

COMO AVALIAR NAS ORGANIZAÇÕES O ATIVO INTANGÍVEL: VALOR DO POTENCIAL HUMANO

Juliana Mendonça Santos Lisa
Graduando em Administração com ênfase em Recursos Humanos pela
Faculdade Estácio de Sergipe – Estácio FaSe.
julianajmp@hotmail.com

Lenivaldo Santos,
Graduando em Administração com ênfase em Recursos Humanos pela
Faculdade Estácio de Sergipe – Estácio FaSe.

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo discutir o valor das pessoas dentro do ambiente organizacional, destacando os benefícios de calcular esse potencial ativo e evidenciá-lo como diferencial de desenvolvimento e competitividade, abordando os ativos intangíveis nas organizações e enfatizando o capital humano e sua complexidade. Nessa perspectiva, ressalta as tendências de que num futuro próximo a valoração do capital humano influenciará as organizações enquanto potencial de competitividade, agregando valor e produzindo riquezas, inclusive inserido no balanço patrimonial.

PALAVRAS-CHAVE: Ativo Intangível. Quantificar. Valoração das Pessoas.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the value of people within the organizational environment, highlighting the benefits of calculating the potential active and frame him as differential development and competitiveness, addressing the intangible assets in organizations and emphasizing the human capital and its complexity. From this perspective, highlights trends in the near future valuation of human capital will influence organizations as potential competitiveness, adding value and producing wealth, also entered in the balance sheet.

KEYWORDS: Intangible Assets. Quantify. Valuation of people.

INTRODUÇÃO

Este trabalho propõe um estudo acerca do valor do capital humano e sua importância nas organizações. Destarte que o objetivo é identificar o modo como esse valor é percebido e tratado, uma vez que este importante ativo, ainda não quantificado, nem inserido no balanço da empresa, tem intrigado e levado estudiosos a buscar um melhor entendimento. Neste sentido, a ideia é ir além da mera visualização desses sujeitos como componente financeiro inserido nos demonstrativos, para incluí-los como recurso de extremo, com real valor para o desenvolvimento e competitividade das organizações.

Segundo Oliveira e Beuren (2003), a inserção do ativo intelectual na contabilidade é assunto discutido no cotidiano das empresas e academias. Mesmo sem consenso, estudiosos da temática buscam compreendê-lo como fonte de receita para as organizações, analisando tendências e abrangência dessa perspectiva.

Diariamente organizações são compradas e vendidas por valores inteiramente distintos daqueles existentes no seu patrimônio líquido, contudo nenhuma delas insere as pessoas nesse patrimônio. Há um descompasso entre a realidade financeira demonstrada no balanço e o valor real do capital humano empreendido na geração do capital financeiro das organizações.

Esse estudo foi elaborado com base em diversas questões norteadoras acerca do tema. E visa apontar para a necessidade do reconhecimento do Ativo Intangível, sobretudo no que ele pode gerar de benefícios futuros exclusivos para a organização.

OS ATIVOS INTANGÍVEIS NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Hoss et al. (2010, p.1) “a palavra intangível vem do latim *tangere*, ou tocar. Os bens intangíveis, portanto, são bens que não podem ser tocados porque não têm corpo”. Também em Schmidt Santos (2002, [n.p.]), conforme seu entendimento, a palavra *tangere*, significa "tocar". São aqueles bens não palpáveis, pois não possuem corpo físico. Observe-se que o fato de serem bens

incorpóreos demonstra uma convergência no entendimento de ambos os autores, posto que apontam para a mesma definição.

A partir da década de 1980, estudiosos e pesquisadores começaram a perceber a importância do conhecimento e assim identificar os primeiros questionamentos em relação ao capital intelectual nas empresas.

De acordo com Beuren e Igarashi (2002) Ativos intangíveis são os bens da empresa que são difíceis de ver, de se tocar, mas que se percebe: são as pessoas, suas marcas, a qualidade de sua administração, sua estratégia, sua capacidade de interagir com o mercado e com a sociedade, são valores e preceitos morais, é a percepção de perenidade que ela transmite, é uma boa governança corporativa, sua habilidade de atrair e reter os melhores talentos, sua capacidade de inovação, seu estoque de conhecimentos. Independentemente de estarem contabilizados possuem valor e podem agregar vantagens competitivas.

