

CAPITAL HUMANO

WERNO HERCKERT

Membro da Academia Brasileira de Ciências Contábeis
Membro da Associação Científica Internacional Neopatrimonialista

“Estar juntos é o começo, permanecer juntos
é o progresso e trabalhar juntos é o êxito.”
Henry Ford

01. INTRODUÇÃO

A era do conhecimento, esta em que vivemos, deu destaque a avaliação do poder lucrativo e de continuidade da empresa, sob a ótica de um verdadeiro capital humano, um intangível, que se já era de interesse dos estudiosos no passado, passou a ganhar um relevo especial em nossos dias.

O que alguns estudiosos denominam de capital intelectual é pois um valor de poder empresarial, imaterial, mas determinável.

Cada vez mais se estuda na ciência da Contabilidade a influência ambiental endógena que é exercida pelo conhecimento do pessoal no patrimônio da célula social. Este conhecimento é valorizado pois ele poderá gerar eficácia ou ineficácia do meio patrimonial. O que é importante é que haja a conscientização da necessidade de aprimoramento do conhecimento do pessoal para vitalizar a dinâmica do meio patrimonial.

Dois fatores, no campo referido, podem ser destacados: o conhecimento individual e o coletivo.

02. CONHECIMENTO INDIVIDUAL

O conhecimento individual é aquele que se acha representado pela educação, experiência, habilidades e atitudes das pessoas que trabalham na empresa.

Não é propriedade da companhia, pois, tem caráter subjetivo. O simples contratar pessoas que passam a exercer seu conhecimento na célula social não

outorga um valor agregado definitivo, mas, apenas, uma ação temporária sob o risco permanente de deixar de existir. Quando alguém vai para casa leva estes ativos intelectuais consigo.

Entretanto, se um conhecimento é moldado para ser utilizado nos negócios e se em torno do mesmo são criados sistemas de execução, transferíveis, a cultura formada adquire, praticamente, uma força agente que pode sob certas circunstâncias ser considerada como um “ativo imaterial”.

Em virtude das novas tecnologias, da internet, da concorrência entre as células sociais e o cliente sempre mais exigente há maior interesse no aprimoramento cultural do empregado que faz parte da organização e na valorização do ativo intelectual. A empresa que não partir para a inovação cultural de seu pessoal para assim criar novos procedimentos e ter a capacidade de mudanças estará com sérias dificuldades num mercado cada vez mais exigente e competitivo. O cliente mais consciente quanto ao atendimento, qualidade do meio patrimonial e preço buscará certamente a empresa que lhe proporcionará o que ele precisa para satisfazer sua necessidade. Aí vence a célula social que estiver com o pessoal melhor preparado e que possui a mercadoria que satisfaz o cliente. A conquista do cliente exige criatividade e capacidade de motivação como pontos importantes.

A capacidade intelectual do empregado, moldada a um sistema de trabalho específico e com método adequado, é importante para o êxito da organização. Este ativo imaterial fará diferença de uma empresa para sua concorrente. A célula social pode adquirir tais forças intelectuais ou investir na formação delas. Deverá buscar manter tais ativos intangíveis sempre atualizados e em constante evolução isto passa a ser um objetivo estratégico de valor.

Este agente externo ao meio patrimonial poderá levá-lo a eficácia ou a ineficácia. A probabilidade de eficácia do meio patrimonial será maior onde há conhecimento. Este ativo imaterial fará diferença na prosperidade ou não da célula social.

Quanto maior o conhecimento maior a probabilidade de eficácia.

Quanto mais eficácias ocorrerem melhor o desempenho patrimonial volvido à prosperidade.

Cada trabalhador com sua cultura é importante na célula social pois cada um tem uma função a cumprir do mais humilde ao mais graduado. Cada um participando no bom andamento do todo da organização.

Somando as habilidades intelectivas dos elementos da célula social teremos o conhecimento coletivo.

03. CONHECIMENTO COLETIVO

É o conjunto formado por parcelas de intelectualidades individuais e moldado a uma filosofia empresarial, enriquecida pela tecnologia.

