



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

**THATIANE LOPES PEDROZA**

**CAPITAL INTELECTUAL E SEU IMPACTO ECONÔMICO: UM  
ESTUDO DE MULTICASO NAS ORGANIZAÇÕES CADASTRADAS  
NA BOVESPA**

**SOUSA - PB  
2008**

**THATIANE LOPES PEDROZA**

**CAPITAL INTELECTUAL E SEU IMPACTO ECONÔMICO: UM  
ESTUDO DE MULTICASO NAS ORGANIZAÇÕES CADASTRADAS  
NA BOVESPA**

**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: Professor Me. Thiago Alexandre das Neves de Almeida.**

**SOUSA - PB  
2008**

**THATIANE LOPES PEDROZA**

**Capital Intelectual e seu Impacto Econômico: Um Estudo de  
Multicaso nas Organizações cadastradas na Bovespa**

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<sup>o</sup>. Thiago Alexandre das Neves de Almeida, MSc.  
Orientador**

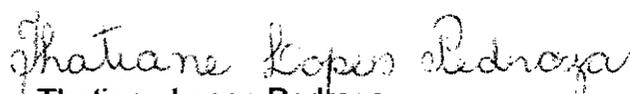
**Prof<sup>a</sup>. Victoria Puntriano Zúñiga, MSc.  
Membro Examinador**

**Prof<sup>a</sup>. Sandra Belchior, MSc.  
Membro Examinador**

## DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado: **Capital Intelectual e seu Impacto Econômico: Um Estudo de Multicaso nas Organizações cadastradas na Bovespa**, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio. Portanto, ficam, a instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, pela veracidade e originalidade desta obra.

Sousa, 09 de julho de 2008.

  
Thatiane Lopes Pedroza

Autor (a)

Ao meu inestimável pai, Irapuan (*in memoriam*) e  
minha querida mãe, Fátima, por todo amor, carinho  
e por sempre estarem atentos e preocupados com  
meus estudos;

Ao meu querido esposo Hécio, exemplo de  
companheirismo, sempre me apoiando em todas as  
horas, dando força e incentivando para a realização  
deste sonho;

Ao meu filho Lucas, razão de todo meu esforço e  
luta para vencer esta batalha;

Aos meus irmãos: Thaís e Pedrosa Neto por sempre  
estarem por perto nas horas difíceis;

**Dedico**

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, senhor onipotente e Pai, por seu amor incondicional, pela vida que me concedeu e pela oportunidade de poder está realizando este tão esperado sonho;

Aos meus pais Irapuan (*in memoriam*) e Fátima, pelos exemplos de coragem, perseverança e pelos ensinamentos de boa conduta e de bom caráter.

Ao meu esposo Hécio, pela cumplicidade, confiança e por todo o apoio que sempre me deu nesta fase da minha vida;

Aos meus irmãos Thaís e Pedrosa Neto, pela ajuda, apoio e amizade;

Aos meus familiares que sempre me ajudaram e me incentivaram a nunca desistir;

A minha amiga Joilma, por sua amizade e por sempre estar presente nas horas boas e ruins da minha vida, sempre me dando uma palavra amiga;

Ao professor Thiago Almeida, pela orientação e aprendizado que me proporcionou para a construção deste trabalho monográfico;

Enfim, a todos, que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste sonho e para a conclusão deste trabalho.

"Suponhamos que na mente de cada homem exista um aviário com pássaros de toda espécie, alguns afastados do resto, outros em pequenos grupos, outros solitários, voando para toda e qualquer parte... Podemos supor que os pássaros são os tipos de conhecimento e que, quando éramos crianças, esse receptáculo estava vazio; toda vez que um indivíduo obtém e mantém um tipo de conhecimento, pode-se dizer que aprendeu aquilo que é o assunto do conhecimento; e isso é saber".

Platão

## RESUMO

Avalia-se nas últimas décadas, a ocorrência de mudanças gradativas na sociedade, que influenciaram o processo de globalização gerando inovadoras formas de percepção da sociedade como um todo. Como decorrência, as organizações começaram a perceber um novo recurso de produção a ser gerenciado, o capital intelectual. A partir do contexto apresentado, esta pesquisa, consiste em um estudo sobre o impacto do capital intelectual no desempenho organizacional, devido às ações de educação e capacitação dos profissionais das empresas Vale, Gerdau e Petrobrás, conforme seus Balanços Sociais. Este trabalho, também aborda aspectos teóricos do Capital Intelectual, enfatizando a importância de uma sociedade, voltada para o conhecimento, competências e habilidades, tendo no capital humano, um recurso vivo e inteligente, apto a impulsionar os demais fatores de produção. Podendo este recurso intangível, prover o desenvolvimento e a capacidade de multiplicação do processo produtivo, proporcionando benefícios e vantagem competitiva para as organizações. Além de evidenciar, os tipos de mensuração e os componentes do Capital Intelectual, complementando assim, o arcabouço teórico. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e exploratória, com o objetivo de avaliar o impacto econômico no Capital Intelectual na performance das empresas escolhidas para objeto do estudo. Contudo, através do resultado da pesquisa, constatou-se que, o Capital Intelectual merece atenção especial, pelo fato de poder agregar valor de mercado, e dessa forma, favorecer, um desenvolvimento satisfatório das empresas no âmbito econômico.

**Palavras-chave:** Capital Intelectual. Educação e Capacitação. Desempenho Organizacional.

## **ABSTRACT**

Assess on the last decade, occurrence of gradual changes in society which influenced in process of the globalization, creating innovative ways of perception of society as a whole. The result is the perception of a new appeal of production it must be managed, the intellectual stock. Thus, this scientific work is focused in a study about impact of intellectual stock on the organizational performance, because actions of education and training of professionals of enterprises Vale, Gerdau e Petrobrás, in according his social stock. Also, this search talk about theories concerns intellectual stock, in putting in evidence the importance of a society turned for the knowledge, competences and abilities, having in humane stock, a alive appeal and intelligent, with the possibility of boost the other production factor. This intangible appeal is able to support the development and capacity of increase of productive process, in affording benefits and competitive advantage for companies. Moreover to attest the types of measurement and the parts of the intellectual stock, thus forming the theory base. The study is a quantitative and explorative research, is focused in to analyze economic impact in intellectual stock in performances of chosen enterprises. But, throughout result of search is confirmed which intellectual stock deserve attention especial, because has the power of add value of market, and so, to favor, a satisfactory development of enterprises in the economic field.

**Keyword:** Intellectual Stock. Education and Capacity. Organizational Performance.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Navegador Skandia.....	41
Figura 2: Modelo de Navegador do Capital Intelectual.....	45

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Capital Intelectual.....	58
Tabela 2: Resultado Líquido / Capital Intelectual.....	60
Tabela 3: Valores Investidos em Educação e Capacitação Profissional.....	63
Tabela 4: Valores de Mercado das empresas conforme quotação das ações do dia 15 / 05 / 08.....	68

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Variáveis de Investigação.....	23
Quadro 2: Indicadores de Edvisson e Malone de Mensuração do Capital Intelectual.....	43
Quadro 3: Índices de Eficiência do Capital Intelectual.....	44
Quadro 4: Monitoramento dos Ativos Intangíveis.....	49
Quadro 5: Ações para o desenvolvimento dos profissionais da Gerdau .....	70
Quadro 6: Ações de desenvolvimento dos profissionais da empresa Petrobrás ...	71
Quadro 7: Ações de desenvolvimento dos profissionais da empresa Vale .....	71

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Capital Intelectual (CM - CV).....	59
Gráfico 2: Impacto do Capital Intelectual.....	61
Gráfico 3: Investimentos em Recursos Humanos em benefício do Capital Intelectual.....	66

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	15
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E O PROBLEMA FORMULADO .....	16
1.2 JUSTIFICATIVA.....	17
1.3 OBJETIVOS.....	18
1.3.1 Objetivo Geral.....	18
1.3.2 Objetivos Específicos.....	19
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	20
2.1 QUANTO À NATUREZA DA PESQUISA.....	20
2.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	21
2.2.1 Classificação quanto aos fins.....	21
2.2.2 Classificação quanto aos meios.....	21
2.3 UNIVERSO.....	22
2.4 AMOSTRA.....	22
2.5 QUADRO DAS VARIÁVEIS.....	23
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	24
3.1 CONTABILIDADE: UM BREVE RELATO.....	24
3.2 A CONTABILIDADE E SEUS CONCEITOS.....	27
3.3 SOCIEDADE DO CONHECIMENTO: ASPECTOS GERAIS.....	28
3.4 CAPITAL INTELECTUAL: CONCEITOS E ELEMENTOS.....	32
3.4.1 Componentes do Capital Intelectual.....	33
3.5 MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL.....	39
3.5.1 Modelo Skandia.....	40
3.5.2 Navegador do Capital Intelectual segundo Stewart.....	44
3.5.3 Método “Q” de Tobin.....	46
3.5.4 Diferença entre Valor de Mercado e Valor Contábil.....	47
3.5.5 Razão Valor de Mercado / Valor Contábil.....	48
3.5.6 Monitor de Ativos Intangíveis.....	48
3.6 DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS.....	50
3.6.1 Balanço Patrimonial .....	51
3.6.2 Demonstração do Resultado do Exercício.....	52
3.6.3 Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulado e Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido.....	52
3.6.4 Demonstração das Origens e Aplicação de Recursos.....	53
3.6.5 Balanço Social.....	54
<b>CAPÍTULO 4</b>	
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	57
4.1 DETERMINAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL.....	57
4.2 INFLUÊNCIAS QUANTITATIVAS DO CAPITAL INTELECTUAL SOBRE O RESULTADO LÍQUIDO.....	60

4.3 EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL CONTRIBUIÇÃO PARA A FORMAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL.....	62
4.4 CAPITAL INTELECTUAL E O VALOR DE MERCADO.....	67
4.5 AÇÕES DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES...	69
<b>CAPÍTULO 5</b>	
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO – A: DEMOSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2006 DA PETROBRÁS.....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO – B: DEMOSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2006 DA VALE.....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXO – C: DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2006 DA GERDAU S/A.....</b>	<b>103</b>

## CAPÍTULO 1

### 1 APRESENTAÇÃO

A globalização vem exigir das empresas e das pessoas que estão inseridas nelas, mudanças em seus comportamentos e atitudes, para que possa acompanhar o progresso técnico-científico e poderem alavancar a competitividade no mundo dos negócios. Na atual era do conhecimento, pode ser vital para as empresas, desenvolver e capacitar os trabalhadores para serem agentes de mudanças.

A gestão do conhecimento poderá agir como o alicerce de sustentação da organização no mundo dos negócios, e também ser usada como ferramenta para a formação do seu capital intelectual, desenvolvendo principalmente o capital humano. Tal conhecimento deverá ser gerido e captado pelos funcionários, visto que, sua capacidade intelectual poderá ter um importante papel para o sucesso da organização. Corroborando com tal entendimento, Drucker (1998, p.161), enfatiza que *“na sociedade do conhecimento, o verdadeiro investimento se dá cada vez menos em máquinas e ferramentas e mais no conhecimento do trabalhador”*. Sem estes conhecimentos, as máquinas são improdutivas, por mais avançadas e sofisticadas que sejam.

As informações e os conhecimentos humanos, juntos, para Crawford (1994), substituem capitais físicos e financeiros da empresa, e conseqüentemente, tornam-se as novas fontes de riqueza ou ainda das maiores vantagens competitivas. E ainda, ressalta Klein (1998) que é o capital intelectual das empresas, isto é, seu conhecimento, experiência, especialização e diversos ativos intangíveis, ao invés de seu capital tangível físico e financeiro, que cada vez mais determina suas posições competitivas. Com tais pensamentos, percebe-se, que as organizações, só poderão ser bem sucedidas se possuírem melhores informações e desenvolverem de forma contínua o seu capital intelectual.

Segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), acreditam-se também, que uma vez que muitas organizações consideram seus funcionários como seus ativos mais importantes são necessários desenvolver processos que permitam valorizá-los, não somente quanto aos investimentos a serem feitos, mas principalmente em relação aos benefícios que podem ser proporcionados por eles.

O recurso humano, ou seja, as pessoas, segundo Silva (2008), são partes do capital intelectual que é mais cobiçada pelas organizações, pois o desafio destas é atrair e reter criadores de conhecimento. A estratégia empresarial necessitará estar fortemente apoiada por programas de educação continuada focada no desenvolvimento e capacitação do seu capital humano.

Logo, diante de tudo o que foi exposto, poderá ser avaliado a importância do capital intelectual nas organizações, e perceber que o ativo intangível torna-se o ponto chave para a junção de valores dentro da mesma, e como diz Fetz-enz (2001), as entidades ao buscarem a excelência da qualidade técnica e humana de seu quadro de pessoal gerarão valor agregado.

Focado neste pensamento, deve-se destacar, como podem ser importantes os investimentos em capacitação dos profissionais, para que se possa obter, um desempenho econômico positivo na busca do engrandecimento do Capital Intelectual, no âmbito organizacional.

## 1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E O PROBLEMA FORMULADO

A contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez por isso, quase sempre, seus progressos coincidiram com aqueles que caracterizam os da evolução do homem. (SÁ, 1999, p.16)

Tal pensamento pode ser verificado, com o afloramento de uma nova vertente da Ciência Contábil, que diante dos avanços e das mudanças ocorridas no mundo atual e de maneira tão rápida, instiga a sociedade e as empresas a se preocuparem mais com questões ligadas ao social. Logo, surge a Contabilidade Social, onde Sá (1999) ainda refere-se, que seu uso é para representar as circulações entre célula social e sociedade com objetivo de demonstrar sua função social.

A valorização humana, através da capacitação de profissionais, pode ser uma forma de socialização da empresa, que pode ser usada ainda, como uma forte aliada na sua gestão estratégica, que de forma clara poderá vir evidenciada no Balanço Social. Segundo Souza, (1997), esta demonstração apresenta de forma sintética, os investimentos sociais realizados pelas empresas. Dentre as diversas informações desta peça, destacam-se os investimentos

realizados nos funcionários, onde contêm informações relativas das ações desenvolvidas pela organização em prol da promoção humana e social.

O desenvolvimento da matéria intelectual, que conforme Stewart (1998, p. XIII), "*é composto pelo conhecimento, informação, experiência...*", apresenta-se como uma preocupação visível das organizações, uma vez, que podem tornar-se elementos essenciais para um desempenho satisfatório.

Em detrimento disto, o capital intelectual, poderá ser elevado como um fator relevante em uma célula social, para que esta possa suprir e até mesmo superar as exigências do mercado, que hoje está focada no valor do conhecimento humano, na informação e na inteligência plena dos participantes e poder com isso, desenvolver diferencial no âmbito organizacional.

Contudo, o tema em evidência, coloca um problema a ser questionado: **Qual o impacto econômico no Capital Intelectual, gerado pelas ações de capacitação dos profissionais, apresentados no Balanço Social das organizações cadastradas na Bovespa?**

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Esse período de gradativas mudanças não só no Brasil, mas também na economia mundial, vivenciado mais intensamente nessas últimas décadas, vem sendo apontado por vários estudiosos como um período de transição de uma Sociedade Industrial para a Sociedade do Conhecimento. (ANTUNES 2000, p.18)

No ambiente atual, pode-se constatar o "conhecimento" como principal ativo das organizações, impulsionando o capital intelectual, que conforme Stewart (1998) proporciona vantagem competitiva. E como forma de se destacar dentre as outras, é imprescindível que as empresas possam reconhecer, identificar e mensurar a importância do homem e do uso de novas idéias dentro da célula social, que segundo Martinez (1998), poderá ser revertido em resultado positivo, ou seja, lucros futuros.

Reporta-se Wriston (1995 *apud* Antunes 2007, p.51), que em época atrás, "*o conhecimento era utilizado pelos ricos e poderosos como uma vantagem pessoal, agora é combinada com habilidades gerenciais para produzir riqueza*".

Em face, para que as empresas possam acompanhar as mudanças da nova era do conhecimento, devem preocupar-se com uma administração eficiente dos recursos intelectuais, onde Antunes (2007, p. 19), corrobora afirmando, que *“a aplicação do recurso do conhecimento nas organizações gera benefícios intangíveis”*.

Contudo, pode-se notar que os ativos intangíveis, ganham espaços importantes na economia mundial, podendo de tal forma, revelar a importância de estudar o capital intelectual, já que este pode ser vital para a continuidade da empresa e no processo de agregação de valor da mesma.

O aparecimento desse novo conceito “Capital Intelectual”, conduz a necessidade de aplicação de novas estratégias, de nova filosofia de administração e de novas formas de avaliação do valor da empresa, que contemple o recurso do conhecimento. (ANTUNES 2007, p.18).

Dessa forma, analisa-se que possa existir um elo entre o sucesso da empresa, ações desenvolvidas na qualificação de profissionais e os resultados alcançados, através da introdução dos novos conhecimentos. Entretanto, justifica-se o envolvimento de empresas que atuam no mercado acionário para o foco da pesquisa.

Logo, nota-se que o capital intelectual e seus constituintes podem impactar o desempenho econômico no âmbito de valorização de mercado e da lucratividade. E diante das ações realizados na valorização e capacitação da matéria intelectual, as empresas buscam o retorno econômico desses investimentos, a fim de otimizar os valores obtidos e de garantir um desempenho econômico satisfatório, e assim poderem estar mais preparadas para lidar com os crescentes desafios de um mercado competitivo e globalizado. Portanto, passa-se a identificar que a habilidade de uma empresa em gerir o Capital Intelectual é de extrema importância para a performance organizacional.

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo Geral

- ✓ Identificar o impacto econômico no Capital Intelectual gerado pelas ações de capacitação dos profissionais apresentadas no Balanço Social das organizações cadastradas na Bovespa.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar os investimentos realizados nos Recursos Humanos para desenvolver o Capital Intelectual dos trabalhadores evidenciados no Balanço Social;
- ✓ Determinar o Capital Intelectual das empresas objeto deste trabalho;
- ✓ Identificar as ações de desenvolvimento do Capital Intelectual praticadas por estas empresas.