Algumas bibliografias já foram escritas, porém há uma complexidade muito grande por conta das incertezas quanto ao seu tratamento para com as empresas. No entanto ninguém duvida que eles sejam tão ou mais importantes que os tangíveis. O conceito dos intangíveis está ligado àqueles que têm um negócio para perdurar. As organizações que cobram resultados rápidos geralmente não têm uma visão ampla e não estão dando a importância devida aos intangíveis.

Pouco se fala desses ativos no mercado por conta de incertezas da situação dos intangíveis no ambiente organizacional, porém o que se sabe é que com a turbulência do mercado e a velocidade das informações esses intangíveis bem cuidados vão gerar e agregar muito valor para as organizações.

Aos pouco os ativos intangíveis vão começar a ganhar destaque nas organizações, principalmente naquelas com um grande valor agregados aos seus produtos ou serviços.

CAPITAL HUMANO: O MAIS COMPLEXO DOS INTANGÍVEIS

O Capital Humano é uma das maiores riquezas das empresas. A partir dele a empresa pode alcançar o sucesso, gerar e agregar valor para si, conseguir o nível máximo de eficiência na gestão de conhecimento e o principal: obter lucro. O capital pode ser conceituado como todo o conhecimento que o indivíduo possui para a utilização da empresa.

Esse capital é capaz de agregar muitos valores, como credibilidade, confiança, responsabilidade, e principalmente o conhecimento, que aliado a outros fatores, se torna o grande diferencial das empresas em relação a seus concorrentes, pois o intelecto tem uma forte influência sobre o valor de mercado pela capacidade de gerar para empresa resultados positivos. Então esses capitais devem ser evidenciados na questão de valoração no mercado, é necessário identificar quais os critérios reais de medição para dar sustentação à quantificação desse ativo humano.

Todos os processos dentro das empresas se iniciam nas pessoas, fazendo com que ocorra o funcionamento adequado, mesmo assim percebe-se que algumas organizações não dão o devido valor aos seus funcionários. Segundo Hoos et al. (2010) as organizações concentram indivíduos dotados de um amplo conhecimento que nem sempre se transforma em ativo intangível, pois muitas vezes as empresas não conseguem administrar esse intelectual, tornando-se propriedade da pessoa que a possui.

É fato que quando a empresa não consegue controlar esses ativos corre o risco de ter muitos prejuízos. Para que isso não ocorra a organização deve agir com inteligência e procurar a melhor forma de trabalhar com essas possibilidades, pois nenhuma empresa está livre de supostos problemas com indivíduos, no que se refere a seu comportamento. Para Grapeggia et al. (2010) a organização funciona de acordo com sua visão e missão através de sistemas e processos estruturais, utilizados pelas pessoas a partir do seu desempenho no intuito de atender os objetivos pessoais e ao mesmo tempo os objetivos da empresa.

O Capital Humano possui todo um potencial e deve ser absorvido de maneira que maximize o desempenho do indivíduo pela empresa no sentido de saber até onde vai o seu conhecimento. Na busca dessa maximização, os gestores devem perceber se o capital esta alocado no devido lugar, e, se está na função correta, valorizando o funcionário e mostrando o real valor dele para a organização. Esse recurso é decisivo para o futuro organizacional, pois quando utilizado de maneira correta, a empresa poderá criar uma vantagem competitiva no cenário empresarial.

Muito tem sido escrito sobre o capital intelectual, porém pouco se sabe como quantificá-lo. A verdade é que os ativos humanos estão adquirindo uma forma mais complexa devido o aperfeiçoamento desse intelectual, fato que requer uma mensuração das organizações acerca desse sujeito. Vários conhecimentos a

respeito do tema foram surgindo, pontuando no decorrer do tempo a relação da empresa com esses ativos humanos e a real utilização deles na produção. Contudo até hoje não se tem algo concreto de forma que se consiga valorar e quantificar esses insumos humanos.

