



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JOILMA ANDRADE DE ARAÚJO ABRANTES

**INVESTIMENTOS EM CAPITAL INTELECTUAL EVIDENCIADOS NO
BALANÇO SOCIAL DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS – ESTUDO
DE MULTICASOS**

**SOUSA - PB
2008**

JOILMA ANDRADE DE ARAÚJO ABRANTES

**INVESTIMENTOS EM CAPITAL INTELECTUAL EVIDENCIADOS NO
BALANÇO SOCIAL DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS – ESTUDO
DE MULTICASOS**

**Monografia apresentada ao Curso de
Ciências Contábeis do CCJS da
Universidade Federal de Campina
Grande, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharela em
Ciências Contábeis.**

Orientador: Profº Me. Thiago Alexandre das Neves de Almeida.

**SOUSA - PB
2008**

JOILMA ANDRADE DE ARAÚJO ABRANTES

**Investimentos em Capital Intelectual evidenciados no Balanço
Social das Instituições Financeiras – Estudo de Multicasos**

Monografia apresentada em 09 de julho de 2008, à Coordenação do Curso de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, como trabalho de conclusão para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovada pela seguinte banca examinadora:

Prof^o. MSc. Thiago Alexandre das Neves de Almeida
Orientador

Prof^o. MSc. José Ribamar M. de Carvalho
Membro examinador

Prof^a MSc. Karla Katiuscia Nóbrega de Almeida
Membro examinador

Ao único Deus vivo e imortal, sem o qual nada seria possível. A Ele que é o melhor ativo intangível que um ser humano pode conhecer e possuir, sejam a Honra e a Glória para todo o sempre.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelos seus grandiosos feitos em minha vida dentre os quais jamais poderei retribuir e descrever a graça da inefável presença de Jesus Cristo, o autor da minha fé, Este maravilhoso conselheiro de todas as horas. Mais do que um pequeno agradecimento, que o meu viver possa revelar todo louvor e adoração ao único Deus.

Aos meus amados pais: Mazé e Francisco, pelo imenso amor, dedicação, pelo modelo de caráter que representam, e, sobretudo, pelas lições de vida que me ensinaram a buscar sempre o melhor e sempre fazer o melhor, mesmo diante de obstáculos intransponíveis aos olhos humanos.

Ao meu esposo, Niedjânio, pelo seu amor, e pelo incentivo ao meu crescimento pessoal e profissional.

A minha irmã Yana Kelly. Jesus deve ser o exemplo e Ele tem cultivado em meu coração o mesmo amor e carinho por você

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis do CCJS da UFCG pela capacidade de transmissão de seus conhecimentos os quais se tornaram decisivos para o meu interesse pela Ciência Contábil.

Ao meu orientador, Thiago Alexandre, pela sua presteza e conhecimento revelados nos seus ensinamentos e contribuições para o enriquecimento deste trabalho, especialmente, pela sua preocupação com o engrandecimento da classe contábil, pelo que só aumenta minha admiração e respeito por ele.

A amiga Thatiane, pelo que nossa amizade representa, pelo convívio e pelos sonhos compartilhados ao longo desses oito anos. Que o Senhor nos abençoe!

Aos colegas de curso pela companhia e compartilhamento de conhecimentos, momentos de lutas, angústias e conquistas.

“De que adianta o homem ganhar o mundo inteiro e perder a sua alma”.

Jesus Cristo

RESUMO

As mudanças contínuas provocadas pelos avanços tecnológicos e a internacionalização dos mercados conduzem ao desenvolvimento de uma gestão empresarial focada no conhecimento como um dos propulsores da geração de riquezas. Nesse contexto, ativos intangíveis como Capital Intelectual representados por investimentos em educação e capacitação profissional ostentam importância significativa como responsável pela obtenção de resultados positivos para as empresas. Por meio desse cenário, o presente trabalho monográfico apresenta um estudo de multicasos sobre os investimentos em Capital Intelectual evidenciados no Balanço Social das Instituições Financeiras Brasileiras, comprovando sua relevância no contexto organizacional. O estudo foi orientado considerando-se não somente os aspectos bibliográficos, mas, sobretudo, abordou-se o tema sob o enfoque prático, no que se refere à aplicabilidade e gestão do Capital Intelectual nas instituições bancárias. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo descritivo, baseada na escolha por conveniência de três Instituições Financeiras: uma pública, outra de economia mista e o último, privado, sendo a Caixa Econômica Federal, o Banco do Brasil e o Bradesco, respectivamente. Dessa forma, pela análise dos resultados observou-se que os investimentos efetuados em Capital Humano expressam pequena representatividade do número de trabalhadores de cada empresa pesquisada, o que revela a necessidade de maiores investimentos para a valorização de seus ativos humanos.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento, Capital Intelectual, Capital Humano e Balanço Social.

ABSTRACT

The uninterrupted changes provoked by technologic advances and the internationalization of markets lead for development of the enterprise business management is focused in knowledge like one of the propellants of richness generation. Thus, active intangible like intellectual stock represented by investment in education and professional capacitating show off significant importance as accountable by obtain the positive results for enterprises. Though this scenario, this scientific work present the study of multicases about the investments in intellectual stock evidenced in the social balance of the financial institutions, confirming its importance in the context of the organization. The research was oriented in considering not only bibliographic aspect, but, principally, the theme was treated under the practice focus, in the concerns applicability and manager of the intellectual stock in the banking establishment. It is the quantitative research, of the descriptive type, based in choice for convenience of three financial institutions: one public, other economic mix, and last private, it is Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Bradesco, respectively. Thus, the analysis of the results it was observed that investments made in Human Capital express small representation of the number of employees of each company investigated, which shows the need for increased investment for human valorize of its assets.

Keywords: Management of knowledge. Intellectual Manager. Active human. Social balance.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:	Navegador do Capital Intelectual – Proposto por Stewart	61
Figura 2:	Ramificação da Ciência Contábil.....	72
Figura 3:	Balanço Social: interação entre a organização, os funcionários e a sociedade.....	77

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Valores investidos em educação e capacitação dos trabalhadores da Caixa, Banco do Brasil e Bradesco	91
Gráfico 2:	Relação entre os investimentos em educação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores e o Resultado Líquido da Caixa, Banco do Brasil e Bradesco	100
Gráfico 3:	Comparação entre os valores investidos em educação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores e o Resultado Líquido da Banco do Brasil	101
Gráfico 4:	Comparação entre os valores investidos em educação e desenvolvimento dos trabalhadores e o Resultado Líquido da Bradesco.....	102

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Universo das Instituições Financeiras.....	25
Quadro 2: Variáveis em Estudo.....	27
Quadro 3: Fatores para a formação do Capital Intelectual	45
Quadro 4: Componentes do Capital Intelectual	49
Quadro 5: Indicadores de Edvinsson e Malone	56
Quadro 6: Índices de eficiência do Capital Intelectual	57
Quadro 7: Exemplo de um monitor de Ativos Intangíveis	62
Quadro 8: Panorama Internacional do Balanço Social	74
Quadro 9: Ações para capacitação e desenvolvimento profissional dos funcionários do Banco do Brasil	91
Quadro 10: Resumo das ações exercidas pela CAIXA para capacitação e desenvolvimento profissional dos funcionários	92
Quadro 11: Ações educacionais praticadas pela CAIXA no âmbito do desenvolvimento do Capital Humano.....	94
Quadro 12: Principais ações educacionais exercidas pelo Banco do Brasil para o desenvolvimento do Capital Humano.....	96
Quadro 13: Principais ações educacionais praticadas pelo Bradesco para o desenvolvimento do Capital Humano.....	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Valores investidos em educação e capacitação dos trabalhadores que geram o desenvolvimento do Capital Intelectual.....	90
Tabela 2:	Relação entre os investimentos em educação e capacitação profissional dos trabalhadores e o Resultado Líquido das Instituições Financeiras.....	99
Tabela 3:	Valores investidos no desenvolvimento do Capital Intelectual das Instituições Financeiras, por trabalhador.....	103
Tabela 4:	Resultado Líquido por Trabalhador.....	105

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	
1	APRESENTAÇÃO..... 16
1.1	DEFINIÇÃO DO TEMA E PROBLEMÁTICA DA PESQUISA..... 17
1.2	JUSTIFICATIVA..... 19
1.3	OBJETIVOS..... 21
1.3.1	Objetivo Geral..... 21
1.3.2	Objetivos Específicos 21
CAPÍTULO 2	
2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... 22
2.1	NATUREZA DA PESQUISA..... 23
2.1.1	Classificação quanto aos meios..... 23
2.1.2	Classificação quanto aos fins..... 24
2.2	ÁREA DE ATUAÇÃO DA PESQUISA..... 25
2.2.1	Universo..... 25
2.2.2	Amostra..... 25
2.3	FERRAMENTA DE COLETA DE DADOS..... 26
2.4	TRATAMENTO DOS DADOS..... 26
2.5	QUADRO DAS VARIÁVEIS 26
CAPÍTULO 3	
3	ESTADO DA ARTE 28
3.1	SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE: BREVE HISTÓRICO 28
3.1.1	Os impactos da Revolução Industrial para a Contabilidade..... 31
3.1.2	A Contabilidade Ciência..... 32
3.1.3	A Contabilidade na denominada era do conhecimento..... 35
3.2	ATIVOS INTANGÍVEIS..... 38
3.2.1	Considerações sobre <i>Goodwill</i>..... 42
3.2.2	Classificação do <i>Goodwill</i>..... 42
3.3	CAPITAL INTELECTUAL E SUAS DEFINIÇÕES..... 43
3.4	A COMPOSIÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL..... 47
3.5	MÉTODOS DE MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL..... 52
3.5.1	Modelo de Mensuração da Capital Intelectual da Skandya 53
3.5.2	Diferença entre Valor de Mercado e Valor Contábil 57

3.5.3	Razão entre Valor de Mercado e Valor Contábil	58
3.5.4	O “Q” de Tobin	59
3.5.5	Monitor de Ativos Intangíveis - (Modelo Stewart)	60
3.5.6	Monitor de Ativos Intangíveis - (Modelo Sveiby)	62
3.6	GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL	64
3.7	DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS	68
3.7.1	Demonstração de Valor Adicionado	69
3.8	CONTABILIDADE SOCIAL	70
3.8.1	Balço Social: Aspectos Históricos	73
3.8.2	Definições de Balço Social	76
3.8.3	Objetivos do Balço Social	77
3.8.4	Beneficiários do Balço Social	78
3.8.5	Indicadores do Balço Social	79
3.9	AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	81
3.9.1	Caixa Econômica Federal: Perfil conforme Dados Extraídos do Balço Social 2006	82
3.9.2	Banco do Brasil: Perfil conforme Dados Extraídos do seu endereço virtual	83
3.9.3	Bradesco: Perfil conforme dados extraídos dos Relatórios Anual e de Sustentabilidade 2006	85
CAPÍTULO 4		
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	88
4.1	VALORES INVESTIDOS NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL	89
4.2	PRINCIPAIS AÇÕES E ATIVIDADES REALIZADAS PARA O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL	93
4.2.1	Caixa Econômica Federal	93
4.2.2	Banco do Brasil	95
4.2.3	Bradesco	97
4.3	RELAÇÃO ENTRE OS VALORES INVESTIDOS EM AÇÕES DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES E O RESULTADO LÍQUIDO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS.....	98
4.4	VALORES INVESTIDOS NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL POR TRABALHADOR	102

4.5	RESULTADO LÍQUIDO POR TRABALHADOR	104
CAPÍTULO 5		
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
	REFERÊNCIAS	109
ANEXO A -	Balanço Social da CAIXA, Exercícios 2005 e 2006	115
ANEXO B -	Balanço Social do Banco do Brasil, Exercício 2005	117
ANEXO C -	Balanço Social Banco do Brasil, Exercício 2006	119
ANEXO D -	Balanço Social Bradesco, Exercício 2005	121
ANEXO E -	Balanço Social Bradesco, Exercício 2006	123
ANEXO F -	Demonstração dos Resultados dos Exercícios 2005 e 2006 da CAIXA	125
ANEXO G -	Demonstração dos Resultados dos Exercícios 2005 e 2006 do Banco do Brasil	126
ANEXO H -	Demonstração dos Resultados dos Exercícios 2005 e 2006 do Bradesco	127

CAPÍTULO 1

1 APRESENTAÇÃO

As exigências inerentes à globalização tendem a requerer das organizações uma postura dinâmica na qual contemplem atitudes socialmente responsáveis, evidenciando a necessidade dessas organizações demonstrarem as ações decorrentes de sua gestão empresarial.

As mudanças contínuas de valores e crenças às quais a sociedade parece estar exposta e o desenvolvimento de novas tecnologias, especialmente, nas áreas de comunicação e informática tendem a demandar das organizações adaptações estruturais rápidas para que acompanhem a agilidade dos processos, que certamente demonstrarão a relevância do conhecimento na cadeia de valor.

Santiago e Santiago Júnior (2007, p.14), referindo-se especificamente às atuais mudanças impostas às organizações, comenta que *“as organizações atuais vivem na era do conhecimento, que substitui a sociedade industrial e cujas características, consideradas como forças econômicas são o talento, a inteligência e o conhecimento”*.

Nesse contexto, emerge o conceito de Capital Intelectual, tema que parece ser amplamente discutido no meio contábil como responsável maior pela diferenciação de práticas empresariais plausíveis as quais destacam as empresas que investem na excelência de sua gestão.

Esse cenário poderá ser propício para que as organizações reflitam com maior clareza acerca dos investimentos a serem realizados os quais venham a agregar valor a sociedade e garantir a sustentabilidade do negócio.

Nesse sentido, a Contabilidade enquanto ciência da área social, pré-dispõe-se a procurar ao longo de sua existência meios de estabelecer elo de ligação entre os subsistemas internos das organizações e o meio externo, atendendo tanto as necessidades de informações de seus usuários externos quanto internos, ou seja, toda a sociedade, quer esteja representada por governos, empregados, investidores, sindicatos, instituições, entre outros.

Para Antunes (2007, p. 48), existe uma correlação direta entre o sucesso das empresas e o valor ou quantidade de investimentos e o contínuo desenvolvimento de seus profissionais e os respectivos resultados alcançados com a aplicabilidade dos novos conhecimentos obtidos.

Tal afirmação serve para fundamentar a dependência que as empresas têm de seus funcionários e, conseqüentemente do conhecimento que estes possuem. Essa dependência poderá conduzir o mercado empresarial à percepção da necessidade de efetuar investimentos em recursos humanos, originados por meio de investimentos em Capital Intelectual, atentando, conseqüentemente para a relevância de demonstrar para a sociedade a realização de tais investimentos.

Dessa forma, tal realidade poderá ser suscetível a conscientização por parte das empresas e organismos sociais sobre a relevância de demonstrar a sociedade a realização desses investimentos, utilizando-se o Balanço Social, enquanto peça contábil capaz de evidenciar o resultado da gestão empresarial que contribui para a valorização humana.

Diante desse encadeamento de ideais expostas, espera-se abordar com a necessária clareza os principais investimentos em Capital Intelectual evidenciados no Balanço Social de algumas instituições financeiras brasileiras.

1.1 DEFINIÇÃO DO TEMA E PROBLEMÁTICA DA PESQUISA

O estágio da economia internacional por efeito da globalização tende a tornar mais evidente a importância do conhecimento para a sociedade, em detrimento dos fatores de produção como: o capital, a terra e o trabalho, os quais, na denominada sociedade do conhecimento, passaram a ser secundários.

Como efeito desse estágio, a sociedade poderá requerer das empresas uma postura estratégica, cujo posicionamento seja socialmente responsável, capaz de tornar todo o processo de desenvolvimento econômico mais humano e solidário.

Conforme Antunes (2007, p. 13), admitir o conhecimento como recurso econômico impõe novos paradigmas na forma de valorizar a organização, pois gera bens intangíveis que alteram seu patrimônio.

Neste sentido, o conhecimento poderá ser apontado como fator decisivo em prol do crescimento e sustentabilidade das empresas, e em consequência, o mercado tende a requerer das empresas maior agilidade para atender suas demandas de modo eficaz, produzindo os resultados esperados por clientes, fornecedores, enfim por todos as partes interessadas.

Dessa forma, as empresas poderão considerar indispensáveis os investimentos em Capital Intelectual, concebidos por muitos pesquisadores da área como elemento essencial para o sucesso das organizações.

Essa tendência poderá ser decisiva para a efetiva gestão do conhecimento, do Capital Intelectual nas empresas, as quais poderão reconhecer quão importante será valorizar esse tipo de investimento, refletindo-os no Balanço Social para que a sociedade tome conhecimento mais facilmente destas ações.

Na concepção de Sá (1995, p. 54) o Balanço Social:

É o Balanço que busca evidenciar o papel que a empresa representa em seu ambiente social, ou seja, a contribuição que ela trouxe através de impostos, de previdência social, de mão-de-obra absorvida, de obras sociais, na educação, em suma, o que ela espelha como célula da sociedade a que pertence.

Em consequência, a Contabilidade tende a passar por profundos questionamentos como forma de atingir seu real objetivo de produzir demonstrações contábeis que reflitam com clareza para seus usuários a situação patrimonial, financeira e social das entidades, acompanhando, assim, as evoluções inerentes à atualidade.

Diante disso, tornam-se bastante pertinentes as discussões acerca deste tema e dos novos desafios aos quais a classe contábil está exposta.

Para delimitar o tema tratado neste trabalho monográfico, pode-se mencionar a possível capacidade da Ciência Contábil em proceder as reflexões sobre os valores investidos em Capital Intelectual evidenciados no Balanço Social das Instituições Financeiras.

Nesse sentido, buscam-se respostas para a seguinte problemática:

Quais são os investimentos realizados no Capital Humano pelas Instituições Financeiras Brasileiras evidenciados em seus Balanços Sociais?

1.2 JUSTIFICATIVA

Partindo-se das mudanças ocorridas em nível mundial, depreende-se que a sociedade parece estar cada vez mais consciente da importância do conhecimento para o seu processo contínuo de desenvolvimento.

As exigências intrínsecas da denominada sociedade do conhecimento evidenciam o trabalho relevante das universidades e professores os quais tem como um dos objetivos instigar o espírito científico comprometido com a verdade para a formação de profissionais ávidos por novas soluções que engrandecem suas profissões e contribuam para um mundo melhor.

A pesquisa científica representa na concepção de Souza, Fialho e Otani (2007, p.127):

Um dos componentes essenciais de uma instituição de ensino superior. Caracterizada pela busca do conhecimento em prol da afirmação de valores internalizados em cada obra consultada e de resultados que beneficiem a sociedade. Nesse sentido, a pesquisa científica deve ter o compromisso com a verdade.

Dessa forma, o comprometimento com a verdade revela-se na pretensão de abordar este tema de forma coerente, não buscando beneficiar aspectos específicos da pesquisa em detrimento de outro.

Entende-se dessa forma, o Capital Intelectual como bem ou ativo intangível pela sua capacidade de se renovar e gerar novos conhecimentos, os quais embora sejam utilizados tendem a se multiplicar e gerar ativos maiores que os existentes.

Dada a contemporaneidade da Sociedade do Conhecimento e da Informação, Vergara (2003, p, 18), menciona que *"[...] ela introduz movimentos interessantes com a mudança do eixo do poder dos músculos para a mente e a identificação do conhecimento como recurso pioneiro, em detrimento da terra, capital e trabalho braçal, que assumem papel secundário"*.

Considerando-se que a sustentabilidade dos negócios poderá estar intimamente ligada aos investimentos realizados no Capital Intelectual das organizações concebe-se como relevância o estudo do tema Investimentos em Capital Intelectual evidenciados nos Balanços Sociais das Instituições Financeiras Brasileiras.

A gestão do conhecimento tende a se tornar cada vez mais necessária para a longevidade das organizações e o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus funcionários.

Neste sentido, o presente trabalho monográfico tem a intenção de contribuir para análise dos principais investimentos em Capital Humano efetuados pelas instituições financeiras brasileiras, especialmente, da Caixa Econômica Federal, enquanto instituição financeira pública atuante em todo território nacional, neste trabalho intitulada ou referida, simplesmente, por CAIXA, do Banco do Brasil enquanto sociedade de economia mista e agente financeiro das políticas de crédito do governo federal e Bradesco, enquanto banco comercial privado de carteira múltipla.

Em reportagem publicada pela Revista Veja On-Line, Edição n° 1970, de 23 de agosto de 2006, anuncia-se que numa análise feita do período de 2003 a 2006, o lucro líquido semestral das cinco maiores instituições financeiras (em ordem: Banco do Brasil, Bradesco, Itaú, Unibanco e Banespa) cresceu 132,5%, sendo que no período de janeiro a junho de 2006 os cofres bancários receberam 11,5 bilhões a mais, segundo dados do Instituto de Pesquisa e Administração – INEPAD.

Sob essa ótica, será de extrema relevância que se investigue o verdadeiro comprometimento destas instituições com o desenvolvimento profissional de suas equipes, bem como as reversões feitas em prol do crescimento do Capital Intelectual.

Foram utilizados os Balanços Sociais das referidas instituições financeiras dos quais extraíram-se os principais dados para análise da gestão estratégica do Capital Intelectual.

Dessa maneira, considerando a complexidade do assunto, bem como sua subjetividade, será importante para a classe contábil que seja procedida pesquisa mais aprofundada com fim de investigar a contribuição e a disseminação deste tema para profissionais, estudantes, empresários, gestores, enfim a sociedade como um todo, colocando a Contabilidade a serviço do processo evolutivo da humanidade e do conhecimento.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

- Identificar os investimentos realizados no Capital Humano das instituições financeiras brasileiras, evidenciados no Balanço Social.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Quantificar os investimentos no desenvolvimento do Capital Humano realizado pelas Instituições Financeiras objeto deste trabalho;
- Conhecer as principais ações praticadas pelas Instituições Financeiras para o desenvolvimento do Capital Humano;
- Comparar os valores investidos no desenvolvimento do Capital Humano das Instituições Financeiras;

CAPÍTULO 2

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos adotados para a realização desta pesquisa indicarão os meios que foram seguidos para atingir o objetivo proposto.

Segundo Cruz e Ribeiro (2004, p. 17):

A pesquisa é mesmo que busca ou procura. Pesquisar é, portanto, buscar compreender a forma como se processam os fenômenos observáveis, descrevendo sua estrutura e funcionamento. É na pesquisa que se tenta conhecer e explicar os fenômenos que ocorrem no universo percebido pelo homem.

Como é objetivo desta pesquisa buscar respostas às questões propostas anteriormente, à qual deverá ser pesquisada com o rigor científico, torna-se relevante a utilização de procedimentos metodológicos, enquanto instrumentos indispensáveis para o alcance do desempenho esperado.

Cruz e Ribeiro (2004, p. 16) se referem à necessária utilização dos procedimentos metodológicos para a realização de pesquisa científica da seguinte forma:

A possibilidade de considerar a natureza com expectativas diferentes gera novas perguntas e novas respostas. *Esta empreitada intelectual integra novos critérios de escolha entre teorias e métodos de investigação diversos e em diferentes níveis: do verdadeiro, do provável, do possível, do frutífero, do estéril, do impossível, do falso.* (grifo nosso)

Em que pese o impacto do entendimento da autora, convém observar a realidade à qual a pesquisa científica está inserida, por diversas óticas, e nesse sentido deverão ser procedidas

novas análises, novos questionamentos, utilizando-se os diversos métodos de escolhas para se estabelecer os testes necessários à comprovação do que é real ou contrário.

2.1 NATUREZA DA PESQUISA

Considerando a problemática da pesquisa, prepondera-se a natureza qualitativa, pois conforme aborda Souza, Fialho e Otani (2007) este tipo de trabalho propõem se a identificar, interpretar e conceituar fenômenos, não fazendo uso de ferramentas e técnicas estatísticas. Sendo assim, o problema desta monografia levou a identificação dos investimentos realizados em Capital Humano da amostra proposta.

2.1.1 Classificação quanto aos meios

Por esta pesquisa tratar da problemática dos investimentos realizados em Capital Humano evidenciados no Balanço Social das Instituições Financeiras Brasileiras, entre os procedimentos metodológicos adotados, inicialmente, consta a pesquisa bibliográfica e documental, na qual partir-se do contexto histórico da Contabilidade até a contemporaneidade utilizando-se da literatura existente através de livros, revistas da área, fascículo e artigos científicos que tratem do tema.

Em seguida, o procedimento adotado foi um estudo de multicasos, dos quais constaram o levantamento e análise de dados extraídos dos Balanços Sociais da CAIXA, do Banco do Brasil e do Bradesco.

Acerca da pesquisa realizada através do estudo de caso, Bruyne, Herman e Shoutheete (1997), *apud* BEUREN (2006, p.84) opinam da seguinte forma:

O estudo de caso justifica a sua importância por reunir informações numerosas e detalhadas com vistas em apreender a totalidade de uma situação. A riqueza

das informações detalhadas auxilia num maior conhecimento e numa possível resolução de problemas relacionados ao assunto estudado.

Quanto à utilização de um único caso para a pesquisa, poderá ocorrer falhas no que diz respeito ao fato de se relatar ou tratar de um único objeto de estudo, ou uma única visão.

A respeito desse aspecto Beuren (2006, p.84) destaca que:

"[...] esse tipo de pesquisa é realizado de maneira mais intensiva, em decorrência de os esforços dos pesquisadores concentrarem-se em determinado objeto de estudo. No entanto, o fato de relacionar-se a um único objeto ou fenômeno constitui-se em uma limitação, uma vez que seus resultados não podem ser generalizáveis a outros objetos ou fenômenos". (grifo nosso).

Partindo-se desta concepção, a presente pesquisa utilizou estudo de multicasos objetivando ampliar a visão acerca do tema estudado em três instituições financeiras diferentes, sendo uma totalmente pública, outra de economia mista e a última privada.

2.1.2 Classificação quanto aos fins

Tendo em vista o cunho descritivo da pesquisa, pode-se classificá-la quanto aos fins como descritiva já que se propôs a estudar as variáveis em questão por meio da análise e interpretação dos fatos.

Neste sentido, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva por abordar a descrição dos fenômenos inerentes à gestão do Capital Intelectual nas Instituições Financeiras Brasileiras, sobretudo dos investimentos em ações que valorizem o Capital Humano destas instituições.

2.2 ÁREA DE ATUAÇÃO DA PESQUISA

2.2.1 Universo

O universo da pesquisa em estudo consiste na abordagem das Instituições Financeiras Brasileiras sob o aspecto dos investimentos realizados num dos componentes do Capital Intelectual – o Capital Humano.

Quadro 1 – Universo das Instituições Financeiras

Periodos	2005	2006
Número de Instituições Financeiras	161	159
Instituições Privadas Nacionais	84	85
Instituições Privadas Estrangeiras	63	61
Instituições Públicas Federais e Estaduais	14	13

Fonte: FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos, 2008.

2.2.2 Amostra

A amostragem foi realizada por conveniência, na qual escolheu-se três instituições financeiras brasileiras, sendo um banco público, outro de economia mista e o último privado.

Abordou-se a gestão dos investimentos em Capital Humano sob a ótica de três Instituições Bancárias de naturezas variadas, especialmente, buscando conhecer o tratamento dispensado a esse ativo intangível pelo setor público, em sociedades de economia mistas, bem como pelo setor privado.

Neste sentido, estabeleceu-se comparação entre os investimentos efetuados no desenvolvimento do Capital Humano por parte destas instituições financeiras e alguns indicadores, como resultado líquido por trabalhador.

2.3 FERRAMENTA DE COLETA DE DADOS

A obtenção dos dados para realização desta pesquisa constou inicialmente de procedimentos como visitas aos endereços virtuais das instituições financeiras estudadas por meio da *internet* para coleta dos Balanços Sociais, Demonstrativos Financeiros e Relatórios Anuais de cada exercício social analisado. Nesse sentido, é conveniente mencionar que tais dados foram considerados fidedignos em virtude de terem sofrido análise por Auditoria Independente, por meio de profissionais devidamente registrados na Comissão de Valores Mobiliários, os quais emitiram parecer sem ressalvas, validando, dessa forma, os dados coletados.

Num segundo momento, tornou-se necessário consultar também os sítios virtuais das Universidades Corporativas dos bancos pesquisados, (com exceção do Bradesco que ainda não possui sua Universidade Corporativa), com o objetivo de conhecer as práticas e ações de gestão do Capital Intelectual em cada organização pesquisada.

2.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados obtidos na execução desta pesquisa foram tratados com o intuito de apresentar resultados que reflitam o contexto real das instituições analisadas, utilizado-se as seguintes ferramentas no levantamento dos dados: tabelas, gráficos, quadros, visando a melhor apresentação e compreensão dos resultados alcançados.

2.5 QUADRO DAS VARIÁVEIS

Para alcançar um resultado eficaz na realização desta pesquisa tornou-se necessário o estabelecimento prévio das variáveis em estudo, evidenciando seus conceitos e indicadores.

Quadro 2: Variáveis em estudo.