## CAPÍTULO 2

### 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os métodos e procedimentos assumem o dever imprescindível de trilharem planos e estruturas para uma pesquisa, que segundo Gil, 2002 (*apud* Souza, Fialho e Otani, 2007, p. 35), pode ser definido, “*como um procedimento racional e sistêmico que tem como objetivo procurar respostas aos problemas propostos*”.

Entretanto, no intuito de obter êxito na questão pré-estabelecida, no qual concerne, ao impacto econômico do capital intelectual, que é dado pelas ações de capacitação profissional, a pesquisa utilizou-se de tais procedimentos metodológicos, no sentido de validar e proporcionar a busca do conhecimento científico.

#### 2.1 QUANTO À NATUREZA DA PESQUISA

Verifica-se que o trabalho tem uma abordagem quantitativa, pois conforme Beuren *et al* (2006, p. 92), este tipo de pesquisa, caracteriza-se “*pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta de dados quanto no tratamento dos dados*”.

Logo, esta abordagem foi escolhida pelo trabalho, por evidenciar segundo Sousa, Fialho e Otani (2007) a busca da precisão e exatidão dos resultados da pesquisa.

No entanto, esta pesquisa será evidenciada, através de características numéricas que serão retiradas do balanço social, para que se possa fazer um estudo através de gráficos, quadros e tabelas, dos impactos ocorridos no capital intelectual no âmbito econômico em função de ações que são desenvolvidas pelas empresas em qualificação das pessoas que estão inseridas nas empresas escolhidas a fazer parte da pesquisa.

## 2.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA:

### 2.2.1 Classificação quanto aos fins:

A pesquisa foi delineada em um estudo exploratório, porque visa dar uma noção mais clara sobre o capital intelectual, que diante da nova "Era do Conhecimento" vem esclarecer que o capital humano provido de habilidades, conhecimentos e esperteza é fator chave para que as organizações possam obter um desempenho satisfatório.

Desta forma, percebe-se que esta abordagem escolhida pelo trabalho, além de buscar a familiaridade com o fenômeno estudado "Capital Intelectual", ou a obtenção de uma nova compreensão deste, pode favorecer o levantamento de questões novas e importantes acerca do mesmo.

Em consonância, Gil (2002 *apud* Beuren *et al* 2006, p. 80) afirma que, "a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato".

### 2.2.2 Classificação quanto aos meios:

A fim de buscar informações e conhecimentos acerca do tema, o estudo utilizou-se de pesquisa bibliográfica, que conforme Gil (1999 *apud* Beuren *et al* 2006, p. 87), "é desenvolvido mediante material já elaborado, principalmente livros e artigos científicos".

Contudo, as informações e os conhecimentos do objeto desta pesquisa, foram enriquecidos pela reunião de fragmentos importantes e atuais coletados em toda uma bibliografia, que já, se tornou pública em relação ao tema proposto "Capital Intelectual", podendo ser encontrada em livros, revistas na área de contabilidade, artigos científicos e "sites" da internet.

E também, se utilizou de um estudo de multicaso que segundo Triviños (1987 *apud* Beuren *et al* 2006, p. 85), "diferem de um estudo comparativo de casos, pelo fato de propiciarem ao pesquisador a possibilidade de estudar dois ou mais sujeitos, organizações etc, sem a necessidade de perseguir objetivos de natureza comparativa".

Contudo, este estudo de multicaso, poderá ser realizado a partir de dados colhidos dos balanços sociais de três empresas, as quais foram escolhidas para se avaliar o capital intelectual e seus desempenhos econômicos a partir de ações que possam oferecer aos seus empregados um bom desempenho profissional.

Portanto, com relação aos meios utilizados, o estudo utilizou de pesquisa bibliográfica enfatizando a procura de um arcabouço de materiais sobre o objeto da pesquisa através de um estudo de multicaso, evitando assim, o excesso de teorização sobre o assunto, no qual enfoca, o capital humano como único e capaz de desenvolver economicamente a empresa, sem poder observar o que realmente na prática ocorre em relação ao que à empresa faz a favor desse componente do capital intelectual.

### 2.3 UNIVERSO

O universo da pesquisa está focado nas empresas que tem papéis negociáveis na **Bovespa**. O motivo da escolha pode ser identificado e explicado, por ser uma instituição dotada de uma base tecnológica comparável a dos mercados mais desenvolvidos no mundo e no Brasil, por sua vez, a Bolsa de Valores, é hoje um centro de excelência em infraestrutura do mercado financeiro e de capitais, tornando-se referência mundial. (BOVESPA, 2008)

### 2.4 AMOSTRA

Segundo Vieira (2006), a amostra é todo subconjunto de elementos retirados de uma população, para obter informações sobre essa população. E aqui é preciso atenção: como população é o conjunto de elementos sobre os quais se desejam informações.

Desta forma, a amostragem que validaria esta pesquisa, foi feita de forma aleatória, no qual concerne a seleção de empresas atuantes no mercado de ações.

No intuito de se obter os resultados que o estudo busca alcançar, a amostra da pesquisa, foi feita pela escolha de três empresas, por motivos de possuírem características semelhantes,

não no que corresponde ao mesmo ramo de negócio, mas por desenvolverem práticas de gestão de recursos humanos com objetivos de capacitar e treinar seus profissionais, e por elaborarem o Balanço Social.

## 2.5 QUADRO DAS VARIÁVEIS

O Capital Intelectual está atrelado, ao conhecimento que é detido pelas pessoas e que pode ser um dos principais fatores, para que as empresas possam gerar riqueza e valor.

Contudo, o novo papel que pode ser exercido pelo conhecimento e pela capacitação das pessoas inseridas nas organizações, é de poderem desenvolver atividades organizacionais com maior competência. Neste sentido, o trabalho procurou focar o Capital Humano, como sendo o principal recurso para o crescimento e sucesso organizacional, dentro de um ambiente altamente competitivo.

Desta forma, o Balanço Social vem a ser uma ferramenta de divulgação das ações desenvolvidas pelas empresas, favorecendo e enriquecendo seus trabalhadores no desenvolvimento de suas tarefas. Em consonância, Tinoco (2001), afirma que o Balanço Social, estabelece e explicita as relações existentes entre o pessoal e a entidade para a qual trabalham.

Portanto, o enfoque dado pela pesquisa ao Balanço Social, está voltado na evidência dos indicadores sociais internos, dos quais centraliza atenção, nas ações educacionais e de capacitação dos funcionários das organizações objetos do estudo.

**QUADRO1**  
**Variáveis de Investigação;**

<b>Fatores</b>	<b>Definição</b>	<b>Variáveis</b>
Capital Intelectual	É a posse do conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamento com cliente e habilidades profissionais que proporcionem à empresa uma vantagem competitiva no mercado.	Capital Humano; Capital do Cliente; Capital Estrutural;
Balanço Social	É um instrumento gerencial de identificação de problemas e oportunidades e, conseqüentemente de apoio à administração, representando a evidência dos investimentos e das influências das organizações na promoção tanto social como humana.	Indicadores Externos; Indicadores Internos; Indicadores Ambientais

Fonte: Edvinsson e Malone (1998); Reis (2007);

## CAPÍTULO 3

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1 CONTABILIDADE: UM BREVE RELATO

A contabilidade existe desde o início da civilização, que conforme Iudicibus e Marion, (1999 *apud* Beuren *et al* 2006, p. 23), *"surgiu para atender a necessidade de avaliar a riqueza do homem, bem como acréscimos e decréscimos dessa riqueza em uma época em que ainda não existiam números, escrita ou moeda"*.

Entretanto, o homem primitivo já utilizava sua inteligência e suas habilidades, para poder controlar e medir o seu patrimônio e de sua família, que era representado pelos rebanhos e por outros aspectos quantitativos. Contudo, esta época, segundo Iudicibus e Marion (2002, p. 32), *"pode ser chamada de fase empírica da Contabilidade, em que se utilizava de desenhos, figuras, imagens para identificar o patrimônio existente"*.

A partir de figuras e símbolos feitos na argila, pode considerar que a Contabilidade dá seus primeiros passos em relação aos registros, que embora rudimentares, sua forma poderia assemelhar-se ao que hoje se faz.

Desta forma, nota-se que os registros e relatórios surgiram, pela necessidade que o homem tinha de evidenciar e controlar sua riqueza, que diante de sua esperteza, pudesse desenvolver técnicas inovadoras para poder assim avaliar melhor o seu patrimônio.

Logo, diante de tantas diversificações, e evolução dos registros, Beuren (1993 *apud* Beuren *et al* 2006, p. 23), relata a relevância do Papiro de Zenon, *"que consiste em uma coletânea de mais de mil documentos, com a descrição de um sistema contábil dividido por departamentos em nível de despesas, receitas e controle de estoques"*.

No período conhecido como medieval ou "Era da Técnica", nota-se que a contabilidade pode ser amplamente influenciada e auferida com os avanços das ciências e de grandes criações, como o moinho de vento, aperfeiçoamento da bússola, que abriram novos horizontes aos navegadores. (MANUAL DE CONTABILIDADE EMPRESARIAL, 2008).

Mas, para Hendriksen e Van Breda (1999) o maior progresso, foi à invenção de uma vela triangular, ou vela latina, que facilitou por suas características técnicas, a era dos descobrimentos, muito importante para florescê-lo da escrituração.

Segundo Beuren *et al* (2006), esse período teve dois momentos importantes. O primeiro conforme Hendriksen e Van Breda (1999), esta relacionada à publicação da obra "*Liber Abacci*" escrita por Leonardo Fibonacci de Pisa, que desempenhou importante papel na popularização do sistema numérico arábico na Europa. E o segundo, pode ser constatado, na Itália no ano de 1.300 com o surgimento do método das partidas dobradas.

Assim, a fase da Contabilidade do mundo medieval pode representar a passagem de uma forma de registros contábeis rudimentar, até então praticadas, para um novo processo, apoiado fundamentalmente pelo sistema numérico arábico, e, posteriormente pelo método das partidas dobradas. (BEUREN *et al* 2006, p. 24).

Nota-se então, que o homem já se preocupava em desenvolver o seu "conhecimento" em busca de inovações para os meios contábeis.

A literatura pode ainda relatar, que a Contabilidade cresce e evolui à medida que há impulso no desenvolvimento econômico, e que pode estar atrelada ao crescimento das entidades empresariais da época. Tal impulso pode ser dado, com a consolidação das partidas dobradas, que segundo Hendriksen e Van Breda (1999) começaram a surgir, em diversos centros de comércio da Itália.

Sá (2002, p. 26) argumenta que:

A partida dobrada se apóia, pois, no princípio da equação, não há dúvida, mas, logicamente, ela representa a explicação de origem e de efeito do fenômeno patrimonial, uma igualdade de valor em causa e efeito de um fenômeno ou acontecimento havido com a riqueza patrimonial.

Todavia, esta época, que pode ser vista como Idade Moderna ou do Renascimento, em torno dos séculos XIV a XVI, percebe-se um cenário de diversas descobertas, que conforme Ludícibus e Marion (2002), teve como marco mais significativo, a publicação do livro "*Summa de arithmetica, geometrica, proportioni et proportionalitá*" de Frei Luca Paciolo.

Conforme, Hendriksen e Van Breda (1999, p. 39):

A *summa* era principalmente um tratado de matemática, mas incluía uma seção sobre o sistema de escrituração por partidas dobradas, denominadas *Particulares de Computis et Scriptures*. Esta seção foi o primeiro material publicado que descrevia o sistema de partidas dobradas, e apresentava o raciocínio em que se baseavam os lançamentos contábeis.

Logo, percebe-se que a Contabilidade da época podia ser uma resposta às necessidades práticas que eram dadas pela criatividade do ser humano, em desenvolver técnicas para resolver os problemas reais e para estabelecer o controle das inúmeras riquezas.

Este momento pode também ter influenciado a visão da Contabilidade como um pensamento pré-científico, e como uma nova fase para adentrar no mundo contemporâneo, que pode ter sido culminado pela época do Positivismo, pois, segundo Sá (2002), tal período, de extremo amor à ciência foi determinante para que a contabilidade se transformasse doutrinariamente. No entanto, nota-se que é necessário à indagação do conhecimento para caracterizar o pensamento científico.

Segundo Sá (2002, p. 38):

A classificação de um conhecimento, todavia, dentro das exigências modernas da Lógica das Ciências requer a existência de outros requisitos, e a Contabilidade supre e cumpre todos os requisitos convencionais da Lógica para identificar-se como uma ciência.

Realmente, a visão de transformar algo em ciência, pode implicar o envolvimento sistemático, das relações existentes a um objeto que fora determinado sob um enfoque de uma metodologia específica.

Neste sentido, pode-se avaliar que a contabilidade assume vestes científicas, que diante de um objeto o “patrimônio”, sai do rol de escrituração e evolui para o estado de ciência, cujo impacto a priori, para o seu surgimento, pode ter sido culminado pelo “espírito capitalista”, de avaliar a evolução da riqueza patrimonial das entidades daquela época e de hoje.

Por ter sua função na vida das empresas, a Contabilidade de maneira alguma pode interromper e sim enaltecer as especulações teóricas enquanto ciência, e desde já, como ciência social. Pois, segundo Sá (2002), a Contabilidade trata do patrimônio das células sociais e se estas se inserem no todo social, é fácil concluir que seja ela uma ciência social.

Essa vertente social da contabilidade pode ser explicada, pela relação do homem com a sociedade e seu patrimônio a serviço dela.

### 3.2 A CONTABILIDADE E SEUS CONCEITOS

A contabilidade, mesmo sendo vista sobre o enfoque de diversos autores, percebe-se que seu conceito é praticamente igual em todos os aspectos.

O conceito de Contabilidade escrito por Ludícibus e Marion (2002, p. 42), diz que, *“a contabilidade é o grande instrumento que auxilia a tomar decisões, coletando todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os em forma de relatórios ou de comunicados”*.

Corroborando, Franco (1996, p. 21), afirma que a contabilidade é:

A ciência que estuda os fenômenos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a classificação, a demonstração expositiva, a análise e a interpretação desses fatos, com o fim de oferecer informações e orientação - necessárias à tomada de decisões – sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

Contudo, os autores refletem em seus pensamentos que as informações contábeis não são mais utilizadas somente pelas organizações, pois estas sentem a necessidade de evidenciar suas atividades para a sociedade em geral. Desta forma, amplia-se assim, uma gama de usuários da contabilidade.

Em consonância, Ludícibus e Marion (1999, p. 53), ainda acrescentam que *“a contabilidade fornece informações estruturadas de natureza econômica, física de produtividade e social aos usuários internos e externos à entidade”*.

Nas civilizações remotas, conforme Sá (2002), a contabilidade tinha como objetivo fundamental informar ao dono do negócio o lucro obtido da sua atividade comercial, mas nos tempos atuais as informações contábeis passam a ser de interesse não só dos administradores para que possam utilizar tais informações nos processos decisórios; mas também a fornecedores, aos governos (arrecadadores de impostos), aos ambientalistas que

exigem conhecer o que a empresa investe para repor os recursos naturais utilizados no processo de produção e principalmente aos funcionários que são peças fundamentais para a obtenção do lucro e para o desempenho da empresa nos negócios.

Diante do que fora dito, Martins e Alexandro (2005), refletem que parece simplista demais entender a contabilidade como uma fornecedora de informações econômicas para usuários racionais e ponto final. Logo, percebe-se uma contabilidade não mais preocupada apenas em quantificar aspectos físicos e sim uma ciência voltada aos aspectos mais amplos, dotados de uma visão meramente para o social.

Finalizando, Kroetz (2000, p. 54) afirma que, *“a contabilidade social busca compreender a entidade como uma relação entre pessoas, produção e plenitude”*. Contudo, percebe-se que a contabilidade social, volta-se para uma interdependência da empresa com a sociedade, no intuito de poder criar uma nova vertente nas atividades organizacionais.

Logo, diante de uma postura adotada pelas organizações, em uma fase inovadora, Giroto (2008), esclarece a importância do ativo intangível para as células sociais, seja na adição de valores, ou para sua sobrevivência no mundo dos negócios. Neste sentido, a autora esclarece, mudanças trazidas pela nova Lei 11.638/07, relatando a necessidade de evidenciação dos intangíveis, de forma mais clara, nas demonstrações das organizações

### 3.3 SOCIEDADE DO CONHECIMENTO: ASPECTOS GERAIS

Diante das novas mudanças que vem ocorrendo nesses últimos períodos, Chiavenato (2004), avalia uma estrutura organizacional totalmente voltada para a valorização da intelectualidade, da inteligência, da habilidade, da capacidade amparada por diversos tipos de conhecimentos e informações, que podem ser usadas para alavancar o capital intelectual.

Concomitantemente, tudo isso pode ser explicada pelo surgimento de um novo cenário, que pode vir acompanhada de uma transformação extraordinária, chamada de “Era da Informação”, que conforme Stewart (1998, p.14):

Nessa nova era a riqueza é produto do conhecimento. O conhecimento e a informação – não apenas o conhecimento científico, mas a notícia, a

opinião, a diversão, a comunicação e o serviço – tornaram-se as matérias – primas básicas e os produtos mais importantes da economia.

Neste sentido, essa nova fase pode ser vista como marco do nascimento da sociedade do conhecimento, que segundo Antunes (2007), culminam com estruturas econômicas, políticas, social e tecnológica diferentes.

Mas, para poder avaliar as mudanças ocorridas desde a época remota até os dias atuais vividas pelas organizações, Crawford (1994), analisou este processo, impondo o estudo das características de três sociedades.