VALORAÇÃO DO POTENCIAL HUMANO

A preocupação em valorar e quantificar o ativo é grande, já que em um futuro próximo servirá como fonte de riqueza, e apenas quem souber cultivá-los, pode futuramente obter vantagens em relação a seus concorrentes. De acordo com Rojo et al. (2010) para valorar o ativo é preciso fazer uma reflexão sobre seu passado, já que só assim poder-se-á estabelecer previsões para o seu futuro.

Na avaliação é necessário levar em conta o passado, presente e futuro, bem como as perspectivas internas e externas. Outros fatores de extrema importância são o quadrante humano e os processos estruturais e ambientais, onde ocorre a interação entre as partes, formando o lucro intangível ajustado.

O valor baseado no conhecimento das pessoas e quanto elas valem para as empresas ainda é questionado, especialmente no aspecto de como seria essa valoração, pois muitos indivíduos não acreditam nessa hipótese, já que esse valor não é contabilizado nos balanços patrimoniais das organizações.

O valor do ativo humano é um bem subjetivo, não corpóreo, o qual significa um desafio para as organizações nos dias atuais. Ao mesmo tempo é visto como uma incógnita que precisa ser desvendada, pois no atual cenário esse caso se encontra em fase de análise e evolução. Segundo Hoss et al. (2010) existe uma dificuldade muito grande por parte da contabilidade, pois não constam os ativos humanos nos balanços das empresas, omitido a valoração do capital, gerando assim questionamentos por parte de estudiosos quanto à inserção desse insumo nas demonstrações financeiras das organizações.

Nem mesmo a contabilidade, com todo o seu contexto, consegue acompanhar as evoluções nesse âmbito. É difícil estabelecer um valor preciso para o ativo humano. Cabe, assim, às organizações e ao mercado identificar a partir do potencial exibido pelo ativo os possíveis valores que devem ser propostos a esse recurso cada vez mais escasso no ambiente global.

A diferença de valor vem crescendo ainda mais nos últimos anos em função, especialmente, da relevância assumida pelos ativos intelectuais em relação aos ativos materiais na composição patrimonial das instituições. Para Robbins (2002) apud Cardoso et al. (2004), o valor dos ativos intangíveis ainda é a grande preocupação das empresas, pois elas não sabem como valorar as pessoas que prestam seus serviços para a organização. Nesse caso é preciso encontrar maneiras de identificar o valor desse Capital Humano interno à empresa, para, assim, aumentar o valor de mercado.

As pessoas estão cada vez mais exigentes em relação ao seu potencial dentro das empresas. Elas almejam a sua valorização, sobretudo, no que concerne ao valor agregado para desempenho das atividades e dos conhecimentos adquiridos inter e externamente à organização. Fica cada vez mais evidente nas relações de trabalho que esse corpo ativo sabe da geração de lucro para a empresa, proveniente do seu valor potencial. Segundo Cinza (2002) apud Elizabeth (2004), a produção de capital para a empresa se dá pelas competências, habilidades e atitudes dos indivíduos, podendo assim gerar maior valor para a organização.

Os valores vão se resumir em todos os benefícios adquiridos pela empresa através do potencial humano, todavia deve-se lembrar que para estabelecer uma valoração para as pessoas é preciso levar em conta os fatores que ainda não estão propriamente comprovados pela ciência: valoração de intangíveis humanos. De acordo com Grapeggia et al. (2010) muitas empresas diferem daquelas oriundas da era industrial, pois valorizam o conhecimento de seus funcionários. Reconhecimento que é digno de uma nota relativa ao aumento de conhecimento e que gera vários novos questionamentos aumentando o conhecimento acumulado.

As empresas ainda procuram ferramentas para fazer essa valoração, na perspectiva de mencionar o devido valor do funcionário para a organização. Com isso, espera-se chegar a um consenso para o valor adequado desse ativo.