Variáveis	Conceito	Indicadores
Capital Intelectual	Combinação de ativos intangíveis, frutos das mudanças nas áreas da tecnologia da informação, mídia e comunicação, que trazem benefícios intangíveis para as empresas e que capacitam seu funcionamento.	Ativos de Mercado; Ativos Humanos; Ativos de Propriedade Intelectual; Ativos de Infra-estrutura.
Balanço Social	Balanço Social é um meio de dar transparência às atividades corporativas através de um levantamento dos principais indicadores de desempenho econômico, social e ambiental da empresa. Além disto, é um instrumento que amplia o diálogo com todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: acionistas, consumidores e clientes, comunidade vizinha, funcionários, fornecedores, governo, organizações não-governamentais, mercado financeiro e a sociedade em geral.	Indicadores Sociais Internos Indicadores Sociais Externos Indicadores Ambientais Indicadores do Corpo Funcional Informações Relevantes

Fontes: BROOKING (1996, p. 12-13) *apud* ANTUNES (2007, p. 78) Instituto Ethos de Responsabilidade Social, 2007.

Assim, no que se refere ao Quadro 2, optou-se por desenvolver este estudo colocando em foco um dos seus indicadores: do Capital Intelectual, os Ativos Humanos, como se refere Brooking (1996) ou Capital Humano, como menciona outros autores estudados nesta pesquisa. E por fim, no que diz respeito à variável Balanço Social, aborda-se o indicador do Corpo Funcional já que este representa os Ativos Humanos das organizações.

CAPÍTULO 3

3 ESTADO DA ARTE

3.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE: UM BREVE HISTÓRICO

Vários enfoques poderiam ser vislumbrados quanto ao desenvolvimento da contabilidade, no entanto, o que se pretende como objetivo deste capítulo é abordar os principais acontecimentos que conduziram ao desenvolvimento da Ciência Contábil.

D'Auria (1924, p. 43) *apud* PAULO (2002, p. 26) observa que:

A história da contabilidade, como toda história humana, diz-nos do passado, para termos lições a seguir no futuro. A ciência da Contabilidade não está efetivamente constituída. Ao futuro cabe este honroso papel. O futuro precisa de lições do passado. Conhecer a origem da Contabilidade e seu evoluir através dos tempos é, portanto, um dos nossos deveres, se quisermos - como devemos querer - elevar a nossa disciplina.

Observando-se o pensamento exposto por D'Auria ao considerar a importância do conhecimento dos fatos passados para se construir o futuro, será realizado um breve histórico do surgimento e evolução da Contabilidade.

A existência da Contabilidade está intimamente ligada a existência humana, na qual percebe-se a necessidade de manter o "controle" ou "registro" do patrimônio existente, com o objetivo de conhecer as variações deste patrimônio.

Para Sá (1997, p. 16):

A contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez, por isso, seus progressos quase sempre tenham coincidido com aqueles que caracterizam os da própria evolução do ser humano.

O autor ainda argumenta que a contabilidade sempre procurou adaptar-se às mudanças ao longo da história da humanidade, para que pudesse cumprir seu papel de facilitadora de informações sobre o patrimônio de seus usuários, partindo assim, dos meios mais primitivos para quantificar o patrimônio, ao longo da utilização do método por partidas dobradas na época do comércio medieval, até atingir o estágio dos sistemas de custos na Revolução Industrial e a criação da Contabilidade Gerencial após o surgimento das sociedades por ações.

Não se sabe ao certo quem inventou a Contabilidade, no entanto, percebe-se que a humanidade sempre buscou ao longo do tempo formas de registrar as suas posses, e dessa forma, o desenvolvimento da humanidade sempre pressupôs a conseqüente evolução da Contabilidade.

Há relatos na Bíblia Sagrada, a história de um homem chamado Jó, o qual, segundo aquele livro possuía vários bens, havendo clara descrição e quantificação de cada uma deles, denotando-se a existência de uma espécie de inventário.

Descrevendo o trecho da Bíblia Sagrada Nova Tradução da Linguagem de Hoje (2000, p. 369) tem-se o seguinte relato: *“Ele chegou a possuir quatorze mil ovelhas, seis mil camelos, dois mil bois....”*.

Percebem-se claramente os rumores da existência da Contabilidade, mesmo que de forma rudimentar, mas sensivelmente presente, e já iniciando algumas de suas funções: controlar, informar aos povos ou usuários as variações sofridas nos seus patrimônios.

Segundo (Iudicibus e Marion, 2002, p. 25) *“o desencadear de fatos que conduza ao surgimento da Contabilidade desponta à medida que as atividades comerciais crescem”*.

Hendriksen e Van Breda (1999, p. 38) comenta que: *“A contabilidade floresceu em solo fertilizado por séculos de aprendizagem e comércio com o Oriente...”*

Os referidos autores também admitem a influência da cultura árabe, e esta influenciada pelos indianos, para difusão da Contabilidade ao apontar a criação dos números indo-arábicos em substituição ao sistema grego-ramono por volta do século XIII.

Otar (1984) *apud* SÁ (2002, p. 28) observa que: *“Referências Bibliografias sobre matéria contábil encontra-se desde antiguidade da Grécia e Roma, mas livros específicos, difundindo o conhecimento da Contabilidade, admite-se tenha surgido somente a partir do século XI”*.

Hendriksen e Van Breda (1999, p. 39) ressaltam que por volta de 1494 o frei franciscano Luca Pacioli apresentou em Veneza a obra intitulada de *Summa de arithmetica, geometria, proportioni et proportionalitá*, a qual consistia em um tratado matemático, incluindo uma seção sobre partidas dobradas.

Considera-se a referida obra como primeira matéria publicada que descrevia o sistema de partidas dobradas, detalhando a forma de proceder aos lançamentos contábeis.

Após as diversas publicações surgidas após o método das partidas dobradas, iniciou-se o processo de teorização da contabilidade o qual ainda segundo Sá (2000, p. 31) contemplava a doutrina do Positivismo cuja base era a observação e teorização da realidade, concentrada na observação dos fenômenos ou acontecimentos das coisas.

Depreende-se claramente que antes de ser testada e comprovada a cientificidade da Contabilidade, ela nada mais era do que um sistema de escrituração baseado no modelo de partidas dobradas, após vários acontecimentos históricos, dos quais participaram muitos povos.

Considera-se ainda, a facilidade que a contabilidade tinha, já naquela época, em buscar meios de subsidiar as necessidades prementes daqueles comerciantes, através da observação da realidade prática. Enfim, embora não fosse ainda uma ciência, certa utilidade era demonstrada na prática perante aqueles usuários.

Ludícibus, Martins e Carvalho (2005, p. 8) concordam que *"A urgência na procura de modelos que sirvam para a solução de problemas reais só pode acelerar o desenvolvimento da Contabilidade"*.

Cumprе ressaltar que a abordagem realizada até este ponto do presente trabalho torna evidente a intimidade entre o desenrolar dos acontecimentos seja de ordem econômica, social ou política e o "output" dado pela contabilidade em respostas às necessidades de seus interessados: comerciante, banqueiros, entre outros.

3.1.1 Os impactos da Revolução Industrial para a Contabilidade

A Revolução Industrial é concebida por vários autores como a fase de substituição do trabalho manual, das manufaturas pelo trabalho mecanizado, no qual evidenciou-se a utilização da força de motores em detrimento da força humana, estando intimamente associada ao desenvolvimento tecnológico.

Para Hendriksen e Van Breda (1999, p. 46) é difícil indicar uma data exata na qual essa revolução começou, ou apontar suas causas exatas.

Na compreensão destes autores esse período certamente foi bom para a Inglaterra devido às boas colheitas, as quais fizeram cair os preços de alimentos e, conseqüentemente, permitiu a sociedade desfrutar de melhor saúde de nutrição.

Complementando esse raciocínio torna-se imprescindível mencionar outras conseqüências da Revolução Industrial as quais são citadas unanimemente por vários historiadores, sejam as invenções como o tear a vapor, das estradas de ferro, dos telégrafos, entre outras.

Através destes inventos, houve avanços na expansão comercial, distribuição de mercadorias, as quais, pela redução das distâncias físicas e interação dos territórios, fizeram surgir os conglomerados empresariais.

Martin (2002, p. 8), expõe claramente que *“Assim como acontece com outras áreas do conhecimento humano, as inovações em termos de contabilidade sempre acontecerem em conseqüência ou resposta a necessidades de informações”*.

Neste contexto, tornaram-se notórios os impactos da Revolução Industrial sobre a Contabilidade, entre os quais, pode-se mencionar a necessidade de gerir os custos de produção, demandas por maior volume de capital nas empresas, adquiridos junto às instituições financeiras.

Com isso, houve a exigência de maior destreza na elaboração de demonstrações contábeis, de mudanças na mentalidade empresarial na qual não mais se reconhecia somente a pessoa do proprietário como principal interessado na geração de lucros, mas também dos demais usuários da contabilidade, quer fossem governos, instituições financeiras, acionistas, entre outros.

Isso quer dizer que a Revolução industrial fez emergir esses impactos, os quais impeliu à Contabilidade a adoção de uma nova postura frente aos acontecimentos como forma de acompanhar, tempestivamente, o evoluir da sociedade.

3.1.2 A Contabilidade Ciência

A ciência e produção científica têm se demonstrado no alvo das discussões acadêmicas e sociais enquanto bases para a fundamentação do conhecimento e técnica empírica.

Nesta proposição, é conveniente abordar o significado do termo ciência o qual segundo Ferreira (1999) significa o conjunto de conhecimentos socialmente adquiridos ou produzidos, historicamente acumulados, dotados de universalidade e objetividade que permitem sua transmissão, e estruturados com métodos, teoria e linguagens próprias, que visem compreender e orientar a natureza e as atividades humanas.

Sobre esta abordagem, pode-se discutir ainda as principais características ou pré-requisitos exigidos de uma ciência, tornando-se assim imprescindível à devida observação e comprovação destes para o seu reconhecimento enquanto ciência.

Iudícibus, Martins e Carvalho (2005, p. 10) ajuízam que *“A ciência deve ser capaz de estabelecer relações entre causas e efeitos, além de dar ao campo de conhecimento e ao universo de eventos nele contido um amplo guarda-chuva conceitual”*.

Neste sentido Sá (2002, p. 40) complementa que:

Como as outras ciências, a Contabilidade:

- a) possui fontes de informação organizada sistematicamente;
- b) pode enunciar verdades sobre fatos verificáveis;
- c) tem condições de descobrir novos fatos e estabelecer modelos e situações ainda não constatáveis;
- d) por meio de sua doutrina e da experimentação, pode enunciar leis científicas válidas universalmente;
- e) contribui para a evolução da humanidade por seus postulados de eficácia no uso da riqueza, militando em favor do bem-estar material das células sociais, de seus componentes e de toda sociedade.

Dessa forma, a Contabilidade é concebida como ciência justamente por ser a ciência o conjunto de conhecimentos adquiridos, estabelecendo-se o devido levantamento de hipóteses às quais são testadas e comprovadas, retratando a importância de sua natureza informativa, cuja objetividade lhe é característica.

De acordo com a Resolução nº 774 do Conselho Federal de Contabilidade, de 16 de dezembro de 1994, aborda a Contabilidade como Ciência da seguinte maneira:

A Contabilidade possui objeto próprio – o Patrimônio das Entidades – e consiste em conhecimentos obtidos por metodologia racional, com as condições de generalidade, certeza e busca das causas, em nível qualitativo semelhante às demais ciências sociais. A Resolução alicerça-se na premissa de que a Contabilidade é uma Ciência Social com plena fundamentação epistemológica. Por consequência, todas as demais classificações – método, conjunto de procedimentos, técnica, sistema, arte, para citarmos as mais correntes – referem-se a simples facetas ou aspectos da Contabilidade, usualmente concernentes à sua aplicação prática, na solução de questões concretas.

Assim, por meio da referida resolução, a ciência contábil tem, por conseguinte previamente delimitada a sua área de atuação qual seja todos os organismos sociais que detenham patrimônio. E neste sentido, não se pode aviltar-se em reconhecer os benefícios do emprego da Contabilidade no processo de gestão eficaz das entidades.

Referindo-se ainda a Resolução 774 do Conselho Federal de Contabilidade com relação ao item 1.3, no qual introduz os Princípios Fundamentais de Contabilidade, tem-se o seguinte:

Os Princípios Fundamentais de Contabilidade representam o núcleo central da própria Contabilidade, na sua condição de ciência social, sendo a ela inerentes. Os princípios constituem sempre as vigas-mestras de uma ciência, revestindo-se dos atributos da universalidade e veracidade, conservando validade em qualquer circunstância.

Para o Conselho Federal de Contabilidade, nas ciências sociais os princípios se colocam como premissas imediatamente evidentes, aceitas universalmente como verdadeiras, assim admitidas sem exigência de demonstração, transpondo, assim, a condição de simples conceitos.

Assim sendo, os princípios representam o fundamento indispensável no que repousam as ciências, e é sobre eles que se admitem as sentenças e juízos considerados universalmente como verdadeiros.

Sobre a Classificação da Contabilidade como Ciência Social Ludícibus (2002, p. 35) a sintetiza no seguinte alinhamento:

A Contabilidade não é uma ciência exata. Ela é uma ciência social, pois é a ação humana que gera e modifica o fenômeno patrimonial. Todavia, a Contabilidade utiliza os métodos quantitativos (matemática e estatística) como sua principal ferramenta.

Na ótica de Ludícibus pode-se reconhecer a competência inerente à Ciência Contábil em estabelecer a adequada relação entre outras disciplinas, a qual vem fortalecer seu sentido de visão holística, e sua inter-disciplinaridade, tornado-a mais eficaz em sua missão de servir à sociedade.

Kroetez (2000, p. 5) destaca a classificação da Contabilidade como ciência social da seguinte forma:

A Contabilidade é uma ciência social que estuda a riqueza patrimonial individualizada, sob os aspectos quantitativos e qualitativos, tendo entre seus objetivos a geração de informações e a explicação dos fenômenos patrimoniais, possibilitando o controle, o planejamento e a tomada de decisão, no enfoque passado/presente/futuro.

O autor ainda defende que a Contabilidade presta-se aos seus mais diversos usuários, com a finalidade de que, através da execução dos atos de sua gestão eles possam empenhar-se na prosperidade da entidade e da sociedade.

Merece destaque a capacidade da Ciência Contábil em preencher os pré-requisitos exigidos a uma ciência através da sistematização do conhecimento adquirido pela experiência empírica e utilidade prática ao longo do tempo, os quais vem corroborar toda sua estrutura evolutiva caracterizada pela objetividade, transcendência aos fatos, universalidade e espírito investigativo.

3.1.3 A Contabilidade na denominada era do conhecimento

O mundo e suas tendências apontam para o limiar de uma nova era, denominada era do conhecimento, na qual a sociedade converge em velocidade acelerada com o intuito de atender eficientemente aos conclames dessa nova fase.

A percepção do mundo mecânico, sobretudo, em seu aspecto tangível em que supervalorizam bens móveis, quantidade de equipamentos utilizados no processo produtivo, cedeu lugar ao enfoque do conhecimento, no qual valoriza-se o capital humano como diferencial da denominada sociedade do conhecimento.

Com isto, a Contabilidade tem buscado demonstrar a devida percepção da realidade à qual está inserida, sob os preceitos de novos conceitos erguidos a partir da crescente reciprocidade entre economias e sociedades de vários países no que diz respeito à difusão de informações, interação dos processos produtivos, prestação de serviços e entre os mercados financeiros.

Neste sentido, vocábulos como Sociedade do Conhecimento, Valores Intangíveis, Capital Intelectual ostentam importância significativa, especialmente pelo diligente entendimento indispensável à Classe Contábil, bem como aos organismos sociais.

Algumas argumentações de Stewart (1998, p. 14), justificam o exposto anteriormente:

Vencemos porque a economia de hoje é fundamentalmente diversa de ontem. Crescemos na Era Industrial. Ela se foi, suplantada pela Era da Informação. Estamos deixando para trás um mundo econômico cujas principais fontes de riqueza eram físicas.

O autor defende que, nessa nova era, a riqueza é produto do conhecimento e este se estabelece como matéria-prima essencial e produto mais importante da economia, o qual não é tangível, mas representam os ativos capitais necessários à criação da riqueza, não sendo tão somente a terra nem o trabalho físico, tampouco ferramentas mecânicas e fábricas, ao contrário, são os ativos baseados no conhecimento.

Pela abordagem de Stewart, percebe-se as evidências das mudanças nos cenários sociais e econômicos, as quais refletem sérias influências endógenas e exógenas sobre as organizações e os indivíduos.

Pode-se extrair, também, de tais considerações o aspecto abstrato das coisas, em que se relata com toda subjetividade o aspecto intangível em substituição ao concreto e plenamente palpável. Sob essa égide, cumpre ressaltar a proeminência do conhecimento como fato gerador de profundas transformações de uma sociedade que detém características singulares em relação às anteriores.

Verifica-se que o autor não só estabelece as diferenças entre o ontem e hoje, como também, denuncia como efeito disso, a existência de um capital novo o qual difere em vários aspectos do capital financeiro e está firmado nos ativos do conhecimento.

Ainda sobre as percepções que da sociedade baseada no conhecimento, Drucker (1970, p.9 *apud* ANTUNES 2007, p. 24) afirmar que:

O conhecimento, nestas últimas décadas, tornou-se o capital principal, o centro de custo e o recurso crucial da economia. Isso muda as forças produtivas e o trabalho; o ensino e o aprendizado; e o significado do conhecimento e suas políticas. Mas também cria o problema das responsabilidades dos novos detentores do poder, os homens do conhecimento.

Compartilhando o raciocínio de Antunes (2007), ao considerar o conhecimento como capital principal e indispensável à sociedade bem como a sua continuidade, e firma-lo não mais como recurso substitutivo do capital financeiro, mas, sobretudo, exerce grande importância na gestão das organizações.

Quinn (1992, p. 241 *apud* ANTUNES 2007, p. 25) relatando os principais aspectos do conhecimento enquanto recurso sobre as organizações:

Com raras exceções, o poder econômico e produtivo de uma moderna corporação está mais na capacidade de serviços intelectual do que nos ativos tangíveis – terra, plantas, equipamentos. Está no valor do desenvolvimento do conhecimento baseado nos intangíveis, como *know-how* de tecnologia, desenhos de produtos, marketing, compreensão das necessidades dos

clientes, criatividade pessoal e inovação (...) provavelmente quartos do valor agregado a um produto do conhecimento previamente embutido nele.

É conveniente absorver destas considerações, o inerente papel exercido pela Contabilidade junto à sociedade para o levantamento e análise das iniciativas de gestão e demonstração dos impactos do conhecimento, enquanto recurso indispensável ao desenvolvimento das organizações.

Daí, a importância da Contabilidade em aplicar seus conceitos, normas e fundamentos para o cumprimento de modo objetivo dos desafios que lhe são impostos, maximizando a sua utilidade à sociedade através de informações que reflitam os valores próximos da realidade, e venham subsidiar o processo decisório empresarial.

Acerca disto, Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 33) comentam que a contabilidade em sua forma tradicional não compreende o conhecimento de maneira apropriada em decorrência de alguns fatores que não retratam a efetiva medida do resultado para a empresa.

Em harmonia a este raciocínio Mayo (2003, p. 15) expõe que *“A contabilidade tradicional não atende às necessidades de uma era em que o conhecimento é mais importante que os ativos físicos”*.

Diante das exposições, denota-se as comprovações de que a sociedade demanda novos conceitos, os quais requer da Contabilidade postura inovada, na qual reconheça o conhecimento como recurso econômico e apresente formas de administrá-lo e evidenciá-lo que aprecie da mesma credibilidade das apresentadas pelos ativos tangíveis.

Dessa forma, Antunes (2007, p. 20) comenta as incitações do mundo empresarial à Contabilidade:

Entende-se que a Contabilidade deva estar participando ativamente desse novo cenário, cumprindo seu papel de acordo com os objetivos pela qual existe, levantando e respondendo questões e, conseqüentemente buscando satisfazer as necessidades informativas de seus usuários.

Para dar maior visibilidade à observação da referida autora, sabe-se que a Contabilidade subsiste ao longo do tempo em função de seus objetivos concretos: prover seus usuários de informações úteis quanto à evolução do patrimônio da entidade, objeto de atuação.

Neste sentido, é importante abordar o conhecimento sob a ótica das entidades ou organismo sociais, no sentido do tratamento dado ao conhecimento enquanto recurso econômico.

De modo mais amplo convém demonstrar o sentido da nova organização, sob a ótica de Chiavenato (2004, p. 25) o qual menciona que *“as pessoas – e seus conhecimentos e habilidades mentais – passaram a ser a principal base da nova organização, na qual caracteriza-se pelo enfoque na gestão de pessoas”*.

Em suma, o que se discute adiante é a capacidade das empresas em adquirir, desenvolver e investir no recurso conhecimento que por natureza é inseparável e peculiar ao ser humano, bem como a forma da contabilidade evidenciar tais atos.

3.2 ATIVOS INTANGÍVEIS

Consensualmente vários autores consideram que o ativo de uma entidade representa a aplicação dos recursos investidos para sua constituição e funcionamento.

Klein (1998, p. 251) *“Um ativo, como diz meu dicionário, pode ser definido como uma coisa útil ou uma qualidade”*. E complementa que entre gestores da estratégia corporativa é amplamente aceita a noção de que competência e conhecimento são coisas úteis para a empresa.

Para Mayo (2003, p. 15), *“Os ativos têm um valor intrínseco para a organização e, ao mesmo tempo geram valor para outros”*.

Ludícibus e Marion (2002, p. 177) concebem o ativo da seguinte forma: *“São todos os bens e direitos de propriedade da empresa, que são avaliáveis em dinheiro e que representam benefícios presentes e futuros para a empresa”*.

Ainda segundo Ludícibus (1999) apud ANTUNES (2006, p. 75) a principal característica de um ativo está relacionada a sua aptidão em criar benefícios futuros à entidade:

A característica fundamental é a sua capacidade de prestar serviços futuros a uma entidade que os tem, individualmente ou conjuntamente com outros ativos e fatores de produção, capazes de transformar, direta ou indiretamente, em fluxos de entrada de caixa. Todo ativo representa, mediata ou imediatamente, direta ou indiretamente, uma promessa futura de caixa. Quando falamos indiretamente, queremos referir-nos aos ativos que não são vendidos como tais para realizarmos dinheiro, *mas que contribuem para o esforço de geração de produtos que mais se transformam em disponível.* (grifo da autora).

Dessa compreensão, pode-se extrair dois pressupostos fundamentais inseparáveis do ativo, o primeiro é que um ativo sempre estará representado por um bem ou direito de uma entidade, bem ou direito este avaliável em dinheiro, ou seja, mensurável em moeda corrente, e por último, o ativo sempre denotará um benefício futuro para a entidade.

Smith (1997 *apud* MARTINS 2006, p. 3) lembra que a riqueza das empresas é formada por um conjunto muito amplo de ativos, entre os quais estão os ativos tangíveis e intangíveis.

Ferrari (2008, p. 35) explica que os ativos tangíveis são constituídos por bens de existência concreta (material), exemplificando com a figura de um táxi (automóvel), ao passo que os intangíveis são formados por bens de existência abstrata (imaterial) como, por exemplo, a licença do taxista.

Em princípio, com essa abordagem, pretende-se versar especialmente sobre os ativos intangíveis, os quais têm despertado profundo interesse ao meio contábil, seja acadêmico ou profissional.

A principal polêmica ligada aos ativos intangíveis diz respeito a sua correta mensuração, a qual tem gerado profundas controvérsias e impetuosas críticas por alguns usuários da informação contábil e pelas disciplinas afins, representadas por administradores de empresas, economistas e gestores de recursos humanos.

Santiago e Santiago Júnior (2006, p. 31) informam que:

Nessa discussão relacionada aos valores dos intangíveis é importante considerar um dos nove paradoxos identificados por Charles Handy, o da inteligência: "A inteligência é o novo tipo de ativo. Não se comporta como outros tipos de ativos e nisso reside o paradoxo. Ao contrário dos outros bens, a inteligência não pode ser dada de presente e será sempre conservada, mesmo que compartilhada.

Sveiby (2000 *apud* DIAS JÚNIOR; POSSAMAÍ 2004, 3) comenta: *“Os ativos intangíveis podem se tornar à base da economia de retornos crescentes, em oposição à de retornos decrescentes, típica da economia industrial”*.

Não obstante não possuírem uma forma tangível, os ativos intangíveis podem influir no aumento da funcionalidade dos recursos (tecnológicos, humanos e financeiros) empregados na produção eficaz, alcançando todos os sistemas da empresa e modificando o seu valor. (Sá 2000, *apud* DIAS JÚNIOR; POSSAMAÍ, 2004, p. 5).

Martins (1972, p. 54 *apud* ANTUNES 2006, p. 76) afirma que *“talvez a característica mais comum a todos os itens do Ativo Intangível seja o grau de incerteza existente em sua avaliação dos futuros resultados que por eles poderão ser proporcionados”*.

Nesse sentido Antunes (2007, p. 77) questiona a falta de objetividade na avaliação dos intangíveis da seguinte forma:

Deve-se considerar que a objetividade, além de ser uma convenção para a Contabilidade, é também perseguida pelos cientistas em geral, tornando-se, algumas vezes, uma “obsessão”. Talvez, por essa convenção não poder ser aplicada consistentemente e de forma plena pela Contabilidade Financeira aos intangíveis, seja esta senão a única, mas a principal causa de seu não-reconhecimento.

A consideração da autora acerca do respeito à convenção Contábil Científica da objetividade pode ser facilmente explicada em relação aos aspectos subjetivos comparados para análise dos intangíveis, sobretudo no que diz respeito àquilo que realmente existe, ou seja, o que é concreto é que os intangíveis são cada vez mais baseados num pré-requisito que lhe é peculiar - o conhecimento.

Dessa forma, em função de a contabilidade atender um universo variado de usuários, apresentando igualmente diversos interesses ela depara-se constantemente com indagações sobre o real valor das organizações no mercado.

Neste contexto, o que define o real valor de uma entidade, há muito, já não são só ativos tangíveis em sua capacidade material de se transformar em benefício futuro, entram também nesta análise, o valor dos ativos intangíveis.

Talvez a grande dificuldade em atender, de forma equitativa, cada usuário que possui interesses em diferentes focos da Contabilidade esteja na correta medida de valor dos ativos intangíveis, uma vez que não se baseiam no custo de aquisição, não possuem controle de estoques e não detêm regras para depreciação.

Como comentou Stewart (1998, p. 58) ao comparar a proporção de valor de um dos tipos de ativos intangíveis, o Capital Intelectual, aos ativos tangíveis das organizações da denominada sociedade do conhecimento, utilizando-se uma metáfora – o iceberg:

Acima da superfície, os recursos financeiros e físicos, brilhando sob o sol, visíveis, às vezes impressionantes. Por baixo, algo invisível, muito maior, cuja importância todos reconhecem, mas cujos contornos ninguém viu.

Tradicionalmente, o que tende a impressionar as pessoas e até as organizações as quais são constituídas por pessoas é justamente aquilo que é evidentemente visível, facilmente identificável, esquecendo-se de contemplar o imaterial, intangível.

Sobre as principais características dos bens intangíveis, Santiago e Santiago Junior (2007, p 30) apresentam as seguintes: dificuldade em valorizá-los; têm como bases o conhecimento e as competências de colaboradores da empresa; sofrem instabilidade de valores, bruscamente; são considerados nos balanços social e gerenciais das empresas

Destas concepções, pode-se concluir que os intangíveis baseiam-se no conhecimento como balizador de sua valorização, e sendo por consequência de difícil mensuração, estão sujeitos aos efeitos oscilatórios econômicos e sociais do mercado.

É cabível ainda, comentar sua íntima ligação às competências dos gestores, colaboradores da organização os quais detêm o conhecimento com o principal foco para os negócios, sendo ainda estes responsáveis pela criação de novos ativos e manutenção dos já existentes.

3.2.1 Considerações sobre *Goodwill*

Os valores das organizações em seus demonstrativos contábeis apontam diferenças em relação ao valor de mercado, os quais incluem ativos intangíveis como Capital Intelectual dos colaboradores, imagem, marcas, entre outros e que não são perfeitamente considerados pela Contabilidade.

Na visão de Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 33-34):

Esses bens normalmente que não são passíveis de uma adequada identificação são tratados, na contabilidade, como *goodwill*. O *goodwill* representa a diferença entre o valor da empresa, em termo de geração de lucros futuros, o valor contábil de seus ativos.

Para Antunes (2007, p. 84) o *goodwill* é efetivamente reconhecido e contabilizado pela contabilidade apenas quando se dá o processo de compra de uma empresa.

Arrigoni e Nossa (1999, p 4) definem o *Goodwill* como “a diferença entre o lucro futuro potencialmente gerado e trazido a valor presente e o valor dos ativos contabilmente mensurados e registrados”.

Pelas citações apresentadas depreende-se que o aspecto da subjetividade é bem presente quanto ao assunto é *goodwill*, justamente por não ser apresentado consensualmente critérios específicos de sua perfeita mensuração.

