



ATLÂNTICO

business summit

#entredoismundos

*Contributo para a discussão sobre a contabilização do conhecimento
e do capital humano nas organizações*
Luís Borges Gouveia, Carlos Pinto

28 de setembro de 2017
Edifício Heliântia - Valadares, VN Gaia

- O **conhecimento** tem sido cada vez mais reconhecido como um tema que, por si mesmo e constitui uma **preocupação estratégica**, para as organizações
- Do tradicional mote que conhecimento é poder, evoluímos para **gestão do conhecimento, como vantagem competitiva**
- O contexto da **Sociedade do Conhecimento** e do digital torna ainda mais relevante a preocupação com o conhecimento e a sua associação com os colaboradores de uma organização
- O objetivo deste trabalho é precisamente contribuir para a **identificação e valorização do conhecimento, enquanto ativo contabilizado**

- A importância crescente do conhecimento torna difícil avaliar o potencial de uma organização, sem considerar o seu valor e **potencial de conhecimento (o que possui e o que pode potencialmente gerir)**
- De um modo geral, existem dois tipos de conhecimento:
 - **tácito** (associado com os indivíduos e que resulta da sua capacidade de resposta, acumulado ao longo de anos de experiência e aprendizagem – **difícil de expressar, transferir e de o representar**)
 - **explícito** (representado, codificado e registado em documentos, bases de dados, Websites, intranets e outros meios, normalmente associados com o funcionamento das organizações e que **facilita o acesso e a transmissão do conhecimento**)

- **Capital Humano**

- Reflete o valor das capacidades humanas
- Investimento na educação, formação e treino com vista à melhoria da qualidade e do nível de produção
- Implica um custo no período corrente e um aumento de produtividade futura
- “características adquiridas pelo trabalhador que o tornam mais produtivo”
- O Capital Humano mede o valor económico da capacidade dos trabalhadores
 - A qualidade do conhecimento pode melhorar, caso exista investimento no trabalhador
- Categorias das medidas associadas:
 - Baseadas no output (habilitações e qualificações)
 - Custos (investimento e de trabalho)
 - Resultados (retorno associado com o investimento realizado)

- **Capital intelectual**

- Capital humano associado com o capital estrutural (equipamentos e tecnologias associadas, incluindo processos e práticas de trabalho)
- Trazem benefícios intangíveis para as organizações por capacitarem o seu funcionamento

- **Composição do capital intelectual**

- Soma de ativos da organização que gera riqueza e proporciona vantagem competitiva, de foro intelectual (conhecimento, informação e propriedade intelectual)
- A mensuração deste ativo é importante pois proporciona um modo mais realista para a avaliação do potencial da organização

- **O Capital Intelectual pode ser dividido em 4 categorias**

- Ativos de mercado (intangíveis detidos); colaboradores da organização; propriedade intelectual e infraestrutura

- **Capital Social** é considerado como a análise sistemática das redes de relacionamento
 - Definido como um agregado de recursos efetivos ou potenciais, ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento ou reconhecimento mútuo
- O Capital Social constitui o valor das conexões de uma rede social
 - Neste contexto, é a capacidade de as pessoas trabalharem em conjunto, em grupos e organizações para a prossecução de causas comuns (potenciando o efeito agregador e transformador das comunidades para o conhecimento)
- Difícil de quantificar o Capital Social:
 - Falta de uma definição concreta e normalizada
 - Múltiplas métricas possíveis, dificulta comparações
- O Capital Social resulta do valor da rede e é algo eminentemente público
 - A sua existência pode ser potenciada pelas redes de atividade humana, com potencial de gerar conhecimento

- Apesar de estes tipos de capitais do conhecimento terem uma importância crescente no contexto da Sociedade do Conhecimento, **não existem critérios contabilísticos bem determinados para a sua valorização**
- Importa pois começar por verificar se se enquadram na definição de Ativo do ponto de vista contabilístico.
- Enquanto o colaborador mantenha o seu vínculo contratual, faz parte da organização não só a componente física como a intelectual do trabalhador
 - *Os ativos de uma organização são todos os bens e direitos que uma organização possui. Os trabalhadores que possuem um vínculo contratual através de contrato de trabalho estão ao abrigo do artigo 11º do Código de Trabalho (aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro), que refere que uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição a prestar a sua atividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas*