O valor deve ser algo que torne o funcionário satisfeito e ao mesmo tempo deixe a empresa também satisfeita. Deve servir de estímulo para os colaboradores na questão da valorização profissional. Segundo Kaplan e Norton (1997) a capacidade de gerar um maior conhecimento, a exploração dos ativos intangíveis e o gerenciamento da intangibilidade, dará, evidentemente, um valor para

esse ativo, pois baseado no poder de desenvolver e agregar valor os ativos serão primordiais para a sobrevivência da organização.

Sistemas muito conhecidos ainda não conseguem contabilizar os valores para intangíveis, pois com a nova economia e a velocidade das mudanças é impossível não pensar no real valor dos intangíveis humanos. Para Hoss et al. (2010) o sistema da contabilidade precisa se reestruturar no intuito de conseguir acompanhar as evoluções no ambiente organizacional e ter condições de inserir o possível valor do ativo no balanço da empresa.

O fator que torna mais difícil ainda a questão da apuração desse ativo é o seu custo. Ele fornece um ganho enorme para as empresas, porém se torna caro tanto na sua aquisição e até mesmo para desenvolvê-los.

Quando o ativo humano percebe que se desenvolveu ou absorveu o máximo dentro da empresa, começa a indagar seu valor, sempre surge uma nova necessidade, resultando na busca de melhores oportunidades devido ao seu conhecimento. Para estabelecer um possível valor é necessário fazer sua quantificação, que está relacionada ao seu potencial, abrindo caminhos dentro do ambiente organizacional para essa valoração.

Quantificar significa atribuir valor ao capital humano no intuito de verificar em que ponto está essa discussão para com a situação desse capital. Nesse caso propõe-se mostrar como seria essa suposta quantificação relativa. Segundo Johansson (1996) apud Hoss et al. (2010) o cálculo do potencial humano está de acordo com a contribuição que ele venha a dar para a empresa, para assim poder capitalizar os gastos com o pessoal. Geralmente esse cálculo não ocorre por falta de subsídios da contabilidade, dificultando assim uma visualização de como seria realizado esse procedimento. De acordo com Sveiby (1998) os ativos devem ser quantificados e medidos, mesmo não tendo a veracidade dessa utilização. Os ativos de alguma forma devem gerar e agregar valor para a empresa. Nessa perspectiva, precisa-se averiguar como eles podem ser inseridos nas demonstrações financeiras.

Autores como Sveiby e Stewart (1998, [n.p.]) defendem que os ativos intangíveis podem ser determinados da seguinte forma: $I = \text{Valor do intangível} / \text{VM} = \text{Valor de mercado} / \text{VC} = \text{Valor contábil} / I = \text{VM} - \text{VC}$.

Sveiby (1998) entende que para a diferença do valor dos ativos já foram elaboradas algumas fórmulas na esperança de poder, então, valorar-los dentro da organização. De modo que com os valores atribuídos poderá se buscar mecanismos

para a comprovação do fato. Hoje ainda trabalha-se em medir qualitativamente, porque não existem subsídios suficientes para afirmar que os ativos podem ser medidos no sentido quantitativo. Estudam-se ainda novas metodologias que propiciem uma maior consistência nos resultados.

MENSURAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Mensurar significa medir em toda a sua abrangência, pois devido a sua importância, esses ativos precisam ser conhecidos e medidos. De acordo com Paulo (2000) apud Oliveira e Beuren (2003) a contabilidade nos últimos anos está se deparando com um dos seus maiores desafios: avaliar, mensurar e descobrir como integrar o ativo do conhecimento em seus demonstrativos. Mas não só apenas isso, como também gerenciar algo que não se pode medir.

Identificar a agregação de valor e possíveis vantagens competitivas não é uma tarefa simples, pois vai depender de uma série de fatores que influenciam o desempenho dos indivíduos na organização. Segundo Hoss et al. (2010) para mensurar são utilizadas algumas técnicas, como por exemplo: financeiro, análise por indicadores e pelo estabelecimento do valor econômico. Mesmo assim é uma forma muito difícil, pois é necessário encontrar variáveis que agreguem valor.