3.2.2 Classificação do *Goodwill*

Na classificação de Coyngton (1923) citado por Martins (2001, p. 50-51), o *goodwill* apresenta a seguinte segmentação:

- ***goodwill comercial***: criado em função, exclusivamente, de toda a empresa, independentemente das pessoas proprietárias ou administradoras;
- ***goodwill pessoal***: decorrente de uma ou várias pessoas que integram a empresa, sendo proprietária ou administradores;

- **goodwill profissional:** desenvolvido por uma classe profissional que cria uma imagem que a distingue dentro da sociedade, propiciando condições de alta remuneração, como no caso dos médicos, advogados e contadores em alguns países;
- **goodwill evanescente:** característico de certos produtos que a moda cria e, portanto, possuem curta duração.
- **goodwill de nome ou marca comercial:** ocasionado pela imagem do nome da empresa que produz o produto ou da marca sob a qual é comercializado. Distingue-se do anterior pela durabilidade.

Torna-se cabível mencionar que tanto o *goodwill* e quanto o Capital Intelectual referem-se ao ativo intangível, Manobe (1986, p. 62) *apud* ANTUNES relaciona o goodwill ao Capital Intelectual pelo fato de ambos terem a capacidade de geração de lucros.

Antunes (2007, p. 88) apresenta um compêndio das considerações sobre *goodwill*:

Goodwill e Capital Intelectual fazem parte do mesmo fenômeno, pois os fatores que identificam a existência de um valor a mais numa organização, e que integram o Capital Intelectual, já faziam parte do Goodwill, segundo pode ser mencionado pelas classificações apresentadas e datadas da primeira metade deste século, podendo ser justificada a inclusão de novos elementos pela evolução natural da sociedade.

Reafirma-se dessa forma, a concepção de que o goodwill é resultante da não anuência pela contabilidade de valores que compõem o ativo intangível, já aquele está intimamente ligado à avaliação pelo valor de mercado.

3.3 O CAPITAL INTELECTUAL E SUAS DEFINIÇÕES

Nesse ambiente marcado pelas profundas transformações sociais e econômicas em que se evidencia o fortalecimento da Sociedade do Conhecimento, vê-se claramente que a riqueza já não gira mais sob a perspectiva dos recursos financeiros propriamente ditos. Embora estes sejam inerentes a esta sociedade, o que se percebe é que eles foram sobrepujados pela combinação de elementos como conhecimento, informação, representados pelo Capital Intelectual das organizações.

Nesta análise, considerando-se expressamente, a função estratégica do Capital Intelectual nos resultados de suas atividades as organizações tendem a focar mais diretamente suas ações na

resultados de suas atividades, as organizações tendem a focar mais diretamente suas ações na captura, retenção e valorização do Capital Intelectual, especificamente sob a abordagem humana.

Conforme segue adiante, os trabalhos consultados relatam que o tema Capital Intelectual surgiu a partir dessas evoluções e desenvolve-se no berço da Sociedade do Conhecimento.

Klein (1998, p. 1), já divulgava que as organizações competem crescentemente com base em ativos intelectuais, considerando o Capital Intelectual como uma fonte de vantagem competitiva, à qual deve ser gerida de modo mais sistemático.

Sobre o emergir do Capital Intelectual Paiva (2007, p.1) comenta que:

Esse conceito surgiu na literatura contábil, nos meados dos anos 90, originalmente com o objetivo de explicar a diferença entre o valor patrimonial das empresas e o conferido pelo mercado de ações, este normalmente superior ao primeiro.

Mayo (2003, p. 23) expressa que o termo Capital Intelectual é geralmente usado para os ativos intangíveis de uma organização. Em seguida, observa que os primeiros estudiosos a perceber a importância do Capital Intelectual foram os escandinavos Leif Edvinsson, da Skanda, e Karl Erik Sveiby, da Affärsvarlden, uma das mais bem sucedidas editoras da Suécia. Já nos Estados Unidos, Thomas Stewart, jornalista da Fortune, foi quem discutiu o tema em um artigo de 1994.

Na visão de Stewart (1998, p. 51) o Capital Intelectual representa o resultado do conhecimento, simplificada por meio *"do conjunto de talentos, capacidades, habilidade e idéias"*.

É comum observar os autores utilizarem termos como: Ativos Intangíveis, Valores Intangíveis, Goodwill, Capital Intelectual, Gestão do Conhecimento, no entanto, observa-se que todos são empregados num mesmo sentido, já que conforme Antunes (2007, p. 80) *"o Capital Intelectual é o conjunto de valores (ou ativo ou recursos ou capital) ocultos que agregam valor às empresas e permitem sua continuidade"*.

Para Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 35-36), o Capital Intelectual sempre existiu, e este é constituído por patentes, processos, habilidades dos funcionários, tecnologias, informações sobre clientes, fornecedores e toda experiência da organização.

Pode-se apresentar ainda considerações de autores como Edvinsson e Malone (1998, p. 9) os quais utilizam-se de metáforas para explicar a definição de Capital Intelectual. Estes autores ao

comparar a empresa a uma árvore, consideram que a parte visível como: troncos galhos e folhas representam a parte da organização que está evidentemente demonstrada nos organogramas e demonstrações contábeis e a parte invisível, a exemplo das raízes representam, o Capital Intelectual da empresa.

As considerações expostas pelos autores citados até aqui anunciam que o Capital Intelectual tem aportado ao longo do tempo uma inegável referência para o crescimento e continuidade das organizações, especialmente no que diz respeito aos aspectos como inteligência, domínio de novos conhecimentos, valorização das idéias.

Não se pode deixar de mencionar ainda a forma como o Capital Intelectual é constituído, contemplando aspectos de natureza indispensáveis sob o ponto de vista dos benefícios gerados aos indivíduos e organizações, justamente por estar intimamente ligado as características peculiares ao ser humano, tais como: capacidade, experiências, perspicácia, relacionamentos, entre outros.

Ressalta-se ainda que são os indivíduos que formam as organizações o que torna ainda mais benéfica para sociedade e promissora para a própria empresa e funcionários o exercício de uma gestão focada no desenvolvimento do Capital Intelectual

O quadro adiante aborda os principais fatores que contribuem para a formação do Capital Intelectual, partindo-se dos fatores como conhecimentos, geração de oportunidades de crescimento, transparência nos planos de ascensão profissional, gestão correta das formas de seleção de pessoal, dentre outros fatores.

Quadro 3 - Fatores para formação do Capital Intelectual

Fatores para Formação do Capital Intelectual
Conhecimentos dos colaboradores que estejam atrelados ao atendimento dos objetivos da organização.
Extremo respeito no tratamento do trabalhador.
Esforço da administração em alocar as pessoas certas na função adequada, de acordo com suas capacidades e habilidades.
Existências de oportunidades para desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.
Avaliação do retorno sobre o investimento realizado em pesquisas e desenvolvimento.
Identificação do <i>Know-how</i> gerado pelas atividades voltadas para pesquisa e desenvolvimento.
Identificação dos clientes fiéis.
Desenvolvimento de uma estratégia pró-ativa para adequada gestão da propriedade intelectual.
Mensuração do valor da marca.
Avaliação do retorno sobre o investimento realizado nos canais de distribuição.
Sinergia entre os programas de treinamento e os objetivos estratégicos.

Fonte: Brooking (1999), citado por Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 36).

Pela exposição dos fatores que contribuem para a formação do Capital Intelectual observa-se, inicialmente, o foco para o fator conhecimento do pessoal já que possui fortes vínculos com o cumprimento dos objetivos da organização.

Sabe-se que toda organização tem objetivos previamente definidos e a razão de sua existência é a conquista destes, sendo assim, o perfeito entendimento desta proposição torna mais saliente o investimento no conhecimento de seus colaboradores.

No que se refere à alocação de pessoas certas na função adequada, o argumento de Vergara (2003, p. 9) vem corroborar mais ainda essa consideração esclarecendo que uma empresa jamais apresentará bons resultados se não houver pessoas a definir-lhe o sentido de sua criação, visão e o propósito.

Sob este aspecto percebe-se a valorização do ser humano em relação aos recursos financeiros, ativos físicos e tangíveis.

Verifica-se a ênfase vigorosa para criação de circunstâncias adequadas ao desenvolvimento dos trabalhadores sob âmbito profissional e pessoal, confirmando-se neste sentido, a necessidade de investimentos realizados em Capital Intelectual.

Assim, convém considerar a abordagem conferida por Mayo (2003, p. 70) na qual concebe-se que um trabalhador atrai para uma organização essencialmente sua capacidade acumulada e o seu potencial de crescimento, desde que proporcionadas às condições e oportunidades certas.

Reportando-se ainda ao ponto elencado como Extremo respeito no tratamento ao colaborador, constata-se a importância do reconhecimento das diversidades entre os integrantes da equipe, pautado-se numa conduta que favoreça a criação de um fator essencial e particular das organizações da sociedade baseada no conhecimento, o respeito e valorização do ser humano.

Sem qualquer óbice, ainda convém ponderar que a formação do Capital Intelectual nas organizações envolve o reconhecimento de sua relevância já que se atribui a este os benefícios de sua correta gestão, contemplando ações que permitam o efetivo investimento indispensável ao seu progresso.

3.4 A COMPOSIÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Tratar o Capital Intelectual isoladamente constitui equívoco haja vista que o mesmo é formado por partes que fundamentam o sentido de sua existência nas organizações. Dessa forma, torna-se imprescindível que seja procedida uma abordagem de cada componente.

Para Mayo (2003, p. 25) o Capital Intelectual possui a seguinte categorização:

- Capital Estrutural

Compreendido em duas partes:

- Capital do cliente (estrutural externo). No qual se incluem os ativos que permitem e/ou estimulam pessoas externas à organização a trabalhar com a empresa e – em uma organização comercial – a comprar da empresa. Estão inclusos os contratos com clientes, relacionamentos, lealdade, satisfação, participação no mercado, imagem, reputação, marcas, canais e redes de distribuição. Sendo que, no setor público, haveria referência aos níveis de serviços, acessibilidade, reputação ou popularização das atividades geradoras de receita.
- Capital organizacional (estrutural interno). Consta tudo que diz respeito às operações e eficiência, estratégias, sistemas, metodologias, e processos operacionais. Diz respeito a todo o conhecimento da organização, sejam patentes, *know-how*, banco de dados, tecnologia e cultura organizacional.

-Capital Humano

Refere-se às pessoas propriamente ditas, que colocam seu capital humano a disposição da organização, sua capacidade individual e comprometimento, conhecimento e experiência. Incluindo ainda o modo como as pessoas trabalham conjuntamente e os relacionamentos internos e externos à organização.

Ainda de acordo com Mayo (2003, p. 26) todos os ativos intelectuais são criados e mantidos por pessoas e sem elas eles, acabariam por definir.

Segundo a abordagem de Mayo, observa-se a grande relevância estabelecida para o capital Humano, como diferencial em relação aos demais. Talvez esse entendimento seja justificado pelo tratamento dispensado ao capital humano nesta era em que se valoriza o ser humano em detrimento dos meios de produção, aqui representados pelo capital estrutural de uma organização.

Pode-se mencionar ainda, sobre a visão de Mayo que na sociedade baseada no conhecimento este é resultante do trabalho de mentes cujo maior ativo é a inteligência, capaz de garantir a criação e sustentabilidade do capital estrutural.

Percebe-se ainda, que conceitos como Capital Intelectual e capital humano estão intimamente ligados e muitas vezes um chega a ser usado em substituição ao outro. No entanto, Duffy (2000 *apud* WERNKE 2002, p. 24) preceitua que “O *Capital Intelectual é mais amplo e abrange os conhecimentos acumulados de uma empresa relativos a pessoas, metodologias, patentes, projetos e relacionamentos*”.

De acordo com Brooking (1996, p. 12-13 *apud* ANTUNES 2007, p. 78) o Capital Intelectual é composto da seguinte forma:

- **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, canais de distribuição, franquias, entre outros;
- **Ativos humanos:** representa os benefícios que o indivíduo pode proporcionar para as organizações por meio de sua expertise, criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas, tudo isto visto de forma coletiva e dinâmica;
- **Ativos de propriedade intelectual:** os ativos que necessitam de proteção legal proporcionam às organizações benefícios, tais como *know-how*, segredos industriais, copyright, patentes, designs, entre outros;
- **Ativos de infra-estrutura:** as tecnologias, as metodologias e os processos empregados como cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, aceitação de risco, banco de dados de clientes, entre outros.

Percebe-se desta maneira que Brooking associa o Capital Intelectual à perfeita harmonização de ativos intangíveis, partindo-se do enfoque mercadológico, humano, tecnológico, dentre os quais percebe-se o constante alinhamento em buscar o cumprimento da missão de um ativo – qual seja o de produzir resultados imediatos ou futuros para a organização.

Por fim, Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 40), classifica o Capital Intelectual em duas fontes internas e externas, as quais incluem o capital de liderança, o capital social, o estrutural e o humano, sendo que cada um é definido pelos autores da seguinte forma:

- **Capital de Liderança** – ligado ao valor intangível que uma equipe de líderes poder ter em uma organização, na qual a importância da liderança permite ênfase na associação entre a boa administração e o capital de liderança.
- **Capital Social** – diz respeito ao conjunto de intercâmbios que as pessoas têm no meio empresarial. Os bons resultados dessas trocas permitem a criação de ambiente favorável à criação, compartilhamento e uso do conhecimento.
- **Capital Estrutural** – resultante do trabalho intelectual que foi devidamente registrado, incluindo os sistemas de informação, processos de negócios, marcas, patentes, entre outros.
- **Capital Humano** – relacionado às habilidades, competências e experiências desenvolvidas por todos os colaboradores da organização.

Pela compreensão dos autores, observa-se que o Capital Intelectual possui origens sob influências endógenas e exógenas, cujo entrelaçamento pode ser resumido sob o âmbito das relações sociais peculiares ao conhecimento e capacidades inerentes à equipe e liderança organizacional, sem excluir os recursos de informações e dados da empresa.

Quadro 4 – Componentes do Capital Intelectual.

Capital Intelectual
Conhecimento (<i>Know-how</i>).
Educação.
Qualificação vocacional.
Conhecimento relacionado com trabalho.
Taxas ocupacionais.
Taxas psicométricas.
Competências relacionadas com o trabalho.
Inovação, elo dos empreendedores, habilidades reativas, proativas e de mudanças.
Acordos de franchising.

Capital de Clientela	
Filiais.	
Clientes.	
Lealdade dos clientes.	
Nome das empresas.	
Pedidos em carteira.	
Canais de distribuição.	
Colaboração em negócios.	
Acordos de licenciamento.	
Contratos favoráveis.	
Capital Organizacional	
Propriedade intelectual	
Patentes.	Marcas secretas.
Direitos (<i>copyrights</i>).	Marcas registradas.
Direitos de pesquisa.	Marcas de serviço.
Ativos de infra-estrutura	
Filosofia gerencial.	Sistemas de informação.
Cultura corporativa.	Sistemas de redes de trabalho.
Processos gerenciais.	Relações financeiras.

Fonte: Padoveze (2000) adaptado por Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 41-42).

Pela composição apresentada pelos autores é possível verificar um compêndio que contempla aspectos relacionados ao Capital Intelectual incluindo talentos, aptidões vocacionais, educação, qualificação profissional da equipe, além dos pontos relacionados à fidelidade da clientela, compreendendo colaboração dados aos negócios, e por fim, na parte organizacional, há o tratamento destinado aos direitos autorais, proteção da marca e da imagem.

Stewart (1998, p. 68), expressando o sentido do capital humano afirma que “O *Capital Humano* é a capacidade necessária para que os indivíduos ofereçam soluções aos clientes”, sendo uma fonte de inovação e renovação o capital humano, na visão desse autor o capital humano metaforicamente representa a seiva que flui da casca de uma árvore, a qual sua efetiva fluência produz inovação e crescimento.

Ainda segundo o autor, os indivíduos inteligentes não são sinônimos de empresas inteligentes, já que as universidades estão cheias de pessoas inteligentes, mas que não refletem um brilho coletivo, sendo indispensável o compartilhamento e a transmissão do conhecimento, os quais requerem ativos intelectuais estruturais como sistemas de informação, laboratórios, conhecimentos de canais de mercado.

Finalizando, as considerações sobre os componentes do Capital Intelectual, na concepção de Stewart (1998, p. 128-129), é possível observar que há uma supervalorização do Capital do Cliente, o qual entre as três categorias de ativos intelectuais – capital humano, estrutural e do

cliente – os clientes são os mais valiosos, especialmente, levando-se em consideração de que são eles que pagam as contas.

É perfeitamente cabível observar também que o Capital Cliente determina claramente a sua importância como balizador das relações das empresas com as pessoas as quais se fazem negócios.

No entanto, não pode deixar de enunciar todo o mérito do Capital Humano para o sucesso e sustentabilidade das organizações, podendo-se afirmar que é este, enquanto componente absolutamente indispensável à formação do Capital Intelectual, que fornece todo o subsídio à atuação dos demais.

Paiva (2007 p. 11) anuncia a importância do Capital Humano para o contexto das organizações, abordando seu inter-relacionamento dos conhecimentos e capacidades intrínsecos a cada indivíduo.

O capital humano é o que dá dinamismo ao ambiente interno, aos relacionamentos externos e ao conhecimento organizacional, sendo formado pelos indivíduos e conjunto de conhecimentos, experiências, competências e habilidades encontrado nos indivíduos.

Tinoco (2007, p. 1) observa que *“O novo paradigma da competitividade e da continuidade das organizações que buscam a liderança a nível mundial, passa pelo reconhecimento que este está ancorado em **pessoas**”*. (grifo do autor).

É necessário que as organizações tenham percebido sem limites de evidências que o novo modelo de gestão empresarial tem como principal premissa o reconhecimento efetivo do Capital Humano como fator propulsor de geração de conhecimento e conseqüentemente de riquezas, corroborado por uma gestão que valorize e invista em ações para o seu desenvolvimento.

A gestão do Capital Humano deve ser focada como ativo dinâmico que o é, efetuando investimentos com inteligência, compreendendo os benefícios que lhe são correlatos quando comparados a outros ativos.

Verifica-se assim, que de acordo com as concepções dos autores, o Capital Intelectual não é criado por partes distintas, separáveis, mas sim de partes complementares entre si, quais sejam

o Capital Humano, Capital Estrutural e Capital do Cliente, estabelecendo entre si o devido intercâmbio.

3.5 MÉTODOS DE MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Quanto aos impactos do reconhecimento do Capital Intelectual como fator indispensável ao sucesso e sustentabilidade das organizações, pode-se comentar os desafios impostos à contabilidade para considerá-lo como recurso econômico, mensurável e passível de demonstração junto às demais peças contábeis produzidas.

Considerando-se que a mensuração das transações patrimoniais de uma entidade não é assim tão simples, observa-se a influência dos fatores endógenos e exógenos à entidade, além de componentes importantes para a formação do real valor da empresa, tais como os ativos intangíveis, entre os quais pode-se mencionar o Capital Intelectual.

De acordo com Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 45) a idéia de mensurar o desempenho do conhecimento não é nova, mas o desafio de medir os ativos considerados como intangíveis é recente, o que apresenta pouca relação com as tradicionais métricas de desempenho utilizadas.

Convém comentar em primeiro momento, que a mensuração do Capital Intelectual do qual trata alguns autores busca tornar possível, compreensível e exeqüível a forma de geri-lo e demonstrá-lo contabilmente.

Sucintamente Stewart (1998, p. 409) comenta que "*As mensurações são importantes porque as pessoas as usam para interpretar suas observações*". Segundo ele, as pessoas podem descrever, diagnosticar, avaliar. Stewart compara os gestores sem a utilização da mensuração aos médicos do passado, os quais sabiam que seu paciente estava doente, mas desconheciam o por quê.

Neste sentido, considerando que a mensuração do Capital Intelectual é um tema de muita importância para as organizações e, conseqüentemente, para a classe contábil convém relatar a seguir os métodos de mensuração apresentados como mais utilizados por algumas empresas sob a abordagem de alguns dos principais pesquisadores do tema.

3.5.1 Modelo de Mensuração da Capital Intelectual da Skandya

O modelo de Mensuração do Capital Intelectual da Skandya também é conhecido por Navegador de Edvinsson e Malone ou Navegador da Skandya.

Antunes (2007, p. 90) informa que a Skandya é o quarto maior grupo do mundo atuante na área de prestação de serviços financeiros e de seguros e o maior da Escandinávia, o qual nos anos 90 foi o primeiro grupo a divulgar um relatório contendo dados sobre a avaliação do Capital Intelectual.

Ainda segundo a autora, esse modelo foi desenvolvido com base na percepção de seus diretores, especialmente Jan Carendi e Leif Edvinsson, no que denominaram ser *“um novo, holístico e mais equilibrado instrumento para impulsionar o crescimento da Skandya”*. (Edvinsson e Malone, 1998, p 37).

Para Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 94) esse modelo se trata de um dos mais conhecidos para mensuração de ativos do conhecimento, sendo que, a partir do seu desenvolvimento, e que a organização pôde mensurar de forma clara o Capital Intelectual.

Ademais, percebe-se que os diretores dessa organização reconheceram a importância do Capital Intelectual para maximizar o potencial de sua empresa conforme se observa pela citação do ex-presidente Bjorn Wolrath: *“Nosso capital é no mínimo tão importante quanto o financeiro, no sentido de proporcionar ganhos realmente sustentáveis”*. SANTIAGO E SANTIAGO JÚNIOR (2007, p. 94).

Acrescenta Antunes (2007, p. 93) que, com a criação deste modelo, os executivos da Skandya pretendiam estabelecer uma meta tanto para a valorização quanto para a dinâmica do conjunto, o que intitularam de navegação.

O conceito desse navegador é apresentado por Edvinsson e Malone, (1998, p. 51-52) da seguinte forma:

A valorização exigiu um esquema que distinguisse os diferentes blocos que compõem o Capital Intelectual. (...) Navegação é algo bem diferente. Pode ser descrita como a busca de uma linguagem diferente, usada para elaborar um

relatório dinâmico, destinado a um público que ultrapasse as fronteiras da diretoria. Essa possui meta, em particular, ressaltar o processo contínuo de agregar fatores para a sustentabilidade a longo prazo da organização e alimentar as raízes da organização para que ocorra a geração de caixa sustentável.

Edvinsson e Malone (1998, p. 39) divulgaram em nível de empresa três conclusões de seus trabalhos:

- 1- O Capital Intelectual constitui informação suplementar e não subordinado às informações financeiras;
- 2- O Capital Intelectual é um capital não financeiro, e representa a lacuna oculta entre o Valor de Mercado e o Valor Contábil;
- 3- O Capital Intelectual é um passivo e não um ativo.

Da abordagem dos autores, pode-se extrair algumas considerações importantes no que diz respeito ao aspecto suplementar às informações financeiras, percebe-se que como já vinha sendo praticado pela empresa em questão, as informações relativas ao Capital Intelectual já compõem um aditamento às demais demonstrações.

Neste sentido, verifica-se o caráter complementar das informações sobre Capital Intelectual não devendo, obrigatoriamente, compor ou estarem inseridas nos demonstrativos contábeis de cunho financeiro.

Na seqüência, conforme mencionam Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 94-96), a equipe de trabalho da Skandya concebem o Capital Intelectual como sendo a combinação de capital humano, capital do cliente e capital organizacional, apresentando como resultado um conjunto de indicadores, sob a perspectiva geral da empresa (foco financeiro), no presente (foco no cliente, foco no processo e foco no aspecto humano) e no futuro (renovação ou foco do desenvolvimento).

Resumidamente, acerca dos focos de atuação da empresa pode-se comentar, ainda, sob a ótica de Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 94-96) que:

O Foco Financeiro: possibilita a análise do retorno financeiro, no sentido do valor monetário como, por exemplo, a lucratividade e crescimento.

O Foco no Cliente: permite a verificação do atendimento adequado das demandas dos clientes, é medido a partir dos novos clientes obtidos e/ou grau de fidelização dos já existentes.

Foco Humano: para a Skandya o capital humano representa o coração pela sua permanente capacidade de criação de valor, para o qual dependerá de fatores como motivação, liderança, satisfação.

Foco no Processo: o desenvolvimento de novas tecnologias para maior eficiência e superação das expectativas dos clientes.

Foco no desenvolvimento e na renovação: enfoca o desenvolvimento de ações voltadas para a geração de novos mercados com o fim de assegurar a sustentabilidade da empresa no futuro.

Edvinsson e Malone (1998, p. 61) apregoam as funções do Navegador Skandya:

- **prescrutar as mensurações:** modelo estabelece a necessidade de agrupar os índices coerentemente e em seguida juntá-los em categorias.

- **olhar para o alto, em direção a medidas mais abrangentes de valor:** o modelo deve alinhar os dados com o fim de criar um pequeno número de índices globais, promovendo comparações e diálogos ente os grupos.

- **olhar para fora, em direção ao usuário:** demonstrar o efetivo cuidado tanto com a transparência da informação quanto com a facilidade de visualização e entendimento do usuário.

Conforme se observa, a criação desse modelo de mensuração atrelado ao desenvolvimento de indicadores cujos focos foram citados anteriormente os quais, conforme Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 97), *“permitem medir o seu desempenho e a criação de uma equação que possa traduzir em números o calor do Capital Intelectual”*.

Edvinsson e Malone (1998, p. 166) comentam que sua equipe definiu os seguintes passos para o estabelecimento da fórmula que expresse o valor do Capital Intelectual:

1. identificar um conjunto básico de índices que possa ser aplicado a toda a sociedade, com mínimas adaptações;

2. reconhecer que cada organização pode ter um Capital Intelectual adicional que necessite ser avaliado por seus índices;
3. estabelecer uma variável que capte a não tão-perfeita previsibilidade do futuro, bem como, a dos equipamentos, das organizações e das pessoas que nela trabalham.

Nesse sentido, obteve-se a seguinte fórmula:

$$CI = i \times C$$

Onde:

CI = Capital Intelectual;

I = índice de coeficiente de eficiência;

C = Valor monetário do Capital Intelectual

De acordo com Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 97), o C é obtido a partir da mensuração dos indicadores apresentados a seguir:

Quadro 5 – Indicadores de Edvinsson e Malone

Indicadores de Edvinsson e Malone
Receitas resultantes da atuação em novos negócios.
Investimento no desenvolvimento de novos mercados.
Investimento no desenvolvimento do setor industrial.
Investimento no desenvolvimento de novos canais.
Investimento em Tecnologia da Informação (TI) aplicada a vendas, serviços e suporte.
Investimento em TI aplicada à administração.
Novos equipamentos de TI.
Investimento no suporte aos clientes.
Investimento no serviço aos clientes.
Investimento em treinamento de clientes.
Despesas com clientes não relacionados ao produto.
Investimento no desenvolvimento da competência dos empregados.
Investimento em suporte e treinamento relativos a novos produtos aos empregados.
Treinamento, especialmente, direcionada aos empregados que não trabalham nas instalações da empresa.
Investimento em treinamento, comunicação e suporte direcionado aos empregados permanentes em período integral.
Programas de treinamento e suporte especialmente direcionados aos empregados temporários em período integral.
Programas de treinamento e suporte especialmente direcionados aos empregados temporários em período parcial.
Investimento no desenvolvimento de parcerias/ <i>joint –ventures</i> .
<i>Upgrades</i> no sistema.
Investimento na identificação da marca (logotipo/marca).
Investimentos em novas patentes e direitos autorais.

Fonte: Edvinsson e Malone (1998) *apud* SANTIAGO JÚNIOR (2007, p. 97).

Quadro 6 - Índices de eficiência do Capital Intelectual

Índices de Eficiência do Capital Intelectual
Participação de mercado (%)
Índice de satisfação dos clientes (%)
Índice de liderança (%)
Índice de motivação (%)
Índice de investimento em pesquisa e desenvolvimento/investimento total (%)
Índice de horas de treinamento (%)
Desempenho /meta de qualidade (%)
Retenção dos empregados (%)
Eficiência administrativa/receitas (%)

Fonte: Edvinsson e Malone (1998)

3.5.2 Diferença entre Valor de Mercado e Valor Contábil

Por este método, evidencia-se que a diferença existente entre o valor contábil e valor de mercado constituem o que se denomina Capital Intelectual.

Gomes (2003, p. 71 *apud* CUNHA, 2007, p. 8) ressalta que “*este método é classificado como baseado em capitalização do mercado para estimar o valor do Capital Intelectual das empresas*”.

Santiago e Santiago Júnior (2007, p 63) referindo-se a utilização deste método, apesar de ser a métrica mais utilizada pela sua rapidez e facilidade de aplicação, consideram que é possível verificar a existência de muitas falhas, especialmente no que diz respeito às influências externas aos mercados que impactam fortemente o valor das ações, as quais podem impelir mudanças no cálculo de seu Capital Intelectual.

É conveniente comentar que, diante do processo de crescente integração das economias e das sociedades em nível internacional, o valor de mercado tende a sofrer influências repentinas que poderão produzir sérias conseqüências para o valor das empresas.

3.5.3 Razão entre Valor de Mercado e Valor Contábil

Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 64) expõem que este método é também conhecido como Valor *Market to Book*, o qual é resultante do quociente entre o valor de mercado da empresa e o valor de seus ativos líquidos, ou seja, o patrimônio líquido da empresa.

