes:

- *Habilidade do tipo commodity*: são as habilidades adquiridas, costumam não serem específicas de uma empresa e podem ter o mesmo valor para qualquer organização. É, por exemplo, a habilidade de atender ao telefone.

- *Habilidades avançadas*: o conhecimento pode ser mais valioso para uma determinada empresa do que para outra. São específicas a um setor e não a uma empresa. Os programadores da Andersen Consulting, por exemplo, podem avançar essa habilidade enquanto os do Bank of America só agregam valores aos seus funcionários.

- *Habilidades proprietárias*: são os talentos específicos da empresa, em torno dos quais uma organização constrói seu negócio. Podem ser codificadas em forma de patentes, direitos autorais, *expertise*.

O mesmo autor coloca ainda que Bill Gates, por exemplo, abriu o capital de sua empresa a seus funcionários, porque estes criaram a principal propriedade das empresas: os códigos de *software*. Desse modo, ele incentivou os funcionários no aspecto financeiro, ao invés de levá-los para outras empresas.

A gestão do capital humano passa pelo levantamento do potencial humano, pela identificação das potencialidades estratégicas a desenvolver e pela capacitação necessária

O novo milênio está desafiando todas as organizações a mostrarem suas competências. Os sistemas têm que ser cada vez mais abertos, igualitários e honestos. Os empregados têm que pensar em conjunto para explorar as oportunidades, executar os serviços e resolver os problemas.

Segundo Crawford (1994), o conhecimento é a capacidade de aplicar informação a um trabalho ou um resultado específico. Então, informação é a matéria-prima do conhecimento. O autor diz que a sociedade passou por quatro momentos econômicos diferentes.

- *O primeiro foi a sociedade primitiva*, baseada numa visão natural do mundo, cujas principais atividades econômicas eram a colheita, a caça e a pesca.

- *O segundo momento foi à sociedade agrícola*, formada num sistema político feudal, baseada em crenças religiosas, quando o conhecimento era concentrado em matemática e astronomia.

- *O terceiro momento foi a sociedade industrial*, caracterizada pela valorização do capital físico e da mão-de-obra com habilidades específicas. A imprensa e a televisão eram os principais meios de comunicação.

- *O quarto e atual momento é representado pela sociedade do conhecimento*, que compartilha ilimitados meios eletrônicos de comunicação e tem como principal atividade econômica a prestação de serviços baseados no conhecimento.

Para Drucker (1970), hoje o recurso realmente controlador, o fator de produção absolutamente decisivo, não é o capital, a terra ou a mão-de-obra.

É o conhecimento. Ao invés de capitalismo e proletariados, as classes da sociedade pós-capitalista são os trabalhadores do conhecimento e os trabalhadores em serviços.

O termo capital intelectual teve sua origem na propriedade intelectual. Ele representa os componentes de conhecimentos de uma empresa, reunidos e legalmente protegidos. É um conjunto de benefícios intangíveis que agregam valor às empresas.

Segundo Brooking apud Antunes & Martins (2002), o capital intelectual pode ser dividido em quatro categorias:

- *Ativos de Mercado*: potencial que a empresa possui em decorrência dos intangíveis que estão relacionados ao mercado, tais como: marca, clientes, lealdade dos clientes, negócios recorrentes, negócios em andamento (*backlog*), canais de distribuição e franquias.

- *Ativos Humanos*: compreendem os benefícios que o indivíduo pode proporcionar para as organizações por meio da sua *expertise*, criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas, tudo visto de forma coletiva e dinâmica.

- *Ativos de Propriedade Intelectual*: incluem os ativos que necessitam de proteção legal para proporcionar, às organizações, benefícios como *know-how*, segredos industriais, *copyright*, patentes e *designs*.

- *Ativos de Infra-estrutura*: compreendem as tecnologias, as metodologias e os processos empregados, como cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, aceitação de risco e banco de dados de clientes.