No atual cenário em que as empresas se encontram constitui-se vários posicionamentos a respeito da mensuração. Os ativos tangíveis geralmente ficam à vista, pois contribuem para o sucesso da empresa, enquanto que os ativos intelectuais ficam escondidos, não podendo evidenciar seu real valor.

Segundo Carbone et al. (2009) a contabilidade deve se estruturar no intuito de se enquadrar na sociedade moderna, que no momento está voltada para: economia, o social, a política e principalmente as novas tecnologias.

Na situação que se encontra esse capital humano observa-se que a mensuração vem se tornando muito mais natural e à medida que o tempo passa em um futuro próximo acredita-se conseguir as respostas para essas indagações.

Em tempos modernos surge outro questionamento: como avaliar esses ativos de forma a conseguir demonstrar o real valor deles para as companhias? Abre mais uma grande discussão a respeito desse tema. O problema todo gera em torno de possíveis avaliações, diversos modelos já foram criados, porém alguns apresentam deficiências em seus métodos de avaliação.

Avaliação é uma maneira de medir o desempenho humano na organização, e quando se fala em intangíveis ocorre toda uma complexidade. De acordo com Hoss et al. (2010) várias pesquisas foram desenvolvidas, e um dos modelos mais conhecidos perante a maneira de ser apresentado é o próprio modelo de Hoos.

Onde: VAI = Valor de Ativos Intangíveis / LIA = Lucro de Valor Ajustado / AVI = Apuração de Valor Intangível / ACI = Apuração de Coeficiente Intangível.

$$(6) \text{VAI} = (\text{LIA} + \text{AVI}) * (1 + \text{ACI})$$

Esse modelo apresentado faz parte dos estudos de Hoss que se preocupou em encontrar o possível lucro dos intangíveis. Todo esse processo foi feito na esperança de conseguir evidenciar o valor dos intangíveis para o mercado.

Outros métodos já foram apresentados, o problema é que não se tem a veracidade comprovada cientificamente, necessita-se de muito estudo para se comprovar essas conclusões a respeito dessa situação.

Para avaliar é necessário um conjunto de fatores como identificar, quantificar, mensurar dentre outros. Mas como fazer isso quando se trata de intangíveis humanos? Essa é uma indagação constante dos estudiosos. Algumas possibilidades a esse respeito são abordadas aqui, já que é um processo complexo e ainda não se pode afirmar determinadas questões levantadas por pesquisadores.

Para que atenda às necessidades dos clientes, colaboradores, acionistas e para uso dos gestores da empresa, a avaliação possibilita uma sistematização das informações, identificação e mensuração de indicadores financeiros, competências profissionais e tomadas de decisões para com o pessoal. Para Stewart (1998) os ativos intelectuais são mais valiosos que os ativos tangíveis, o problema é que não se consegue ainda avaliar. Nessa perspectiva deve-se continuar buscando mecanismos para tentar entender como tratá-los.

Os métodos abordados anteriormente são inéditos, conquanto alcançam os valores dos ativos humanos em uma visão futura, conscientizando as pessoas do propósito da organização. Todo um processo de sensibilização deve ser feito no intuito de envolver os colaboradores com a ideia em questão.

Diante dos modelos sugeridos, segundo Grapeggia et al. (2010), as organizações buscam desenvolver seu capital intelectual para aperfeiçoar seu conhecimento, tornando-se o maior valor para a empresa.

Para gerir o intangível humano a organização precisa tomar determinados cuidados, como por exemplo, saber identificar os talentos, através de seu conhecimento. Parece até coisa do outro mundo, mas a globalização está conseguindo chegar a esse ponto, para isso os conhecimentos em Administração são essenciais para essas descobertas.

Salienta-se que as metodologias evidenciadas por Hoss, Sveiby e Stewart são ainda incertas, ou seja, não comprovadas dentro das expectativas dos cientistas. Segundo Hoss et al.. (2010), em um cenário competitivo as organizações precisam estar preparadas para as mudanças impostas pelo mercado tornando as estratégias evolutivas e os conhecimentos atualizados para assim sobreviver às turbulências.