- Uma organização pode investir através da educação e formação dos trabalhadores, através da compra do conhecimento, ou melhorando a sua rede de conhecimento
 - Estes tipos de capital podem ser enquadrados do ponto de vista contabilístico numa das NCRF (Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro) do SNC
 - Apesar de alguns destes ativos, como o Capital Humano, fazerem parte pessoas, não se pode considerar que sejam parte da NCRF nº7 Ativos Fixo Tangíveis, pois o conhecimento não é algo tangível ou palpável. Assim, esta rubrica está descartada, embora o conhecimento seja utilizado para a produção e o fornecimento de produtos e serviços.
 - Considere-se, em alternativa, a NCRF nº6 Ativos Fixo Intangíveis, que refere que um ativo é um recurso: a) controlado por uma entidade como resultado de acontecimento passados; e b) do qual se espera que flua benefícios económicos futuros para a entidade, não monetário identificável e sem substancia física. Os tipos de capital do conhecimento enquadram-se nesta rubrica

- Assim podemos considerar a sua forma de reconhecimento e mensuração, neste contexto, **um ativo intangível** só pode ser reconhecido se e apenas (o que torna difícil a contabilização dos tipos de capital que resultam do conhecimento):
 - 1) For provável que os benefícios económicos futuros esperados sejam atribuíveis ao ativo, fluam para a entidade; e
 - 2) O custo do ativo possa ser mensurado, de modo fiável.
- O **Capital Humano** é reconhecido na contabilidade como um custo, pois o custo com a formação não é valorizado do lado do ativo, porque apesar de uma organização conseguir obter vantagens competitivas através da sua manutenção ou formação
 - Existem diversos desafios a considerar na mensuração do Capital Humano:
 - Desenvolvimento de competências nucleares e partilha do conhecimento;
 - Clima de inovação, criatividade e mudança;
 - Sistema de remuneração, programas de avaliação de desempenho;
 - Desenvolvimento de responsabilidade socio-ambiental;
 - Internacionalização de colaboradores; e
 - Retenção de talentos.

- Subsistem duas dificuldades no **Capital Humano**, levando a concluir a organização simplesmente tem usufruto do Capital Humano mas não o seu inteiro controlo:
 - 1) A natureza intangível do Capital Humano, assim como a natureza intangível do investimento (dificulta medir o benefício direto)
 - 2) A segunda dificuldade está relacionada com o Capital Humano, não pode ser retirado da pessoa física, se esta assim não o desejar partilhar (necessidade de consentimento).
- O **Capital Intelectual** é contabilizado pelo custo que o identifica, que é referido na NRCF nº6 dos Ativos Intangíveis. Porém o valor contabilizado pode não corresponder ao seu valor real
- Três formas alternativas de contabilizar o Capital Intelectual (de forma a aproximar o o valor refletido na contabilidade, do valor real):
 - 1) a diferença entre o valor contabilístico e o valor de mercado;
 - 2) *ratio market to book*, neste caso, não é considerada a diferença mas sim uma divisão entre o valor de mercado e o valor contabilístico; e
 - 3) um conjunto de sete passos para avaliar o valor da marca, conforme proposto por Stewart (2002)
- O **Capital Social**, do ponto de vista contabilístico, é considerado o investimento inicial feito pelos sócios na altura da constituição da empresa
 - O Capital Social resultante das redes sociais criadas pela organização não é diretamente contabilizada (nem percebida da forma como acima definido)

Notas finais

- O trabalho apresenta uma breve discussão sobre o conhecimento e os três tipos de capitais associados com este ativo
 - São abordados as noções associadas e as propostas existentes para a sua mensuração pelas empresas
- Verifica-se que no contexto dos ativos de conhecimento existe ainda **trabalho a desenvolver**, de modo a refletir a importância crescente dos ativos de conhecimento
- Do ponto de vista das organizações, o capital humano, o capital intelectual e o capital social, nos moldes como foram definidos, **proporcionam mais um componente de gestão das organizações, do conhecimento e de suporte à atividade**, logo com um potencial que justifica o esforço da sua contabilização

www.atlanticosummit.pt

info@atlanticosummit.pt | +351 91 368 09 46 |  | 

Organização:

ATLÂNTICO
BUSINESS SCHOOL
ESCOLA SUPERIOR DE NEGÓCIOS ATLÂNTICO

ISPGAYA
instituto superior politécnico

ISVOUGA
INSTITUTO SUPERIOR CENTRO OESTE DE VOUÇA

AEP
ESCOLA SUPERIOR DE ENGENHARIA E GESTÃO

ATLBC ATLÂNTICO
BUSINESS CENTER

INOVAGAIA
ABRINDO CAMINHO PARA OS SEUS NEGÓCIOS

Com o Apoio:

VILA NOVA DE
GAIA
TODO UM MUNDO

Cantinho das
Aromáticas
15 ANOS

HDL
BUSINESS BUILDING

impressões
positivas
PROFESSORES E PARTICIPANTES