Resumidamente, Santos *et al.* (2005, p. 05 *apud* SÁ 2007, p. 29) explicam facilmente a fórmula deste modelo da seguinte forma:

$$CI = VM/VC,$$

Representando:

CI = Capital Intelectual

VM = Valor de mercado (preço por ação, multiplicado pelo número total de ações do capital da empresa).

VC = Valor Contábil (valor registrado no patrimônio líquido da entidade).

Sobre a mensuração do Capital Intelectual Stewart (1998, p 201), comenta:

O valor é definido pelo comprador, não pelo vendedor. Uma coisa vale o que alguém está disposto a pagar por ela. Portanto, uma empresa vale o que o mercado de ações determina: preço por ação x número total de ações em circulação = valor de mercado, o valor da empresa como um todo.

O autor comenta que esse modelo apresenta algumas falhas especialmente no que diz respeito ao fato de que o mercado acionário é bastante volátil e que tanto o valor de mercado quanto o contábil, podem ser facilmente subestimados.

Neste sentido, é importante ainda atentar para a percepção do mercado em relação à empresa, seja esta visão representada por investidores, sociedade, os quais remetem a consideração de fatores subjetivos para estimar o real valor de uma empresa.

3.5.4 O “Q” de Tobin

Conforme Stewart (1998, p. 202) este modelo foi desenvolvido pelo economista James Tobin, premiado com o Nobel, o qual compara o valor de mercado de um ativo ao seu custo de reposição.

Observa-se que este método permite que as decisões de investimentos independam de influências da macroeconomia, permitindo que sejam visualizados avanços em relação às outras métricas, justamente por considerar o custo de reposição de ativos, os quais diminuem os fatores subjetivos na avaliação de ativos.

De acordo com Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 65) a fórmula adotada para a mensuração desse indicador é:

$$Q = VM/CR, \text{ onde:}$$

- Q é o quociente de Tobin.
- VM é o Valor de Mercado da Organização.
- CR é o Custo de Reposição de seus Ativos.

Sendo que a fórmula básica da relação entre o valor de mercado e o valor de reposição de seus ativos físicos é expressa a seguir:¹

$$Q = (VMA + VMD)/VRA, \text{ onde:}$$

- Q é o quociente de Tobin.
- VMA é o Valor de Mercado das Ações ou o Capital Próprio da Organização
- VMD é o Valor de Mercado das Dívidas ou Capital de Terceiros Empregados
- VRA é o Valor de Reposição dos Ativos da Empresa.

1. Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 65-66)

3.5.5 Navegador do Capital Intelectual - (Modelo Stewart)

Para consecução do uso deste modelo, Stewart (1998, p. 218) estabeleceu a necessidade de três princípios básicos para orientar a escolha dos indicadores que a empresa pretende utilizar:

- Mantenha a Simplicidade: para cada um dos elementos do capital humano, estrutural e de cliente, deve-se escolher não mais que três indicadores, além de um valor que possibilite a percepção do todo.
- Avalie o que é estrategicamente importante: deverão ser utilizados indicadores que reflitam o desenvolvimento do negócio.
- Avalie a atividade que produza riqueza intelectual: considere indicadores que digam respeito à evolução do Capital Intelectual.

Stewart (1998, p. 217) apregoa que uma única medida jamais descreverá os estoques e fluxos de Capital Intelectual de uma empresa. Assim como a contabilidade financeira procede à análise de vários índices – razão débito/patrimônio, fluxo de caixa, retorno sobre vendas, por exemplo – com o objetivo de refletir o desempenho financeiro, a contabilidade do Capital Intelectual precisa analisar o desempenho da empresa sob vários pontos de vista.

Neste sentido, se faz perfeitamente necessário à apresentação do gráfico de radar denominado Navegador do Capital Intelectual, criado por Stewart (1998), o qual faz uso de uma medida geral (razão valor de mercado/valor contábil) e de três indicadores para cada um dos itens de capital humano, estrutural e do cliente.

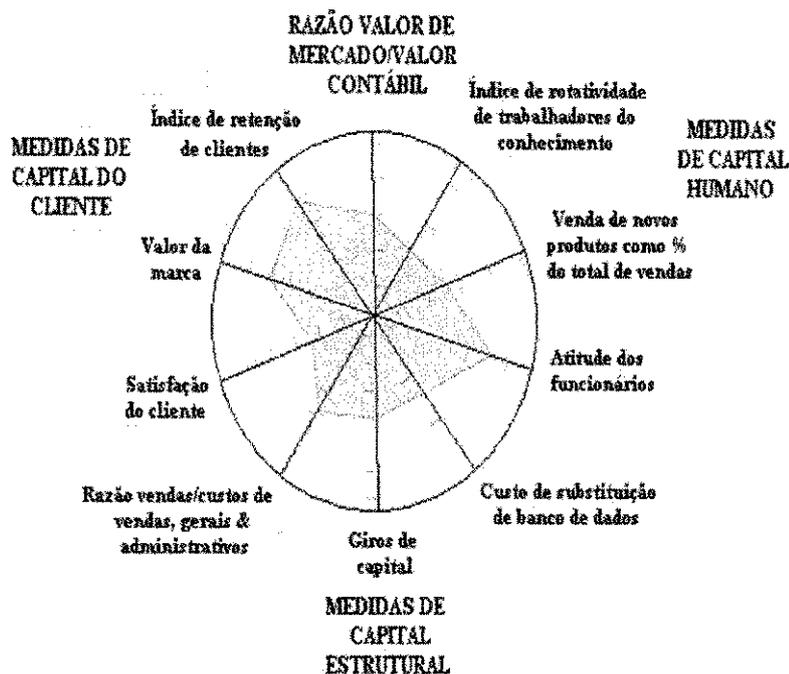


FIGURA 1 - Navegador do Capital Intelectual – Proposto por Stewart
 Fonte: Stewart (1998, p. 219)

Segundo Stewart (1998 p. 219), esse navegador representa uma ferramenta que não deve informar apenas onde a empresa está, mas deve mostrar para onde se dirigir, em termos de resultados, em relação aos clientes, colaboradores, sistemas, por exemplo. Podendo ainda apontar anormalidades que requerem investigação.

Torna-se deveras importante ressaltar a recomendação de seu idealizador quanto ao uso dos indicadores, o qual considera as características e individualidades de cada organização, de modo que, se um indicador é decisivo para uma, poderá ser meramente simples e cotidiano para outras.

Neste sentido, importa que cada organização avalie, detalhadamente, de acordo com sua natureza e objetivos, os indicadores que refletirão mais adequadamente a real evolução do Capital Intelectual.

3.5.6 Monitor de Ativos Intangíveis - (Modelo Sveiby)

Neste modelo, evidencia-se a utilização de indicadores atrelados a criação de objetivos estratégicos organização para medição dos ativos intangíveis, compreendendo metas de crescimento, renovação, eficiência e estabilidade.

De acordo com o exposto por Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 102) para este método os ativos intangíveis são divididos em três categorias:

- a) Competência do funcionário – envolvendo a capacidade de desenvolver ações que possibilitem gerar ativos intangíveis e tangíveis.
- b) Estrutura interna – incluindo patentes, conceitos, sistemas administrativos e de informática criado pelos próprios colaboradores ou adquiridos via mercado.
- c) Estrutura externa – formada pelas relações com clientes e fornecedores, marcas, reputação e imagem da empresa.

Essas categorias determinam os fatores que permitem demonstrar alterações nos fluxos dos conhecimentos, abrangendo a estrutura interna e externa de relacionamentos da empresa.

Sucintamente, os indicadores revelam o crescimento, renovação, eficiência, utilização e estabilidade dos elementos intangíveis da organização.

O quadro a seguir expõe o monitoramento dos intangíveis concebido por Sveiby.

Quadro 7 – Exemplo de um monitor de Ativos Intangíveis.

Estrutura Externa Crescimento/Renovação	Estrutura Externa Crescimento/Renovação	Estrutura Externa Crescimento/Renovação
Crescimento orgânico do volume de vendas. Aumento da participação de mercado. Índice de clientes satisfeitos ou índice da qualidade	Investimento em tecnologia da informação. Parcela de tempo dedicado às atividades internas de P&D. Índice da atitude pessoal em relação aos gerentes, à cultura e aos clientes.	Parcela de vendas geradas por clientes que aumentam a competência média profissional (número de anos). Rotatividade de competência.
Eficiência	Eficiência	Eficiência
Lucro por cliente. Vendas por profissional.	Proporção de pessoal de suporte. Vendas por Funcionário de suporte.	Mudança no valor agregado por profissional. Mudança na proporção de profissionais.
Estabilidade	Estabilidade	Estabilidade
Frequência da repetição de pedidos. Estrutura etária.	Idade da organização. Taxa de novatos.	Taxa de rotatividade dos profissionais.

Fonte: Sveiby (1998, p. 238).

Vale ressaltar ainda, que cada método de mensuração reserva suas particularidades no que concerne a possível limitação, bem como vantagens existentes na aplicabilidade de um modelo em relação a outro.

Wernke (2002, p. 37) relata as possibilidades de aplicação de cada método de mensuração expondo algumas considerações:

- Diferença entre valor de mercado e valor contábil: Esse método apresenta como vantagem a facilidade de utilização, no entanto, apresenta limitação em relação às influências do mercado.
- “Q” de Tobin: Por ser apresentado como equação financeira, tal método apresenta total ênfase financeira, sendo, contudo, fortemente influenciado pelos efeitos mercadológicos.
- Modelo Stewart: Detém como principal vantagem, a facilidade de visualização, já que fornece o acompanhamento do desempenho de vários indicadores simultaneamente, todavia, há séria dificuldade em definir os indicadores do desempenho.
- Modelo Sveiby: Fornece fácil interpretação, porém a escolha dos indicadores também é complexa, sem apresentar enfoque financeiro algum.
- Modelo Skandya: Sua principal vantagem é o fornecimento de uma perspectiva geral do passado e do futuro da empresa, não obstante sua elaboração é deveras abrangente por tratar de aspectos meramente subjetivos.

Dessa forma, é conveniente observar a devida ponderação necessária à utilização de cada método de mensuração haja vista não haver um modelo padrão, nem ao menos a aplicabilidade de uma metodologia estável.

Pelo exposto, é possível depreender que o mercado empresarial frente às exigências e mudanças inerentes a este cenário, conclama a contabilidade para atendimento adequado e tempestivo de suas necessidades, das quais para saná-las, oportunamente, cumpre a Ciência Contábil perquirir os meios necessários ao preenchimento da lacuna até então existente nas suas peças contábeis produzidas.

3.6 GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Conforme exposto anteriormente, a denominada Sociedade do Conhecimento marca a introdução de novos recursos nas organizações, especialmente recursos intelectuais intangíveis, os quais têm focalizado as ações estratégicas de investimentos e valorização do Capital Intelectual.

De acordo com Paiva (2007, p. 1) os modelos de gestão baseados no Capital Intelectual e no conhecimento são frutos dessa nova realidade anunciada pela Sociedade do Conhecimento.

Stewart (1998, p. 145-146) assinala que a análise dos capitais humano, estrutural e do cliente gera vários princípios importantes da gerência do Capital Intelectual, sendo resumidamente comentados aqui:

- 1- As empresas compartilham a propriedade dos ativos: capital humano com seus funcionários e capital do cliente com fornecedores, não sendo meramente sua detentora, ao passo que o reconhecimento deste compartilhamento irá permitir a gestão e o conseqüente lucro destes ativos.
- 2- Deve haver um estímulo ao trabalho em equipe, comunidades de prática e outras formas sociais de aprendizado para o desenvolvimento do capital humano.
- 3- A gestão e o desenvolvimento do capital humano pressupõem o reconhecimento de que a riqueza organizacional é criada através de habilidades e talentos, os quais devem ser prioritários e estratégicos.
- 4- O capital estrutural é o ativo intangível inteiramente da organização, e deve ser o que menos obstrui, facilitando ao máximo o trabalho conjunto com o cliente.
- 5- Os propósitos do capital estrutural devem estar voltados para o acúmulo de estoques de conhecimento que embasam o trabalho e a aceleração do fluxo de informações internas.
- 6- Deve-se buscar formas de substituir ativos físicos caros por intangíveis de baixo custo.

- 7- Oportunizar a criação de relacionamentos especiais que gerarão retornos para ambas as partes, organização e cliente.
- 8- Re-analisar a cadeia de valor da qual a organização participa, focando-se no que é importante.
- 9- Apoiar-se no verdadeiro negócio, focando o fluxo de informações inerente a ele.
- 10- Deve haver a clara consideração de que o capital humano, estrutural e do cliente trabalham juntos, sendo que quando existe a interação entre eles, apresentam melhores resultados.

Ademais, é deveras importante o apoio ao desenvolvimento de uma cultura baseada na interação das partes que compõem o contexto organizacional, sejam estes colaboradores, gerentes, diretores, clientes, fornecedores, a qual propiciará o claro entendimento de papel de cada um no processo, bem como a ativa percepção do que se espera do trabalho e da postura de cada membro ante as expectativas da organização.

Conservando as idéias de Stewart, Davenport e Prusak (2003, p. 28) observam o desenvolvimento de alguns princípios que norteiam a gestão do conhecimento. Segundo estes autores, o conhecimento nasce e reside na cabeça das pessoas, sendo imprescindível o seu compartilhamento o qual deve ser estimulado e recompensado, sendo que para que isso aconteça é necessário à existência de confiança entre as partes.

A correlação entre o Capital Intelectual e sua gestão diz respeito, especialmente, ao desenvolvimento de ações que proporcionem o seu crescimento, valorização e compartilhamento na estrutura das empresas, citando-se o que Stewart (1998, p. 47) considera ser o mais importante de tudo isso é que *“na era do Capital Intelectual as partes mais valiosas desses trabalhos tornaram-se essencialmente as tarefas humanas: sentir, julgar, criar, desenvolver relacionamentos”*.

Considerando-se a perspectiva do Capital Intelectual Chiaventato, (2004, p. 54) demonstra que as organizações precisam reter e desenvolver o conhecimento, oferecendo um trabalho desafiante que agregue experiências e conhecimento às pessoas; partindo-se para o desenvolvimento de estratégias claras para conquistar, reter e motivar seus funcionários; transformando-se nas organizações do conhecimento e investindo fortemente nele.

Dessa forma, as organizações precisam conceber o Capital Intelectual como um ativo a mais em sua estrutura, capaz de gerar benefícios presentes e futuros, requerendo assim como os demais ativos requerem uma cultura efetiva de investimentos seja através da aplicação de recursos para sua construção e melhoramento, bem como a adoção de medidas gerenciais para seu adequado monitoramento.

Na abordagem de Paiva (2007 p. 12) para que o conhecimento gere Capital Intelectual é necessário que seja continuamente criado, atualizado e compartilhado num processo dinâmico e contínuo, sendo em alto grau importante, a forma como ele é percebido, gerido e valorizado em cada organização.

Para Sá (2007, p. 39), os passos para a gestão do Capital Intelectual são:

- 1 – Definir a importância do investimento intelectual para o desenvolvimento de novos produtos;
- 2 – Avaliar a estratégia dos competidores e do ativo do conhecimento;
- 3 – Classificar o seu portfólio: o que você tem; o que você usa, onde eles estão alocados;
- 4 – Analisar e avaliar o valor do portfólio: quanto eles custam, o que pode ser feito para maximizar o valor deles, se deve mantê-los, vendê-los ou abandoná-los;
- 5 – Investir baseado no que se aprendeu nos passos anteriores, identificar espaços que devem ser preenchidos para explorar o conhecimento, tecnologia, e
- 6 – Reunir o seu novo *portfólio* de conhecimento.

Assim, depreende-se que a organização deverá proceder a análise de toda sua estrutura de produtos, serviços existentes de forma a maximizá-los, investindo nos que efetivamente oferecerão retorno, não desprezando a importância de se conhecer as ações de seus competidores em relação ao Capital Intelectual.

Neste mesmo sentido, Klein (1998, p. 2) assegura que a gestão do Capital Intelectual das empresas de modo sistêmico pressupõe a elaboração de uma pauta que compreende pessoas, incentivos, tecnologia, processos e outros elementos, os quais precisarão produzir efeitos de forma cuidadosa conforme a estratégia, cultura, capacidade e os recursos da empresa.

Com esta ênfase, o autor estabelece uma combinação entre a estratégia empresarial e a gestão do Capital Intelectual de modo a complementar uma da outra, assim, para a eficácia da gestão

do Capital Intelectual é indispensável que toda ação empreendida neste sentido esteja alinhada aos objetivos estratégicos da empresa.

Nas visões de Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 103) para que as práticas da gestão do conhecimento estejam devidamente alinhadas e com condições de direcionar a organização para o cumprimento de seus objetivos estratégicos, elas precisam ser vistas num contexto bem articulado.

Resumidamente, as principais iniciativas para o alinhamento das práticas de gestão do Capital Intelectual são:

- 1 – *Portifólio*: catalogação dos ativos intelectuais;
- 2 – *Classificação*: registro do potencial do valor de cada ativo intelectual sob enfoque interno e mercadológico.
- 3 – *Estratégia*: análise de como pode ser elevado o valor de cada ativo intelectual existente e o desenvolvimento de planos que possibilitem o preenchimento de lacunas oferecendo respostas às ameaças dos competidores;
- 4 – *Estimativa*: inclusão de técnicas e métodos de mensuração dos ativos intelectuais baseadas nos planos de negócios já existentes.
- 5 – *Inteligência de negócio e avaliação de tecnologia*: análise dos ativos intelectuais quanto às intenções estratégicas dos concorrentes.
- 6 – *Investimento*: preenchimento de lacunas identificadas anteriormente no que foi avaliado dos ativos intelectuais e de suas capacidades no mercado.

Observando-se tais ações necessárias a gestão do Capital Intelectual, permite-se inferir que uma iniciativa conduz, conseqüentemente, a adoção de outra iniciativa, sendo característica peculiar aos sistemas organizacionais nos quais se percebem os impactos de uma decisão tomada pelo gestor de uma área em outra, sendo que ainda pode-se perceber que uma ação transmite novas informações à outra área, sendo imprescindível, por fim, o devido alinhamento do Capital Intelectual com a missão da empresa.

Através da literatura estudada, pode-se observar que os pesquisadores e estudiosos do tema abordam a gestão do Capital Intelectual sob diversos enfoques sejam estes financeiros, contábil, econômicos, entre outros, no entanto, cumpre ressaltar que a organização deverá focar a gestão desse ativo intangível no aspecto que lhe for mais conveniente, não se aviltando dos seus objetivos e considerando os efeitos do inter-relacionamento entre os contextos que o Capital Intelectual está inserido.

3.7 DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

A informação contábil enquanto ferramenta indispensável às decisões eficazes dos usuários da contabilidade pode ser evidenciada sob várias formas, entre as quais se pode enumerar as notas explicativas, parecer de auditoria, relatórios da administração, e principalmente as demonstrações ou relatórios contábeis foco principal deste tópico.

O papel que a informação contábil exerce na sociedade é deveras importante, sobretudo, no que diz respeito a fiel evidenciação da realidade financeira e patrimonial das entidades.

O Conselho Federal de Contabilidade por meio da NBC T 1 expõe que, para que a informação contábil seja útil aos seus usuários deve apresentar características indispensáveis como confiabilidade, tempestividade, compreensibilidade, e comparabilidade, além de atributos como equidade e veracidade, de forma a atender aos anseios de seus diferentes usuários.

No tocante as demonstrações contábeis Ferrari (2008, p. 4) expõe que elas constituem quadros técnicos que evidenciam a situação patrimonial, financeira ou econômica da entidade.

Ao mesmo tempo, é de suma importância ressaltar que a lei 6.404/76 sofreu uma série de modificações provocadas pela recente publicação da Lei 11.638, de 28 de dezembro de 2007, que altera e revoga dispositivos das Leis 6.404/76 e 6.385/76, a qual nas palavras de Oliveira (2008, p. 1) alterou substancialmente algumas regras de contabilidade geral.

Neste sentido, cumpre informar de acordo com a Lei 6.404/76 alterada pela Lei 11.638/2007, a elaboração ao final de cada exercício social das seguintes demonstrações contábeis:

- Balanço Patrimonial.
- Demonstração de Lucros ou Prejuízos acumulados.
- Demonstração do Resultado do Exercício.
- Demonstração de Fluxo de Caixa.
- Demonstração de Valor Adicionado, nos casos de companhia aberta (sociedades anônimas cujas ações são negociadas em bolsa de valores).

Relacionando as demonstrações contábeis com o tema pesquisado é possível evidenciar certa correlação entre a Demonstração do Valor Adicionado e a existência da Contabilidade Social.

3.7.1 Demonstração de Valor Adicionado

O Conselho Federal de Contabilidade por meio da NBC T 3.7 conceitua a Demonstração do Valor Adicionado como a demonstração contábil destinada a evidenciar, de forma concisa, os dados e as informações do valor da riqueza gerada pela entidade em determinado período e sua distribuição.

Conforme o artigo 188 da Lei das Sociedades Anônimas a Demonstração do Valor Adicionado evidenciará:

- o valor da riqueza gerada pela companhia, a sua distribuição entre os elementos que contribuíram para a geração dessa riqueza, tais como empregados, financiadores, acionistas, governo e outros, bem como a parcela da riqueza não distribuída.
- o excesso ou insuficiência das origens de recursos em relação às aplicações, representando aumento ou redução do capital circulante líquido;
- os saldos, no início e no fim do exercício, do ativo e passivo circulantes, o montante do capital circulante líquido e o seu aumento ou redução durante o exercício.

Neste sentido, observa-se que a DVA - Demonstração do Valor Adicionado poderá refletir tanto o resultado do desempenho econômico da empresa quanto os efeitos sociais produzidos pela distribuição da riqueza gerada pelos partícipes de suas atividades, refletindo dessa forma, a parte da riqueza distribuída com empregados, sócios, governos, entre outros.

Nota-se que com o advento da Lei 11.638/2007, a elaboração e divulgação da DVA - Demonstração do Valor Adicionado, enriquecerá a informação contábil e social, revestindo-se de importância vital para diversos segmentos sociais, conforme cita Kroetz (2000, p. 40):

A relevância da DVA para as entidades governamentais, auxiliando no processo de análise do perfil e contribuição da entidade, servindo de base para

abertura de linhas de crédito, incentivos, procedimentos conjuntos, entre outras atividades de interesse público.

Tinoco (2001, p. 66) relata que do ponto de vista dos agentes sociais, é importante que se conheça como o valor adicionado gerado pela empresa é repartido e quais são os segmentos beneficiários, sendo os seguintes:

- pessoal, que aporta seu trabalho à empresa, recebendo em contrapartidas salários e benefícios sociais;
- os acionistas, que ao integralizarem o capital da empresa recebem em troca uma remuneração repartível, o dividendo, e outra de caráter não repartível, as reservas, que aumentam o Patrimônio Líquido da entidade e, portanto, a avaliação da participação de cada um dos acionistas;
- o Estado, via Imposto de Renda, e outros impostos diretos, indiretos e taxas;
- os financiadores, aqueles que aportam recursos à empresa a título de financiamento, sendo remunerados por juros.

Com isso, pode-se inferir que a Ciência Contábil coloca a disposição da sociedade por meio da Demonstração de Valor Adicionado uma série de informações contábeis de extrema relevância, demonstrando, dessa forma, se as atividades operacionais desenvolvidas pelas entidades agregou valor à sociedade, abrindo espaço à existência da Contabilidade Social.

3.8 CONTABILIDADE SOCIAL

Como pode ser percebido, as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais impõem à Contabilidade uma postura voltada não somente ao campo financeiro, mas, sobretudo, à evidência de informações que transmitam, com clareza, os impactos da gestão patrimonial no ambiente social.

Nas palavras do ex-presidente da empresa francesa Singer, Jacques Ehram, citado por Kroetz (2000, p. 24) têm-se um breve relato da mudança desse enfoque, essencialmente, do lucro em si, para os fatores de ordem humana e social:

Os resultados da empresa dependem cada vez mais da eficiência e motivação de todos que nela trabalham. O lucro continua indispensável para a sobrevivência, mas não deve mais constituir nossa única finalidade; a ele é imprescindível que se somem objetivos de ordem humana, como a satisfação dos assalariados e dos clientes e a proteção e a melhoria do ambiente.

Convém observar que as entidades vêm, ao longo do tempo, buscando adaptar-se a essas mudanças sociais do ambiente em que atuam, e é nesse contexto que floresce a Contabilidade Social como produto da interação entre homem e sociedade.

Sá (2002, p. 42) expõe que a Contabilidade é Social por seu objeto, o patrimônio, estar notoriamente inserido na sociedade e a serviço das células sociais, expressando o seguinte: *“O homem, o homem em sociedade, o patrimônio a serviço dele, o patrimônio do homem a serviço da sociedade parecem ser fortes conexões que alimentam uma justa classificação da contabilidade no campo social”*.

É de suma importância mencionar que são as conseqüências do convívio social, em que pesa a busca constante por riquezas patrimoniais através do uso dos recursos naturais, desgaste do meio ambiente, das relações de trabalho e emprego conduzem ao pedido de socorro do nosso planeta.

Assim, mais uma vez, emerge o conceito de Contabilidade Social como responsável por evidenciar as conseqüências dessa relação entre homem, patrimônio e sociedade.

Segundo Kroetz (2000, p. 45) *“a sociedade sempre esperou da Ciência Contábil sua parcela de comprometimento com a busca do bem-estar social”*.

Sob a concepção de Kroetz (2000, p. 53) a Contabilidade Social pode ser compreendida como *“uma parte da ciência contábil que procura estudar os impactos dos fenômenos patrimoniais nas entidades (especificamente em relação aos funcionários), na sociedade e no meio ambiente”*.

A Figura disposta a seguir evidencia que a Contabilidade Social é proveniente de uma gama de especializações, sendo que cada uma aborda o patrimônio sob um enfoque específico, o que denota a diversidade da atuação da contabilidade bem como de seus usuários.

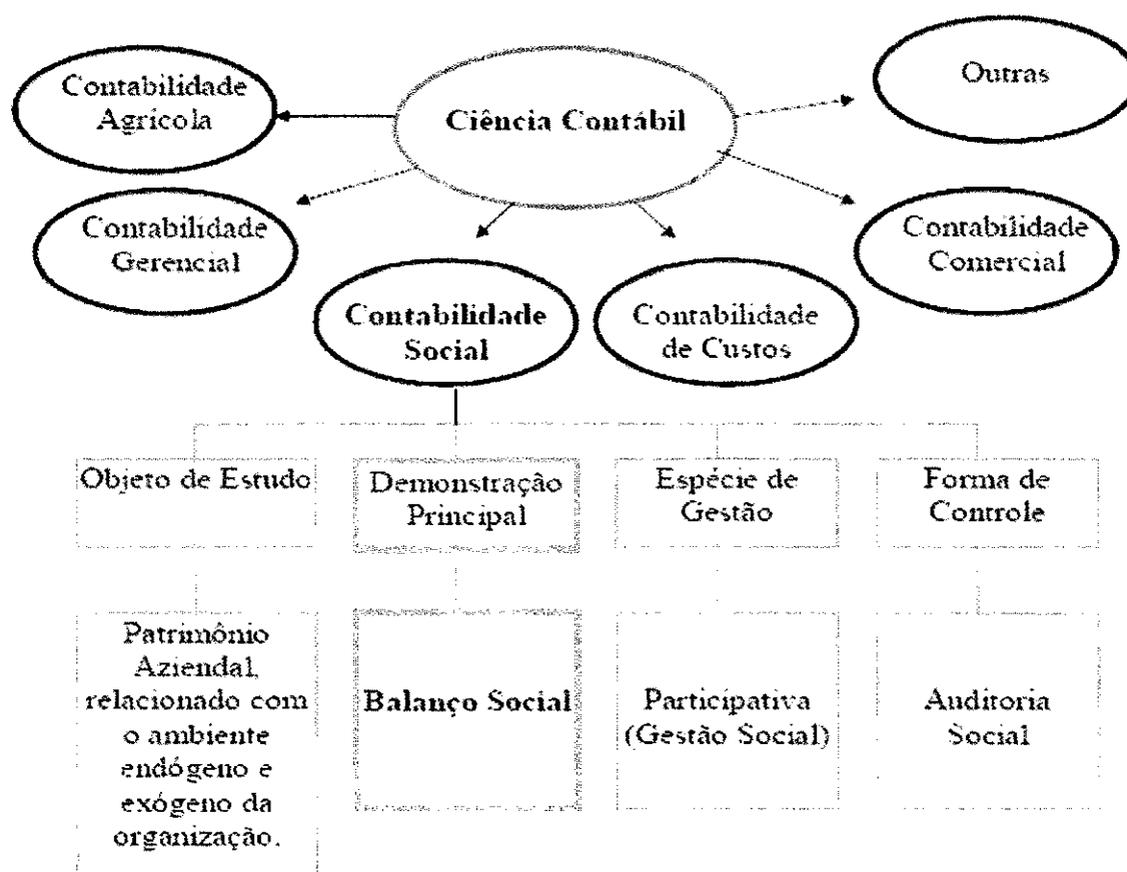


Figura 2 – Ramificação da Ciência Contábil
 Fonte: Kroetz (2000, p. 52).