A primeira, denominada de Sociedade Agrícola, pode ser marcada pela transferência de uma economia de caça e pesca para uma economia voltada para agricultura, onde utilizava a força humana e dos recursos da natureza, para que pudessem assim, obter formas e recursos para a subsistência.

A segunda grande fase pode ser chamada, de Sociedade Industrial, onde se reportava a uma economia industrial, que podia destacar o surgimento de novas máquinas e equipamentos que se aliavam e complementavam a força física que podiam ser necessárias e fundamentais para a produção. E economicamente falando, percebe-se o enaltecimento do capital físico e financeiro como indispensáveis para a produção da época. Em consonância, Chiavenato (2004, p. 24), afirma que nesta fase, *“as pessoas eram consideradas recursos de produção, juntamente com outros recursos organizacionais, como máquinas, equipamentos e capital, dentro da concepção de três fatores tradicionais de produção: natureza, capital e trabalho”*.

A terceira e última, é a sociedade atual, que pode ser denominada de sociedade do conhecimento, onde, percebe-se que o recurso mais proeminente não é mais a força física e sim a força intelectual.

Os autores, Nonaka e Takeuchi (1997, *apud* Antunes 2007, p. 24), citando Drucker, fazem esclarecimentos sobre a importância do conhecimento nessa nova era.

Na nova economia o conhecimento não é apenas um recurso, ao lado dos tradicionais fatores de produção – trabalho, capital e terra – mas sim o único recurso significativo atualmente, [...] o fato de o conhecimento ter-se tornado recurso, muito mais do que apenas um recurso é o que torna singular a nova sociedade.

Logo, percebe-se que o nome relacionado à nova sociedade que foi denominada de “sociedade do conhecimento” pode estar intimamente ligado ao fato do conhecimento, poder ser usado como recurso de produção e sua aplicação poder exclusivamente ser responsável pela sustentabilidade da Sociedade, em um ambiente altamente competitivo.

O conhecimento sempre foi importante, como diz Stewart (1998, p. 5), *“não é à toa que somos o homo sapiens, o homem que pensa; ao longo da história, a vitória sempre ficou nas mãos de pessoas que pensam”*, mas hoje, a aplicação desse recurso é mais significativa do que nunca e pode se tornar o capital principal e fundamental para economia da sociedade do conhecimento, podendo se aliar a recursos já existentes e criar uma relação de interdependência entre eles, e assim poder gerar benefícios intangíveis que impactaram, de tal forma, o valor das mesmas.

As conseqüências que o conhecimento pode trazer para a sociedade, segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), podem ser vistas, sob o ponto de vista de valorização do ser humano como único e capaz de deter tal conhecimento e a uma série de requisitos que embalam tal conhecimento, e, o fato de produtos e serviços consumirem cada vez menos recursos materiais e mais recursos intelectuais.

Neste sentido, conclui-se o quanto pode ser importante uma gestão eficiente e eficaz desse bem intangível, “o conhecimento”, como um fator relevante que pode contribuir para proporcionar um diferencial, podendo ser usado para uma significativa conquista da vantagem competitiva, na sociedade do conhecimento. Desta forma, com esta idéia, Fleury (2001) afirma que, o conhecimento é um recurso que pode e deve ser gerenciado em prol da melhor performance da empresa.

Contudo, as transformações ocorridas desde as sociedades agrícolas, até chegar aos dias atuais, podem favorecer uma sociedade totalmente voltada para o recurso do conhecimento, que se utiliza da inteligência e da versatilidade das pessoas para poder influenciar satisfatoriamente na competitividade da empresa. Conforme, Santiago e Santiago Júnior (2007), tudo isso pode impactar de forma significativa à composição do valor da empresa e o modo de operações nas organizações.

Desta forma, verifica-se que o conhecimento nas atividades organizacionais passa a ser um ponto chave para a criação do capital intelectual.

Em consonância, Stewart (1998, p. 11), afirma:

O conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que produzimos, fazemos, compramos e vendemos. Resultado: administra-lo – encontrar e estimular o capital intelectual, armazená-lo, vendê-lo e compartilha-lo – tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das organizações [...].

Tal pensamento pode levar ao entendimento que o conhecimento passa a ser utilizado pelas empresas como um alicerce para o desenvolvimento de novas estruturas, que podem ser alcançadas com a diminuição dos aspectos físicos e com o aumento no desenvolvimento de novas informações e habilidades, e que podem gerar uma fonte de eficiência e de lucros.

Corroborando, Drucker (1996), enfatiza que nessa nova fase, os investimentos se acentuam cada vez mais em conhecimentos e criatividade do trabalhador, ao invés de máquinas e equipamentos, desta forma, nota-se que a sociedade do conhecimento, pode ser caracterizada pela acentuada utilização do conhecimento e da capacidade mental, onde tal pode estar centrada nas pessoas, que podem ser vistos como trabalhadores do conhecimento, que operam aplicando seus conhecimentos ao trabalho, procurando aperfeiçoar técnicas já existentes.

Na mesma linha de raciocínio, Antunes (2007, p. 52), revela que:

Se considerar, uma força de trabalho avaliada por seu conhecimento e pelo que ela pode contribuir para o resultado da empresa, e ao investimento associado ao treinamento dessa força [...], viabilizará o trabalho nas organizações [...].

O autor vem relatar a percepção da importância que as empresas, devem dar para uma melhor maneira de cuidar de seus trabalhadores, desempenhando uma forma de gerenciar seus recursos humanos, pois, percebe-se que o talento humano é quem dá dinamismo, vigor e inteligência as organizações e como já foi dito, é uma forma de diferenciar e de se antecipar na competitividade, de agregar valor e de incrementar o capital intelectual das mesmas.

Em suma, o fator econômico mais relevante da Sociedade do Conhecimento, é o conhecimento, as habilidades as informações, assim sendo, nota-se que as organizações devem somar grandes quantidades de valores aos seres humanos, que segundo Chiavenato (2004), são os responsáveis pela administração dos demais recursos organizacionais inertes e sem vida própria, e podem ser também os únicos responsáveis

pelo sucesso das organizações, podendo utilizar suas competências, para tornar rentável, o uso do conhecimento, de suas idéias e da criatividade, e assim, solucionar problemas.

### 3.4 CAPITAL INTELECTUAL: CONCEITOS E ELEMENTOS

Conceituar e explicar o Capital Intelectual tem sido o foco cada vez mais de interesse por parte de diversos autores e estudiosos da área.

Segundo Stewart (1998, p. XIII):

O Capital Intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, [...], propriedade, fábricas, equipamento, dinheiro, o capital intelectual é intangível [...], constitui a matéria intelectual \_ conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência \_ que pode ser utilizada para gerar riqueza.

O pensamento do autor traz um prognóstico de que existe algo mais importante do que os ativos físicos ou financeiros dentro de uma empresa.

O conhecimento e a informação são as novas armas que podem ser utilizadas para atingir o diferencial dentre as empresas. E a forma de gerenciá-los é o que pode proporcionar a sobrevivência das empresas e agregação de valores. Entretanto, percebe-se que o Capital Intelectual vem para revelar os ativos intangíveis das empresas, e que de fato, as tornam mais valiosas e prestes a serem caracterizadas como uma "mina de ouro".

O Capital Intelectual como afirma Klein e Prusak (1994 *apud* Stewart, 1998, p. 61), "é o *material intelectual que foi formalizado, capturado e alavancado a fim de produzir um ativo de maior valor*". Corroborando com o mesmo pensamento, Low e Kalafut (2003), diz que o capital intelectual refere-se ao valor das idéias da empresa, pois os principais ativos das empresas não são mais os recursos naturais e sim os intangíveis.

Logo, as definições desses autores, remetem a fazer uma reflexão, sobre a importância do valor do conhecimento humano para o capital intelectual na formação de ativos intangíveis, onde as idéias podem ser instruções relevantes para a produtividade das empresas.

Para Brooking (1996 *apud* Antunes 2007, p. 78):

O capital intelectual é uma combinação de ativos intangíveis, frutos das mudanças nas áreas de tecnologia da informação, mídia e comunicação, que trazem benefícios intangíveis para as empresas e que capacitam seu funcionamento.

Contudo, observa-se que o Capital Intelectual inclui tudo que uma organização conhece e precisa para poder desenvolver atividades organizacionais com competência, tais como: diferentes tipos de conhecimentos, inovações e tecnologias organizacionais. Avalia-se que tais recursos buscam desenvolver atividades e processos tendo como principal desafio propiciar lucros para as empresas.

Stewart, em seu livro, “Capital intelectual A Nova Vantagem competitiva das empresas”, cita, que Edvinsson, o Diretor da Skandia, procurava formas de “tornar o tangível em valor oculto”, comparando sempre com metáforas, a importância do capital intelectual para as empresas. *“Seja com as raízes de uma árvore, com as paredes de uma casa ou com o sistema nervoso do organismo”*, qualquer que fosse a comparação, o intuito era de poder revelar o Capital Intelectual, como a principal fonte geradora de resultados econômicos financeiros.

Desta forma, perceber-se que os diversos ativos intangíveis, como os de mercado que estão relacionados às marcas, franquias, lealdade dos clientes; ao capital humano envolvendo a criatividade e a habilidade das pessoas em resolver problemas e assim trazer benefícios às empresas, podem impulsionar a valorização das empresas no mundo dos negócios. Além desses, complementam esta lista, a propriedade intelectual por beneficiar a empresa na proteção legal de seus ativos como, patentes, segredos industriais e outros; e por fim, aos ativos de infra-estrutura que são os elementos, tais como: a tecnologia, a metodologia e sistemas de informações que fazem com que as empresas funcionem. Contudo, percebe-se que este conjunto de ativos intangíveis pode ser mais importante que os valores contábeis tangíveis das organizações.

### **3.4.1 Componentes do Capital Intelectual**

As organizações podem ser detentoras de recursos intelectuais relevantes sob a forma de ativos intangíveis, tais como: perspectivas, capacidades, habilidades, informação, conhecimentos, bons relacionamentos com clientes e outros.

Mas, para que se possa detectar e gerenciar, tais recursos do Capital Intelectual, Stewart (1998) afirma que, é importante e necessário localizá-los em pontos e lugares específicos e torná-los assim, subjetivos.

Segundo Edvinsson e Malone (1998, *apud* Antunes 2007, p. 79), “os fatores ocultos dividem-se em três grupos, capital humano, estrutural e o capital de clientes”.

Conforme Stewart (1998, p. 67):

Cada um desses elementos – capital humano, estrutural e capital do cliente - pode ser medido e direcionado para investimento. Todos são intangíveis - todos refletem os ativos de conhecimento de uma empresa -, entretanto, todos descrevem coisas tangíveis para gerentes e investidores.

Assim sendo, será abordado a seguir, informações detalhadas sobre os elementos do Capital Intelectual, para que se possa conhecer melhor a dinâmica de cada um, no processo das atividades organizacionais.

### **a) Capital humano**

Como afirmam Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 41), “esse capital consiste nas habilidades, competências, e experiências desenvolvidas por todos os colaboradores das organizações”.

Desta forma, nota-se que é um elemento de alta competência para desempenhar a formação do capital intelectual dentro das empresas, por poderem representar fonte de inovação, sabedoria e destreza.

Contudo, percebe-se que as empresas podem atribuir uma grande importância a este componente do capital intelectual, pois, como diz Chiavenato (2004, p. 53), “é um capital de gente, de talentos, da competência das pessoas, com a capacidade de agir em diversas situações”, e que podem interagir e aprimorar seus processos, negociar e proporcionar um bom relacionamento com seus clientes e obter assim, a sustentabilidade da entidade no mercado.

Neste contexto, as pessoas são detentoras de seu próprio capital, desta forma, podem ser retiradas a qualquer momento do seu ambiente de trabalho, contudo, as empresas devem se mostrar interessadas nesse aspecto, podendo comunicar a missão da entidade, desenvolvendo e capacitando seus colaboradores, a fim de que estes utilizem o seu capital em prol da organização.

Entretanto, percebe-se que talentos e habilidades são pontos estratégicos para que uma empresa possa adquirir vantagens e valores, logo, as pessoas detentoras de tais conhecimentos são tidas como ativos das quais às entidades deve investir pesado.

Corroborando, Ludícibus (2000, *apud* Tinoco 2003, p. 70), enfatiza que a característica fundamental de um ativo *“é sua capacidade de prestar serviços futuros às entidades que os tem, individual ou conjuntamente com outros ativos e fatores de produção, capazes de se transformar direta ou indiretamente, em fluxos de caixas”*.

Percebe-se, que é o capital humano, representado pelas pessoas, que dá impulso e alavanca o conhecimento organizacional, através de seus conjuntos de competência, capacitação, autonomia, e idéias.

Diante, de tudo o que foi exposto, avalia-se que é através do capital humano que o capital intelectual começa a ser alavancado, pois como afirma Stewart (1998, p. 77), citando mais uma metáfora de Edvinsson, *“se o capital intelectual é uma árvore, os seres humanos são as seivas – em algumas empresas, as seivas – que a fazem crescer”*.

Em consonância com o autor, percebe-se a relevância e o valor dos seres humanos para a organização, pois, nota-se que este se sobrepõe com sua capacidade de pensar, de inventar e de agir sobre os recursos físicos já existentes.

Contudo, para que as empresas possam adquirir volume de capital humano, e para que estes possam gerar lucros, através de sua inovação e esperteza na criação de produtos e serviços, Mayo (2003) enfatiza que, existem três atividades chaves a serem adotadas, que é convencer as pessoas a se juntarem de fato às empresas, mantê-las e desenvolvê-las.

Neste sentido, percebe-se, que as empresas devem desenvolver ações que resultem em inovação, aperfeiçoamento e melhoria contínua do desempenho das pessoas usufruindo delas, no que elas mais sabem, e assim, otimizando as atividades desempenhadas por estas, eliminando as tarefas irracionais e inúteis.

Segundo, Fitz-enz (1994, *apud* Tinoco 2007, p.3):

A gestão do valor humano é uma estratégia que está sendo utilizada na atualidade por um número cada vez mais de profissionais de recursos humanos em muitos países. Sua intenção é criar valor para e com as pessoas, e vê nos empregados, como algo de valor.

Tal pensamento pode revelar que as pessoas são o ativo intangível mais importante e através de suas aptidões e criatividade organizacionais, pode-se além de administrar os ativos tangíveis, manter e desenvolver os demais ativos intangíveis das empresas.

Como afirma Chiavenato (2004), a globalização da economia e a forte competitividade no mundo dos negócios, fazem com que as organizações procurem administrar, sobretudo, com as pessoas, não como meros recursos e sim como parceiros, esse pode ser o novo enfoque, que possibilite a percepção do capital intelectual como a nova chave da economia atual. Ainda assim, tendo como parte integrante o capital humano, que como já foi visto, é composto por pessoas, e que podem ser considerados, como os únicos e capazes de conduzir a excelência e a construção de valor na organização.

A capacidade de gerenciar o intelecto humano - e de convertê-lo em produtos e serviços úteis - está rapidamente se tornando à habilidade executiva relevante do momento. (KLEIN, 1998, p. 129)

Logo, as empresas percebem a necessidade de capacitar e desenvolver as habilidades e a criatividade de seus funcionários, para assim, poderem contribuir com o desenvolvimento do valor da entidade e de sua produtividade com qualidade.

Corroborando, Mayo (2003, p. 3) afirma que, *“não é surpreendente que existam correlações positivas entre o indivíduo e o desempenho [...] e ainda diz, que quanto melhor o tratamento dado às pessoas, maior a chance de a organização ser bem-sucedida”*.

Desta forma, percebe-se que a capacitação e o treinamento do trabalho das pessoas, dentro das organizações podem ser essenciais para que os trabalhadores possam desenvolver pensamentos criativos através de modelagem de idéias. Portanto, esse recurso de recrutamento do intelecto, pode ser focado como um recurso que agrega valor, pois, pode trazer uma diversidade no conhecimento de seus funcionários, podendo torná-los mais valiosos para a organização.

Contudo, percebe-se que através da percepção acima relatada, Tinoco (2003, p. 67), afirma que:

A contabilidade, que constitui no principal sistema de informação das entidades, precisa constantemente dotar-se de conhecimentos, ferramentas, enfim, de todo um arcabouço conceitual, para bem poder responder aos seus desiderados internos e externos, inclusive contabilizar adequadamente os recursos humanos, reconhecendo a importância que esses recursos têm para as entidades, pois sem eles não há produção, nem resultado, nem continuidade, nem ativos.

Percebe-se, pela referência do autor uma preocupação visível da contabilidade em poder avaliar, mensurar e medir o recurso humano, já que esta variável possui grande importância estratégica no ambiente organizacional, como um ativo intangível relevante no sentido de gerar valor agregado.

Contudo, segundo Antunes (2007), na prática não é bem assim que a contabilidade se reporta ao tratamento das pessoas como ativos que geram valor, já que, pode perceber que na contabilização das empresas, os recursos humanos de recrutamento, treinamentos, capacitação e outros, são tidos como gastos ou custos a despesas do período.

Mas em contra partida Tinoco (2003, p.67) contribui dizendo *“que o sucesso da empresa está alinhado na qualidade dos recursos humanos preparados, treinados e dispostos a um aperfeiçoamento contínuo, ampliando assim o conhecimento”*, e isso sim, pode ser entendido como um ativo e mais precisamente ativo humano.

Na mesma linha de abordagem, Chiavenato (2004, p. 402), diz que *“os recursos de treinamento de funcionários, não são despesas, mas sim um investimento cujo retorno é altamente compensador para a organização”*.

Portanto, nota-se que, as pessoas que determinarão à vantagem competitiva no mundo dos negócios podendo gerar valores imprescindíveis para a continuidade das empresas, serão aquelas que se sobressaírem melhor na capacidade de adaptação organizacional. De tal forma, conclui-se que as empresas não dependem apenas de mão-de-obra motivada para atingir bons resultados e sim de pessoas que possam estar capacitadas para a realização das tarefas com eficiência e eficácia.