Com a tendência de transformar companhia hierarquizada em estrutura mais plana, mais dinâmica e ágil onde os trabalhadores participam nas decisões da empresa e é levado em conta o conhecimento e a experiência dos trabalhadores. Há valorização da cultura dos empregados e há interesse em atualização do conhecimento por meios de palestras, leituras, cursos etc. Nestas empresas há valorização do ativo intelectual e há interesse na cultura da célula social.

Segundo o Prof. Lopes de Sá: “É, também, factível, investir-se em algo imaterial como a educação de pessoal, seleção de elementos de maior experiências e criatividade e obter-se um resultado muitas vezes maior que a aplicação feita, sem que, contudo tais valores sequer integrem as demonstrações dos balanços patrimoniais.”

A contabilidade tradicional é criticada pelos estudiosos por não mencionar em seus demonstrativos contábeis o ativo imaterial da intelectualidade e os ativos intangíveis.

Segundo (Cinca e Garcia, pg. 2) A informação que hoje interessa a gerência da empresa e que não está suficientemente expressa nos balanços e documentos contábeis tradicionais, se referem a atividades de pesquisa e desenvolvimento, recursos humanos, câmbios nos recursos e processos produtivos, capacidade de inovação e valores que conduzem os produtos ao consumidor.

Os estudiosos estão se preocupando na mensuração dos ativos imateriais e do conhecimento gerado pelo elemento humano que vai movimentar o capital da organização.

04. ENFOQUE HUMANO

O elemento humano sem o patrimônio não constitui uma célula social. Assim, também, o patrimônio sem o elemento humano não constitui uma empresa. A empresa é o conjunto do homem e do patrimônio. São verdades que tem evidência por si mesmas não necessitando de demonstração. São axiomáticas.

O homem é que dá vida, é que dá movimento ao patrimônio é o principal elemento numa célula social.

Com sua força intelectual ele exerce influência ambiental endógena no patrimônio. Em virtude desta influência há transformação do meio patrimonial do qual deflui o fenômeno patrimonial.

Cada vez mais os estudiosos valorizam a intelectualidade que movimenta o capital e que gera valor. Há tendência, na atualidade, em valorizar mais o aspecto humano na companhia.

O aspecto humano consiste na competência, capacidade, habilidades dos empregados e da direção. A empresa deve ter o compromisso de manter estas habilidades constantemente atualizadas mesmo com ajuda de experto externo. A combinação de cultura, experiências e inovações dos empregados e as estratégias da empresa que deverão mudar e manter estas relações.

A chave está em criar uma cultura de valorização do empregado como elemento gerador de eficácia e riqueza e dar oportunidade de realização de sua capacidade intelectual. Esta força intelectual vai influenciar positivamente na dinâmica patrimonial.

Um trabalhador que não vê perspectiva em seu trabalho para desenvolver suas capacidades e de crescimento na empresa não terá motivação para desenvolver bem sua função na empresa. Desenvolverá sua tarefa com pouca motivação e interesse influenciando assim o bom andamento da dinâmica do meio patrimonial.

Segundo (Carballal del Rio, pg. 4) Os recursos humanos que dispõem uma empresa constituem seus recursos mais apreciados. A administração participativa do pessoal, a redução de níveis hierárquicos, a motivação e a liderança formam parte dos elementos, que desde muitos anos escutamos com relação a nova forma de administrar os recursos humanos.

Os empregados de uma organização são sua fonte principal de criação de valores, por tanto, quando despedimos pessoa, sem uma estratégia que o acompanhe, com o único fim de reduzir custos, se está na presença de um efeito “boomerang”, que se produzirá uma descapitalização que será igual a um desinvestimento, por não poder produzir o gerar os valores que os clientes estão dispostos a pagar.

Também ensina o Prof. Lopes de Sá: “Cada vez mais aceleradamente os interesses ambientais passam a ser o objeto de estudo da ciência da Contabilidade e neles se inserem os fatores humanos, como inequívocas forças agentes, transformadoras e agregáveis”.

Há preocupação dos estudiosos na força intelectual na empresa quanto a sua influência na dinâmica patrimonial e seu reflexo no mercado pois há uma forte ligação entre a força intelectual, o fenômeno patrimonial e o entorno.