Observa-se, ainda, pela figura anteriormente exposta, que a Contabilidade Social estuda o patrimônio das células sociais sob as influências externas e internas do ambiente, produzindo como principal demonstração o Balanço Social, fruto da forma de gestão participativa de seus pares.

Pode-se mencionar, ainda, que a Contabilidade Social, através dos sistemas de contabilidade, buscará evidenciar ao final de cada exercício social as informações de cunho social, ambiental e humano das atividades desenvolvidas pelas entidades.

Assim, entende-se que a Contabilidade Social demonstrará informações relacionadas ao caráter social, ambiental e humano das empresas, transparecendo os atos da gestão empresarial.

Entre as demonstrações contábeis produzidas pela Contabilidade Social, está o Balanço Social, pode-se mencionar também a Demonstração de Valor Adicionado, conforme foi exposto anteriormente esse tipo de demonstração teve sua apresentação obrigatória com o advento da Lei 11.638/2007 e se constitui em um eficiente instrumento para evidenciação da distribuição da riqueza gerada pela empresa.

3.8.1 Balanço Social: Aspectos Históricos

A literatura contábil estudada revela que a preocupação com a demonstração de informações de caráter social das empresas é bem recente. Segundo Tinoco (2001, p. 125) *"Tudo começou na década de 60 nos Estados Unidos, na Alemanha e na Inglaterra"*.

Reis e Medeiros (2007, p. 37-38) mencionam que a origem do Balanço Social vem de concepções de responsabilidade social adotada, inicialmente, no meio empresarial dos Estados Unidos, em resposta aos diversos problemas decorrentes do crescimento econômico, especialmente relacionado ao meio ambiente, no que se refere à poluição e ao uso indevido de mananciais hídricos, e de floresta, e sua preservação, em especial, ao meio urbano industrial, e também a problemas de ordem trabalhistas, como melhores salários, seguridade social e condições de trabalho.

Segundo Kroetz (2000, p. 55):

Na Europa, as propostas do Balanço Social desenvolveram-se em direção à solidariedade econômica do bloco europeu em formação e enfatizaram os aspectos do planejamento humano e social das empresas, no sentido de que assumissem igualdade de competência e aceitação, comparativamente aos demais processos empresariais (econômico, comercial, tecnológico etc.).

Tinoco (2001, p. 130) informa que a França foi o primeiro país do mundo a promulgar uma lei tornando obrigatório para as empresas com mais de 300 funcionários elaborar e publicar o Balanço Social, com o objetivo de informar ao pessoal o clima social na empresa, a evolução do efetivo, em suma, estabelecer as performances da empresa no domínio social.

Corroborando, Reis e Medeiros (2007, p. 42) asseveram que:

As informações contidas no Balanço Social Francês são relativas a emprego, remunerações e encargos sociais, condições de higiene e segurança, outras condições de trabalho, formação profissional, relações profissionais e, por último outras condições de vida dependentes da empresa, sendo elaborado através de preenchimento de um formulário pelas empresas e diferenciado por setor econômico no qual ela está inserida.

DE LUCA (1998 apud NUNES 2000, p. 14) apresenta um panorama internacional do Balanço Social abordando o enfoque de cada país mencionado:

Quadro 8 – Panorama Internacional do Balanço Social

PAÍS	BALANÇO SOCIAL – ENFOQUE
Estados Unidos	Nos consumidores/clientes e a sociedade em geral; qualidade dos produtos, controle da poluição, contribuição da empresa às obras culturais, transporte coletivo e outros benefícios à coletividade; abordagem de caráter ambiental.
Holanda	Para as informações sobre as condições de trabalho.
Suécia	Nas informações para os empregados.
Alemanha	Nas condições de trabalho e aos aspectos ambientais
Inglaterra	Forte discussão sobre responsabilidade social e grandes pressões para divulgação mais ampla dos relatórios sociais.
França	Para informações aos empregado; nível de emprego, remuneração, condições de trabalho e formação profissional.

Fonte: De LUCA (1998) apud NUNES (2000, p. 14).

Já no Brasil, Reis e Medeiros (2007, p. 56-58), relatam que a idéia do Balanço Social começou a se projetar em torno de 1965 através da Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas por meio da publicação da Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas. Sendo que somente nos anos 70, evidenciou-se a existência de um relatório constando às relações sociais das empresas, denominado Decálogo do Empresário.

Segundo o Instituto Ethos de Responsabilidade Social (2006) o primeiro documento brasileiro denominado Balanço Social foi de autoria da Empresa Estatal baiana, Nitrofertil, publicando voluntariamente as ações sociais realizadas bem como o processo participativo desenvolvido na empresa em torno de 1984. Paralelamente, outras empresas como: instituições financeiras,

a exemplo do BANESPA (Banco do Estado de São Paulo) e empresas do setor de telecomunicações, como a TELEBRAS, elaboraram seus balanços sociais.

No entanto, de acordo com o IBASE (Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômicas), a proposta de elaboração e publicação do Balanço Social ganhou maior visibilidade nacional em junho de 1997 quando o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, lançou, por meio daquele instituto, uma campanha pela divulgação voluntária do Balanço Social. Semelhantemente, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) apresentou, em audiência pública, proposta de inclusão do Balanço Social nas demonstrações financeiras exigidas das empresas de capital aberto.

Ainda em 1997, as deputadas Marta Suplicy e Maria da Conceição Tavares elaboraram um projeto de lei, no qual constava a obrigatoriedade de publicação do balanço social para todas as empresas públicas e para as empresas privadas com mais de 100 empregados. (TINOCO, 2001, p. 135; CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2005).

Conforme descreve KROETZ não é somente sob o âmbito federal que se evidencia iniciativas com o intuito de instituir tão importante documento:

Além dos projetos aprovados pela Câmara de Vereadores e pela Assembléia Legislativa do Estado do RGS, é possível mencionar outras experiências em cidades brasileiras:

- Município de São Paulo/SP: A Resolução nº 5/98 criou o Dia e Selo da Empresa Cidadã às empresas que apresentarem seu Balanço Social. A Autoria foi da vereadora Aldaíza Sposati. Essa Resolução está em vigor e já premiou diversas empresas na cidade de São Paulo;
- Município de João Pessoa/PB: Aprovou o Projeto de Resolução nº 4/98, do vereador Júlio Rafael, instituindo o Selo Herbert de Souza às empresas que apresentarem o Balanço Social;
- Município de Uberlândia/MG: A Câmara Municipal de Uberlândia instituiu, em novembro de 1999, o Decreto Legislativo nº 118, de 11-11-99, criando o 'Selo Empresa-Cidadã', para entidades que apresentarem o Balanço Social. (KROETZ, 2000, p. 64-66).

Em 2004, houve a criação da Norma Brasileira de Responsabilidade Social – ABNT NBR 16001 pela Associação Brasileira de Normas Técnicas. No ano de 2005, surgiu o Índice de Sustentabilidade Empresarial, ferramenta para análise comparativa da performance das empresas listadas na Bovespa sob o aspecto da sustentabilidade corporativa. (ETHOS, 2006).

Diante do exposto, infere-se que o contexto histórico do Balanço Social está relacionado ao histórico da Responsabilidade Social Empresarial, sendo um desencadeador do outro. Neste

contexto, ao tempo em que surge a consciência de que é preciso publicar o Balanço Social, surge automaticamente uma consciência empresarial socialmente responsável.

3.8.2 Definições de Balanço Social

O número de entidades brasileiras que têm interesse em publicar o resultado de suas atividades, sob o aspecto social, tende a crescer. Ao tempo em que estudiosos da Contabilidade e institutos especializados no tema têm realizado amplas discussões a respeito.

Demonstrativo publicado anualmente, com informações sobre os projetos, benefícios e ações dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas, e à comunidade, no âmbito da Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável. (Instituto ETHOS, 2006.).

Para Tinoco (2001, p. 30) o Balanço Social é uma necessidade de gestão, significando a resposta a uma demanda de informações apresentando duplo objetivo:

1. No plano legal, fornece um quadro de indicadores em grupo social, que após ter sido apenas um simples fator de produção, encontra-se promovido como parceiro dos dirigentes da empresa.
2. No plano do funcionamento da empresa, serve de instrumento de pilotagem no mesmo título que os relatórios financeiros. Os trabalhadores encontram-se assim associados à elaboração e à execução de uma política que os liga ao principal dirigente.

Kroetz (2000, p. 68) assegura que o Balanço Social, antes de ser uma demonstração endereçada à sociedade, é considerado uma ferramenta gerencial, pois reunirá dados qualitativos e quantitativos sobre as políticas administrativas, bem como sobre as relações entidade/ambiente, os quais poderão ser comprovados e analisados conforme as necessidades dos usuários internos, servindo de instrumento de controle, de auxílio para a tomada de decisões e na adoção de estratégias.

A figura a seguir demonstra a visão do autor sobre a interação do Balanço Social com a organização, funcionário e sociedade.

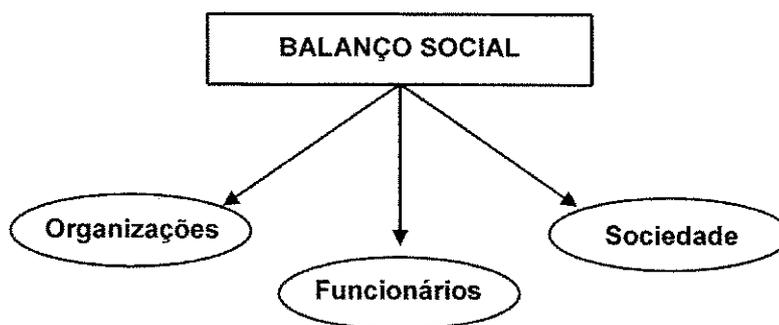


Figura 3 - Balanço Social: Interação entre a organização, os funcionários e a sociedade.
Fonte: Kroetz (2000), adaptado.

Percebe-se pelas definições acima que os autores relacionam o Balanço Social das empresas ao seu ambiente, sejam os públicos internos ou externos, todos são partes interessadas na realidade social das empresas.

3.8.3 Objetivos do Balanço Social

Sob a ótica de DE LUCA (1998 *apud* REIS; MEDEIROS 2007, p. 63) o Balanço Social tem por finalidade debelar necessidade dos usuários da contabilidade no que concerne às informações sociais, transformando-se num instrumento de mensuração que possibilita verificar a atuação das empresas nas áreas de interesse da sociedade.

Um dos objetivos da contabilidade, para Kroetz (2000, p. 79) "(...) é refletir a situação real do patrimônio da entidade por meio de um sistema de informações contábeis constituído de demonstrações capazes de suprir a necessidade de informação de seus usuários".

Nesse sentido, a contabilidade deverá utilizar meios eficientes que revelem com exatidão, a todos os interessados, os efeitos de suas ações, sejam estas benéficas ou maléficas à sociedade, quer gerem resultados positivos ou negativos.

Pelo exposto, é possível verificar a abrangência do Balanço Social no contexto organizacional das entidades, de modo a enriquecer a informação contábil fornecida conjuntamente com as demais demonstrações contábeis, já que essa informação agora contemplará em conjunto, o cenário econômico, financeiro, social e ambiental dos organismos sociais.

Em linhas gerais, por meio do Balanço Social é possível depreender, de forma plena e bastante contundente, o aspecto da gestão administrativa praticada pelas empresas, a qual vem revelar seu cuidado com a sociedade, integrada sob os pontos que compreendem seus relacionamentos, sejam representados pelas relações com recursos humanos, fornecedores, clientes, comunidade, governo, enfim, todos que interagem com a entidade.

Carvalho (citado por KROETZ, 2000, p. 67) conclui que a realidade social, por não dispor de instrumentos formais de informação que permitam aferir sua evolução, se mantém relegada ao conceito de eficácia empresarial.

No entanto, as exigências inerentes ao processo de internacionalização da economia, a mudança de postura dos indivíduos na sociedade, estão agregando ao conceito de eficiência empresarial outros indicadores que não os meramente financeiros e econômicos, mas, sobretudo, os que se revestem de aspectos sociais, humanos e ambientais.

É neste ambiente que se verifica a relevância do Balanço Social enquanto ferramenta capaz de traduzir, com transparência, o impacto da entidade sobre a sociedade.

3.8.4 Beneficiários do Balanço Social

O balanço social favorece a todos os grupos que interagem com a empresa. Enfim, como dizia Betinho: *"o balanço social não tem donos, só beneficiários"*. (IBASE, 2007).

Para Kroetz (2000, p. 84) a elaboração do Balanço Social deve contemplar os requisitos solicitados pelo mais diversos usuários, de modo a servir como instrumento capaz de agregar valor, causar surpresa e desencadear ações, buscando por meio do usuário final, através da coleta de suas necessidades, a seleção de informações úteis e relevantes a serem divulgadas.

Tinoco (2001, p. 32-32) especificamente com relação à gestão de pessoas, apresenta um argumento que permite o claro entendimento de que essa gestão, associada à gestão dos recursos físicos realizada de modo eficaz, agrega valor para uma entidade, através do crescimento do lucro, e por consequência, o crescimento do Patrimônio Líquido e do Ativo.

O autor afirma que toda empresa com fins lucrativos almeja a maximização do lucro, o qual pode ser plenamente alcançado através dos investimentos em recursos não somente físicos, mas, sobretudo, nos recursos humanos, gerando bens e serviços no presente e no futuro, os quais beneficiarão a entidade, os acionistas, os credores, os trabalhadores, o governo, bem como a comunidade.

Percebe-se pelo exposto que o Balanço Social beneficia a vários grupos, sejam acionistas, colaboradores, dirigentes, Estado, clientes, fornecedores, enfim, a quem ele se destinar, certamente verá, os benefícios gerados pela relevância das informações contidas em seu corpo.

É interessante lembrar ainda que para cada um dos usuários citados, o Balanço Social gera benefícios, a exemplo, dos colaboradores, através de incentivos promocionais, geração de salários dignos, estabilidade; clientes: produtos e serviços oferecidos com maior grau de qualidade; gestores: valor adicionado, retorno sobre o patrimônio líquido, bem como a geração de consciência para ações socialmente responsáveis.

3.8.5 Indicadores do Balanço Social

O Balanço Social utiliza-se de indicadores que deverão ser capazes de dar conhecimento à sociedade dos impactos das atividades desenvolvidas pelas empresas no ambiente externo e interno, dos pontos de vista social, ambiental e funcional.

A FIDES - Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (2007) sugere que os indicadores do Balanço Social deverão demonstrar ações e programas sociais no âmbito interno e externo.

Ainda segundo TINOCO (2001, p. 41), pode-se extrair do Balanço Social uma séria numerosa de indicadores tanto de ordem quantitativa quanto qualitativa, dos quais alguns de caráter econômico, tais como:

- valor adicionado por trabalhador;
- relação entre salários pagos ao trabalhador em relação ao valor adicionado;

- relação entre salários e as receitas brutas da empresa;
- contribuição do valor adicionado da empresa para o PIB – Produto Interno Bruto;
- produtividade social da empresa;
- carga tributária da empresa em relação ao seu valor adicionado.

E ainda de caráter social, que podem ser, por exemplo:

- evolução do emprego na empresa;
- promoção dos trabalhadores na escala salarial da empresa;
- relação entre remuneração do pessoal em nível de gerência e os operários;
- participação e evolução do pessoal por sexo e instrução;
- classificação do pessoal por faixa etária;
- classificação do pessoal por tempo de serviço na empresa;
- nível de absenteísmo;
- benefícios sociais concedidos (médico, odontológico, moradia, educação);
- política de higiene e segurança do trabalho; e
- política de proteção ao meio ambiente.

Complementando esta lista, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social (2007), aponta indicadores como: Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores, Clientes Comunidade e Governo e Sociedade. Sendo que especificadamente, no indicador Público Interno, aquele órgão prevê que a empresa não poderá se limitar, unicamente, ao que a legislação já determina, sendo este um pressuposto indispensável, mas deve ir além, efetuando investimentos no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados.

Observa-se que, para o desenvolvimento e valorização pessoal e profissional de seus colaboradores, as entidades precisam favorecer ações dirigidas para investimentos em

capacitação educacional e desenvolvimento profissionais por meio de projetos que aumentem o nível de competência de seu pessoal e contribuam para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

3.9 AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

As Instituições Financeiras figuram como fornecedoras de prestação de serviços, sendo reguladas de acordo com a Lei 4.595 de 31 de dezembro de 1964, que dispõe sobre o Conselho Monetário Nacional, o Banco Central, e todas as instituições financeiras públicas e privadas.

Coelho (1993 *apud* NUNES 2000) afirma que é função do Sistema Financeiro intermediar os recursos excedentes na economia, buscando, conseqüentemente, a captação e a alocação desses recursos, estabelecendo um fluxo financeiro entre poupadores e investidores. Segundo o mesmo autor, o sistema financeiro é um elemento fundamental no mundo capitalista, exercendo relevante função na política de interesse social exercida pelos governos.

Objetivamente, as instituições financeiras, encontram-se inseridas como componentes do Sistema Financeiro Nacional intermediando a relação entre poupadores e investidores, e nesse sentido, convém abordar que estes recursos são investidos em diversos setores da economia, gerando renda e emprego cumprindo, dessa forma, a sua função social.

Variadas abordagens podem ser conferidas ao contexto das instituições financeiras, no entanto, não cabe, neste trabalho monográfico, um aprofundamento sobre o longo processo histórico, já que, fixar a atenção em períodos isolados poderia causar a perda de visão dos elementos que culminaram no aparecimento dos bancos e sua importância para a sociedade.

Dessa forma, como devidamente proposto nos objetivos da pesquisa, cumpre agora concentrar esta etapa nos principais aspectos voltados ao desenvolvimento do Capital Intelectual das instituições financeiras, especialmente da Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Bradesco.

3.9.1 Caixa Econômica Federal: Perfil conforme Dados Extraídos do Balanço Social 2006

A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL é uma instituição financeira sob forma de empresa pública que atua em todo território nacional e integra o Sistema Financeiro Nacional.

As empresas públicas são pessoas jurídicas de direito privado, integrantes da Administração Indireta do Estado, criadas sob autorização legal para que o Governo exerça atividades gerais de caráter econômico ou, em certas situações, execute a prestação de serviços públicos.

A CAIXA está vinculada ao Ministério da Fazenda e auxilia a política de crédito do Governo Federal, estando sujeita às decisões e à disciplina normativa desse órgão e à fiscalização do Banco Central do Brasil. Suas atividades e funcionamento são regidos por Estatuto próprio que foi aprovado pelo Decreto nº 5.056/2004.

De acordo com esse Estatuto, a estrutura organizacional da CAIXA é composta da Presidência e onze Vice-Presidências, quais sejam: Administração de Riscos, Negócios e Serviços Bancários, Transferência de Benefícios, Controladoria, Crédito, Finanças e Mercado de Capitais, Logística e Gestão de Pessoas, Segmentos e Distribuição, Tecnologia da Informação, Ativos de Terceiros, e Desenvolvimento Urbano.

Todas as instâncias definidas no estatuto mencionado atuam regularmente, entre elas, o Conselho Monetário Nacional e o Conselho de Administração da CAIXA, órgão de orientação geral dos negócios da empresa, composto por cinco conselheiros indicados pelo Ministro de Estado da Fazenda, dentre eles o Presidente do Conselho; o Presidente da CAIXA, que exercerá a Vice-Presidência do Conselho e um conselheiro indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Dentre todos os Conselhos existentes no Estatuto, sem dúvida o Conselho de Administração desempenha as funções precípua para o funcionamento da instituição, como: aprovação das políticas, estratégias corporativas, do plano geral de negócios, do plano de trabalho anual, os programas de atuação de longo prazo e o orçamento geral da CAIXA, buscando harmonia com a política econômico-financeira do Governo Federal; das Vice-Presidências responsáveis pelas áreas segregadas, da Diretoria Executiva e dos Diretores; autorizar a contratação de auditores independentes e a rescisão dos respectivos contratos; opinar, quando solicitado pelo Ministro de Estado da Fazenda, sobre questões relevantes ligadas ao desenvolvimento econômico e

social do país e relacionadas com as atividades da CAIXA; aconselhar o Presidente da CAIXA nas questões que dizem respeito às linhas gerais orientadoras da atuação da Empresa; avaliar e orientar a atuação da CAIXA na condução dos principais programas e projetos por ela apoiados nas áreas econômica e social.

Para manter funcionando toda engrenagem, já que está presente em todos os municípios brasileiros, integrados por agências, postos de atendimento, casas lotéricas e correspondentes bancários, a CAIXA, ao final de 2006, contava com 72.252 empregados concursados, 11.772 estagiários, 12.820 prestadores de serviço e 3.600 adolescentes aprendizes.

Todo esse quadro funcional trabalhando de forma uníssona, no sentido de atingir a missão da CAIXA que é promover a melhoria da qualidade de vida da sociedade, intermediando recursos e negócios financeiros de qualquer natureza, atuando, prioritariamente, no desenvolvimento urbano, nos segmentos de habitação, saneamento e infra-estrutura e na administração de fundos, programas e serviços de caráter social, ancorada em valores direcionados para o atendimento das expectativas da sociedade; a busca permanente de excelência na qualidade de seus serviços; o equilíbrio financeiro em seus negócios; a conduta ética pautada exclusivamente nos valores da sociedade e o respeito e a valorização do ser humano.

A CAIXA mantém “diálogo” com os vários elementos que a compõem ou estão ligados à execução de suas atividades, sobretudo com os empregados do quadro permanente que são recrutados e selecionados em concurso público, por ordem de classificação para prover cargo no nível da carreira administrativa ou profissional, devendo comprovar requisitos previstos no Edital de Concurso Público, efetivar exames médicos admissionais e atender aos demais parâmetros previstos em edital.

3.9.2 Banco do Brasil: Perfil conforme Dados Extraídos do seu endereço virtual

O Banco do Brasil é uma instituição financeira constituída sob a forma de sociedade de economia mista, cujas ações são negociadas em bolsa de valores. Segundo o Banco Central do Brasil, sua classificação enquanto instituição financeira se enquadra como Banco Múltiplo Público Federal, já que além de banco comercial de carteira múltipla exerce importante função

como instrumento de execução da política creditícia do Governo Federal, executando funções que lhe são atribuídas em lei, especialmente aquelas previstas no artigo 19 da Lei 4.595/1964.

Convém ressaltar que o principal objetivo de um banco múltiplo, conforme define o Banco Central do Brasil (2008), diz respeito a proporcionar o suprimento oportuno e adequado dos recursos necessários para o financiamento, a curto e médio prazo, do comércio, da indústria, de empresas prestadoras de serviços e pessoas físicas em geral, por meio da captação de depósitos à vista e livremente movimentáveis.

O Banco do Brasil é considerado o primeiro banco brasileiro, fundado em 12 de outubro de 1808, por meio de um alvará do príncipe regente D. João, sendo constituído com capital 1.200 ações de um conto de réis cada uma.²

A estrutura organizacional do Banco do Brasil é composta pela Presidência, e nove vice-presidências, sendo: Vice-Presidência de Agro-negócio, de Cartões e Novos Negócios de Varejo, de Crédito, Controladoria e Risco Global, de Finanças Mercado de Capitais e Relações com Investidores, de Governo, de Negócio Internacionais e Atacado, de Tecnologia e Logística, de Varejo e Distribuição, de *Gestão de Pessoas e Responsabilidade Sócioambiental*; e vinte e seis diretorias, responsáveis por Controladoria, Controles Internos, Créditos, Distribuição e Canais de Varejo, Estratégia e organização, Finanças, *Gestão de Pessoas*, de Risco, de Segurança, Diretoria de Governos, Internacional, Jurídica, Logística, Marketing e Comunicação, Mercado de Capitais e Investimento, de Micro e Pequenas Empresas, de Novos Negócios de Varejo, de Reestruturação de Ativos Operacionais, de *Relações com Funcionários e Responsabilidade Sócioambiental*, de Seguros, Previdência e Capitalização, de Tecnologia, e de Varejo; constando, ainda nove unidades, tais como: Unidade Alta Redonda, de Auditoria Interna, Contadoria, Gestão Previdenciária, Secretaria Executiva, Soluções de Infra-estrutura e tecnologia, Soluções em desenvolvimento de Aplicativos, Relações com Investidores e Suporte Operacional.

No que tange à governança corporativa, o Banco do Brasil é gerido conforme consta em seu Estatuto Social através de órgãos como Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Diretoria Executiva, nos quais as decisões são tomadas em colegiado.

Em se tratando de sua atuação e estrutura de atendimento, o Banco do Brasil atua em todo território nacional com mais de quatro mil agências bancárias e conta com mais de quarenta pontos de atendimentos espalhados em vinte países, com a missão "*Ser solução em serviços e*

2. História do Banco do Brasil: Disponível em: www.bb.com.br, Acesso em 02.05.2008

intermediação financeira, atender às expectativas de clientes e acionistas, fortalecer o compromisso entre funcionários e a Empresa e contribuir para o desenvolvimento do país". (Extraído da página virtual: www.bb.com.br - Acesso em 02.05.2008).

A forma de ingresso no quadro funcional do Banco do Brasil dá-se por meio de concurso público com o fim de constituir reservas para suprir as vagas decorrentes de saídas de empregados, sendo que ao final de 2006, essa instituição contava 82.672 empregados concursados, 5.999 empregados terceirizados e 9.947 estagiários.

Ademais, o Banco do Brasil desenvolve por intermédio de sua Universidade Corporativa, o processo educacional de seus públicos, baseado em princípios metodológicos cujo objetivo é *"Desenvolver a excelência humana e profissional de seus públicos, por meio da criação de valor em soluções educacionais, contribuindo para a melhoria do desempenho organizacional e para o fortalecimento da imagem institucional do Banco do Brasil"*. (Universidade Corporativa, 2008).

Nesse sentido, é necessário destacar a importância de as empresas alinharem seus objetivos estratégicos às ações que valorizam o desenvolvimento de sua equipe, gerando oportunidades para a evolução de competências fundamentais ao cumprimento da missão organizacional.

Além disso, o uso dessas práticas empresariais só faz aumentar a valorização da consciência social indispensável aos indivíduos em suas relações com os diversos públicos com os quais interage e conseqüentemente se estende na relação trabalho, mercado, família, sociedade.

3.9.3 Bradesco: Perfil conforme dados extraídos dos Relatórios Anuais e de Sustentabilidade 2006

O Banco Bradesco é uma instituição financeira do setor privado, sendo constituído sob a forma de sociedade anônima, cujas ações são negociadas nas Bolsas de Valores de São Paulo, Nova York e Madri.

Sua fundação ocorreu em 1946, sob a denominação de Banco Brasileiro de Descontos, tendo em 1988, incorporado subsidiárias de financiamento imobiliário, banco de investimento e

financiadora, tornando-se assim, um banco múltiplo com carteira comercial e adotando a denominação de Banco Bradesco S/A.

Conforme exposto pelo BACEN – Banco Central do Brasil, (2008) um banco múltiplo com carteira comercial é autorizado a operar com Mercado de Câmbio; Câmbio Livre; Operações Compromissadas; Compromisso de Pronto Acolhimento; Carteira de Crédito Financiamento e Investimento; Carteira de Crédito Imobiliário; Carteira de Investimento; Carteira Comercial e Crédito Rural.

Destarte acrescentar que o Bradesco atua ainda, no segmento de seguros privados, estando sujeito à regulamentação e fiscalização do BACEN – Banco Central do Brasil, enquanto autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda tendo como um dos objetivos o de zelar pela solvência e estabilidade do sistema financeiro, exercendo inclusive a fiscalização das instituições financeiras. Além disso, o Bradesco também está sujeito a regulamentação do CNSP – Conselho Nacional de Seguros Privados, enquanto órgão responsável por fixar as diretrizes e normas da política de seguros privados, regulando a constituição, organização, funcionamento e fiscalização dos que exercem atividades subordinados à SISP – Superintendência Nacional de Seguros Privados.

No que concerne à avaliação de suas demandas, o Bradesco utiliza-se de alguns indicadores expostos a seguir com o fim de condensar seus principais resultados:

- Participação nos lucros e resultados (PLR);
- Dividendos Pagos e Provisionados;
- Impostos e Contribuições Próprios Pagos e Provisionados;
- Remuneração e Benefícios;
- Investimentos em Capacitação Profissional;
- Total de Créditos Subsidiado a Funcionários;
- Quantidade de Clientes, de Seguradoras;
- Participantes em Previdência Privada;
- Carteira de Crédito;

- Repasse do BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social;
- Número de Certificações ISO – International Organization for Standardization;
- Consumo Total de Papel Reciclado por Mês;
- Investimentos na Fundação Bradesco;
- Alunos formados pela Fundação Bradesco;
- Investimentos Finasa Esportes, e
- Quantidade de Contratos com Fornecedores.