## **b) Capital estrutural**

O Capital Estrutural pode ser considerado como detentor de componentes, que podem tornar possível a compilação e a aplicabilidade do capital humano dentro das organizações.

Compartilhar e transmitir conhecimento – alavancá-lo exige ativos intelectuais estruturais, como sistemas de informação, laboratórios, inteligência competitiva e de mercado, conhecimento dos canais de mercado e foco gerencial, que transformam o “know-kow” individual em propriedade de um grupo. (STEWART, 1998, p. 68)

O autor quer revelar, diante de seu pensamento, que o capital estrutural, é uma forma, de procurarem meios e bases inteligentes e de fácil acesso, para que as pessoas detentoras do conhecimento possam desenvolver suas habilidades com maior eficiência e eficácia, favorecendo o trabalho em conjunto, com trocas de idéias e informações, para assim, serem retidos e convertidos como ativos da organização.

Além dos fatores já relatados anteriormente, Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 40), ainda afirmam que, *“o capital estrutural é o resultado do trabalho intelectual que foi devidamente registrado, o que inclui os sistemas de informação, os processos de negócio, as marca, as patentes, os copyrings [...]”*.

Percebe-se, que este tipo de capital intelectual é aquele que faz parte da estrutura permanente da empresa e que pode ser retalhado e reproduzido a tempo e a hora, como diz Stewart (1998) de forma simples, é o conhecimento que não vai para casa depois do expediente.

Este tipo de capital por ter em sua estrutura uma diversidade de elementos e de fatores, conforme Santiago e Santiago Júnior (2007), pode se desmembrar em capital organizacional, capital de inovação e de processo.

### **c) Capital do cliente**

Capital de clientes pode ser o valor do relacionamento que a empresa deve ter com seus clientes, a interação mútua da troca de conhecimentos e informações.

A inovação, como afirma Antunes (2007), como sendo um dos elementos do capital humano, pode ser também um dos componentes do capital de cliente, já que a empresa a maior interessada, em conquistar clientes, podem investir em ações de pesquisas e desenvolvimentos que aprimorem seus produtos e serviços.

Contudo, segundo Gracioli (2005), a importância do cliente para empresa, pode propiciar assim, um tratamento especial na relação empresa e clientes e assim explicar, o capital de clientes como um dos componentes do capital intelectual.

Assim, na visão de Saint-Onge e Edvisson citados por Stewart (1998, p. 69), ambos definem respectivamente que, *“o capital de clientes é a profundidade (penetração), amplitude (cobertura) e devoção (lealdade) do nosso nome, é a probabilidade de que nossos clientes continuem fazendo negócios conosco”*.

Os autores expressam que a relação desse capital para a organização, tem um foco também importante para estratégia organizacional.

Desta forma, para que se possam conseguir desempenhos e retornos em cima do capital de clientes, é importante destacar que as entidades além de reconhecer essa integração com seus clientes como um ativo, deve compreender e interpelar com trocas de informações e conhecimentos compartilhados, criando um vínculo maior e conseguir assim a lealdade deles.

Conforme Stewart (1998, p. 129), *“o conhecimento é o componente mais importante do valor das transações econômicas – ou seja, o conhecimento sendo o que compramos e o que vendemos – é o principal ingrediente do capital do cliente”*.

Contudo, nota-se que o uso das informações, conhecimentos e inovações podem ser vitais para as empresas na conquista definitiva de seus clientes.

Diante do exposto, nota-se que o Capital Intelectual não é formado de partes isoladas e sim do inter-relacionamento das partes de capital estrutural, de clientes e principalmente de capital humano.

### 3.5 MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Além de identificar e avaliar o capital intelectual percebe-se também a importância e a necessidade de mensurá-lo, visto que, pode ser uma forma de ajudar as empresas a formularem suas estratégias nas escolhas de identificar os melhores recursos do capital intelectual que possam maximizar o potencial para a criação de valor.

Martin (2004 *apud* Gracioli e Caretta 2004, p. 3), reflete as vantagens de se mensurar o capital intelectual apontando características relevantes para a organização.

No aumento no potencial informativo da contabilidade; redimensionamento patrimonial da entidade (clareza e adequação); canalização correta dos recursos para investimento em capital humano e estrutural; e facilitar a escolha do investidor; determinar de que maneira uma melhor gestão do conhecimento ajudará a empresa a ganhar ou economizar dinheiro e ainda, evitar danos e injustiças que uma avaliação patrimonial incorreta traz, gerando lucros ou prejuízos futuros.

Assim sendo, pode-se concluir que as informações contidas nos métodos de mensuração do capital intelectual podem ser de extrema importância para a empresa, bem como para o administrador, para que este possa gerir o capital intelectual, podendo identificar os fatores que podem ser fundamentais e valiosos para o desempenho da organização.

Corroborando, Brooking (1996 *apud* Antunes, 2007, p. 122) revela, *“que o conhecimento do capital intelectual é uma fonte rica de informações sobre a organização em sua totalidade”*. Também, poder ser um instrumento que possa vir confirmar a habilidade da organização para atingir seus objetivos, explanando a pesquisa e o desenvolvimento, fornecer informações para programas de educação organizacional e treinamento, podendo também analisar o real valor da empresa.

Objetivamente, nota-se a importância de poder identificar e mensurar os ativos intangíveis, visto que, se não poderem ser avaliados e mensurados, não poderá ser possível à identificação de sua presença e nem poderá ser acompanhada sua evolução.

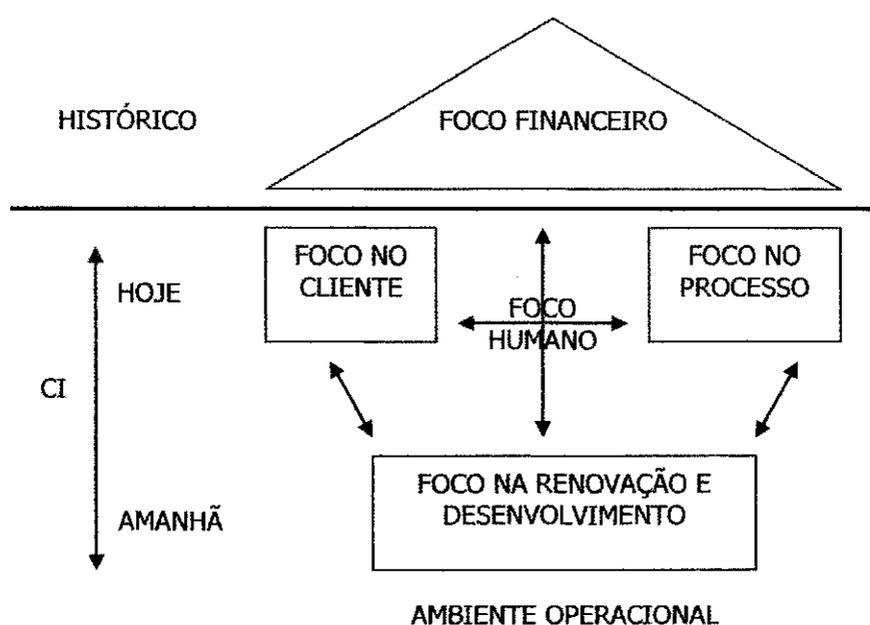
Desta forma, serão apresentados e discutidos a seguir, os principais modelos encontrados na literatura para a mensuração do capital intelectual de uma empresa.

### **3.5.1 Modelo Skandia**

Esse modelo pode ser tratado como um dos mais conhecidos na mensuração do capital Intelectual, e segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), foi desenvolvido pelo grupo Skandia, uma federação de instituições de poupança situada em Estocolmo, na Suécia, na qual, podia considerar necessário para uma empresa que pretendesse gerar valor.

Conforme Antunes (2007, p. 95), “Edvisson um dos diretores da Skandia, junto com sua equipe de trabalho, identificou variáveis ocultas na empresa que possuía valores para o sucesso da empresa”.

Desta forma, nota-se que o grupo podia julgar que os resultados financeiros poderiam ser advindos da materialização dos esforços e conquistas, que eram promovidas pelo capital intelectual da empresa, daí verificava-se a necessidade de desenvolver e ampliar um modelo que pudesse relatar um relatório dinâmico que representasse fielmente as variações ocorridas no capital intelectual.



**Figura 1:** Navegador Skandia

Fonte: Edvisson e Malone (1998 *apud* Antunes 2007, p. 98)

Contudo, percebe-se que o foco desse modelo, é poder possibilitar à organização uma clara visão, sobre como pode ser importante, que suas atividades estejam alinhadas com seus objetivos estratégicos, onde Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 95) ainda afirmam que, “as relações entre o capital humano, estrutural e de clientes vão maximizar o potencial da organização”.

Nessa linha de pensamento, pode-se notar que o entrelaçamento desses capitais com a capacidade que a empresa tem de inovar poderá ser usada para criar valor financeiro para empresa, bem como, adquirir vantagem competitiva.

Complementando, Antunes (2007, p. 97), acrescenta “*que a equipe da Skandia, identificou certos valores de sucesso que deveriam ser incorporados à estratégia organizacional*”, baseada em focos, a fim de poderem expressar uma perspectiva geral do desempenho organizacional.

Assim sendo, avalia-se que o foco financeiro, foco no cliente, foco humano, foco no processo e por último o foco do desenvolvimento e renovação, definiram índices e indicadores que poderão traduzir o capital intelectual no âmbito de seu ambiente.

Para uma melhor representação do Navegador da Skandia, Santiago e Santiago Júnior (2007), fazem uma breve análise sobre os cinco focos:

O **foco financeiro** pode constituir o passado da empresa, permitindo analisar o retorno financeiro resultante do desenvolvimento das atividades e das metas definidas, podendo relacionar a questão monetária por si só, com a lucratividade e o crescimento.

O **foco no cliente** poderá relatar se os serviços prestados e o desenvolvimento dos produtos estão atendendo as necessidades e aos anseios de sua clientela, no intuito de poder estender um bom relacionamento de lealdade e de confiança.

Já no **foco de processo**, nota-se uma ligação ao enfoque de tratar e investir nos processos internos de produção (tecnologia), para que possa fazer uso desse instrumento, podendo assim, atingir boa performance de qualidade, superando as expectativas dos clientes e agregando valor.

**Foco no desenvolvimento e na renovação** está centrado no futuro da empresa para obter sustentabilidade no mercado, envolvendo a averiguação de ações voltadas para o crescimento da empresa, que possam evolver clientes, mercados, produtos e serviços, infraestrutura e funcionários.

O **foco humano** pode ser considerado, segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), como elemento central e mais importante da empresa. Entretanto, a Skandia evidencia o ser humano como se fosse o “coração da empresa”, pois, é ele, através de seu conhecimento, que pode agregar valor e trazer vantagem competitiva.

A partir das análises dos focos relacionados a cada área, a equipe da Skandia percebeu, que através deles, o desempenho do capital intelectual poderia ser traduzido em números, e para tal, Antunes (2007, p. 116) propôs a seguinte fórmula:

Capital Intelectual Organizacional =  $iC$

Onde: C = Valor monetário do Capital Intelectual

i = Coeficiente de Eficiência

Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 97), ainda corroboram afirmando que, "o valor de C é conseguido pela relação de indicadores que mais tem representatividade a cada área do foco, avaliados monetariamente [...]. Esses indicadores referem-se ao exercício social". São eles:

**QUADRO 2**  
**Indicadores de Edvisson e Malone de mensuração de capital intelectual**

<b>Indicadores de Edvisson e Mallone</b>
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 de Informação (TI) aplicada a vendas, serviços e suportes
Investimento em TI aplicada à administração
Novos equipamentos de TI
Investimento aos suportes aos clientes
Investimento no serviço aos clientes
Investimento no treinamento de clientes
Despesas com clientes não relacionados ao produto
Investimento no desenvolvimento da competência dos empregados
Investimento em suporte de treinamento relativo a novos produtos aos empregados
Treinamento especialmente direcionado aos empregados que na trabalham nas instalações da empresa
Investimento em treinamento, comunicação e suporte direcionado aos empregados permanentes em período integral
Programas de treinamento e suporte especial direcionado aos empregados temporários em período integral
Programas de treinamento e suporte especial direcionado aos empregados temporários em período parcial
Investimento no desenvolvimento de parcerias/joint-ventures
Upgrads no sistema
Investimentos na identificação da marca (logotipo/marca)
Investimentos em novas patentes e direitos autorais

Fonte: Edvisson e Malone (1997 *apud* Santiago e Santiago Júnior, 2007, p. 97)

No entanto, percebe-se pela literatura que o coeficiente "i", pode ser também obtido pelos indicadores de maior importância, só que neste caso, avalia-se que os valores são expressos em quocientes, porcentagens, e podem ser:

**QUADRO 3**  
**Índices de eficiência do Capital Intelectual**

<b>Índices de eficiência do Capital Intelectual</b>
Participação de mercado (%)
Índice de satisfação do cliente (%)
Índice de liderança (%)
Índice de motivação (%)
Índice de investimento de pesquisa e desenvolvimento/Investimento total (%)
Índice de horas de treinamento (%)
Desempenho/Meta de qualidade (%)
Retenção dos empregados (%)
Eficiência administrativa/Receitas (%)

Fonte: Edvisson e Malone (1997, *apud* Santiago e Santiago Júnior 2007, p. 98)

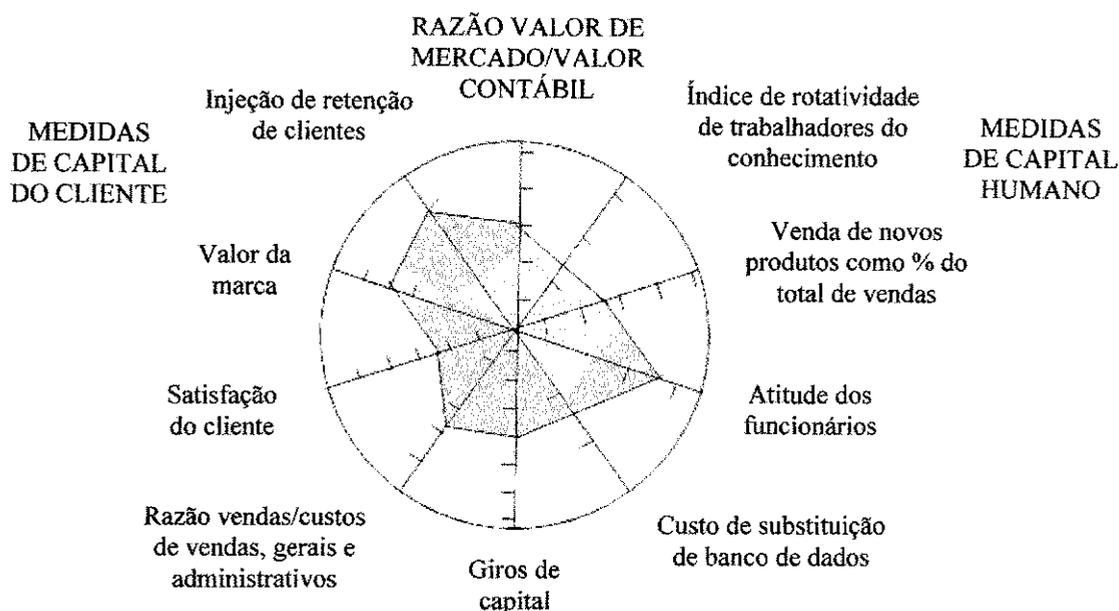
Contudo, observa-se que a fórmula imposta para o cálculo do capital intelectual, considera apenas os investimentos que poderão ser revertidos monetariamente para a empresa, a partir do índice de eficiência do Capital Intelectual.

### **3.5.2 Navegador do Capital Intelectual segundo Stewart**

O modelo de navegador do capital intelectual apresenta-se conforme Stewart, (1998), como um gráfico de radar, do qual, pode permitir a criação de um quadro coerente de diversos tipos de dados, indicando para os gestores o melhor meio de atingir suas metas e revelando os desempenhos financeiros e os não financeiros.

Contudo, para que as empresas possam utilizar com sucesso este tipo de mensuração, e para que seus administradores não façam uso excessivo de informações no processo estratégico, faz necessário, o uso da simplicidade para poder avaliar os indicadores que sejam mais relevantes para se agregarem aos componentes do capital intelectual, a fim de que, possam também produzir riqueza intelectual e não somente dados financeiros.

Para uma melhor análise desse modelo de mensuração é preciso evidenciar a seguinte figura, que vem a seguir:



**Figura 2:** Modelo de Navegador do Capital Intelectual  
 Fonte: Stewart (1998, p. 219)

Esse modelo de navegador do capital intelectual apresenta-se no formato de círculo, divididos em escalas, cujos eixos não se preocupam em relatar valores, e sim os objetivos da empresa, e o centro poderá definir o número de itens que se deseja avaliar. Contudo, na prática, definem-se as escalas de tal maneira, que as metas da empresa sejam postas nas extremidades externas, onde o eixo cruza o círculo. Logo, tratando dessa forma, traça-se à posição em cada escala juntando os pontos, podendo assim, obter um polígono, cuja parte interna demonstrará os atuais resultados e a parte externa apontará a situação desejada.

Corroborando Stewart (1998) ainda afirma, que o capital intelectual deve avaliar o desenvolvimento da empresa sobre vários aspectos, incluindo a razão do valor de mercado / valor contábil, medidas de capital humano, estrutural e de clientes, percebendo-se ainda a presença de diversas variáveis: atitudes de funcionários, satisfação do cliente, giros de capital, participação de novos produtos na receita total, participação no mercado, valor da marca, e rotatividade dos trabalhadores do conhecimento. Desta forma, percebe-se que através desses diversos indicadores, possa ser possível a análise de vários elementos simultaneamente.