Segundo o Prof. Lopes de Sá: “O que importa, em essência, que em dimensão, quer em relação aos entornos, é a função que cada elemento que se agrega ao capital ou que sobre ele influi, efetiva como utilidade, competente para produzir a eficácia e a continuidade desta.”

05.RISCOS DE AVALIAÇÃO

Quando a avaliação de uma força agente intelectual, como elemento imaterial, não obedece a critérios da ciência contábil há sempre o risco de superdimensionamento.

Isto foi o que ocorreu na chamada “nova economia” dos Estados Unidos onde ações cotadas a mais de duzentos dólares caíram em pouco tempo para pouco mais de um dólar.

O problema, na matéria, é evitar exageros.

Mais pragmático que cientistas muito dos profissionais estadunidenses cometeram sérios erros quanto a sinceridade dos valores dos balanços e isto provocou sérios problemas em Bolsas de Valores.

Não podemos negar o valor do intangível patrimonial, mas, também, é preciso que a avaliação do mesmo seja pautada, como ensina o neopatrimonialismo, pela “capacidade funcional”, ou seja, a que se traduz pela eficácia.

06. CONCLUSÃO

O conhecimento que gera eficácia patrimonial é a chave do êxito da célula social que compete no contexto econômico, social, político e tecnológico do nosso tempo e cujo papel no futuro tende a ser cada vez mais relevante.

Obviamente, as cautelas nos cálculos de avaliação para determinação do verdadeiro poder intelectual exigem que o conhecimento doutrinário esteja somado a outros de sensibilidade do profissional e especialmente na conduta ética que visa a sinceridade das evidências.

07. BIBLIOGRAFIA

- CARBALLAL DEL RIO, Esperanza. Competividad en tiempo de crisis, www.tablero-decomando.com, enero 2002.
- CINCA, Carlos Serrano e GARCIA, Fernando Chaparro. Los intangibles de las empresas más allá de las normas contables, Internet, Diciembre 1999.
- HERCKERT, Werno. Patrimônio e as influências ambientais, Imprensa Megs, Horizontina, 1999.
- HERCKERT, Werno. Ativo imaterial e força intelectual, IPAT Boletim, n. 17 UNA Editoria, Belo Horizonte, novembro de 2000.
- HERCKERT, Werno. Conhecimento uma força intelectual, www.tablero-decomando.com, junho de 2002.
- LÓPEZ, Susana Pérez. Elementos claves en la gestión de conocimiento. Un estudio de casos, www.gestiondelconocimiento.com, marzo 2002.
- MARTI, José Maria Viedma. El capital intelectual, www.ictnet.es, marzo 2002.
- SÁ, Antônio Lopes de. Contabilidade intelectual e o neopatrimonialismo, IPAT Boletim n. 17, UNA Editoria, Belo Horizonte, novembro de 2000.
- SÁ, Antônio Lopes de. Intelecto e função patrimonial, Internet, novembro de 1999.
- SÁ, Antônio Lopes de. Os valores intangíveis da riqueza patrimonial e a contabilidade do intelectual, Internet, 1999.
- SÁ, Antônio Lopes de. Ativo intangível e potencialidades dos capitais, Internet, março de 2000.
- SANTANA, René Herrera. La industria del conocimiento, www.ictnete.es, marzo 2002.
- SKYRME, David. The knowledge assets, www.skyrme.com, 1994.
- STAIGER, Carlos. O Capital humano, Edição Sulina: Pôrto Alegre, 1971
- TEJEDA, Wilmer Reyes. Implantación de programas de gestión del conocimiento y las competencias del gestor, www.monografias.com, marzo 2002.
- VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Fundamento distintivos do neopatrimonialismo, <http://sites.uol.com.br/consultoreperito/yumara>, agosto de 2001.
- VIÑEGLA, Alfonso López. Nuevas perspectivas del control de gestión. Equilibrio y cuadro de mando, <http://cuadrodemando.unizar.es>,
- VOGEL, Mário Hector. Gerenciar sólo por indicadores financeiros es um suicidio, www.tablero-decomando.com, marzo 2002.
- VOGEL, Mário Hector. Porque algunos gerentes salen todas las mañanas con la inteción de fracassar...???, www.tablero-decomando.com, marzo 2002.