No que tange à sua atuação, ao final de 2006, o Bradesco se fazia presente em todo território nacional através de suas 3.008 agências, 5.585 agências do Banco Postal, 2.540 pontos externos de Auto-Atendimento Bradesco Dia e Noite, além de atuar no comércio exterior e negócios internacionais por meio de atividades que incluem operação de crédito, financiamentos em moeda estrangeira e linhas de crédito, dentre outras operações bancárias, por meio de três agências localizadas em Nova York, Grand Cayman e Nassau, nas Bahamas e cinco subsidiárias em Buenos Aires, Luxemburgo, Nova York, Tóquio e Grand Cayman. (Bradesco, Relatório Anual, 2006, p. 54-55).

Para dar o suporte adequado a toda essa estrutura física e organizacional funcionando de modo coeso e eficaz, o Bradesco contava ao final de 2006 com uma equipe de 79.306 funcionários, adicionando-se a este número o total de 7.678 funcionários terceirizados, além de 752 estagiários.

No que concerne a política de gerenciamento de recursos humanos consta em seu Relatório Anual 2006 que comporta o envolvimento de 63.136 funcionários do Banco Bradesco e 16.143 empresas controladas, contando com uma equipe de instrutores especialistas com o objetivo de aperfeiçoar o entendimento de temas inerentes às demandas do mercado, oferecendo treinamento por intermédio da *internet* e *intranet* gerando assim, oportunidades para disseminação de novos conhecimentos.

CAPÍTULO 4

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme já foi claramente exposto neste trabalho, a relevância do Capital Humano se torna cada vez mais evidente nos processos de gestão empresarial, já que esse ativo *intangível* “*representa um dos principais geradores de riquezas das empresas*” (Wernke, 2002, p. 25), além de produzir resultados em médio e longo prazos, tornando, assim, possível a revisão e aperfeiçoamento das ações praticadas pelos gestores organizacionais, agregando, dessa forma, maior valor aos negócios.

Assim, é possível inferir que ante as exigências mercadológicas às quais têm suscitado o desenvolvimento de uma gestão empresarial baseada na valorização de investimentos que viabilizem o desenvolvimento das competências e habilidades requeridas pelo mercado, as empresas voltam sua atenção na efetiva administração dos seus ativos intangíveis, a exemplo do Capital Humano.

À luz desse cenário, questões ligadas à aplicação do conhecimento, bem como suas disseminações indicam o aumento da concepção de que o mercado enfoca a valorização da empresa do conhecimento, atribuindo seus resultados às capacidades inerentes ao ser humano em sua totalidade, tais como capacidade de pensar, criar, desenvolver projetos, estabelecer a visão de futuro e assim, cumprir a missão da empresa.

Dessa forma, torna-se perceptível que o diferencial nas empresas contemporâneas não mais representa tão somente seu complexo estrutural físico e financeiro, mas, sobretudo, sua estrutura humana, capaz de conceder suas experiências, conhecimentos, criatividade, capacidade de relacionamentos para adicionar valor às organizações.

Tudo isso tem sentido quando se analisam as pessoas como um dos ativos mais imprescindíveis à sustentabilidade das empresas. Nessa linha de raciocínio, faz-se mister atentar para o nivelamento das estratégias empresariais e a gestão do Capital Humano.

Nesse propósito, torna-se essencial a prática de uma conduta empresarial que favoreça a adequada gestão do Capital Humano na qual contemple a consecução de resultados almejados a médio e longo prazos.

Deste modo, tendo por base os Balanços Sociais bem como as Demonstrações Financeiras, especialmente a Demonstração do Resultado do Exercício e os Relatórios Anuais das Instituições Financeiras em estudo, o presente trabalho busca cumprir os objetivos a que se propôs.

4.1 VALORES INVESTIDOS NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO

Conforme observado por meio da literatura pesquisada, vários estudiosos são unânimes em defender que o Capital Humano está intimamente ligado aos efeitos das ações e práticas exercidas pelos organismos sociais para maximização dos seus resultados.

Assim, é possível conceber que o efeito da interação entre os ativos humanos, ativos de mercados e ativos estruturais provoca o acúmulo de conhecimentos, habilidades e competências organizacionais permitindo, dessa maneira, a consecução dos resultados pretendidos.

Para que isso aconteça (Crawford, 1994; Brooking, 1996; Stewart, 1998 e 2001; Pablos, 2002; Lev 2001, 2003; 2004 *apud* ANTUNES 2006, p. 23) afirmam que serão indispensáveis investimentos que gerarão benefícios intangíveis às organizações, tornando melhor seu funcionamento e agregando-lhes valor.

Expostas essas concepções, é essencial comentar que para o bom êxito na realização destes investimentos é de suma importância a adequada gestão de um dos elementos indispensáveis à formação do Capital Intelectual e sustentabilidade das empresas: *O CAPITAL OU ATIVO HUMANO*.

Sob a égide de Chiavenato (2004, p. 395) as pessoas destacam-se no ambiente organizacional por representar o único elemento vivo e inteligente, por seu caráter dinâmico e por seu incrível potencial de desenvolvimento.

O autor consolida que pela enorme capacidade que as pessoas têm de aprender novas habilidades, captar novas informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e

comportamentos, bem como desenvolver conceitos, as organizações têm empreendido vários investimentos para desenvolvê-las, tornando-as aptas para o trabalho.

Neste sentido, considerando-se as condições estabelecidas para a pesquisa, convém abordar os investimentos realizados no desenvolvimento do Capital Humano das instituições financeiras objeto desta pesquisa..

A tabela demonstrada a seguir evidencia a existência de investimentos na ordem de milhões de reais, por parte das instituições financeiras, nos exercícios sociais de 2005 e 2006 para o desenvolvimento do Capital Humano, especificadamente em educação e capacitação profissional dos seus trabalhadores.

Tabela 1 – Valores investidos em educação e capacitação dos trabalhadores que geram o desenvolvimento do Capital Humano, expressos em milhões de R\$.

Bancos:	CAIXA				Banco do Brasil				Bradesco			
	2005	%	2006	%	2005	%	2006	%	2005	%	2006	%
Educação	15.710	100	20.350	130	----	----	----	----	----	----	----	----
Capacitação e desenvolvimento Profissional	22.582	100	30.397	135	103.259	100	62.726	61	52.306	100	57.872	111
Total	38.292	100	50.747	133	103.259	100	62.726	61	52.306	100	57.872	111

Fonte: Internet: Balanços Sociais dos Bancos Exercícios 2005 e 2006.

Em termos de valores absolutos, é possível verificar pela exposição da Tabela 1, que das três instituições financeiras estudadas a maior concentração de valores investidos no desenvolvimento do Capital Intelectual é realizado pelo Banco do Brasil tanto no exercício de 2005 quanto no de 2006, vindo na seqüência o Bradesco e por fim a CAIXA.

No que concerne aos valores relativos, observa-se uma regressão de 39% nos investimentos efetuados pelo Banco do Brasil no exercício de 2006, em relação ao ano de 2005. Já a CAIXA, foi a instituição bancária que apresentou maior crescimento nos valores investidos em educação e Capacitação Profissional, em torno 33%, seguida do Bradesco nos mesmos exercícios analisados, com um aumento em torno de 11%.

O gráfico a seguir expressa de forma conjunta as somas investidas em ações para a educação e capacitação profissional dos trabalhadores em cada ano pelas instituições financeiras estudadas.

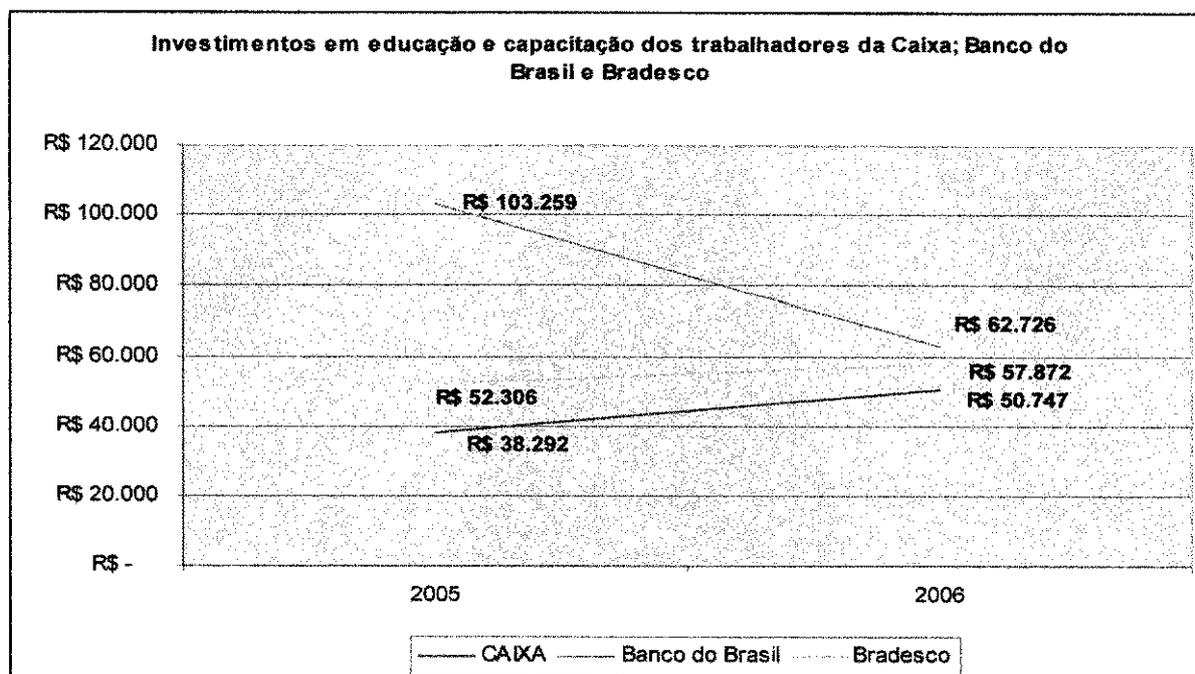


Gráfico 1 – Valores investidos em educação e capacitação dos trabalhadores da Caixa, Banco do Brasil e Bradesco.

Fonte: Internet: Balanços Sociais dos Bancos, Exercícios 2005 e 2006.

A análise deste gráfico torna evidente que das três instituições pesquisadas duas delas aumentaram o montante de recursos financeiros investidos em educação e capacitação profissional de seus trabalhadores, no ano de 2006 em relação 2005, Bradesco e a CAIXA em relação aos mesmos exercícios.

De acordo com o Relatório Anual relativo ao exercício de 2006 do Banco do Brasil, 96,7% dos seus funcionários permaneceram, no mínimo 30 horas naquele ano em treinamento, focalizando o desenvolvimento de competências necessárias a excelência profissional.

O Bradesco revelou em seu Relatório Anual 2006, a média anual de horas de treinamento dos seus funcionários, que segundo aquele banco ficou em torno de 49 horas no exercício de 2005 e 92 horas em 2006.

Quadro 9 – Ações para capacitação e desenvolvimento profissional dos funcionários do Banco do Brasil.

Ações para capacitação e desenvolvimento profissional – Banco do Brasil 2006	% de funcionários
6,8 mil bolsas de graduação presencial e à distância.	8,22%
2 mil bolsas de estudos para MBA à distância.	2,42%
464 bolsas para estudo de línguas estrangeiras.	0,56%

Fonte: Relatório Anual 2006 do Banco do Brasil.

Como este trabalho se reporta, com maior ênfase, ao um dos componentes do Capital Intelectual considerado imprescindível a sustentabilidade dos negócios – o Capital Humano – verifica-se pela análise do quadro 9, que o percentual de trabalhadores atingidos pelas ações que objetivam valorizar esse tipo de capital ainda é muito pequeno se comparado ao total de funcionários da organização de economia mista.

Com relação à análise das informações fornecidas na Tabela 1, é importante mencionar também que dos Balanços Sociais dos três bancos estudados, apenas a CAIXA evidencia isoladamente, os valores investidos em educação e capacitação profissional. Isto poderá ser fundamentado pelo seu caráter de instituição pública, devendo agir com transparência diante da sociedade.

Convém fundamentar esta observação, baseando-se no que prevê o artigo 5º do Estatuto Social da CAIXA, o qual preceitua que na qualidade de principal agente de fomento ao desenvolvimento social do Governo Federal, a CAIXA utiliza-se de recursos do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, do qual é agente operador e financeiro, estando ainda, sujeita às determinações previstas pelos órgãos fiscalizadores, além das políticas e diretrizes do Governo Federal bem como às auditorias dos Órgãos de Controle e dos Gestores dos recursos.

Quadro 10 – Resumo das ações exercidas pela CAIXA para capacitação e desenvolvimento profissional dos funcionários

Ações para capacitação e desenvolvimento profissional – CAIXA 2006	% de funcionários
233.371 cursos disponibilizados na Universidade Corporativa;	330
1.275 bolsas de incentivo à graduação e pós-graduação;	1,76
223.211 participações em treinamentos;	309
31.373 realizações de congresso, seminários e afins.	43,42

Fonte: Relatório Anual da CAIXA, (2006, p. 7)

Observa-se igualmente no Banco público, que as ações de investimento em educação e capacitação profissional expressam pouca representatividade em relação ao número de funcionários, contemplando apenas 1,76% do quadro efetivo, no que se refere às bolsas de incentivo à graduação e pós-graduação.

Por outro, lado os cursos oferecidos pela Universidade Corporativa da Caixa atingiram três vezes mais o universo de funcionários no exercício de 2006, sendo disponibilizados via *intranet* e *internet*.

Com relação às ações exercidas pelo Bradesco, a pesquisa constatou que uma iniciativa existente naquele banco é o treinamento à distância por meio de *internet* e *intranet*, metodologia denominada *TreiNet*, a qual contou em 2006 com mais de 940 mil participações.³

4.2 PRINCIPAIS AÇÕES E ATIVIDADES REALIZADAS PELAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS PARA O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO

4.2.1 Caixa Econômica Federal

Segundo informações obtidas por meio do sítio virtual da CAIXA, esta entidade mantém, por intermédio de sua Universidade Corporativa, vários programas e ações com o escopo de produzir oportunidades para a adequada formação, atualização e aperfeiçoamento de seus empregados.

É conveniente mencionar que a Universidade Corporativa CAIXA foi criada em 2001, com o objetivo de identificar e providenciar os recursos necessários ao desenvolvimento do corpo de empregados da CAIXA, cujo foco é vincular as ações de desenvolvimento às estratégias da empresa.

O estudo realizado permitiu identificar a metodologia utilizada para realização do modelo educacional proposto pela CAIXA, o qual baseia-se em forma adaptável aos interesses organizacionais como um todo, compreendendo a empresa, empregados, fornecedores e parceiros.

De acordo com esse modelo, a CAIXA busca valorizar a relação ensino-aprendizagem em que se rendam os préstimos desejáveis ao estímulo à reflexão, criatividade, compartilhamento de idéias que concorram para o crescimento do indivíduo no contexto social, histórico e cultural.

Conforme prevê a Universidade Corporativa da CAIXA, as principais premissas que regem o trabalho desenvolvido por àquela instituição são:

3. Relatório Anual do Bradesco (2006, p. 79)

- Valorização, desenvolvimento contínuo e profissionalização dos colaboradores internos, de modo integrado aos objetivos da empresa;
- Valorização da integração, cooperação e transparência nas ações da atuação em equipe, e da gestão de pessoas;
- Reconhecimento de que aprender é um processo contínuo em que por meio da interação com pessoas e situações do cotidiano o conhecimento é consolidado;
- Desenvolvimento de competências e sua efetividade no contexto educacional capaz de estimular o espírito crítico, criativo e empreendedor;
- Reconhecimento e valorização de cada colaborador interno.

No que tange a política da educação corporativa, a CAIXA prevê o alinhamento estratégico da Universidade Corporativa aos objetivos da empresa reconhecendo que o processo de educação corporativa é uma estratégia de crescimento profissional, priorizando o investimento contínuo em ações de desenvolvimento integradas com seus objetivos estratégicos, bem como enfatizando a importância da liderança educadora na gestão de pessoas.

Diante do exposto, é necessário mencionar as principais ações educacionais praticadas pela CAIXA no âmbito do desenvolvimento do Capital Intelectual:

Quadro 11 - Ações educacionais praticadas pela CAIXA no âmbito do desenvolvimento do Capital Humano

• Realização de seminários internos destinados a atualização técnico-gerencial;
• Cursos de aprendizagens presenciais, à distância, em serviços e auto-instrucionais;
• Programas focados no desenvolvimento de competências essenciais ao atendimento ao cliente;
• Programas de desenvolvimento gerencial com foco nas competências requeridas pela empresa;
• Programas de incentivo à elevação da escolaridade e ao aperfeiçoamento em nível superior;
• Bolsas de estudos para conclusão de cursos de graduação;
• Ofertas de cursos seqüenciais de nível superior à distância;
• Bolsa de pós-graduação <i>latu sensu</i> , em nível de especialização;
• Incentivo à pós-graduação <i>stricto sensu</i> , em nível de mestrado e doutorado;
• Programas de MBA e cursos de pós-graduação <i>latu sensu</i> corporativos.

Fonte: Universidade Corporativa CAIXA. Disponível em: http://universidade.caixa.gov.br/publico/quem_somos/quem_somos_oportunidade. Acesso em: 14.05. 2008.

Este quadro permite a verificação de que, para a CAIXA as ações destinadas à educação e desenvolvimento profissional de seus colaboradores expressam relevância do ponto de vista

institucional e, sobretudo, no que diz respeito a sustentabilidade da organização frente às exigências mercadológicas.

Em síntese, a atenção destinada ao Capital Intelectual, com ênfase ao componente HUMANO denota a construção de uma estrutura que contempla ações desenvolvidas especialmente para este fim, baseando-se na criação e compartilhamento do conhecimento em todos os níveis da empresa.

4.2.2 Banco do Brasil

De acordo com o sítio corporativo do Banco do Brasil, seus profissionais são sujeitos ativos em ações que geram o seu próprio crescimento e o desenvolvimento organizacional.

A instituição caracteriza seus empregados como sendo pessoas detentoras de capacidade intelectual, conhecimentos e valores os quais denotam o caráter único à empresa.

Nesse sentido, o Banco do Brasil declara desenvolver, por intermédio de sua Universidade Corporativa, ações educacionais voltadas para a reflexão crítica sobre o ser humano, o Banco e a sociedade, de modo que a realização destas ações tem origem no conhecimento e respeito às reais condições do funcionário na empresas.⁴

Tais ações desenvolvidas pelo banco, baseiam-se em proposições que legitimam a sua realização, dentre as quais pode-se mencionar:

- Desenvolvimento de ações alinhadas ao direcionamento estratégico da organização;
- Reconhecimento de que o trabalho é gerador de riquezas, desenvolvimento social, qualidade de vida, ademais representa uma forma de exercício da cidadania;
- Desenvolvimento de competências essenciais para a organização por meio de processos dinâmicos e desafiadores;
- Realização de processos contínuos de educação.

4. (http://universidade.caixa.gov.br/publico/quem_somos). Acesso em: 14.05.2008.

Segundo a Universidade Corporativa do Banco do Brasil (2008) o principal objetivo que justifica a sua criação é:

Desenvolver a excelência humana e profissional de seus públicos, por meio da criação de valor em ações educacionais, contribuindo para a melhoria do desempenho organizacional e para o fortalecimento da imagem institucional do Banco do Brasil.

É importante mencionar também que o modelo de aprendizagem desenvolvido pela Universidade Corporativa do Banco do Brasil propõe-se a criar as condições essenciais de aprendizagens para profissionais do século XXI, conforme prevê a UNESCO, quais sejam:

- Aprender a Conhecer: propõe a combinação da cultura geral com a necessidade de aprofundamento em uma área específica;
- Aprender a Fazer: desenvolvimento da capacidade de enfrentar desafios;
- Aprender a Conviver: realização de planos inerentes à gestão de modo inteligente de conflitos;
- Aprender a Ser: produzir a capacidade autônoma de julgar e fortalecer a responsabilidade pelo autodesenvolvimento pessoal, profissional e social.

Dessa forma, cumpre enquanto um dos objetivos deste trabalho dar conhecimento as principais ações educacionais exercidas pelo Banco do Brasil para o desenvolvimento do Capital Humano:

Quadro 12 - Principais ações educacionais exercidas pelo Banco do Brasil para o desenvolvimento do Capital Humano .

• Ciclo de palestras voltadas para a atualização de ocupantes de cargos técnicos e gerenciais;
• Cursos internos, presenciais, auto-instrucionais e em serviço;
• Programa de Formação e Aperfeiçoamento em Nível Superior;
• Programa de Desenvolvimento em Idiomas Estrangeiros;
• Programa BB MBA destinado ao desenvolvimento da excelência técnico gerencial.

Fonte: Universidade Corporativa do Banco do Brasil. Disponível em: <http://www44.bb.com.br/appbb/portal/bb/unv/edu/index.jsp>

O Programa de Formação e Aperfeiçoamento em Nível Superior contempla a prática de ações como: bolsas de estudo, bolsas de pós-graduação *latu senso* (em nível de especialização), bolsas de pós-graduação *stricto senso* (em nível de mestrado e doutorado).

É interessante também acrescentar que o Banco do Brasil desenvolve ações destinadas inclusive a outras comunidades de aprendizagem a exemplo de clientes, parceiros e fornecedores. E com isso, só vem a enaltecer a gestão praticada para agregar valor aos seus negócios e valorizar o desenvolvimento do seu Capital Intelectual.

4.2.3 Bradesco

Ao contrário das demais instituições financeiras foco desta pesquisa, o Bradesco é único banco que ainda não possui sua Universidade Corporativa, no entanto, percebe-se que esse fator não o impede de realizar ações que visem a contribuir para o desenvolvimento do Capital Humano.

É oportuno comentar que o Bradesco é uma instituição financeira relativamente nova se comparada a instituições como CAIXA e Banco do Brasil que têm um século e meio e cerca de dois séculos de existência, respectivamente.

Nesse sentido, de acordo com Relatório Anual do Bradesco (2006, p. 78-79) todo o planejamento estratégico estabelecido por àquela instituição bancária leva em consideração uma política de recursos humanos baseadas na veemência e ativismo, que busca conduzir o desenvolvimento profissional.

Entre as premissas do gerenciamento do Capital Humano no Bradesco, consta, o desenvolvimento de treinamentos que objetivam capacitar seus funcionários.

Neste ambiente, em que se verifica a política de gerenciamento de 79.306 empregados, percebe-se o exercício das seguintes ações:

Quadro 13 - Principais ações educacionais praticadas pelo Bradesco para o desenvolvimento do Capital Humano.

• Oferta de cursos destinados às áreas operacionais, técnicas e comportamentais;
• Desenvolvimento de estudos relacionados a temas mercadológicos, econômicos;
• Disponibilização de instrutores especializados;
• Treinamentos a distância via <i>internet</i> e <i>intranet</i> ;
• Desenvolvimento de programas gerenciais através de ofertas de cursos de especialização em áreas específicas como economia, administração e direito, em nível de pós-graduação.

Fonte: Relatório Anual Bradesco (2006, p. 79-80).

Diante dos resultados expostos neste tópico, verifica-se que inexistente no Bradesco a ênfase ao desenvolvimento da Educação Corporativa gerida de modo universal e ordenada, cujas ações sejam sistêmicas. Ainda não se criou naquela instituição bancária uma infra-estrutura que vise administrar o conhecimento.

O que se percebe é que existem ações destinadas ao desenvolvimento do Capital Humano, mas ainda sem o desenvolvimento de uma cultura organizacional que contemple o desenvolvimento em todos os níveis da empresa, especialmente no que se refere aos incentivos concedidos ao aumento do nível de graduação de seus trabalhadores, estando restrito apenas aos níveis gerenciais.

4.3 RELAÇÃO ENTRE OS VALORES INVESTIDOS EM AÇÕES DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES E O RESULTADO LÍQUIDO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Ante as experiências suscitadas pela sociedade do conhecimento, percebe-se notadamente que as empresas buscam explorar condições favoráveis para o desenvolvimento de seu conhecimento, representadas pelo Capital Intelectual.

Gonçalves et al (2008, p. 1) revelam que os recursos inerentes ao Capital Intelectual são utilizados pelo principal ativo de uma organização, as pessoas e seu intelecto, pois somente elas poderão gerar o conhecimento, derivado das informações.

Esses autores defendem, inclusive, que a definição de uma estratégia empresarial que esteja associada aos investimentos em Capital Humano deixou de ser uma opção para se tornar uma necessidade.

Sabe-se igualmente que, pelo fato do Capital Humano ser um dos componentes do Capital Intelectual, a sua gestão está intimamente relacionada ao retorno econômico que poderá proporcionar à empresa, seja em médios ou longos prazos.

Neste sentido, esta pesquisa buscou associar a relação entre investimentos realizados versus lucro líquido obtido pelas empresas em estudo.

A tabela exposta a seguir, evidencia os investimentos realizados por cada empresa objeto desta pesquisa e seu efeito nos resultados financeiros líquidos.

Tabela 2: Relação entre os investimentos em educação e capacitação profissional dos trabalhadores e o Resultado Líquido das Instituições Financeiras. (Valores expressos em milhões de R\$).

Bancos:	CAIXA		Banco do Brasil		Bradesco	
Períodos:	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Investimentos em educação e capacitação profissional	38.292	50.747	103.259	62.726	52.306	57.872
Resultado Líquido	2.073.016	2.386.190	4.153.602	6.043.777	5.014.074	5.054.040
Investimentos em educação e capacitação profissional/ RL	1,85%	2,13%	2,49%	1,04%	1,04%	1,15%

Fonte: Internet: Demonstrações de Resultados e Balanços Sociais dos exercícios 2005 e 2006.

Observando esta tabela, percebe-se que em 2005 a Caixa investiu aproximadamente 1,85% do Lucro Líquido em ações educacionais e de capacitação profissional, já em 2006 este percentual atingiu 2,13, representado assim um crescimento nos investimentos de desenvolvimento do Capital Humano.

No Banco do Brasil, verifica-se uma queda de 58% nesta mesma variável, partindo de 2,49% em 2005 para 1,04% em 2006. Neste sentido, fica evidenciada uma redução do percentual do Lucro Líquido investido em ações de valorização do Capital Humano.

No Bradesco houve um pequeno aumento nos percentuais do Lucro Líquido investido em ações educacionais e de capacitação profissional, de 2005 para 2006, partindo de 1,04% chegando 1,15%.

O gráfico a seguir expressa a variação do aspecto financeiro das ações praticadas para a educação e capacitação profissional dos trabalhadores, em relação ao Lucro Líquido obtido nos exercícios sociais estudados nas três instituições financeiras analisadas.

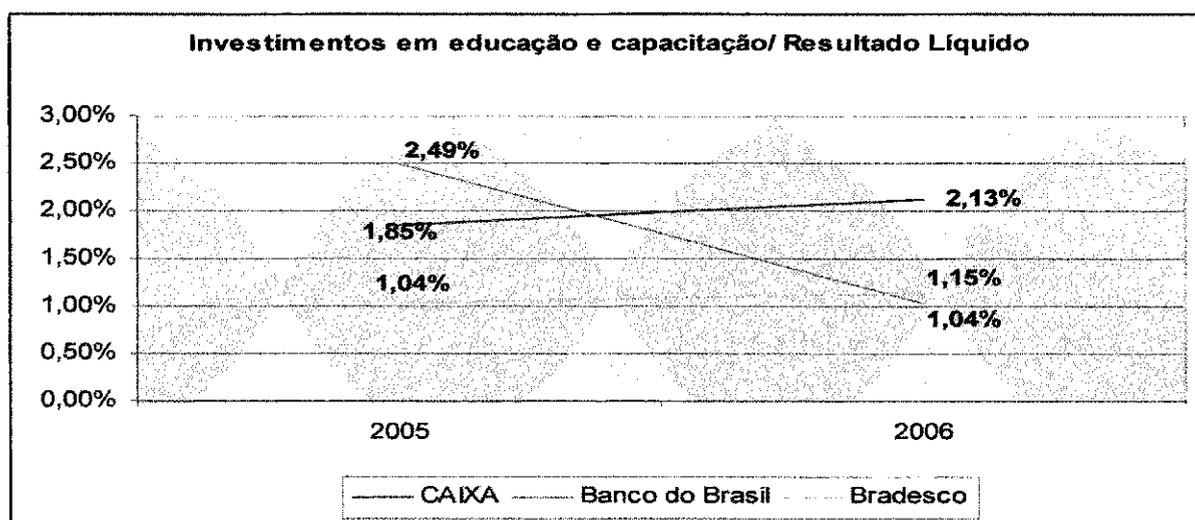


Gráfico 2: Relação entre os investimentos em educação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores e o Resultado Líquido da Caixa, Banco do Brasil e Bradesco.
Fonte: Balanços Sociais e Demonstrações do Resultado dos Exercícios 2005 e 2006.

Pela exposição, é possível observar que as grandezas investidas nas ações de educação e capacitação profissional podem ser consideradas pequenas em relação ao Lucro Líquido obtido em cada empresa analisada.

No entanto, é preciso perceber que estes investimentos tendem a requerer uma gestão eficaz que resulte em ganhos desejados. Não sendo interessante, igualmente, que as empresas visualizem unicamente ganhos financeiros, mas, sobretudo, a retenção e o fortalecimento do conhecimento para seus funcionários.