Portanto, verifica-se que esse modelo de mensuração do capital intelectual permite uma vasta e fácil visualização da evolução da empresa sob vários pontos de vista, logo, pode ser importante definir os índices de desempenho, de maneira a possibilitar um delineamento com a estratégia específica da organização.

### 3.5.3 Método “Q” de Tobin

Segundo Santiago e Santiago Júnior (2007, p. 65), *“esse método foi desenvolvido pelo economista James Tobin, e consiste na comparação entre o valor de mercado da organização e o custo de reposição de seus ativos”*.

Contudo, este autor acrescenta que essa razão foi desenvolvida, para poder auxiliar as empresas nas decisões de investimentos, pois, percebe-se que a variação dos valores encontrados no quociente de Tobin poderá avaliar se a empresa deve ou não investir em ativos de iguais valores.

Em consonância, Matheus (2003) enfatiza que, se o índice for menor que 1, tem-se que, o valor que a empresa pode alcançar é inferior ao que se gastaria para construí-la, neste caso, observa-se uma destruição de valor, agora se for maior que 1, o valor de mercado é superior a quantia necessária para repor todos seus ativos, podendo avaliar desta forma, agregação de valores na empresa. Ele ainda ressalta que, se o Q de Tobin for igual a 1 o valor que o mercado quer pagar pela empresa é igual a quantia necessária ao capital que fora investido na empresa.

Conforme Stewart, (1998, p. 202):

O “q” de Tobin não foi desenvolvido como uma medida do Capital Intelectual, embora seja uma boa medida. [...] Observou que “q” e razões valor de mercado / valor contábil elevados refletem o valor de investimentos em tecnologia e capital humano.

Desta forma, o quociente de Tobin revela a definição do valor dos custos que seria necessário para repor os ativos intangíveis no lugar de seu valor contábil, podendo entender que a existência de altos índices de valores de “Q” é devido ao capital intelectual existente na organização.

Portanto, nota-se que esse modelo de mensuração, pode ser bastante esclarecedor, pelo fato de se utilizar valor de reposição, permitindo alterações eventuais, equivocados, advindo de diferentes tipos de avaliação aos quais os ativos podem ser expostos.

Segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), a fórmula adotada para a mensuração desse indicador, apresenta-se de tal forma:

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

Q é o Quociente de Tobin;

VM é o valor de mercado da organização;

CR é o custo de reposição de seus ativos;

### 3.5.4 Diferença entre Valor de Mercado e Valor Contábil

Percebe-se que a diferença entre o valor de mercado e o valor contábil pode ser a forma mais comum de se mensurar o Capital Intelectual, pois, para que possa encontrar esse valor, segundo Wernke (2002), basta subtrair o valor de mercado da empresa e o valor de seus ativos ou seu valor contábil, encontrando então o valor do capital intelectual.

Conforme Santiago e Santiago Júnior (2007), o valor de mercado de uma empresa é maior que o valor contábil do capital próprio, ressaltando que este é residual dos ativos depois de pagos todos os passivos e o primeiro é relativo ao valor do conhecimento.

Desta forma, nota-se que tal diferença, possa ser uma forma de dar valor aos ativos intangíveis da empresa, que de forma positiva possa atribuir valores ao capital intelectual da organização e poderem assim conseguir vantagem competitiva. Porém, conforme Stewart (1998), tal modelo de mensuração apresenta-se frágil quando variáveis exógenas interferem no mercado.

Segundo Paiva (2000 *apud* Wernke 2002, p. 29), o Capital Intelectual é calculado utilizando-se a equação:

$$CI = VM - VC, \text{ onde:}$$

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);

### 3.5.5 Razão Valor de Mercado / Valor Contábil

Esse modelo de mensuração, segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), é conhecido como *Valor Market to Book*, é resultado do quociente entre valor de mercado da empresa e o valor de seus ativos líquidos.

Contudo, avalia-se que o valor contábil de uma empresa possa ser indicado pelo o que sobra depois que todos os débitos forem subtraídos, desta forma, tal valor líquido pode ser representado pelo patrimônio líquido da empresa, e tais informações podem ser encontradas em relatórios dos Balanços Patrimoniais das organizações, onde pode ser encontrado pelo grupo de mesma denominação.

Concomitantemente, segundo Santiago e Santiago Júnior (2007), verificam-se que, depois da contabilização dos ativos físicos e financeiros de uma empresa o que sobra no valor de mercado, pode ser avaliado como o Capital Intelectual existente na organização, podendo relatar desta forma, que os ativos intangíveis e não os físicos possam ser os grandes responsáveis pelo significativo aumento do valor de mercado.

Mas segundo Stewart (1998), esse modelo de mensuração apresenta problemas, pois o mercado de ações é volátil e responde de maneira enfática a fatores fora do controle da empresa. E ainda há indícios que os valores de mercado e os valores contábeis possam ser subestimados.

### 3.5.6 Monitor de Ativos Intangíveis

Esse Monitor segundo Matheus (2003), foi desenvolvido pelo pesquisador Karl-Erik Sveiby, onde sua proposta seria apresentar indicadores relacionados com os ativos intangíveis da empresa, do qual deveriam estar de acordo com a estratégia da empresa, para de tal modo, medir o crescimento e a renovação destes ativos, além da eficiência do quais estes estão sendo utilizados.

Conforme Santiago e Santiago Júnior (2007), o monitor de ativos intangíveis que também pode ser conhecido como Modelo de Sveiby, agrupou os ativos intangíveis em três categorias, competência dos funcionários, estrutura interna e estrutura externa. A partir das

divisões desses grupos, procurou-se então estabelecer indicadores para cada componente do Capital Intelectual.

Neste sentido, o quadro a seguir de monitoramento de ativos intangíveis, verifica-se que uma organização é composta pela parte estrutural, estando vinculada à competência dos funcionários em desenvolver ações que possam desempenhar ativos tangíveis e intangíveis, envolvendo todo seu conhecimento em prol da entidade a fim de que esta possa adquirir agregação de valores. Desta forma, segundo Stewart (1998), nota-se que este elemento do capital intelectual - capital humano – pessoas, se torna imprescindíveis para a existência da organização. Já a parte externa relatada no quadro, pode revelar as relações existentes entre empresa, clientes e fornecedores, marcas registradas, reputação e imagem da empresa, e os valores desses ativos vão depender de como a empresa se relaciona com seus clientes.

**QUADRO 4**  
**Monitoramento de ativos intangíveis**

	Ativos Intangíveis		
	Competência	Estrutura Interna	Estrutura Externa
<b>Crescimento/ Renovação</b>	Tempo de Profissão	Investimento na estrutura interna	Lucratividade por cliente
	Nível de escolaridade	Investimento em sistemas de processamento de informações	Crescimento orgânico
	Custos de treinamento e educação	Contribuição dos clientes para a estrutura interna	
	Graduação		
	Rotatividade de competências		
	Clientes que aumentam competência		
<b>Eficiência</b>	Proporção de profissionais da empresa	Proporção de pessoal de suporte	Índice de clientes satisfeitos
	O efeito alavancagem	Vendas por funcionário de suporte	Índice de ganhos/perdas
	Valor agregado por profissional	Medidas de avaliação de valores e atitudes	Vendas por clientes
<b>Estabilidade</b>	Média etária	Idade da organização	Proporção de grandes clientes
	Tempo de serviço	Rotatividade de pessoal de suporte	Estrutura etária
	Posição relativa de remuneração	Taxa de novatos	Taxa de clientes dedicados
	Taxa de rotatividade de profissionais		Frequência da repetição de pedidos

Fonte: Sveiby (2000 *apud* Santiago e Santiago Júnior, 2007, p. 103)

Como se avalia, esse método busca identificar os indicadores que estejam aliados a colaborar para a inovação dos elementos do capital intelectual como também, a utilização desses recursos de forma estratégica para a empresa.

Contudo, este modelo através desses indicadores, pode-se definir uma relação de comparabilidade avaliando se o desenvolvimento financeiro da entidade possa está vinculado ao desempenho do Capital Intelectual.

Com o mesmo pensamento Matheus (2003), diz que esse modelo fornece dados para que se estabeleça uma mensuração da relação entre o desempenho do Capital Intelectual e o desempenho financeiro da empresa, sem quantificar em números absolutos o valor econômico do Capital Intelectual da organização.

### 3.6 DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

A Contabilidade segundo Attie (1998), pode se destinar a estudar e controlar o patrimônio das entidades, do ponto de vista econômico e financeiro. Em contrapartida, não pode ser considerada como forma de apenas evidenciar as variações ocorridas nos elementos patrimoniais e podendo ser analisada como uma ciência social dotada de princípios e metodologias próprias, como se reporta a literatura, da qual, possa oferecer informações seguras a serem usadas como um imprescindível instrumento para a tomada de decisão.

Desta forma, para que a contabilidade possa ser uma distribuidora de informações precisas para a gestão do negócio, deve se basear em fatos importantes da nova Lei n. 11.638/07, onde se percebeu que os critérios de demonstrações contábeis sofreram mudanças em relação à lei anterior, trazendo avanços relevantes e garantindo assim a qualidade das informações contábeis.

O advento da Lei n. 11.638/07, que foi sancionada no final de 2007 com vigência a partir de 2008, veio para poder modificar significativamente as seções contábeis da Lei n. 6.404/76 e da lei primária n. 2.627/40, com vistas à elaboração de atos normativos.

Conforme Giroto (2008), as mudanças que a nova lei trouxe, pode representar uma importante mudança nas práticas contábeis brasileiras, podendo de tal forma, refletir a clareza e a prestação de contas para a sociedade. Seus objetivos passam por uma convergência das regras contábeis nacionais com padrões internacionais de contabilidade,

caminhando assim para critérios de maior segurança ao investidor e ao mercado de capitais como um todo para uma melhor análise dos dados financeiros.

Contudo, de acordo com a CVM, essa nova lei trouxe em seu regulamento também mudanças nas demonstrações de fluxos de caixas (DFC) e no valor adicionado (DVA), das operações e transações sujeitas aos ajustes para investimentos. Portanto, as eventuais mudanças ocorridas pela lei 11.638/ 07, que altera e revoga dispositivos da lei anterior, poderão influenciar as demonstrações financeiras de encerramento do exercício, e se for possível, uma avaliação se seus efeitos no resultado do período e no patrimônio da entidade.

### **3.6.1 Balanço Patrimonial**

Para Attie (1998), o Balanço Patrimonial é a demonstração financeira que objetiva representar a posição patrimonial e financeira de uma determinada entidade.

Neste sentido, esta demonstração contábil, pode ser denominada como a apresentação dos conhecimentos gerais sobre a situação financeira da empresa, que são obtidos, pela contabilidade no qual concerne a verificar as oscilações da riqueza patrimonial, possibilitando aos seus usuários a adequada interpretação e análise das suas posições patrimoniais e financeiras, em face do confronto entre ativo e passivo do patrimônio e poder assim comparar com o exercício anterior.

O Balanço Patrimonial, conforme a Lei nº. 11.638/07 sofreu mudanças importantes em sua estrutura, onde o ativo permanente, que antes era composto só por investimentos, ativo imobilizado e diferido, agora é acrescido também, de ativos intangíveis, dos quais podem corresponder aos direitos por objetos de bens incorpóreos, e que podem ser de grande importância para as empresas, já que estes ativos têm impactado sobremaneira a composição do patrimônio das empresas, impulsionando o valor de mercado das organizações em relação ao seu valor contábil.

Desta forma, nota-se que o Balanço Patrimonial agora passa a ser uma demonstração evidencia com mais clareza os recursos intangíveis dos quais vêm assumindo importante papel na vantagem competitiva das entidades.

### **3.6.2 Demonstração do Resultado do Exercício**

A Demonstração do Resultado do Exercício, segundo Almeida (2007), tem como principal objetivo relatar o lucro ou prejuízo apurado pela empresa em determinado exercício social.

Neste contexto, a Demonstração do Resultado do Exercício é uma demonstração contábil, que se propõe a evidenciar a composição do resultado formado num determinado período de operações das organizações, que mediante confronto entre as receitas e os correspondentes custos e despesas, observará a formação de vários níveis de resultados.

Contudo, verifica-se que a Lei nº. 11.638/07 avaliou mudanças de critérios contábeis para esta demonstração podendo analisar pontos sobre os instrumentos financeiros, detalhes sobre o fluxo de caixa futuros, limites de saldo de reservas, e avaliação de investimentos em coligadas e controladas, dentre outros, considera-se as participações de debêntures, de empregados e administradores, de instituições ou fundos de assistência ou previdência de empregados, caracterizando-os não mais como uma despesa.

### **3.6.3 Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulado e Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido**

A Demonstração dos Lucros ou Prejuízos Acumulados (DLPA) e a Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL) são demonstrações que podem evidenciar em seus relatórios em um determinado período às mutações nos resultados que foram acumulados na organização.

Em consonância, Attie (1998), afirma que a Demonstração de Lucros ou Prejuízos Acumulados é a representação dos lucros ou prejuízos acumulados da empresa e as mutações ocorridas durante o exercício. E conforme Almeida (2007), a demonstração das mutações do patrimônio líquido, tem como objetivo relatar as modificações ocorridas no patrimônio líquido (grupo de contas do balanço social) em determinado período de tempo.

Desta forma, avalia-se que ambas seguem o mesmo raciocínio em suas demonstrações, contudo, percebe-se que as empresas podem optar em elaborar uma das duas demonstrações, entretanto verifica-se que a maior parte tem escolhido a DMPL, pois esta

permite incluir a DLPA, podendo observar que no patrimônio líquido desta demonstração está presente a sub-conta lucros ou prejuízos acumulados.

Em virtude da Lei nº. 11.638/07 que vem para alterar e revogar dispositivos anteriores, percebe-se que o patrimônio líquido agora passa a ser constituído por capital social, reservas de capital, ajustes de avaliação patrimonial, reservas de lucros, ações em tesouraria e lucros ou prejuízos acumulados.

#### **3.6.4 Demonstração das Origens e Aplicação de Recursos**

Esse tipo de demonstração contábil, segundo Ferrari (2008), pode ser representada pelo fato de identificar as oscilações do capital circulante líquido da empresa, podendo relatar o valor resultante de suas atividades compreendendo ao resultado líquido do período.

Conforme Almeida (2007, p. 139), a demonstração das origens e aplicação de recursos tem como foco principal:

Relatar a natureza dos recursos que entraram na empresa e como estes foram aplicados. Na prática, consiste em demonstrar a natureza das transações que afetaram o capital circulante líquido, aumentando-o ou diminuindo-o.

Desta forma, observa-se que a DOAR pode gerar informações durante o exercício, permitindo ao analista as demonstrações contábeis o entendimento da situação de curto prazo da companhia, assim sendo, pode tornar-se possível à avaliação da capacidade de pagamento das obrigações circulantes da empresa e também pode expor a política de financiamentos e investimentos de recursos não circulantes da companhia. Por determinação da Lei nº. 11.638/07 a origem do capital circulante líquido deve ser adicionada ao lucro líquido nessa demonstração, apesar de não representar ainda uma receita realizada.

Depois de conhecer as principais demonstrações contábeis, percebe-se que seus relatórios só se reportam a geração de informações meramente de ordem patrimonial, financeira e econômica aos seus administradores e investidores. Logo, as mudanças ocorridas pela humanidade, que vive hoje na "Era do Conhecimento", tentou desenvolver em suas práticas

contábeis, segundo Krortz (2000) um demonstrativo que pudesse se reportar às práticas sociais das organizações, e que poderia ser chamado de Balanço Social.

### **3.6.5 Balanço Social**

Durante muito tempo, as práticas contábeis, segundo Kroetz (2000), eram usadas única e exclusivamente para uso dos proprietários das empresas, mais tarde, observou-se que as informações das demonstrações contábeis puderam se expandir aos usuários externos e internos da organização. Desta forma, verificou-se a necessidade do surgimento de uma demonstração que pudesse demonstrar o que as empresas faziam em prol da sociedade e de seus colaboradores. Segundo Reis (2007, p. 37), *“a elaboração do Balanço Social nos moldes atuais, evidência uma evolução dos relatórios contábeis, que apresentam informações e dados sobre funcionários e atividades sociais praticadas pelas empresas”*.

Conforme Kroetz (2000), as práticas de responsabilidade social foram adotadas inicialmente nos Estados Unidos, nos anos 60 e na Europa nos anos 70, mas particularmente na França, Alemanha e Inglaterra. Nesta época as empresas já se preocupavam em apresentar seus relatórios a partir dos resultados obtidos com investimentos sociais, pois a sociedade já passava a exigir uma postura ética e social dessas empresas. Em consequência disso, seu uso expandiu-se também para os demais continentes, para fins sociais.

A evolução do Balanço Social no Brasil pode ser originada de diversos órgãos, empresas e pesquisadores sobre o assunto. Segundo Reis (2007), essa fase destacou-se de início, com Associação do Dirigente Cristão de Empresas do Brasil (ADCE-Brasil), que na década de 70, surgiu com a carta de princípios dos dirigentes cristãos das empresas, fazendo uso explícito do termo responsabilidade social nas organizações; o autor ainda relata que nos anos 80 a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES), procurou elaborar um modelo de relatório no formato de um Balanço Social, e mais tarde, a Nitrofertil uma empresa estatal situada na Bahia elaborou e publicou, voluntariamente, o primeiro documento brasileiro que carrega a denominação de Balanço Social.

Contudo, nota-se que a idéia de Balanço Social no Brasil, conforme artigo na internet, publique seu Balanço Social, ganhou maior destaque a partir de 1997, quando o sociólogo Herbert de Souza, lançou uma campanha pela divulgação voluntária do Balanço Social que

com o apoio e participação de lideranças empresariais a campanha tornou-se a prática mais disseminada.