O capital intelectual, segundo o FASB apud Wernke (2001), pode ser definido de duas formas:

- *ativos intangíveis combinados* que permitem a companhia funcionar e manter uma vantagem competitiva;

- *a diferença entre* o valor real de mercado da companhia e o valor real de mercado dos ativos tangíveis menos passivos da companhia.

Fica, assim, clara a importância do capital intelectual para o desenvolvimento das empresas, além de representar diferencial competitivo em relação aos concorrentes.

Conclusão

Com as mudanças econômicas, tecnológicas, políticas e sociais, houve uma profunda alteração da estrutura e dos valores da sociedade. Nessa nova era, o conhecimento passou a ter uma importância fundamental em todas as atividades econômicas, como seu principal ingrediente.

Em vista disso, é fundamental que a administração tenha alguns cuidados para que os

funcionários considerados como capital intelectual do departamento não mudem para outras áreas (ou empresas) e mesmo que permaneçam, não percam a motivação para o constante aperfeiçoamento.

O problema todo consiste em mensurar esse capital intelectual. A grande questão é saber como identificar e disseminar o conhecimento gerado dentro da empresa, promovendo a transformação de material intelectual bruto gerado pelos ingredientes da organização em capital intelectual, e que garanta uma trajetória de crescimento e desenvolvimento.

Sabe-se que existe a consciência da necessidade de continuar com estudos e definições, a fim de tornar o capital intelectual uma ferramenta gerencial cada vez mais eficiente, ou mesmo uma demonstração como parte integrante das Demonstrações Contábeis, pois o modelo tradicional de Contabilidade, que descreveu com tanto brilho as operações das empresas durante meio milênio, não tem conseguido acompanhar a revolução que está ocorrendo no mundo dos negócios.

Apesar das dificuldades encontradas na busca da mensuração desse grande ativo que é o capital intelectual, a ciência contábil está procurando dar a sua contribuição em mais uma tarefa árdua de avaliação de todos os elementos que interagem sobre o patrimônio.

Todavia, não se pode deixar de reconhecer a necessidade premente de mudanças e alguns ajustes nos sistemas e práticas contábeis para que essa nova realidade seja devidamente reconhecida e refletida nos registros contábeis. Na verdade, as informações sobre o capital intelectual vêm a complementar e ampliar as informações contábeis atuais.

Referências

ANTUNES, M. T. P. MARTINS, E. Capital intelectual: verdades e mitos. **Revista de Contabilidade & Finanças da USP – FEA – Departamento de Contabilidade e Atuaria**. São Paulo – SP, ano XIII, nº 29, p.41-54, mai/agos.2002.

BAUM, M. S. GONÇALVES, O. Ativos intangíveis – mensurar ou ignorar. In CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL, 8., 2001, Gramado. **Anais da VIII Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. Gramado: RS, 2001. v.3, p.101-120.

CRAWFORD, E. **Na era do capital humano. O talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento**. São Paulo: Atlas, 1994.

DRUCKER, P. **Uma era de descontinuidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

DUFFY, Daintry. Uma idéia capital. HSM Management. **Revista de Informação Conhecimentos para Gestão Empresarial**. São Paulo – SP: ano 4, nº 22, p.72-78, set/out/2000.

EDWINSSON, L. O capital intelectual como instrumento de gestão. **Administração e finanças**. Case Studies – Skandia. Insight. jul/ago. 1997.

EDWINSSON, L. MALONE, M. S. **Capital intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books, 1998.

JÓIA, L. A. Medindo o capital intelectual. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo – SP, v. 41, nº 2, abr/jun. 2001.

PAIVA, S. B. O capital intelectual e a contabilidade: o grande desafio no alvorecer do 3º milênio. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília – DF: ano 28, nº 117, p.76-82, mai/jun.1999.

PAULO, E. Capital intelectual: formas alternativas de mensuração. In. CONGRESSO BRASILEIRO DE CONTABILIDADE, 16., 2000, Goiânia. **Anais do XVI Congresso Brasileiro de Contabilidade**. Goiana: GO, 2000.