Não se pode deixar de mencionar que a gestão do Capital Intelectual, compreendida aqui, na efetiva gestão dos Ativos Humanos, a qual dentre outras premissas tem a conscientização dos trabalhadores para com a missão da empresa, possivelmente trará resultados satisfatórios às ações empreendidas, quer sejam a médios ou longos prazos.

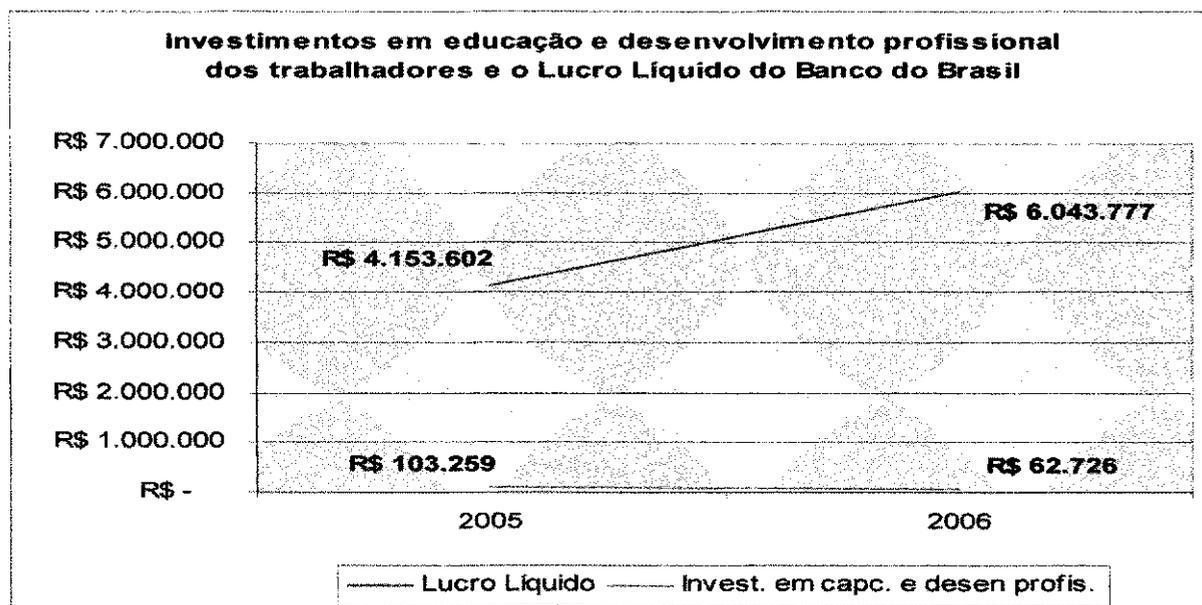


Gráfico 3 – Comparação entre os valores investidos em educação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores e o Resultado Líquido da Banco do Brasil.

Fonte: internet: Demonstração de Resultados e Balanços Sociais dos Exercícios 2005 e 2006 do Banco do Brasil.

É importante observar também que no exercício de 2006 os investimentos realizados pelo Banco do Brasil no desenvolvimento de ações que afetam as capacidades e competências de seus funcionários expressaram um decréscimo em torno de 39% em relação ao ano anterior, todavia, a instituição obteve, no mesmo período, um crescimento expressivo no seu lucro líquido, em torno de 45%.

Chiavenato (2004, p. 419), considera o Capital Humano como de extrema relevância para as empresas por constituir um gerador de riquezas, contribuindo para concretização dos objetivos pretendidos por meio do conhecimento e da competência.

Portanto, o Capital Humano representa para as organizações um elemento tático com capacidade de criar valor para os organismos sociais, o que poderá contribuir para o desempenho dessas empresas.

Comparativamente, observa-se pelo gráfico a seguir, a situação do Bradesco em relação aos recursos investidos para o desenvolvimento do Capital Intelectual, no que diz respeito ao indicador Capital Humano, em ações de educação e capacitação profissional de seus trabalhadores em relação ao Lucro Líquido obtido em cada período pesquisado.

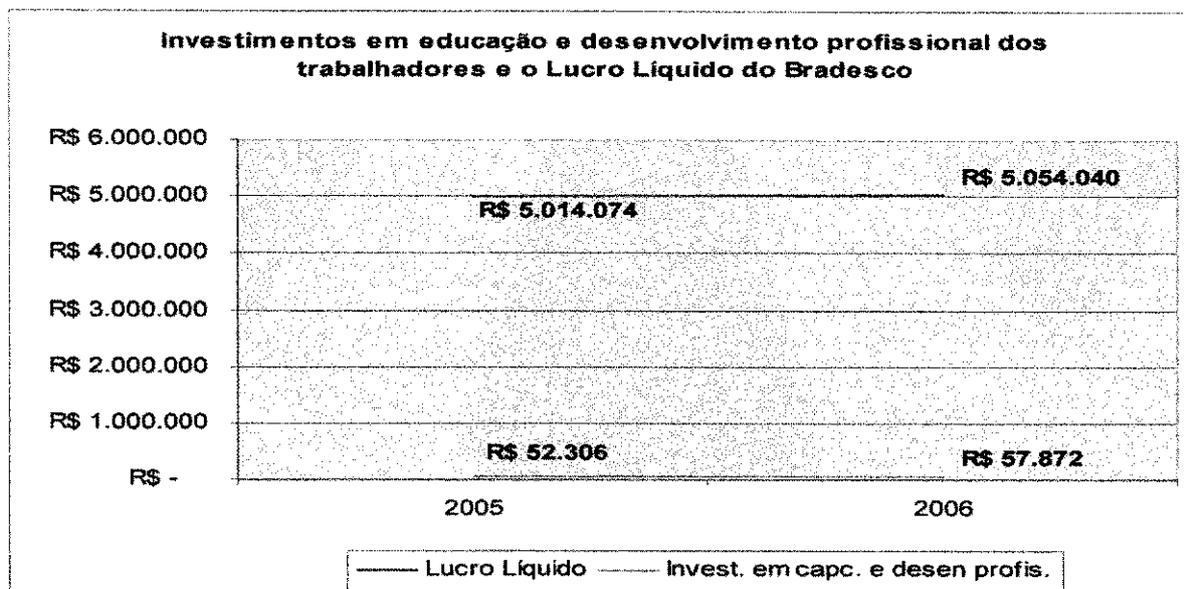


Gráfico 4 – Comparação entre os valores investidos em educação e desenvolvimento dos trabalhadores e o Resultado Líquido da Bradesco.

Fonte: Internet: Demonstração dos Resultados e Balanços Sociais do Bradesco, exercícios de 2005 e 2006.

A pesquisa realizada revela que entre as instituições financeiras estudadas, no que concerne aos valores relativos, o Bradesco representa a segunda posição em relação ao montante de investimentos financeiros efetuados para o desenvolvimento do Capital Humano, sendo igualmente a segunda empresa a apresentar crescimento em tais seus investimentos em termos de percentuais.

Diante dos resultados obtidos em cada exercício, é possível concluir que o crescimento dos investimentos realizados em ações educacionais e de capacitação profissional em 2006 representou o percentual de 11%, já o Lucro Líquido daquela instituição obteve crescimento de apenas 0,79%.

4.4 VALORES INVESTIDOS NO DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO POR TRABALHADOR

Contemplando o Balanço Social como um dos demonstrativos contábeis capazes de analisar indicadores internos e externos das empresas, que funciona conforme julga Kroetz (2000, p. 68)

como uma ferramenta gerencial baseada em informações qualitativas e quantitativas sobre a relação das entidades com suas partes interessadas, tornou-se sensato utilizá-lo como uma das variáveis desta pesquisa para análise de tópicos como o valor investido pelas instituições financeiras brasileiras no desenvolvimento do Capital Humano por trabalhador.

Independentemente da abordagem que se possa dar a este assunto, há uma consideração consistente sobre a necessidade de cada organização desenvolver uma cultura que valorize a realização de investimentos capaz de contemplar cada trabalhador, sejam estes de níveis gerenciais ou técnicos.

Tabela 3 – Valores investidos no desenvolvimento do Capital Humano das Instituições Financeiras por trabalhador, (valores expressos em milhões R\$).

Bancos: Períodos:	CAIXA		Banco do Brasil		Bradesco	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Número de Trabalhadores	68.257	72.252	83.751	82.672	73.881	79.306
Total Investido em educação e Capacitação Profissional	38.292	50.747	103.259	62.726	52.306	57.872
Total Investido em educação e Capacitação Profissional por Trabalhador	0,56	0,70	1,23	0,76	0,71	0,73

Fonte: Internet: Balanços Sociais exercícios de 2005 e 2006.

A tabela 3 evidencia que o Banco do Brasil representa a instituição bancária que mais investiu em ações para desenvolvimento e capacitação de seu pessoal nos dois exercícios estudados, por trabalhador, apesar de ter diminuído sua parcela investida em 2006, já os outros dois bancos aumentaram seus valores investidos.

Torna-se pertinente abordar que embora estes números reflitam o montante investido por trabalhador, surge o questionamento de que estes valores investidos sejam efetivamente suficientes para viabilizar em termos de qualidade, preço e tempestividade à qualidade requerida pelos clientes das Instituições Financeiras Brasileiras aos seus clientes.

As instituições precisam focar esses investimentos em conhecimentos que sejam indispensáveis para suas atividades, como iniciativas de renovação de suas práticas e implantação de métodos que ajudem a desenvolver competências requeridas pelo mercado.

Por fim, não se pode deixar de comentar neste tópico, as constantes exigências inerentes aos trabalhadores das instituições bancárias, considerando-se os fatores de riscos, sejam estes

operacionais ou não, a que estes profissionais estão expostos, bem como o considerável crescimento das metas anuais dos bancos, requerendo dessa forma, um nível de conhecimento profundo sobre o desenvolvimento de suas atividades.

4.5 RESULTADO LÍQUIDO POR TRABALHADOR

É habitual quando se discute sobre os resultados das empresas a conseqüente associação ao fator lucro. Nas palavras de Mayo (2003, p. 21) evidencia-se essa realidade, ao afirmar que se você perguntar como o valor do acionista é levado a crescer, as pessoas naturalmente responderão "focando-se na lucratividade".

Pelo fato do lucro estar intimamente ligado aos resultados das empresas, é possível inferir que sua relevância evidencia-se, inclusive, por demonstrar ou não o êxito das ações empreendidas pelos gestores organizacionais.

Assim, para o sucesso na obtenção dos resultados esperados, as empresas não mais se detêm unicamente aos ativos físicos e tangíveis, mas de igual modo empreendem seus esforços na capacitação de seu Capital Humano.

Sob essa égide, torna-se notório que o Capital Humano, é em grande parte, o maior responsável pelos resultados obtidos pelas organizações, especialmente pela compreensão indispensável de que, diferentemente do capital estrutural e do capital financeiro, o capital humano tem uma característica que o enaltece, o fato de ser representado pelo ser humano.

Assim, é preciso salientar que este tipo de capital revela sua notoriedade justamente pelo fato de seu ingrediente fundamental, o ser humano, ser dotado de inteligência e em cuja peculiaridade estão as capacidades de pensar, julgar, desenvolver estratégias baseadas no conhecimento e capacidades adquiridas ao longo do tempo em favor da sociedade.

Em vista disso, a tabela exibida abaixo, expressa o impacto econômico gerado pelas ações para desenvolvimento do Capital Humano por cada trabalhador.

Tabela 4 – Resultado Líquido por Trabalhador, (expressos em milhões R\$).

Bancos:	CAIXA		BB		Bradesco	
Períodos:	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Número de Trabalhadores	68.257	72.252	83.751	82.672	73.881	79.306
Resultado Líquido	2.073.016	2.386.190	4.053.602	6.043.777	5.014.074	5.054.040
Lucro Líquido por Trabalhador	30,37	33,03	49,59	73,11	67,87	63,73

Fonte: Internet: Balanços Sociais e Demonstrações do Resultado dos Exercícios de 2005 e 2006.

De acordo com as informações demonstradas, verifica-se o retorno financeiro líquido que cada trabalhador proporciona as suas respectivas organizações, lembrando oportunamente o sentido da expressão líquido, ou seja, após dedução de todas as despesas de cada instituição bancária em estudo.

Dessa forma, observando os dados acerca do resultado líquido gerado por cada trabalhador é possível verificar que, dentre as instituições financeiras pesquisadas, o Banco do Brasil, obtém o maior retorno líquido por empregado no exercício de 2006, seguido do Bradesco no ano de 2006 e por fim da CAIXA, a qual apresentou nos dois exercícios referenciados a obtenção de menor lucro líquido por empregado.

A análise efetuada conduz a compreensão de que a gestão do Capital Intelectual de uma empresa pressupõe a realização de investimentos que levem em consideração fatores como a cultura organizacional, valores, a política de desenvolvimento de pessoal e os resultados alcançados, os quais se amparem na busca intensiva da sustentabilidade e crescimento organizacional.

CAPÍTULO 5

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo verificou o tratamento dispensado ao desenvolvimento do Capital Humano no que se refere aos recursos financeiros investidos por três instituições financeiras brasileiras, contemplando as principais ações empreendidas para a educação e capacitação profissional de seus trabalhadores, bem como verificando o retorno financeiro líquido proporcionado por cada trabalhador em relação aos investimentos efetuados.

Percebeu-se o emergir da existência de uma nova sociedade, a qual baseia-se no conhecimento como principal recurso de produção para as organizações.

Conforme já abordado neste estudo, apesar de a Contabilidade enquanto Ciência Social exercer importância fundamental na gestão empresarial, observa-se que ainda há necessidade de visualizar o conhecimento como recurso econômico, apreciando meios de evidenciá-lo e assim orientar as empresas na aquisição, investimento e desenvolvimento do Capital Humano.

Adicionalmente, a pesquisa possibilitou verificar que a gestão do Capital Humano dependerá do desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize sua estrutura humana, capaz de conceder suas experiências, conhecimentos, criatividade, capacidade de relacionamentos para adicionar valor às organizações.

Tudo isso revelou sentido inequívoco no reconhecimento das pessoas como um dos ativos mais imprescindíveis a sustentabilidade das empresas. Assim, tornou-se cabível a comprovação das visões de autores como: Antunes 2007, Mayo 2003, Stewart, 1998, de que é possível identificar como indispensável a concepção de que o conhecimento dos trabalhadores precisa estar intimamente alinhados aos objetivos e metas da empresa para ser capaz de gerar resultados.

Dessa forma, este estudo verificou o tratamento dispensado pelas instituições financeiras brasileiras pesquisadas, escolhidas por conveniência, a um dos componentes do Capital Intelectual, o Capital Humano, por representar uma das maiores riquezas de uma empresa, já que dele depende a criação, desenvolvimento e continuidade das estratégias que visem o funcionamento e fortalecimento das organizações.

Para isso, o presente trabalho utilizou o Balanço Social, especialmente no que concerne aos indicadores sociais internos e do corpo funcional das empresas pesquisadas.

Assim, o estudo revelou que nos dois exercícios sociais pesquisados, a Instituição Financeira que mais investiu, em termos de valores absolutos, para o desenvolvimento e capacitação de seus trabalhadores foi o Banco do Brasil, em pouco mais de R\$ 103 milhões em 2006 e R\$ 62 milhões em 2005. Figurando como o segundo maior investidor o Banco Bradesco, com investimentos na ordem de R\$ 57 milhões em 2006 e R\$ 52 milhões em 2005, revelando ainda que dos três bancos pesquisados, a CAIXA apresentou o menor investimento nos dois anos, sendo R\$ 38 milhões em 2005 e R\$ 50,7 milhões em 2006.

Outros aspectos que a pesquisa elucidou, foram as ações praticadas pelas Instituições Financeiras para o desenvolvimento das pessoas que compõem suas equipes de trabalho, demonstrando também que o banco que mais investe em bolsas de estudos presenciais e a distância é o Banco do Brasil, destinando mais 6,8 mil bolsas de estudos em 2006 para estudo de seus funcionários. Sobre este assunto, a CAIXA é segunda colocada, com a doação de 1,2 mil bolsas de estudos. Já no Bradesco não há incentivo à graduação e pós-graduação em nível técnico, havendo um programa que oferta cursos de especialização somente em nível gerencial sendo desenvolvido em áreas específicas do conhecimento, tais como: administração, economia e direito.

A pesquisa revelou ainda, que o percentual de trabalhadores contemplados com tais ações expressa pequena representatividade do quadro funcional de cada banco estudado. O que pode demonstrar que ainda há muito para ser feito por partes destas Instituições Bancárias para educação e capacitação dos seus trabalhadores, evidenciando, neste sentido, a necessidade de aumento nos investimentos efetuados para este fim.

Observa-se, igualmente como resultado desta pesquisa, que utilizou-se também dos Relatórios Anuais de cada empresa pesquisada, que em sendo o Capital Humano um dos componentes do Capital Intelectual, seus investimentos são realizados de forma intencional, focando-se na otimização das rotinas e maximização dos resultados.

Considerando-se que todo investimento realizado pelas empresas pressupõe a geração de resultados a médio e longo prazo, convém mencionar a grande discrepância existente entre o volume de recursos financeiros investidos em ações de capacitação e educação profissional em relação ao lucro, o qual mostrou-se bastante alto em todas as instituições financeiras.

Como consequência da pró-atividade do Capital Humano, foi verificado que apesar da queda expressiva no valor dos investimentos de um ano para outro no Banco do Brasil, houve um aumento nos lucros o que pode corroborar a idéia de que este ativo intangível é direcionado para o futuro, e com isso é possível colher frutos do que foi ceifado anteriormente.

Parte significativa do Capital Humano tornou-se evidente diante do retorno financeiro líquido auferido por cada trabalhador das instituições financeiras analisadas. Além disso, a contribuição de cada trabalhador para o êxito dos resultados obtidos só vem destacar a proeminência do Capital Humano como um dos elementos propulsores dos resultados positivos para as empresas.

Como sugestão para futuras pesquisas neste tema, poder-se-ia analisar os aspectos qualitativos gerados por tais investimentos, sejam as mudanças comportamentais, o amadurecimento da equipe nos processos decisórios, com ênfase para os valores e metas pessoais e organizacionais; bem como a análise das Universidades Corporativas e seus custos-benefícios, observando-se quais as vantagens e desvantagens para as empresas em arcar com os custos de capacitação do Capital Humano ou moldar-se ao perfil corporativo ou propiciar bolsas de estudo para capacitação externa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria**: um curso moderno e completo. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo: Atlas, 2007.

ARRIGONI Fernando José e NOSSA Valcemiro. Uma breve reflexão sobre o *Goodwill* e sua respectiva contabilização. **Revista Enfoque – Reflexão Contábil**, Maringá, nº 18, p. 4, janeiro/junho 1999.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Manual de Organização do Sistema Financeiro**. Diretoria de Normas e Organização do Sistema Financeiro, 2006. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/?SFNMANUAL>>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BANCO DO BRASIL. **Periódico Anual 2000**. Disponível em: <<http://www44.bb.com.br/portal/bb/ri/relat/relatorio2000/anual/html/index.htm>>. Acesso em: 21 abr 2008.

_____. **Relatório Anual 2006**. Disponível em <<http://www44.bb.com.br/portal/ri/ra06/dwn/prt/index.htm>>. Acesso em 17 mai. 2008.

_____. **Relatório de Sustentabilidade do Banco do Brasil**, 2007. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/BS2007.pdf>>. Acesso em: 18 abr 2008.

_____. **Universidade Corporativa**. Disponível em: <<http://www44.bb.com.br/appbb/portal/bb/unv/sobre/index.jsp>>. Acesso em 18 abr 2008.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Tradução na Linguagem de Hoje. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2000.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Balanco Social das Empresas**. Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em <<http://www2.camara.gov.br/comissoes/cdeic/notastaq/nt31052001.pdf/view?searchterm=balanço%20social>> Acesso em 30 abr. 2008.

_____. **Decreto 6473, de 05 de junho de 2008.** Aprova o Estatuto da Caixa Econômica Federal e dá providências. Disponível em <http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/caixa/estatuto_caixa/Decreto_6473.pdf> Acesso em 25 jun 2008.

_____. Comissão de Valores Mobiliários. **Deliberação 539, de 14 de março de 2008.** Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/port/snc/deli539.pdf>> Acesso em: 27 abr. 2008.

_____. **Lei 11.638/2007.** Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404/76 e da Lei 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração das demonstrações financeiras. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2007/Lei/L11638.htm> Acesso em: 20.abr.2008.

BRASESCO. **Relatório Anual, 2006.** Disponível em: <http://www.bradeskori.com.br/uploads/conteudo/18775/RAnual_2006.pdf>. Acesso em 10 abr. 2008.

_____. Relatório de Sustentabilidade, 2006. Disponível em: <http://www.bradeskori.com.br/uploads/conteudo/18749/RSust_2006.pdf>. Acesso em 10 abr. 2008.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Balanco Social, 2006.** Disponível em: <<http://www1.caixa.gov.br/download/asp/download.asp?subCategId=262&CategId=72&subCateglayout=Balanco%20Social&Categlayout=A%20CAIXA>>. Acesso em: 03 mar 2008.

_____. **Demonstrações Contábeis, 2006.** Disponível em: <<http://www1.caixa.gov.br/downloa/asp/download.asp?subCategId=229&CategId=72&subCateglayout=Demonstrativo%20Financeiro&Categlayout=A%20CAIXA>>. Acesso em: 15 mai. 2008.

_____. **Universidade Corporativa Caixa.** Disponível em: <<http://universidade.caixa.gov.br/>> Acesso em: 10 abr. 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o Capital Humano das Organizações.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade.** Brasília, 2003, 202 p.

_____. **Resolução CFC 774.** Aprova o ANEXO sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_774.doc> Acesso em: 20.Abr.2008.

CUNHA, José Humberto da Cruz. **A Contabilidade e o real valor das empresas: foco no Capital Intelectual**. Goiás: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS, 2007.

CRUZ, Carla e RIBEIRO, Uirá. **Metodologia Científica: Teoria e prática**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Books, 2004.

DAVENPORT, Thomas H; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

EDVINSSON, L., MALONE, M. S. **Capital Intelectual**. Tradução de Roberto Galman. São Paulo: Makron Books, 1998.

ETHOS, Instituto Ethos. **Conceitos Básicos e Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

_____ **Guia Balanço Social, 2006**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

_____ **Práticas empresariais de responsabilidade social: relações entre os princípios do Global Compact e os indicadores Ethos de responsabilidade social**. São Paulo: ETHOS, 2007.

FEBRABAN. Federação Brasileira de Bancos. **O setor bancário em números**. XVII Ciab Febraban - Congresso e Exposição de Tecnologia da Informação das Instituições Financeiras 2008. Disponível em <http://www.febraban.org.br/> Acesso em 26 jun 2008.

FERRARI, Ed Luiz. **Contabilidade Geral: provas e concursos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Eletrônico: século XXI**, v.3.0, São Paulo. Nova Fronteira, 1999.

FIDES. **Fundação Instituto para o Desenvolvimento Econômico**. Acesso em 01 abr. 2007: <<http://www.fides.gov.br>>.

GIROTTI, Maristela. Lei nº 11.638/07, a nova lei contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, nº 169, p. 6-9, janeiro / fevereiro 2008.

GONÇALVES, Bruno Tadeu do L. et al. **Estudo sobre a relação entre os tipos de estratégias empresariais e investimentos em Capital Intelectual**. São Paulo, 2008.

Disponível: <http://www4.mackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/CCSA/Publicacoes/Jovens_Pesquisadores/06/4.6.03.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2008.

HENDRIKSEN, Eldon S; BREDA, Michael F. V. **Teoria da Contabilidade**. 5ª ed. Tradução de Antônio Zoratto Sanvicente. São Paulo: Atlas, 1999.

HOLANDA, Victor Branco de. Contabilidade: A Cibernética Empresarial. **Revista Contabilidade & Finanças FIPECAFI – FEA – USP**, São Paulo, v.14, n.25, p. 42-59, janeiro/abril 2001.

IBASE – Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômicas. Disponível em <http://ibase.org.br>. Acesso em 18 abr. 2008

IBRACON. **Norma e Procedimento de Contabilidade n. 20**. Demonstrações do Fluxo de Caixa. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/publicações/resultado.asp?identificado=r=232>>. Acesso em: 21 abr. 2008.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Contabilidade Comercial**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____; MARION, José Carlos. **Introdução à Teoria da Contabilidade**: para o nível de graduação. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; CARVALHO, L. Nelson. Contabilidade: Aspectos Relevantes da Epopéia de Evolução. **Revista de Contabilidade Financeira da USP**, São Paulo, n. 38, p. 7-19, maio/ago. 2005.

JÚNIOR Claudelino M. Dias; POSSAMAI, Osmar. A importância dos ativos intangíveis na concepção de organizações orientadas pelo conhecimento. **Revista FAE**, Curitiba, v. 7, n. 2, p. 1-8, jul./dez. 2004.

KLEIN, David A. **A gestão estratégica do capital intelectual**: recurso para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 1998.

KROETZ, César Eduardo S. **Balço Social: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Contabilidade Social**. Ijuí – RS, f. 05-18. Disponível em: <http://sebraepb.com.br:8080/.../157_1_arquivo_csocial.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2008.

- MARTIN, Nilton Cano. Da Contabilidade à Controladoria: A Evolução Necessária. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, São Paulo, n. 28, p. 7-28, jan./abr. 2002.
- MARTINS, Eliseu. **Avaliação de Empresas: da mensuração contábil à econômica**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS, José Roberto. **O Capital Intelectual: Ativo das empresas**. 2006 Disponível em: <<http://www.intangiveis.com.br/intangiveis.asp>>. Acesso em: 09 abr. 2008.
- MAYO, Andrew. **O Valor humano da empresa**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- NUNES, Paulo César Santana. **Balanco Social dos Bancos: Uma Ferramenta Estratégica de Auxílio à Imagem Institucional**. 2000. 179 f. Dissertação de Mestrado em Administração e Negócios – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – PUC, Rio Grande do Sul.
- OLIVEIRA, Luciano. **Mudanças na Lei 6404/76 – Novas Regras de Contabilidade Geral**. 2008. Disponível em: <http://editoraferreira.com.br/publique/media/luciano_toq32>. Acesso em 21 abr 2008.
- PAIVA, Simone Bastos. Gestão do capital intelectual ancorada à gestão do conhecimento. In: XIV Congresso Brasileiro de Custos. 2007, João Pessoa. **Anais Eletrônicos**. João Pessoa: 2007. 1 CD-ROM.
- PAULO, Edílson. **Comparação da estrutura conceitual da contabilidade financeira: experiência brasileira, norte-americana e internacional**, 2002. 176. f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Pernambuco/Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2002.
- REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade social das empresas: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social**. São Paulo: Atlas, 2007.
- SÁ, Antônio Lopes de. **Dicionário de contabilidade**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.
- _____. **Historia geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.
- _____. **Historia geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2000.
- _____. **Teoria da Contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SÁ, Maria Odete Leandro de. **Capital Intelectual: Relevância e ações de desenvolvimento deste ativo intangível.** 2007. 61.p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2007.

SANTIAGO, José. Renato. Sátiro; SANTIAGO JÚNIOR, José. Renato. Sátiro. **Capital Intelectual: O grande desafio das organizações.** São Paulo: Novatec, 2007.

SOUZA, Antônio. Carlos de; FIALHO, Francisco; OTANI, Nilo. **TCC: Métodos e Técnicas.** Florianópolis: Visual Books, 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** 22^a. ed. rev e ampl. de acordo com a ABNT – São Paulo: Cortez, 2002.

STEWART, Thomas A. **A Riqueza do Conhecimento: O Conhecimento Intelectual e a Organização do Século XX.** Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

_____, Thomas A. **Capital Intelectual: A nova Vantagem Competitiva das empresas.** Tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SVEIBY, Karl Erik. **A Nova Riqueza das Organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. Avaliação do desempenho de pessoas: proposição de indicadores com base no sistema de informação contábil gerencial. In: XIV Congresso Brasileiro de Custos. 2007, João Pessoa. **Anais Eletrônicos.** João Pessoa: 2007. 1 CD-ROM.

_____. **Balanco Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações.** São Paulo: Atlas, 2001.

VEJA On-Line. São Paulo: **Abril, ed. 1970, ago. 2006.** Disponível em: <http://veja.abril.com.br/230806/veja_online.html>. Acesso em: 20 mar. 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2003.

WERNKE, Rodney. Considerações acerca dos métodos de avaliação do capital intelectual. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, nº 137, p. 23-39, setembro / outubro 2002.