TENDÊNCIAS EVOLUTIVAS PARA OS ATIVOS INTANGÍVEIS

Com a crescente tecnologia dos últimos anos e o compasso do tempo é impossível não pensar como será o futuro dos ativos intangíveis no âmbito organizacional, partindo da suposta possibilidade de ser integrado nos balanços patrimoniais das empresas, como conseguir controlar esses conhecimentos sem que fiquem fora do controle.

A tendência é um forte choque de atuação entre tangíveis e intangíveis, no sentido de conquista de espaço dentro da organização. Outra situação levantada é a possibilidade de uma valoração, que nos próximos anos pode se tornar uma equação comprovada para se medir o valor dos ativos.

A expectativa a de que as empresas passem a ver a manutenção desses ativos como um investimento e não como custos que são colocados nas despesas do balanço. De acordo com Grapeggia et al. (2010), a velocidade de informações é certa e pode auxiliar a minimizar as diferenças globais a partir do momento em que as informações estão sendo disseminadas de forma mais rápida e precisa.

Uma evolução que parece próxima é em relação à contabilidade que deve se reestruturar e criar ferramentas para conseguir acompanhar as mudanças da nova economia e, assim, atender as evoluções do mercado global.

CONSIDERAÇÃO FINAL

A pesquisa realizada buscou analisar a importância dos ativos intangíveis. Dando ênfase ao capital humano e destaque ao valor que as pessoas assumem nas organizações. Nesse sentido, a ideia central foi evidenciar formas de mensuração propostas por diversos teóricos. O objetivo foi discutir a quantificação do valor das pessoas, de modo que uma vez identificado este valor pudesse vir a ser contabilizado e compreendido como ativo dos mais expressivos para o desenvolvimento e competitividade organizacional.

O estudo confirmou que os ativos humanos estão se tornando a maior fonte de riqueza das empresas e que através das metodologias já se pode pensar em mensurá-los e desta forma obter-se em termos quantitativos o valor que possuem nas organizações.

Pode ser constatado, ainda, que as discussões sobre a temática têm ganhado força e que as contribuições trazidas por vários autores em muito contribuem para o avanço das futuras descobertas da ciência como também para a incorporação dos métodos como os de Hoss, Sveiby e Stewart nas empresas.

REFERÊNCIAS

BEUREN, I. M.; IGARASHI D. C. C. **A Importância dos Intangíveis nas Empresas e a sua Relação com a Contabilidade**. Revista do Conselho Regional de Contabilidade, Porto Alegre. nº 110, Nov. 2002.

CARBONE, P. P. et al. **Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento**. 3º ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CARDOSO F. M. et al. **Investir em Pessoas é um Bom Negócio**, Paraná: 2004, Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/gestao-e-lideranca/artigos/4787/investir-em-pessoas-e-um-bom-negocio>. Acesso em: 24 mar. 2011.

ELISABETH, P. K. M. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva**, Disponível em: <http://www.gestiopolis.com/recursos3/docs/ger/capintel.htm>. Acesso em: 20 de abr. 2011.

HOSS O. et al.: **Gestão de Ativos Intangíveis**. São Paulo: Atlas, 2010.

KAPLAN, Robert. S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação balanced scorecard**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

_____;_____. **Medindo a prontidão estratégica de ativos intangíveis.** Harvard Business Review- Brasil, Set., 2004.

OLIVEIRA, D. M.; BEUREN M. I. **Revista Contabilidade e Finanças** – USP, São Paulo, nº 32, p. 81-98 Maio/Agosto 2003. O Tratamento Contábil do Capital intelectual em Empresas com valor de mercado superior ao valor contábil.

SCHMIDT, P.; SANTOS, J. L. **Avaliação de Ativos Intangíveis.** São Paulo: Atlas, 2002.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual a nova vantagem competitiva nas empresas.** Tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscila Martins Celeste, 2º Ed. Rio de Janeiro: Campos 1998.

SVEIBY, K. E. **A nova riqueza das organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.