A partir de então, pode-se perceber que as empresas diante de um novo cenário de economia global baseada no uso de recursos intelectuais, começaram a preocupar-se em elaborar e divulgar, substancialmente, ações desenvolvidas em prol da comunidade, do meio ambiente e dos seus funcionários e principalmente deste, passando a avaliar que ações sociais concretas podiam se tornar uma questão de sobrevivência da organização, e que tal elemento humano, assumindo o posto de trabalhador do conhecimento, poderia utilizar-se de sua criatividade e habilidades para, consideravelmente impulsionar o desempenho econômico-financeiro da empresa.

Corroborando, Taylor (1980, p. 13) afirma, *“que não é possível conceber uma empresa sem homens nem mesmo nesta época de progressos no campo da cibernética e conseqüentemente progresso tecnológico”*, desde o princípio este pensamento pode ajudar na percepção que máquinas e equipamentos por mais avançadas que sejam poderiam está sempre subordinadas ao homem, que diante de uma mente valiosa tem a virtude de poder criar ações novas para que as empresas possam se sobressair à frente na vantagem competitiva.

Em consonância, Tinoco (2001) afirma que, o Balanço Social é um instrumento de gestão e informação que tem por objetivo mostrar, da forma mais transparente, informações econômicas e, principalmente sociais, relativas ao desempenho das entidades, para todos os seus usuários, inclusive seus funcionários.

Nesta perspectiva, percebe-se que o Balanço Social passa a ser um demonstrativo que pode revelar informações de caráter econômico e social aos mais diferentes usuários do sistema de informações contábeis como investidores, acionistas, comunidade em geral, dentre estes, os seus próprios empregados.

Complementando este raciocínio, (Kroetz, 2000, p. 82), afirma que:

O Balanço Social pode ser um instrumento que amplie e reforce a integração da entidade com os empregados, acolhendo sugestões e estimulando a participação voluntária de todos os níveis da organização, funcionando como uma ferramenta de controle e de estímulo à qualidade organizacional.

Desta forma, a elaboração e divulgação do Balanço Social de forma fidedigna podem consolidar e evidenciar a transparência e o senso de responsabilidade social que as empresas devem assumir em suas relações com a sociedade em geral e com a área de recursos humanos, assim sendo, Tinoco (2001) ainda afirma que, o Balanço Social passa a ser um sistema de informação dirigido ao público a respeito do comportamento socialmente responsável da organização.

Portanto, acredita-se que a divulgação das ações das organizações que são desenvolvidas para favorecer o social, através da publicação do Balanço Social, no qual pode estar inserido no plano interno voltado para políticas de preservação do meio ambiente e principalmente investimento para melhor capacitar o seu "ativo humano", pode ser de grande valia não somente para o público como também para a própria organização que as publica, haja vista, que estes indicadores podem ser usados como fatores relevantes para a sustentabilidade e agregação de valores na empresa.

## CAPÍTULO 4

### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo revela os resultados obtidos na pesquisa, através de dados selecionados, pela avaliação do Capital Intelectual, do qual foi escolhido neste estudo, o método de mensuração da diferença entre o Valor de Mercado e Valor Contábil, com objetivo, de proporcionar um melhor entendimento, acerca de como obter impulso no Capital Intelectual, por meio das ações de educação e capacitação de profissionais, cujos dados, foram colhidos dos Balanços Sociais das empresas objeto de estudo.

Neste sentido, a pesquisa ainda deseja mostrar, a relação existente entre o impacto econômico e as ações de educação e capacitação dos funcionários, evidenciando que estas ações, possam alavancar o Capital Intelectual das organizações, através da determinação do valor investido neste ativo intangível, "capital humano".

#### 4.1 DETERMINAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Stewart (2002, p. 40), define o Capital Intelectual como sendo, *"o conhecimento que transforma as matérias - primas e as tornas mais valiosas"*.

No mesmo sentido, Chiavenato (2004, p. 54), afirma que *"para incrementar o capital intelectual, as organizações estão se transformando em verdadeiras organizações do conhecimento e de aprendizado"*.

Os autores revelam a importância da transformação da informação em conhecimento, competências, criatividade e inovação para a criação de valor, através da capacitação de seus funcionários.

O Capital Intelectual, segundo Souza (2007), pode ser visto, como o patrimônio imaterial das empresas. Contudo, percebe-se que o valor econômico, não está somente em seus ativos tangíveis, mas principalmente, no valor de seus ativos intangíveis, podendo tornar-se, fortes aliados, para geração de valor. O capital humano, as pessoas ou talentos das empresas,

precisam ser desenvolvidos e mantidos, transformando-se em um forte aliado para o enaltecimento do Capital Intelectual, através de ações, que possam elevar o nível intelectual das pessoas inseridas nas organizações.

Através dos conceitos relatados por alguns pesquisadores, sobre o Capital Intelectual, este item da pesquisa, procura mostrar que suas informações e avaliação, podem ser indicadores importantes para explicar a relação entre o valor de mercado das empresas e o valor de seus ativos líquidos.

Neste sentido, a relação do Capital Intelectual com os valores investidos em capacitação dos profissionais das empresas analisadas e seu impacto no âmbito organizacional, são partes relevantes para que possam alcançar resultados satisfatórios.

Contudo, Matheus (2003), observa que, a parcela de contribuição dos ativos tangíveis correspondendo ao valor criado, tem diminuído substancialmente, em detrimento, de um crescente aumento de valor criado, relativo ao Capital Intelectual da empresa.

A tabela a seguir, vem implementar e mostrar o significativo valor do Capital Intelectual, nas organizações em evidência, exprimindo e evidenciando de forma clara, o valor absoluto do Capital Intelectual nas respectivas empresas.

**TABELA 1**  
**Capital Intelectual (R\$ Mil)**

<b>Empresas:</b>	<b>Vale do Rio Doce</b>	<b>Metalurgia Gerdau S/A</b>	<b>Petrobrás</b>
<b>Períodos:</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<b>VM (Preço corrente da ação x qde)</b>	R\$ 157.703.198	R\$ 18.122.292	R\$ 226.861.649
<b>Patrimônio Líquido (VC)</b>	R\$ 39.098.760	R\$ 4.753.321	R\$ 97.530.648
<b>Capital Intelectual (VM – VC)</b>	R\$ 118.604.438	R\$ 13.368.971	R\$ 129.331.001

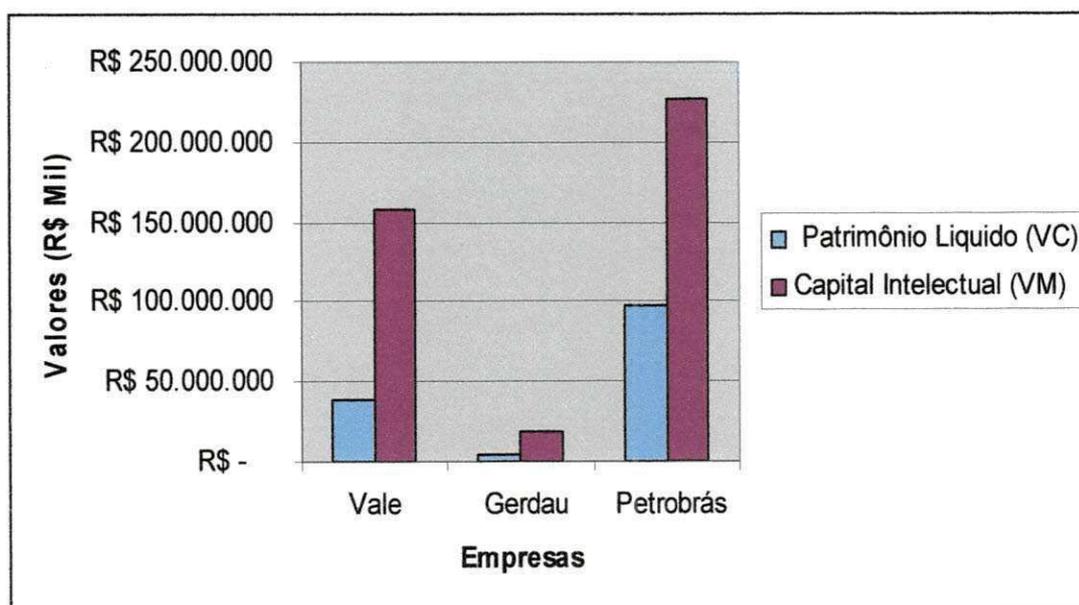
Fonte: (Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/>>. Acesso em 15/05/08)

Neste sentido, a avaliação do Capital Intelectual nas empresas objeto de estudo, pelo método proposto de mensuração, relata que as três empresas possuem valores consideráveis de Capital Intelectual, indicando maior índice para a Petrobrás, com o valor de R\$ 129.331.001, expressos em mil, podendo elevar e agregar assim, valores que são intangíveis, porém relevantes, ao seu valor de mercado. Atrelado no mesmo pensamento, Stewart (1998), reflete a importância dos ativos intelectuais de uma empresa, estimando que estes, representem valores bem mais valiosos que os ativos tangíveis registrados contabilmente.

Ainda pela análise da tabela 1, a Vale, apresenta-se, em segundo lugar, com um valor de R\$ 118.604.438 e por último a Gerdau com um índice de R\$ 13.368.971, ambos os valores, expressos em mil, podendo considerar dessa forma, seus respectivos valores de mercado que podem ser impactados sobremaneira, pelo seu Capital Intelectual.

Diante do exposto, segundo Wernke (2002, p. 28), “a concepção mais aceita, tem sido entender, que o valor do capital intelectual reside no valor da empresa, que excede o valor dos ativos tangíveis”. Desta forma, percebe-se a importância do Capital Intelectual para a vida econômica das organizações.

Contudo, o gráfico abaixo, vem indicar a relação do valor do Capital Intelectual na vida organizacional das empresas abordadas, expondo o que já fora dito anteriormente por estudiosos da área, que este se sobrepõe sobre os valores contábeis impactando de tal maneira seus valores de mercado.



**GRÁFICO 1:** Capital Intelectual (VM-VC)

Fonte: (<<http://www.bovespa.com.br/>>. Acesso em 15/05/08)

Em consonância, o gráfico acima, pode indicar com maior transparência, que a Petrobrás, assume realmente o maior índice de capital intelectual em relação às outras duas empresas pesquisadas, que de fato, é atrelado ao seu valor de mercado, podendo ser atribuído aos investimentos de ações que esta empresa desenvolve em prol de seus colaboradores.

Portanto, é importante ressaltar, que a gestão do Capital Intelectual na vida das empresas, pode ser considerada, como um importante instrumento na conquista de um mercado

eficiente, e que de fato, tal elemento, Capital Intelectual, passa a agregar valores e vantagem competitiva no mundo dos negócios.

#### 4.2 INFLUENCIAS QUANTITATIVAS DO CAPITAL INTELECTUAL SOB O RESULTADO LÍQUIDO

Conforme Klein (1998), a estratégia de disseminar o Capital Intelectual, consiste em repensar como as empresas criam valores e resultados econômicos em uma perspectiva centrada no papel dos ativos intelectuais nas operações da empresa.

Dessa forma, vale salientar o Capital Intelectual, como sendo um fator essencial na formação de valores das empresas, para que de certa forma, possa impactar os resultados operacionais das mesmas.

Em consonância, Stewart (1998) afirma que, a gestão dos ativos intangíveis, é fundamental para a criação de valor e diferencial competitivo, contribuindo de forma decisiva, na conquista de resultados sustentáveis. Este autor, ainda revela que o Capital Intelectual, tem um poder econômico real, de gerar resultados satisfatórios no ambiente organizacional.

De acordo com o Relatório anual 2006 da Petrobrás, bons resultados líquidos apurados neste ano, com o valor de R\$ 25.918.920, expresso em mil reais, conforme tabela 2, podem ser frutos de investimentos em recursos humanos, que podem ser de extrema importância para o desenvolvimento econômico desta empresa.

**TABELA 2**  
**Resultado líquido / Capital Intelectual**

<b>Empresas</b>	<b>Vale do Rio/Doce</b>	<b>Metalurgia Gerdau S/A</b>	<b>Petrobrás</b>
<b>Períodos:</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<b>Resultado Líquido do Período</b>	R\$ 13.431.005	R\$ 1.345.474	R\$ 25.918.920
<b>Capital Intelectual (VM – VC)</b>	R\$ 118.604.438	R\$ 13.368.971	R\$ 129.331.001
<b>Resultado Líquido / Capital Intelectual</b>	<b>R\$ 0,11</b>	<b>R\$ 0,10</b>	<b>R\$ 0,20</b>

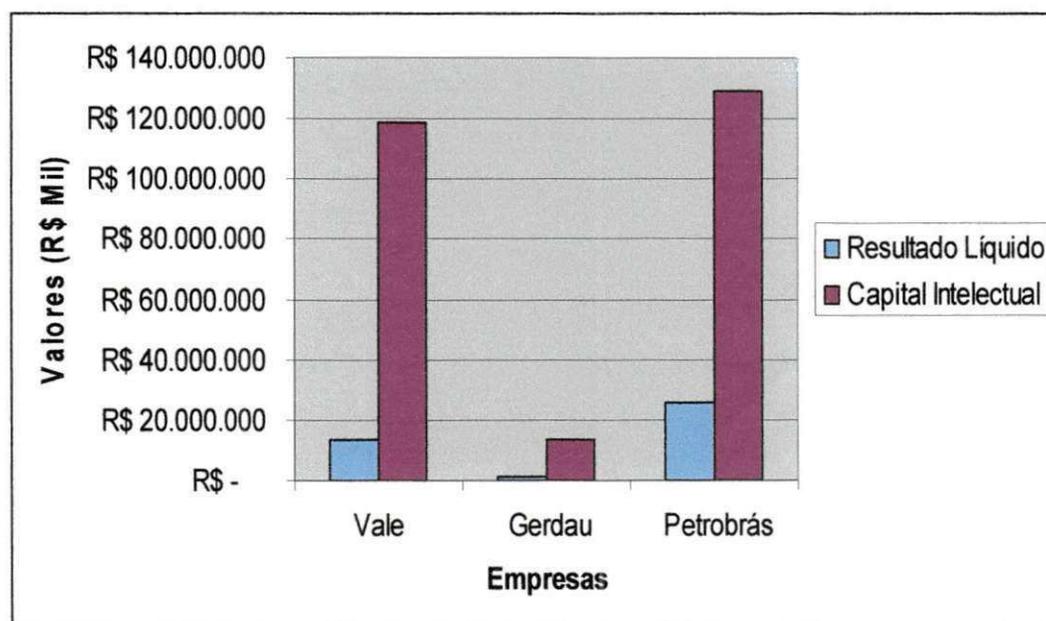
Fonte: (< <http://www.bovespa.com.br/>>. Acesso em 15/05/08)

Ainda analisando a mesma tabela, a Vale obteve o valor líquido de, R\$ 13.431.005 e a Gerdau R\$ 129.331.00, ambos os valores expressos em mil reais. Nessas empresas,

segundo seus relatórios anuais de 2006, também salientam, a relevância de se conquistar novos mercados e novos valores de resultado, pela utilização plena de recursos intelectuais existentes, onde Klein (1998), condiz com o que fora dito, afirmando que, cada vez mais as organizações estão implementando sistemas de alavancagem do intelecto profissional, com objetivos de atingir altos índices de resultado econômico no âmbito organizacional.

Neste sentido, a tabela 2, acima evidenciada, vem expor os valores do resultado líquido relacionado com o Capital Intelectual das empresas Vale, Gerdau e Petrobrás.

Desta forma, observa-se que o Resultado Líquido da Gerdau S/A, corresponde aproximadamente 10% do Capital Intelectual, na Vale este percentual seria de 11%, e a Petrobrás, apresenta-se com 20%. Comparando esta relação, entre o Resultado Líquido e o Capital Intelectual nessas três empresas, percebe-se que este índice é maior na Petrobrás. Contudo, tais informações, pode ser melhor visualizada por um gráfico que estabelece a relação do Resultado Líquido / Capital Intelectual.



**GRÁFICO 2:** Impacto do capital intelectual

Fonte: (< <http://www.bovespa.com.br/>> )

Neste sentido, conforme Gracioli (2005), a importância do Capital Intelectual, como agregador de valor para as empresas, já que motivadas por uma posição competitiva favorável e de uma melhor performance nos resultados econômicos, elaboram suas estratégias competitivas, de maneira a estabelecer uma posição lucrativa e rentável em relação as outras empresas, através de uma eficiente gestão do Capital Intelectual.

Neste contexto, a Petrobrás, apresentou um resultado com melhor desempenho entre as empresas pesquisadas, pois diante, do valor contributivo do Capital Intelectual em sua performance econômica, percebe-se, que esta empresa investe e faz bom uso de seus recursos intelectuais, para que, de forma favorável impulsionem seus resultados, mesmo que segundo Stewart (1998), investimentos nesse recurso intangível, sejam investimentos, cujos retornos sejam de longo prazo.

Contudo, Chiavenato (2004), ainda reflete que o capital financeiro está cedendo lugar para o Capital Intelectual, como a base fundamental das operações empresariais focado substancialmente, nos resultados das empresas. Desta forma, percebe-se que retornos sobre investimentos de recursos intelectuais, mesmo que tenham resultados de longo prazo, são bastante favorecedores para a formação de um resultado favorável e agradável no âmbito econômico.

#### 4.3 EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÃO PARA FORMAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Observa-se, que empresas brasileiras, estão preocupadas e empenhadas na capacitação e educação de seus profissionais, podendo tornar-se agentes de transformação do nível intelectual, elevando os conhecimentos, competências e estimulando a formação de pessoas, capazes de gerar valor econômico no âmbito organizacional.

Em consonância, Souza (2007), afirma que, as organizações já se conscientizaram da importância do capital humano, portanto, abordaram mudanças de investimentos em suas estruturas organizacionais, no intuito de criar um ambiente propício para a captação de seu conhecimento, na busca de reter tais ativos, como também, desenvolver pessoas, para se tornarem ativos humanos valiosos para as empresas, no âmbito do desenvolvimento de seu valor de mercado ou do Capital intelectual.