ANEXO – A

Balanço Social – Exercícios 2005 e 2006
Empresa – Caixa Econômica Federal

BALANÇO SOCIAL ANUAL 2006

1 Base de cálculo	2006			2005		
	Valor (mil reais)			Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)	38.556.488			34.231.733		
Resultado operacional (RO)	3.133.786			3.081.419		
Folha de pagamento bruta (FPB)	6.264.151			5.584.780		
2 Indicadores sociais internos	Valor	% sobre FPB	% sobre RL	Valor	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	478.073	7,66%	1,26%	342.503	6,13%	1,00%
Encargos sociais compulsórios	1.152.120	18,65%	2,99%	970.089	17,37%	2,83%
Providência privada	134.327	2,15%	0,35%	159.088	2,85%	0,46%
Saúde	272.236	4,36%	0,71%	202.570	3,63%	0,59%
Segurança e medicina no trabalho	9.556	0,15%	0,02%	4.230	0,08%	0,01%
Educação	20.350	0,33%	0,05%	15.710	0,28%	0,05%
Cultura	16.312	0,26%	0,04%	11.298	0,20%	0,03%
Capacitação e desenvolvimento profissional	30.397	0,49%	0,08%	22.582	0,40%	0,07%
Creches ou auxílio-creche	27.730	0,44%	0,07%	25.892	0,46%	0,08%
Participação nos lucros ou resultados	417.309	6,68%	1,08%	216.576	3,88%	0,63%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total – Indicadores sociais internos	2.558.609	40,97%	6,64%	1.970.538	35,57%	5,80%
3 Indicadores sociais externos	Valor	% sobre RO	% sobre RL	Valor	% sobre RO	% sobre RL
Educação	564	0,02%	0,00%	89	0,00%	0,00%
Cultura	32.154	1,03%	0,08%	23.000	0,75%	0,07%
Saúde e saneamento	609	0,02%	0,00%	816	0,03%	0,00%
Esporle	20.608	0,66%	0,05%	24.800	0,80%	0,07%
Combate à fome e segurança alimentar	255	0,01%	0,00%	2.771	0,09%	0,01%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	54.190	1,73%	0,16%	51.476	1,67%	0,15%
Tributos (excetuados encargos sociais)	1.329.562	42,43%	3,65%	1.706.328	55,31%	4,98%
Total – Indicadores sociais externos	1.383.752	44,16%	3,59%	1.757.802	56,98%	5,13%
4 Indicadores ambientais	Valor	% sobre RO	% sobre RL	Valor	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da Empresa	2.705	0,09%	0,01%	751	0,02%	0,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	2.307	0,07%	0,01%	400	0,01%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	5.012	0,16%	0,01%	1.151	0,04%	0,00%
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos (3), o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficiência na utilização de recursos naturais (4), a Empresa:	<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%			<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		
5 Indicadores do corpo funcional	2006			2005		
Nº de empregados(as) ao final do período	72.202			68.257		
Nº de admissões durante o período	6.199			10.035		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	12.820			16.951		
Nº de Adolescentes Aprendiz(es)	3.600			3.125		
Nº de estagiários(as)	11.772			11.878		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	26.389			22.486		
Nº de mulheres que trabalham na Empresa	33.812			31.971		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	39,59%			52,73%		
Nº de negros(as) que trabalham na Empresa	11.720			10.598		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	12,29%			11,86%		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	420			420		

6 Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2006			2005		
Relação entre a maior e a menor remuneração na Empresa	19,29			16,16		
Número total de acidentes de trabalho	76,0 ⁽¹⁾			1.580		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela Empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados	<input checked="" type="checkbox"/> todos + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos os empregados	<input checked="" type="checkbox"/> todos + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a Empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados
A participação nos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos os empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela Empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a Empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> apóia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na Empresa 196.000	no Procon ⁽²⁾ 797	na Justiça 29.079	na Empresa 164.272	no Procon ⁽²⁾ 7	na Justiça 30.296
% de reclamações e críticas solucionadas:	na Empresa 93,20%	no Procon ⁽²⁾ 81,40%	na Justiça 23,58%	na Empresa 100,00%	no Procon ⁽²⁾ 7	na Justiça 17,92%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2006: R\$ 10.883.584			Em 2005: R\$ 10.371.571		
Distribuição do valor adicionado (DVA):	19,89% governo, 53,53% colaboradores(as), 10,53% acionistas, 4,65% terceiros e 11,39% retido			23,36% governo, 49,01% colaboradores(as), 10,38% acionistas, 4,67% terceiros e 12,88% retido		

7 Outras informações

(1) O número de acidentes de trabalho no ano de 2005 estava incorreto e foi corrigido - de 80 para 1.580. (2) Os dados do Procon só são considerados em três unidades da Federação, SP, MG e DF. (3) Desde julho de 2006, vem sendo desenvolvido o projeto de coleta seletiva, inserido no escopo da gestão de resíduos gerados pelas operações da CAIXA. A primeira etapa do projeto procedeu ao diagnóstico sobre a geração de resíduos nos edifícios Matriz I e II, ao levantamento de normas e leis sobre tratamento e destinação de resíduos, assim como à identificação das melhores práticas do mercado. A segunda etapa vem trabalhando na especificação dos materiais e padrões necessários à realização da coleta seletiva, desenvolvendo regras e critérios a serem dispostos em normativo, estruturando ações de endomarketing e de treinamento. (4) A campanha "Consumo Racional da Água", lançada em 22/12/2006, tem como meta e alcance a média de consumo de 45 litros de água por usuário/dia. Objetiva também estimular hábitos de uso racional, divulgar dados de consumo e melhores práticas, além de disseminar conceitos e informações sobre desenvolvimento sustentável e responsabilidade socioambiental.

ANEXO – B

Balanço Social – Exercício 2005
Empresa – Banco do Brasil S/A

1. Base de Cálculo		2005 valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)		56.131.167		
Resultado operacional (RO)		4.153.602		
Folha de pagamento Bruta (FPB)		6.985.517		
2. Indicadores Sociais Internos		Valor (mil)	% Sobre FPB	% Sobre RL
Alimentação		574.641	8,23%	1,02%
Encargos sociais compulsórios		1.528.804	21,89%	2,72%
Previdência privada		528.833	7,57%	0,94%
Saúde		379.172	5,43%	0,68%
Segurança e medicina no trabalho		9.212	0,13%	0,02%
Educação		0	0,00%	0,00%
Cultura		0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional		103.259	1,48%	0,18%
Creches ou auxílio - creche		34.586	0,50%	0,06%
Participação nos lucros ou resultados		530.992	7,60%	0,95%
Outros		0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais internos		3.689.499	52,82%	6,57%
3. Indicadores Sociais Externos		Valor (mil)	% Sobre RO	% Sobre RL
Educação		26.595	0,64%	0,05%
Cultura		44.465	1,07%	0,08%
Saúde e Saneamento		0	0,00%	0,00%
Esporte		43.800	1,05%	0,08%
Combate à fome e segurança alimentar		143.345	3,45%	0,26%
Outros		0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade		258.205	6,22%	0,46%
Tributos (excluídos encargos sociais)		4.274.301	102,91%	7,61%
Total - Indicadores sociais externos		4.532.506	109,12%	8,07%
4. Indicadores Ambientais		Valor	% Sobre RO	% Sobre RL
Investimentos relacionados com a produção / operação da empresa		0	0,00%	0,00%
Investimentos em programas e / ou projetos externos		0	0,00%	0,00%
Total de investimentos em meio ambiente		0	0,00%	0,00%
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre 51% a 75% <input type="checkbox"/> cumpre 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre 76% a 100%		
5. Indicadores do corpo funcional		2005		
Nº de empregados (as) ao final do período		83.751		
Nº de admissões durante o período		7.835		
Nº de empregados (as) terceirizados (as)		6.433		
Nº de estagiários (as)		10.363		
Nº de empregados (as) acima de 45 anos		24.590		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		29.807		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		26,54%		
Nº de negros (as) que trabalham na empresa		14.377		
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)		15,70%		
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais		1.437		

6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2005		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa:	18,80		
Número total de acidentes de trabalho: (1)	905		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos (as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos (as) trabalhadores (as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	<input checked="" type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos (as) empregados (as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos
Quanto à participação de empregados (as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores (as): (2)	Na empresa <u>323129</u>	No Procon <u>2203</u>	Na justiça (3) <u>13807</u>
% de reclamações e críticas solucionadas: (2)	Na empre. (4) <u>100</u> %	No Procon <u>100</u> %	Na justiça (3) <u>22</u> %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$)	Em 2005: 16.434.489		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA)	31,42 % governo 43,31% colaboradores(as) 9,12 % acionista 0% terceiros 16,15% retido		

7. Outras Informações

(1) Nessa informação, estão incluídos os afastamentos relacionados à Doenças do Trabalho. 2. O Banco do Brasil não estabelece metas limitadoras para acolhimento de reclamações e críticas, sendo repetidos, como metas para 2006, os números obtidos em 2005. 3. Dados de processos em juizados especiais. 4. 88% das ocorrências foram solucionadas no prazo de 72 horas. A meta para 2006 é responder 90% em 72 horas.

ANEXO – C

Balço Social – Exercício 2006
Empresa – Banco do Brasil S/A

1 - Base de Cálculo	2006 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	81.014.201		
Resultado operacional (RO)	6.043.777		
Folha de pagamento bruta (FPB)	7.024.235		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	606.990	8,64%	0,99%
Encargos sociais compulsórios	1.550.902	22,08%	2,64%
Previdência privada(1)	460.882	6,56%	0,76%
Saúde	402.169	5,73%	0,86%
Segurança e saúde no trabalho	28.932	0,38%	0,04%
Educação	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	62.728	0,89%	0,10%
Creches ou auxílio-creche	38.937	0,53%	0,06%
Participação nos lucros ou resultados	773.098	11,01%	1,27%
Outros	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais internos	3.920.638	55,82%	6,43%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	20.900	0,35%	0,03%
Cultura	31.324	0,52%	0,05%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%
Esporte	45.600	0,75%	0,07%
Combate à fome e segurança alimentar(2)	1.802.180	29,82%	2,95%
Outros (Fundo da Infância e Adolescente - FIA)	7.901	0,13%	0,01%
Total das contribuições para a sociedade	1.907.905	31,57%	3,13%
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.321.142	21,86%	2,17%
Total - Indicadores sociais externos	3.229.047	53,43%	5,29%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa (3)	0	0,00%	0,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	38	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	38	0,00%	0,00%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	<input type="checkbox"/> não possui metas <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2006		
Nº de empregados(as) ao final do período	82.672		
Nº de admissões durante o período	2.843		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	5.999		
Nº de estagiários(as)	9.947		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	24.452		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	29.637		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	28,42%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	18.984		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	18,89%		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais (4)	1.473		
Menor salário pago pela empresa (5)	1.103,83		
Maior salário pago pela empresa (5)	20.776,20		
Salário médio (5)	3.321,04		

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	18,8x		
Número total de acidentes de trabalho (6)	726		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa: (7)	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(x) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados	(x) são sugeridos	() são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	(x) apóia	(x) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): (8)	na empresa 289.853	no Procon 2.826	na Justiça 44.190
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 100%	no Procon 100%	na Justiça 12,54%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2007: 18.779.173		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	26,42% governo	48,64 % colaboradores(as)	10,77% acionistas 0 % terceiros 16,16 % retido

7 - Outras Informações

Banco do Brasil S/A - Brasília/DF - CNPJ: 00.000.000/0001-91

Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: Marco Geovanne Tobias - (81) 3210.3990 - ri@bb.com.br

Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente. As comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, são orientadas pelo CONAR - Conselho de Auto-regulamentação Publicitária.

(1) Previ: Contribuições Patronais do Plano de Benefícios 2. As contribuições do Plano de Benefícios 1 foram suspensas em 2007, em virtude de utilização de Reserva Especial gerada pelo superávit apresentado pela Previ em 2006.

(2) Em 2007 não houve construção de Plano de Ação Fome Zero, tendo em vista que as diretrizes do Governo para a área social foram estabelecidas e apresentadas para as empresas em setembro de 2007 e constarão como iniciativas para 2008. Sendo assim, os números do BB para este ano referem-se às ações que tiveram continuidade a partir dos planos anteriormente estabelecidos.

(3) Investimento no Programa de Redução do Consumo de Água - Paragua

(4) Redução devida ao recadastramento/revisão das condições de deficiência à luz da legislação vigente. No entanto, apesar do Banco do Brasil reservar 5% das vagas para o cumprimento da lei, candidatos não obtiveram êxito e não foram classificados em número suficiente para o cumprimento da legislação.

(5) Os salários não apresentam diferença quanto ao gênero. O menor salário pago pelo Banco do Brasil, corresponde a 207,95% do salário mínimo em 31.12.2007 (R\$ 360,00).

(6) Nessa informação estão incluídos os afastamentos relacionados a Doenças do Trabalho.

(7) Segue as normas da OIT ratificadas pelo Congresso Nacional e incorporadas à legislação brasileira.

(8) O Banco do Brasil não estabelece metas anuais para acolhimento de reclamações e críticas, sendo repetidos, como metas para 2007, os números obtidos em 2006.

ANEXO – D

Balço Social – Exercício 2005
Empresa – Banco Bradesco

1 – Base de cálculo		2005 - R\$ mil	
Receita Líquida (RL) ²¹			14.774.823
Resultado Operacional (RO)			7.853.504
Folha de Pagamento Bruta (FPB)			5.311.560

2 – Indicadores sociais internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	455.151	8,5	3,1
Encargos sociais compulsórios	954.061	17,9	6,4
Previdência privada	279.687	5,3	1,9
Saúde	259.502	4,9	1,8
Segurança e medicina no trabalho	-	-	-
Educação	-	-	-
Cultura	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	52.306	1,0	0,3
Creches e auxílio creche	44.701	0,8	0,3
Participação nos lucros ou resultados	286.632	5,4	1,9
Outros	96.878	1,8	0,7
Total – Indicadores sociais internos	2.428.918	45,6	16,4

3 – Indicadores sociais externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação	4.253	0,1	-
Cultura	13.448	0,2	0,1
Saúde e saneamento	591	-	-
Esporte	5	-	-
Combate à fome e segurança alimentar	100	-	-
Outros	9.226	0,1	0,1
Total das contribuições para a sociedade	27.623	0,4	0,2
Tributos (excluídos encargos sociais)	4.102.704	52,2	27,8
Total – Indicadores sociais externos	4.130.327	52,6	28,0

4 – Indicadores ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	-	-	-
Investimentos em programas e/ou projetos externos	-	-	-
Total dos investimentos em meio ambiente	-	-	-

Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficiência na utilização de recursos naturais, a empresa:

<input type="checkbox"/> não possui metas	<input type="checkbox"/> cumpre de 51% a 75%
<input type="checkbox"/> cumpre de 0% a 50%	<input type="checkbox"/> cumpre de 76% a 100%

5 – Indicadores do corpo funcional		2005
Nº de empregados(as) ao final do período		73.881
Nº de admissões durante o período		7.290
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		7.670
Nº de estagiários(as)		628
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		5.945
Nº de mulheres que trabalham na empresa		34.260
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		41,3
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		6.108
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		7,2
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		769

6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2005	
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		20,8	
Número total de acidentes de trabalho		567	
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + CIPA
Quanto a liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e a representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input checked="" type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos
Quanto a participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> apóia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva
Valor adicionado total a distribuir (em R\$ mil):	2005: R\$ 14.928.337		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	33,9% governo 12,6% acionistas	29,2% colaboradores(as) 24,3% retido	

7 – Outras informações

As informações incluídas neste Balanço Social foram revisadas pela KPMG Auditores Independentes.

(1) Considera-se Receita Líquida (RL) o Resultado Bruto da Intermediação Financeira.

N/D - Não Disponível
N/A - Não Aplicável

ANEXO – E

Balço Social – Exercício 2006
Empresa – Banco Bradesco

1 - Base de Cálculo	2006 (R\$ mil)		
Receita Líquida (RL) ⁽¹⁾	15.982.117		
Resultado operacional (RO)	6.375.943		
Folha de pagamento bruta (FPB)	5.932.406		
2 - Indicadores Sociais Internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	498.780	8,4	3,1
Encargos sociais compulsórios	1.032.134	17,4	6,5
Previdência privada	319.046	5,4	2,0
Saúde	298.200	5,0	1,9
Segurança e medicina no trabalho	-	-	-
Educação	-	-	-
Cultura	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	57.872	1,0	0,4
Creches ou auxílio-creche	41.156	0,7	0,2
Participação nos lucros ou resultados	414.260	7,0	2,6
Outros	103.509	1,7	0,6
Total - Indicadores sociais internos	2.764.956	46,6	17,3
3 - Indicadores Sociais Externos*	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação**	5.654	0,1	0,0
Cultura	66.927	1,0	0,4
Saúde e saneamento	4.367	0,1	0,0
Esporte	8.841	0,1	0,1
Combate à fome e segurança alimentar	64	0,0	0,0
Outros	24.690	0,4	0,2
Total das contribuições para a sociedade	110.543	1,7	0,7
Tributos (excluídos encargos sociais)	4.926.563	77,3	30,8
Total - Indicadores sociais externos	5.037.106	79,0	31,5
4 - Indicadores Ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	-	-	-
Investimentos em programas e/ou projetos externos	15.338	0,2	0,1
Total dos investimentos em meio ambiente	15.338	0,2	0,1
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		

5 - Indicadores do Corpo Funcional		2006		
Nº de empregados(as) ao final do período		79.306		
Nº de admissões durante o período		8.624		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		7.293		
Nº de estagiários(as)		676		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		7.336		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		37.738		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		41,9		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		9.754		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		12,9		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		860		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		Metas 2008		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		N/A		
Numero total de acidentes de trabalho		Conscientização do quadro de funcionarios para evitar acidentes de trabalho		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerencias	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	
Quanto a liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e a representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input checked="" type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerencias	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerencias	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	
Quanto a participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolvera	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	
Numero total de reclamações e críticas de consumidores(as):	Preparar e conscientizar nossos colaboradores e com isso reduzir o numero de reclamações			
% de reclamações e críticas solucionadas:	na empresa: 100%	no Procon: 100%	na Justiça: 100%	
Valor adicionado total a distribuir (em R\$ mil):	2006: R\$ 14.791.383			
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	28,6% governo 14,6% acionistas 37,2% colaboradores(as) 19,6% retido			

7 - Outras Informações

* Os montantes dos indicadores sociais externos consideram os investimentos incentivados, sendo que as rubricas de 2006 foram revisadas/ajustadas para serem apresentadas nas mesmas bases.

** As informações acima não incluem os recursos aplicados pela Fundação Bradesco (um dos controladores do Bradesco), que totalizaram R\$ 183,9 e R\$ 201,0 milhões em 2006 e 2007, respectivamente.

(1) Considera-se Receita Líquida (RL) o Resultado Bruto da Intermediação Financeira.

N/D - Não Disponível.

N/A - Não Aplicável.

ANEXO – F

Caixa Econômica Federal - CEF

Demonstração do resultado

Exercícios findos em 31 de dezembro

(Em milhares de reais)

	Segundo semestre de 2006	2006	2005
Receitas da intermediação financeira	14.186.498	27.979.525	26.012.847
Operações de Crédito	4.663.123	3.922.253	7.497.183
Resultado de Operações com Títulos e Valores Mobiliários	7.623.913	15.399.127	15.099.675
Resultado com Instrumentos Financeiros Derivativos	(309.471)	(392.569)	(239.895)
Resultado de Câmbio	5.794	18.125	7.393
Resultado das Aplicações Compulsórias	2.202.139	4.032.579	3.648.491
Despesas da intermediação financeira	(8.505.789)	(16.871.942)	(16.086.193)
Operações de Captação no Mercado	(5.991.343)	(14.142.137)	(13.822.924)
Operações de Empréstimos, Cessões e Rapasses	(878.341)	(1.592.898)	(1.283.229)
Provisão para Créditos de Liquidação Duvidosa (Nota 7(f))	(636.105)	(1.136.907)	(980.040)
Resultado bruto da intermediação financeira	5.680.709	11.107.583	9.926.654
Outras receitas/despesas operacionais	(4.025.946)	(7.973.799)	(6.845.236)
Receitas de Prestação de Serviços (Nota 19(a))	2.849.707	5.594.725	5.166.384
Resultado de Participações em Coligadas e Controladas	135.131	177.917	140.300
Despesas de Pessoal (Nota 19(b))	(3.199.292)	(6.244.151)	(5.584.780)
Outras Despesas Administrativas (Nota 19(b))	(2.329.750)	(4.477.935)	(4.155.057)
Despesas Tributárias	(544.889)	(1.094.712)	(942.152)
Outras Receitas Operacionais (Nota 19(c))	1.113.126	2.490.349	3.339.147
Outras Despesas Operacionais (Nota 19(c))	(2.029.980)	(4.419.992)	(4.809.078)
Resultado operacional	1.654.763	3.133.784	3.081.418
Resultado não operacional	(98.153)	(95.435)	(29.650)
Resultado antes da tributação sobre o lucro	1.556.610	3.038.349	3.051.768
Imposto de renda e contribuição social (Nota 18(b))	(177.368)	(234.850)	(762.176)
Despesa de Imposto de Renda	(88.524)	(117.097)	(368.941)
Despesa de Contribuição Social	(23.126)	(30.275)	(100.242)
Ativo Fiscal Diferido	(65.718)	(87.478)	(274.993)
Participações dos empregados no lucro (Nota 19(h))	(337.030)	(417.309)	(216.576)
Lucro líquido do semestre/ exercício	1.042.212	2.386.190	2.073.016

ANEXO – G

Banco do Brasil S/A
Demonstração do Resultado dos Exercícios 2005 - 2006

R\$ milhões

	Fluxo Trimestral			Var. %		Fluxo anual		Var. %
	4T05	3T06	4T06	s/4T05	s/3T06	2005	2006	s/2005
Receitas da Intermediação Financeira	8.104	8.954	9.404	16,0	5,0	33.065	36.787	11,3
Operações de Crédito	5.036	5.361	5.816	15,5	8,5	19.200	21.613	12,6
Operações de Arrendamento Mercantil	36	47	48	33,0	3,0	131	173	31,8
Resultado de Op. Com TVM	3.333	3.405	3.274	(1,8)	(3,9)	12.419	13.484	8,6
Resultado com Instrumentos Fin. Deriv.	(229)	(199)	(118)	(48,5)	(40,8)	(385)	(635)	64,9
Resultado de Operações de Câmbio	(501)	(64)	(5)	(99,1)	(92,8)	11	539	4.969,2
Resultado das Aplicações Compulsórias	429	405	389	(9,3)	(3,9)	1.689	1.612	(4,6)
Despesa da Intermediação Financeira	(6.216)	(6.453)	(6.085)	(2,1)	(5,7)	(22.255)	(25.978)	16,7
Operações de Captação no Mercado	(3.976)	(4.402)	(4.237)	6,6	(3,8)	(15.246)	(16.989)	11,4
Operações de Empr., Cessões e Repasses	(482)	(421)	(395)	(18,2)	(6,3)	(1.602)	(1.850)	15,4
Provisão para Créd. Liquidação Duvidosa	(1.757)	(1.630)	(1.454)	(17,3)	(10,8)	(5.407)	(7.140)	32,1
Resultado Bruto da Intermediação Finan.	1.888	2.501	3.319	75,8	32,7	10.809	10.808	(0,0)
Outras Receitas/Despesas Operacionais	(569)	(972)	(1.719)	201,9	76,8	(3.779)	(4.612)	22,0
Receitas de Prestação de Serviços	2.001	2.252	2.287	14,3	1,5	7.648	8.887	16,2
Despesas de Pessoal	(2.012)	(1.945)	(2.050)	1,9	5,4	(7.473)	(7.871)	5,3
Outras Despesas Administrativas	(1.498)	(1.498)	(1.564)	4,4	4,4	(5.670)	(5.873)	3,6
Outras Despesas Tributárias	(432)	(463)	(471)	9,2	1,8	(1.721)	(1.825)	6,1
Resultado de Particip. em Colig. Contr.	307	163	87	(71,6)	(44,9)	(67)	288	-
Outras Receitas Operacionais	605	1.162	812	34,2	(30,3)	7.623	5.138	(32,6)
Outras Despesas Operacionais	458	(643)	(821)	(279,1)	27,6	(4.120)	(3.356)	(18,5)
Resultado Operacional	1.319	1.528	1.600	21,3	4,7	7.030	6.196	(11,9)
Resultado Não Operacional	28	23	47	66,3	106,8	210	120	(42,9)
Resultado Antes da Tributação s/ Lucro	1.347	1.551	1.646	22,3	6,1	7.241	6.316	(12,8)
Imposto de Renda e Contribuição Social	(447)	(527)	(235)	(47,5)	(55,4)	(2.554)	504	-
Participações Estatutárias no Lucro	(163)	(117)	(164)	0,3	40,0	(533)	(777)	45,6
Lucro Líquido	737	907	1.248	69,4	37,5	4.154	6.044	45,5

ANEXO – H

Banco Bradesco

Demonstração Consolidada do Resultado – Em Reais mil

	2006		2005	
	4º Trim.	3º Trim.	Exercício	Exercício
Receitas da Intermediação Financeira	9.842.128	9.608.986	38.221.635	33.701.225
Operações de Crédito (Nota 10f)	5.112.754	5.258.086	20.055.120	16.704.318
Operações de Arrendamento Mercantil (Nota 10g)	192.898	174.990	653.260	444.389
Resultado de Operações com Títulos e Valores Mobiliários (Nota 8f)	1.833.231	1.793.642	6.207.096	5.552.008
Resultado Financeiro de Seguros, Previdência e Capitalização (Nota 8f)	1.942.738	1.591.834	6.989.951	6.498.435
Resultado com Instrumentos Financeiros Derivativos (Nota 8f)	347.540	288.324	2.259.974	2.389.002
Resultado de Operações de Câmbio (Nota 11a)	98.051	167.557	729.647	617.678
Resultado das Aplicações Compulsórias (Nota 9b)	314.916	334.553	1.326.587	1.495.395
Despesas da Intermediação Financeira	5.710.663	5.924.838	22.239.518	18.926.402
Operações de Captações no Mercado (Nota 16a)	3.010.975	3.430.965	11.994.711	11.285.324
Atualização e Juros de Provisões Técnicas de Seguros, Previdência e Capitalização (Nota 16a)	1.138.529	907.865	4.004.823	3.764.530
Operações de Empréstimos e Repasses (Nota 17c)	369.088	415.788	1.819.413	1.360.647
Operações de Arrendamento Mercantil (Nota 10g)	2.129	2.176	8.158	8.695
Provisão para Créditos de Liquidação Duvidosa (Notas 3a, 10g e 10h)	1.189.941	1.168.044	4.412.413	2.507.206
Resultado Bruto da Intermediação Financeira	4.131.465	3.684.148	15.982.117	14.774.823
Outras Receitas/Despesas Operacionais	(2.069.426)	(3.957.779)	(9.606.174)	(6.921.319)
Receitas de Prestação de Serviços (Nota 24)	2.423.752	2.342.847	8.897.882	7.348.879
Prêmios Retidos de Seguros, Planos de Previdência e Capitalização (Notas 3l e 21d)	4.626.761	3.807.017	15.179.418	13.647.089
Prêmios Emitidos Líquidos	5.652.096	4.714.041	19.021.852	16.824.862
Prêmios de Resseguros e Prêmios Resgatados	(1.035.335)	(907.024)	(3.842.434)	(3.177.773)
Variação de Provisões de Seguros, Previdência e Capitalização (Nota 3l)	(1.955.521)	(901.468)	(3.901.893)	(2.755.811)
Sinistros Retidos (Nota 3l)	(1.651.421)	(1.489.845)	(6.126.664)	(5.825.292)
Sorteios e Resgates de Títulos de Capitalização (Nota 3l)	(343.384)	(305.545)	(1.221.626)	(1.228.849)
Despesas de Comercialização de Planos de Seguros, Previdência e Capitalização (Nota 3l)	(268.731)	(259.861)	(1.022.737)	(961.817)
Despesas com Benefícios e Resgates de Planos de Previdência (Nota 3l)	(449.415)	(525.154)	(2.268.123)	(2.582.351)
Despesas de Pessoal (Nota 25)	(1.460.199)	(1.584.533)	(5.932.406)	(5.311.560)
Provisão Complementar para Processos Trabalhistas (Nota 18b)	-	(308.875)	(308.875)	-
Outras Despesas Administrativas (Nota 26)	(1.671.274)	(1.506.957)	(5.870.030)	(5.142.329)
Despesas Tributárias (Nota 27)	(584.274)	(530.284)	(2.192.130)	(1.878.248)
Resultado de Participações em Coligadas (Nota 13c)	30.257	7.587	72.324	76.150
Outras Receitas Operacionais (Nota 28)	430.410	418.941	1.420.217	1.096.968
Outras Despesas Operacionais (Nota 29)	(1.196.387)	(1.012.926)	(4.222.808)	(3.404.948)
Amortização Integral de Ágios (Nota 15)	-	(2.108.723)	(2.108.723)	-
Resultado Operacional	2.062.039	(273.631)	6.375.943	7.853.504
Resultado Não Operacional (Nota 30)	(29.038)	40.570	(8.964)	(106.144)
Resultado Antes da Tributação Sobre o Lucro e Participações	2.033.001	(233.061)	6.366.979	7.747.360
Imposto de Renda e Contribuição Social (Notas 34a e 34b)	(328.582)	454.270	(1.303.932)	(2.224.455)
Participação Minoritária nas Controladas	(1.590)	(2.393)	(9.007)	(8.831)
Lucro Líquido	1.702.839	218.616	5.054.040	5.514.074