Neste sentido, Gracioli (2005), explica que tal fato, vem fazendo com que as organizações, inovem em suas estratégias e planejamentos, o que leva as mudanças significativas no modo como as empresas avaliam o sucesso dos negócios, bem como na condução de sua performance econômica organizacional.

Desta forma, acredita-se que a realização de investimentos em educação e capacitação dos trabalhadores nessas empresas objeto de estudo, possa ser a base para o desenvolvimento das estratégias organizacionais das mesmas, e para a conquista de um resultado diferenciado. Contudo, percebe-se que seus colaboradores, podem desempenhar papéis fundamentais na construção de empresas, com uma vantagem competitiva favorável.

Em consonância, Matheus (2003) vem reafirmar, a importância do Capital Humano, para as organizações na criação de valores, significando, sobretudo ressaltar, a importância das pessoas, considerando suas características, suas posturas e finalmente, sua capacidade de desenvolver tarefas.

Neste contexto, percebe-se que, nas empresas em questão, investimentos realizados em recursos humanos, vem enaltecer a gestão de pessoas, seja na qualidade, na capacidade e no treinamento, favorecendo assim, competências renovadas as seus profissionais, na prática de seus serviços e na relação com as empresas objeto desse estudo.

Logo, a gestão de Recursos Humanos, movidas por ações educacionais e de capacitação, conforme Tinoco (2007) pode ser vista pelas empresas, como a necessidade de contribuir para seu valor de mercado no mundo dos negócios.

Através dos números extraídos dos Balanços Sociais de 2006, das empresas analisadas, os quais foram formatados na tabela abaixo, para um melhor entendimento, pode-se afirmar que, essas empresas investem em projetos e programas, para o aprimoramento dos seus funcionários na prática de seus serviços, de modo a reverter em valores de mercado para estas organizações, como também, tornar-se elementos primordiais na geração do Capital Intelectual.

**TABELA 3**  
Valores investidos em educação e capacitação profissional (em mil R\$)

<b>Empresas</b>	<b>Vale do Rio Doce</b>	<b>Metalurgia Gerdau S/A</b>	<b>Petrobrás</b>
<b>Períodos</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<b>Educação</b>	R\$ 69.000	R\$ 40.337	R\$ 87.189
<b>Capacitação e desenvolvimento profissional</b>	-	-	R\$ 328.700
<b>Total</b>	R\$ 69.000	R\$ 40.337	R\$ 415.889

Fonte: (Disponível em: <<http://www.gerdau.com.br>>; <<http://www.vale.com.br/>>; <<http://www.petrobras.com.br/>>)

Desta forma, conforme consta na tabela 3, observou-se que, a Petrobrás, é a empresa que mais investe em educação e capacitação para qualificar seu capital humano,

correspondendo a cifras de R\$ 87.189 mil, investidos em educação continuada de seus trabalhadores e R\$ 328.700 mil em treinamentos e capacitação, somando-se no total de R\$ 415.889 valores em mil, que são investidos em desenvolvimento de habilidades e esperteza, pois, segundo o relatório anual de 2006 da mesma, tais valores investidos, vêm para complementar e contribuir na soma dos conhecimentos de seus colaboradores, a fim de desenvolver pessoas, para que, de forma habilitada possam favorecer a organização.

Neste sentido, nota-se, que esta empresa, não se resume em apenas obedecer a normas e princípios para a obtenção de um bom lucro, procurando também exaustivamente, meios que possam introduzir elementos educacionais, no sentido de viabilizar espaços, para que, seus trabalhadores desenvolvam seus potenciais de habilidades e competências, contribuindo assim, no resultado econômico da empresa.

Em consonância, Chiavenato (2004, p. 402), afirma que, *“o treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades e competências”*.

Sendo assim, a Gerdau e a Vale, também refletem sua parcela de contribuição no desenvolvimento do Capital Intelectual, através de ações que adicionem conhecimentos e espertezas ao seu quadro funcional nos seus respectivos ambientes organizacionais. A tabela 3 revela que a Gerdau S/A, aplica R\$ 40.337 mil e a Vale R\$ 69.000 mil, ambas em educação.

De acordo com os Balanços Sociais de 2006 das mesmas, ações de capacitação e desenvolvimento profissional, não vieram expressas de forma analítica, subtendendo-se que, os valores investidos nessas ações, foram implementados em ações educacionais, que para um melhor entendimento dessa atitude, Chiavenato (2004), diz que, treinamento e capacitação, são processos educacionais das quais as pessoas aprendem conhecimentos e habilidades, em função dos objetivos definidos pelas empresas.

Contudo, avalia-se que ambas as empresas, investem em ações que capacite seus profissionais mesmo que, em seus balanços sociais, não reflitam claramente, pois conforme Reis (2007), o Balanço Social não tem normas e metodologias específicas a serem seguidas.

Portanto, mesmo com diferentes oscilações de valores de investimentos em ações de capacitação e educação, percebe-se que, tanto a Gerdau, como a Vale e a Petrobrás, contribuem, para a ampliação e disseminação do Capital Intelectual, dentro de suas estruturas organizacionais, embora em volumes variados.

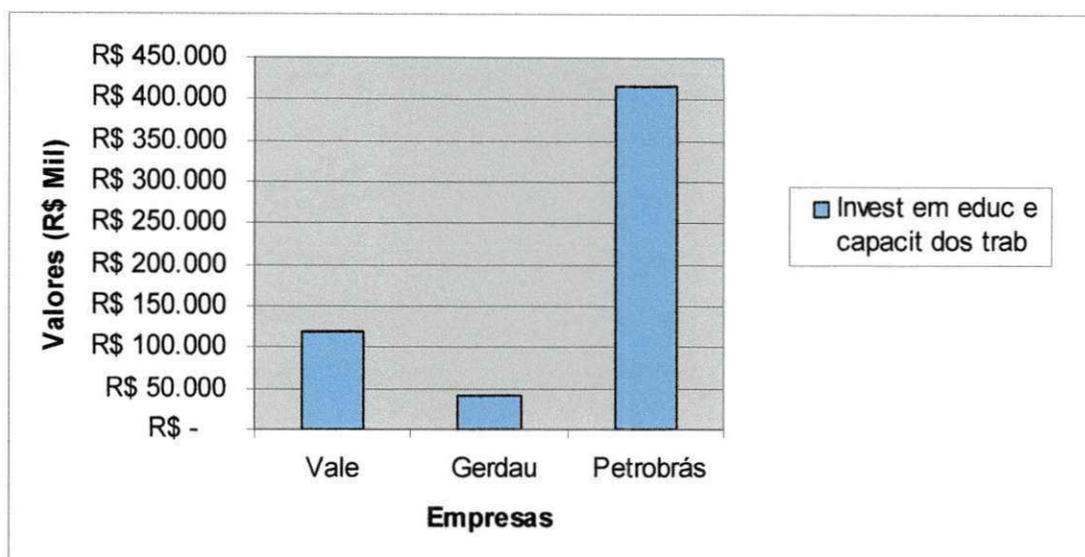
Desta forma, segundo os relatórios anuais de 2006 das empresas em evidência, percebe-se que, o alvo de se investir em recursos humanos, através de programas educacionais continuados, faz parte de um processo de estratégias adotadas por estas empresas. Sendo assim, avalia-se nesta pesquisa, que os investimentos em recursos humanos, contribuem favoravelmente, para um bom desempenho econômico do Capital Intelectual, no âmbito organizacional das empresas avaliadas.

Neste sentido, segundo as práticas de Recurso Humanos contidas no relatório de sustentabilidade da Vale, essa empresa trabalha e investe em seus funcionários, valorizando os talentos existentes e capacitando os seus profissionais, alinhando a gestão de pessoas a estratégia organizacional da empresa, além de privilegiar seus colaboradores, com um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições adequadas para o pleno desenvolvimento das atividades profissionais.

Já na Petrobrás, seu relatório anual de 2006, aponta a área de recursos humanos, como um fator chave para a implementação das estratégias da companhia, com objetivos e iniciativas específicas, dessa forma, a missão da política de recursos humanos, tem como foco principal, assegurar o seu ativo intangível de maior valor, o capital humano, um ambiente favorável, de forma a motivar e capacitar o mesmo, a fim de que ele possa contribuir favoravelmente na criação de valor na empresa.

Conforme, apresentado no relatório anual da Gerdau 2006, esta organização preza pela transparência e dedicação na gestão de pessoas, implementando assim, uma área de recursos humanos focado no objetivo de formar profissionais diferenciados e capazes de agregar sobremaneira, valores em seu âmbito organizacional. Além disso, a empresa em evidência, compartilha conhecimentos, competências e esperteza para assim, desenvolver em seu ambiente organizacional, pessoas capacitadas de forma alinhada às metas estratégicas da empresa, para que possam contribuir de forma eficiente no exercício de suas funções.

Através da avaliação do gráfico adiante, percebe-se que a Petrobrás, obtém o primeiro lugar, com altos índices de investimento em capacitação e educação, fomentando consequentemente, alto índices de disseminação do Capital Intelectual e neste mesmo sentido, maiores índices de valores de mercado.



**GRÁFICO 3:** Investimentos em Recursos Humanos em benefício do capital intelectual.  
Fonte: Balanços sociais 2006 das respectivas empresas.

O gráfico acima, apresenta que a Petrobrás, assume o maior índice em valores mil de investimentos em educação e capacitação. De forma ampla, percebe-se, que a atenção quanto aos investimentos na área de Recursos Humanos, deve ser, evidenciado no planejamento estratégico, dessa forma, é necessário destinar recursos para educação e capacitação de seus profissionais, no intuito, de formar altos índices de Capital Intelectual, já que, pela análise da pesquisa, a Petrobrás mostrou-se, uma empresa que obtém significativamente, valores de mercado satisfatórios, que poderão impactar sobremaneira, o seu valor econômico no âmbito organizacional, além de proporcionar, vantagem competitiva no mundo dos negócios.

Desse modo, através da análise do gráfico 3, observa-se que a Petrobrás, tem um maior potencial de agregados de capacitação, que possibilitará, a elevação do nível intelectual de seus funcionários, podendo assim, estimular os mesmos, para a formação do Capital Intelectual no ambiente da empresa, que pode ser relatado pelos investimentos realizados em seu quadro funcional. Comparando a situação acima, em relação às empresas Gerdau e Vale, a Petrobrás, se sobressai em 2006, pois, investimentos no desenvolvimento de Recursos Humanos, foram revelados em maiores volumes.

Portanto, o que na realidade se pretende analisar, é a contribuição significativa de ações, que são desenvolvidas pelas empresas na gestão de pessoas, e que de forma satisfatória, possam contribuir na formação do Capital Intelectual.

#### 4.4 CAPITAL INTELECTUAL E O VALOR DE MERCADO

Conforme, Relatório da Administração do ano de 2006 das empresas Vale, Gerdau e Petrobrás, o Capital Social destas empresas, é composto por ações preferenciais (capital não-votante) e ordinárias (capital votante), podendo variar, em relação aos seus valores de mercado que de fato, se revelam mais relevantes no mundo dos negócios. No mesmo pensamento, Gracioli (2005), afirma que, as empresas têm habitualmente, valores de mercados superiores aos valores dos ativos tangíveis, e que esse excesso, é atribuído ao Capital Intelectual.

Desta forma, tal importância dada ao Capital Intelectual, pode está relacionado, pelo fato de outros mercados, se interessarem na compra de ações negociáveis nessas empresas objeto de estudo, tomando como base e como fator proeminente na aquisição dessas ações, seus valores de mercado e não os contábeis.

Neste sentido, segundo Gracioli (2005), a atenção dirigida ao Capital Intelectual, é amplamente merecida, visto que, as organizações e os negócios estão se redefinindo em termos de formatos e transações comerciais, e que esse novo recurso, "Capital Intelectual", passa a ter significativa importância na incrementação do valor de mercado das empresas.

Contudo, percebe-se através da pesquisa, o impulso nos negócios das empresas em questão, como também, nos valores de suas ações, que podem oscilar por fatores relativos aos ativos intangíveis, ou seja, ao seu Capital Intelectual, pois, segundo Stewart (1998), tal elemento, torna-se, crucial para alcançar vantagem competitiva, impactando sobremaneira, os valores de mercados das mesmas, favorecendo assim, seus negócios no âmbito organizacional.

Sendo assim, este item da pesquisa, vem revelar, que os valores de mercado das empresas analisadas, podem indicar o caminho de crescentes conquistas e da superação de resultados, na vantagem competitiva no mundo dos negócios, atrelado aos valores totais de suas ações na composição de seu Capital Social.

A tabela a seguir, implementa em sua estrutura, valores do Capital Social e as ações das empresas em evidência que o compõe, revelando, a formação dos valores de mercado de cada empresa.

**TABELA 4**  
**Valores de Mercado das empresas conforme cotação das ações em 15/05/08**

Empresas:		Vale do Rio Doce	Metalurgia Gerdau S/A	Petrobrás
Períodos:		2006	2006	2006
Ordinárias	Qde.:	1.499.899	62.377	2.536.674
	Vlr unit.:	R\$ 69,13	R\$ 95,63	R\$ 55,55
	Vlr total:	R\$ 103.688.017,87	R\$ 5.965.112,51	R\$ 140.912.240,70
Preferenciais	Qde.:	959.758	124.753	1.850.364
	Vlr unit.:	R\$ 56,28	R\$ 97,45	R\$ 46,45
	Vlr total:	R\$ 54.015.180,24	R\$ 12.157.179,85	R\$ 85.949.407,80
Totais	Qde.:	2.459.657	187.130	4.387.038
	Vlr total:	R\$ 157.703.198,11	R\$ 18.122.292,36	R\$ 226.861.648,50

Fonte: (<<http://www.bovespa.com.br/>>)

Analisando a tabela acima, percebe-se, que a Petrobrás pela relação do valor total das ações, conforme, a cotação do mercado na presente data 15/05/08, mostra-se, com maior índice de valor de mercado, cujo valor é de R\$ 226. 861.648,50, a Vale em segundo lugar, com R\$ 157.703.198,11 e por último a Gerdau com R\$ 18.122.292,36, cujos valores, são todos expressos em reais mil.

Esse enfoque pode revelar a influência do Capital Intelectual, na formação dos valores de mercado das empresas avaliadas, do qual, fora visto no primeiro item deste capítulo, evidenciando de fato, os impactos ocorridos neste recurso intangível nas empresas avaliadas, e sua relação de modo satisfatório com o valor de mercado.

Em consonância, tais valores formatados na tabela 4, podem indicar, com maior transparência, que a Petrobrás, assume realmente o maior valor de mercado, que de fato, é composto pela soma dos valores totais das ações ordinárias e preferenciais, cujos valores, respectivamente é de R\$ 140.912.240,70 e R\$ 85.949.407,80, que juntos, formam o valor de mercado desta empresa em evidencia, da mesma maneira, tal processo, acontece nas demais empresas,

Desta forma, ainda pela análise da mesma tabela, a quantidade total das ações, que compõem o Capital Social destas empresas, corresponde, ao valor expresso em mil, de R\$ 4.387.038 na Petrobrás, revelando-se, sempre superior as demais empresas analisadas, e tal relação, pode ser comparada, pelo agregado maior de valores totais de suas ações preferenciais e ordinárias, que formam seu valor de mercado, contribuindo assim, para o melhor desenvolvimento econômico desta empresa. A Vale, vem em seguida com consideráveis valores totais de ações na composição de seu Capital Social, cujo valor em mil é de R\$ 2.459.657 e a Gerdau que apresenta o menor valor, é de R\$ 187.130.

Neste contexto, a disseminação do Capital Intelectual, na Petrobrás, é fortemente ampliado, pelo valor de suas ações, que são implementados no Capital Social da mesma, beneficiando assim, seus resultados econômicos e sua vantagem competitiva, através de um crescente valor de mercado em suas relações de negócios, como também, pela valorização que esta empresa dá ao seu capital humano, através de investimentos realizados em capacitação e educação continuada, como foi visto, anteriormente.

Segundo Chiavenato (2004), capital humano, é constituído por pessoas dotadas de competências, habilidades e conhecimentos, e que são elas que proporcionam a vantagem competitiva, desta forma, é importante desenvolvê-las, para assim, contribuírem de forma competente, na criação de valor no âmbito organizacional.

Avaliando, que valores de mercado podem ser, de suma importância para a estratégia de negócios das organizações, percebe-se que estes valores, são fortemente influenciados e ampliados pelo Capital Intelectual, existente dentro das empresas objeto deste estudo, percebendo sobremaneira, valores significativos de mercado sobre o seu valor patrimonial.

Conforme Gracioli (2005), a performance organizacional, diz respeito a sua situação em relação aos seus concorrentes. Nesta perspectiva, nota-se, que o Capital Intelectual, vem enaltecer os valores de mercado nas empresas em estudo, como foi visto, passando a ser um forte aliado, na conquista de objetivos e metas determinadas, para o alcance do sucesso e da lucratividade no mundo dos negócios.

Portanto, percebe-se que, o valor de mercado e o capital intelectual, têm uma relação que favorece as empresas no âmbito econômico, criando assim, condições de sustentabilidade dessas empresas, em um ambiente altamente competitivo.

#### 4.5 AÇÕES DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

Com relação às medidas de desempenho do Capital Intelectual, as empresas brasileiras acionárias, buscam desenvolver ações que contribuam para a qualificação e excelência de seus profissionais. Desse modo, para se ter uma compreensão melhor dessa questão, é viável que se conheçam as mais importantes formas de desenvolver o Capital Intelectual, de acordo com as informações contidas nos seus Balanços Sociais e relatórios anuais de 2006 das companhias, objeto de estudo deste trabalho.

A empresa Gerdau, conforme seu relatório anual 2006 acredita que possa ser fundamental o desenvolvimento contínuo e permanente de seus colaboradores, na convicção de que atitudes como estas possam ser fundamentais frente aos desafios globais, e que através dos projetos que são desenvolvidos para compartilhar conhecimentos, a empresa, passe a favorecer sua gestão de negócios, como também desenvolver as pessoas com o objetivo de formar, reconhecer e reter profissionais diferenciados e capazes de gerar resultados positivos.

O quadro abaixo, vem para informar as ações de desenvolvimento da empresa Gerdau.

**QUADRO 5**  
**Ações para o desenvolvimento dos profissionais da Gerdau**

<b>Empresa Gerdau</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhecimento dos profissionais através de um sistema específico que ajude no crescimento e ampliação na visão organizacional;</li> <li>• Desenvolve uma política de remuneração fixa e variável de acordo com metas e objetivos atingidos em cada operação de negócio;</li> <li>• Processo de desenvolvimento profissional contínuo e estruturado;</li> <li>• Capacitação de pessoas em todos os níveis de negócio da empresa;</li> <li>• Treinamentos de capacitação são oferecidos pela empresa, através de um programa apropriado possibilitando a seus trabalhadores assumir desafios de lideranças globais;</li> <li>• Realização de Campanhas de conscientização e treinamentos para uma melhor qualidade de vida pessoal e profissional;</li> <li>• Utiliza-se de práticas de Recursos Humanos, formando profissionais capacitados, preparados e conscientes de sua importância para a estratégia da empresa;</li> </ul>

Fonte: Relatório Anual Gerdau, 2006.

Assim, o quadro acima, reflete que a Gerdau oferece diversos programas de desenvolvimento para a formação de profissionais competentes e qualificados, pelas práticas de recursos humanos, favorecendo assim, o diferencial na gestão estratégica podendo viabilizar, vantagem competitiva nos negócios, considerando também, seus funcionários como peça fundamental para o sucesso da empresa. Desta forma, percebe-se pelas ações acima reveladas, que o auto-desenvolvimento profissional é estimulado pela empresa em questão.

O quadro a seguir, apresenta de forma sintetizada, as ações educacionais desenvolvidas pela Petrobrás, mostrando sua relação com seus colaboradores.

**QUADRO 6**  
**Ações de desenvolvimento dos profissionais da empresa Petrobrás**

<b>Empresa Petrobrás</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A formação da educação e capacitação de seu corpo técnico e gerencial é obtida pelo Programa de Formação Petrobrás;</li> <li>• Introduz novos conhecimentos a seus funcionários, através de Programa de Integração do conhecimento da área internacional;</li> <li>• Programas de Comunidades de Práticas permitem que seu corpo funcional dissemine o compartilhamento de conhecimentos;</li> <li>• A Universidade Petrobrás desenvolve um ambiente para o desenvolvimento dos recursos humanos estimulando o desenvolvimento de conhecimentos e de uma consciência crítica de seus funcionários;</li> <li>• Avanço de Nível e Promoção incentivam o empregado no seu desempenho profissional alinhado-o as metas propostas da empresa.</li> </ul>

Fonte: Relatório anual da Petrobrás, 2006.

Analisando o quadro acima, (quadro 6), observa-se, que esta é uma entidade, que volta-se para a qualificação de seus profissionais, introduzindo programas e projetos que estimulem o desempenho da capacidade individual e coletiva, com intuito de adicionar novas competências operacionais, gerenciais e tecnológicas. Neste sentido, percebe-se a importância de seus colaboradores, bem como de seus gestores no processo produtivo da empresa, podendo impulsionar o capital intelectual nessa entidade.

Neste contexto, percebe-se que a Petrobrás, valoriza cada vez mais seus empregados, através do estímulo e desenvolvimento de novas habilidades, do qual viabiliza cursos extensivos de especialização e seminários, demonstrando a preocupação de manter um quadro funcional qualificado e equilibrado. A empresa Vale, também tem sua parcela de contribuição no processo que envolve qualificação e capacitação de seus profissionais. Veja no quadro a seguir:

**QUADRO 7**  
**Ações de desenvolvimento dos profissionais da empresa Vale**

<b>Empresa Vale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Universidade Vale – Valer sistematiza a estratégia educacional de seus trabalhadores;</li> <li>• Programas de capacitação continuados, são desenvolvidos a cada empregado alinhado a sua estrutura organizacional;</li> <li>• Videoconferências e comunidades de práticas são lançadas para a educação contínua de seus profissionais;</li> <li>• As competências de seus profissionais e na gestão da liderança são impulsionadas por projetos inovadores e próprios;</li> <li>• Treinamentos que unem o conhecimento teórico e prático a realidade social e profissional são oferecidos aos seus colaboradores;</li> <li>• Serviços de ensino do nível Médio e Fundamental são desenvolvidos como uma ação em prol da educação e capacitação de seus funcionários;</li> <li>• Programas de pós - graduação e especialização são desenvolvidas pela empresa estabelecendo uma relação de desenvolvimento e aprimoramento de recursos humanos;</li> <li>• Programa de Intercâmbio adicionam aos seus profissionais novas experiências e conhecimentos inovadores com empresas de diferentes países;</li> </ul>

Fonte: Relatório Anual de Sustentabilidade da Vale, 2006.

Diante das informações contidas no quadro de ações de desenvolvimento dos profissionais da Vale, percebe-se que esta empresa, também realiza ações no sentido de desenvolver o Capital Intelectual. Ela investe em projetos e programas, que possam transformar seus trabalhadores e líderes, a fim de obter pessoas capacitadas para assumir as atividades, atraindo e formando novos talentos. Através de seus Programas e projetos relacionados no quadro 7, percebe-se que a empresa Vale, incentiva na soma de conhecimento contínuo nos seus colaboradores, para se obter um quadro de trabalhadores com alta competência e qualificação. Desta forma, buscando a produtividade, e o aproveitamento de seus profissionais, com objetivo de se valer de suas habilidades para o alcance de metas propostas, a Vale, utiliza-se desses projetos, para propagar novas idéias e novas habilidades no âmbito organizacional.

Portanto, percebe-se que todas essas empresas, acreditam que a plenitude do ser humano na vida organizacional, possa ser de extrema importância no seu desempenho estratégico, e cada vez mais, procuram valorizar, capacitar e treinar seus trabalhadores, das mais variadas formas, adicionando valores, conhecimentos, esperteza e matéria intelectual a seus trabalhadores.

Neste sentido, Chiavenato (2004) afirma que, o capital humano, somente pode ser ampliado, através da aprendizagem pela qual move as pessoas e as organizações, seja em direção ao desenvolvimento ou a excelência nos negócios.

Portanto, as empresas em evidência, movem seus negócios com a participação e colaboração qualificada, que de forma competente seus funcionários, adicionam valores e vantagem competitiva, em um ambiente organizacional.

## **CAPÍTULO 5**

### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com tudo o que foi visto, através da realização desta pesquisa, percebe-se cada vez mais, empresas acionárias brasileiras, dependentes de seus ativos intangíveis, especificamente, de seu Capital Intelectual, a fim de agregar valor em seus produtos e serviços e, conseqüentemente, criar valor dentro da empresa e, assim, aumentar a riqueza dos acionistas ou dos proprietários da empresa.

Portanto, ao longo do estudo, entendeu-se que o Capital Intelectual, deve ser visto e tratado como impulsionador do desempenho das empresas cadastradas na Bovespa, no âmbito operacional e de mercado.

Diante de um cenário onde os demais recursos produtivos, estão perdendo sua capacidade de incremento, a utilização da matéria intelectual, passa a ser um enorme diferencial na briga da vantagem competitiva, no mundo dos negócios. Contudo, é importante que, as empresas, foquem o Capital Intelectual, como um recurso indispensável para um bom desempenho nas atividades das companhias e como questão de sobrevivência.

Desta forma, a pesquisa revelou, que a informação e o conhecimento gerado em sua decorrência, são as principais características da nova era e são fontes de vantagens competitivas na atualidade.

Neste sentido, verificou-se que nas organizações estudadas, os Recursos Humanos, é um dos principais componentes na formação de agregação de valores. Desta forma, por meio, de uma estratégia organizacional, essas empresas acionárias, inovam através de ações educacionais e de capacitação, a aprendizagem de seus trabalhadores, contribuindo preponderantemente, no processo de renovação, podendo assim, criar condições de eficiência e de altos níveis de competência, requeridos no ambiente organizacional, para se destacar, em meio às outras, e para gerar a lucratividade no âmbito organizacional.

A pesquisa evidenciou em primeiro lugar, que o Capital Intelectual, exerce influência no desempenho econômico das organizações cadastradas na Bovespa, influenciando o resultado líquido e revelando a disparidade do valor de mercado sobre o valor contábil nas entidades analisadas. Pois, seus significativos valores de mercado, influenciam

sobremaneira, as estruturas das entidades, de forma favorável sobre os seus negócios, evidenciando, que algumas investem mais em recursos intelectuais, e que tal atitude, eleva a capacidade de tal empresa, de garantir o seu sucesso organizacional.

Neste sentido, o trabalho também procurou demonstrar, a importância de se investir em recursos intelectuais para a geração de valores, evidenciando diferenças de desempenho econômico entre as empresas em questão, com maior e menor grau de Capital Intelectual em suas estruturas.

Dessa forma, percebeu-se ao longo da análise deste estudo, que o processo de gerir e administrar o Capital Intelectual, vem adicionar valor, como também otimizar a performance econômica das organizações acionárias, das quais, estão inseridas no ambiente moderno de competição. Podendo concluir que, o Capital Intelectual, é de extrema importância no desempenho econômico no âmbito organizacional, cujos resultados obtidos nesta pesquisa, demonstraram de forma clara, tal evidencia, conforme, ficou relatado, que a empresa acionária, com maior parcela de ativos intelectuais, gera maior valor de mercado.

Contudo, para que o conhecimento gere Capital Intelectual, é necessário que seja continuamente criado, inovado e compartilhado, num processo dinâmico e contínuo. Tal enfoque, também foi demonstrado pela pesquisa, evidenciando, que a valorização e investimentos, realizados pelas empresas escolhidas para o estudo, intensificaram os seus respectivos capitais humano, visando oferecer, aos seus funcionários, treinamentos e capacitações. Desta forma, percebeu-se que essas ações, desenvolvem o Capital Intelectual das empresas cadastradas na Bovespa, verificando a adição de benefícios e vantagens, nos seus resultados econômicos líquidos, impactando positivamente seus valores de mercado.

Assim sendo, a análise dos resultados deste trabalho, abrange a posição de destaque da empresa que desenvolve e investe nestas ações, do qual, se conclui que esta postura, influencia sem sombra de dúvida, para a disseminação do seu Capital Intelectual, e consequentemente, em seu resultado líquido e seu valor de mercado.

Neste contexto, a pesquisa contribui ainda, com o tema em análise, na medida em que coloca à disposição, informações relevantes a respeito. Além de apresentar, um estudo que permitiu revelar as influências diretas do Capital Intelectual, no desempenho das empresas, bem como, evidenciar a área de Recursos Humanos, como um forte aliado estratégico no âmbito econômico, do qual se avaliou, a implementação de novas estruturas no ambiente de trabalho, utilizando melhor, o conhecimento e a esperteza de seus colaboradores, em

benefício de metas propostas. Sendo assim, as pessoas constituem o mais valioso dos recursos para o desempenho econômico das organizações.

Concomitantemente, conclui-se que as empresas cadastradas na Bovespa, nessa nova Era da Informação, estão investindo fortemente no conhecimento das pessoas, como formas de se sobressair em um mercado altamente competitivo.

Desta forma, analisou-se que o Capital Intelectual, tem forte influencia na determinação do valor de mercado de uma organização, bem como, no seu desempenho econômico.

Portanto, o Capital Intelectual, atrelado ao seu componente humano, introduz meios eficientes e capacitados de desenvolver e ampliar os negócios das entidades acionárias, com o intuito de somar valores, implementando assim, o sucesso em suas vidas organizacionais, das quais impulsiona a disseminação desse recurso intelectual, de forma a colocá-lo em evidência no mundo dos negócios.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcelo Cavalcante. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 6. ed. 5. reimp. São Paulo: 2007.
- ANTUNES, Maria Tereza Pompa. **Capital Intelectual**. São Paulo, Atlas, 2000.
- \_\_\_\_\_. **Capital Intelectual**. São Paulo, Atlas, 2007.
- ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 3. ed, São Paulo: Atlas, 1998.
- BALANÇO SOCIAL 2006. **Gerdau**. Disponível em: <<http://www.gerdau.com.br/update/DownloadCenter/-fls/-dwn/1286-1.pdf>>. Acesso em: 12 Abr 2008.
- BALANÇO SOCIAL 2006. **Petrobrás**. Disponível em: <<http://www2.petrobras.com.br/ResponsabilidadeSocial/portugues/pdf/BSA2006.pdf>>. Acesso em: 02 Abr 2008.
- BEUREN, Ilse Maria *et al.* **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BOVESPA. **Perfil e História**. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Bovespa/Perfil-Historia.htm>>. Acesso em 12 Abr. 2008.
- BRASIL, **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11638.htm)>. Acesso em: 27 Abr de 2008.
- BRASIL, Lei nº. 11.638/2007, de 7 de Março de 2008. Lei ainda levanta dúvidas fiscal. **Conselho Federal de Contabilidade**. Disponível em: <<http://www.contadez.com.br/coment/noticias.asp?id=60847>>. Acesso em: 27 Abr 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano**. Trad. Luciana Gouveia. São Paulo: Atlas, 1994.
- DRUCKER, Peter F. **Sociedade pós-capitalista**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Administração em tempos de grandes mudanças**. Tradução Nivaldo Montinguelli Jr. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- EDVISSON, Leif.; MALONE, Michael S. **Capital Intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Books, 1998.
- FERRARI, Ed Luiz. **Contabilidade Geral**. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- FITZ-ENZ, Jac. **Retorno do investimento em capital humano – Medindo o valor econômico do desempenho dos funcionários**. São Paulo: Makron Books, 2001.

FLEURY, M. T. L. **Aprendizagem e gestão do conhecimento**. Dutra, J. S. (Org). Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

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

GRACIOLI, Clarissa. **Impacto do Capital Intelectual na performance organizacional**. Universidade Federal Santa Maria, RS, Brasil, 2005. p.11-137.

GRACIOLI, Clarissa; CARETTA, Paulo Sérgio. **Capital Intelectual**: Porque e como medir este ativo. XXIV Encontro Nac. de Eng. de produção, Florianópolis, SC, Brasil, 03 a 05 de Novembro 2004.

HENDRIKSEN, Eldon S; VAN BREDA, Michael F. **Teoria da contabilidade**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Introdução a Teoria da Contabilidade para o nível de graduação**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas 2002.

KLEIN, David. A. **A Gestão Estratégica do Capital Intelectual**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

KROETZ, César Eduardo Stevens. **Balanco Social: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

LOW, Jonatathan; KALAFUT, Pam Cohen. **Vantagem Invisível**. Porto Alegre: Brookman, 2003.

MANUAL DE CONTABILIDADE EMPRESARIAL. **A Contabilidade como Conhecimento**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/temáticas/conhecimentos.htm>>. Acesso em: 4 Abr. 2008.

MARTINEZ, A. L. A. Contabilidade na era do capital intelectual. **Revista da Fundação Visconde de Cairú**, Salvador. a.l. n. 1, p.5 – 31, Maio / 1998.

MARTINS, Eliseu e Lopes; ALEXANDRO, Broedel. **Teoria da Contabilidade: Uma nova abordagem**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MATHEUS, Leandro de Freitas. **Uma análise da identificação e da gestão do Capital Intelectual nas usinas sucroalcooleiras e da prática dos princípios delineadores do conceito da Avaliação de Empresas na sua Gestão Econômico - Financeira**: um estudo exploratório em dez usinas Paulistas. Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo (USP), São Carlos, 2003, p.1-168.

MAYO, Andrew. **O valor humano da empresa**. tradutora Julia Maria Pereira Torres; revisão técnica Reinaldo O. da Silva. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

PUBLIQUE SEU BALANÇO SOCIAL. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br/egi/egiua.exe/sys/start.htm?sid=2>>. Acesso em: 13 Mar 2008.

REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade social das empresas: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social**. São Paulo: Atlas, 2007.

RELATÓRIO ANUAL 2006. **Gerdau**. Disponível em: <<http://www.gerdau.com.br/relatorioanual/2006/port/relcolaboradores.aspx>>. Acesso em: 09 Abr 2008.

RELATÓRIO ANUAL 2006. **Petrobrás**. Disponível em: <<http://www2.petrobras.com.br/ri/port/ConhecaPetrobras/RelatorioAnual/pdf/RelatorioAnual-2006.pdf>>. Acesso em: 01 Abr 2008.

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE 2006; BALANÇO SOCIAL 2006. **Vale**. Disponível em: <<http://www.vale.com/vale/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=5>>. Acesso em: 08 Abr 2008.

RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO 2006. **Gerdau**. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Empresas/InformacoesEmpresas/ExecutaAcaoConsultaDemonstFin.asp?CodCVM=8656>>. Acesso em: 15 Mai 2008.

RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO 2006. **Petrobrás**. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Empresas/InformacoesEmpresas/ExecutaAcaoConsultaDemonstFin.asp?CodCVM=9512>>. Acesso em: 15 Mai 2008.

RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO 2006. **Vale**. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Empresas/InformacoesEmpresas/ExecucaaoAcaoConsultaDemonstFin.asp?CodCVM=4170>>. Acesso em: 15 Mai 2008.

SÁ, Antônio Lopes de. **História Geral e as doutrinas da Contabilidade**. São Paulo: Atlas 1999.

\_\_\_\_\_. **Teoria da Contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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 Antônio Pereira; OTANI, Nilo. **TCC: Métodos e Técnicas**. Florianópolis: Visual Books, 2007.

SOUZA, Helcimara Afonso de. **Gestão do Conhecimento na pequena empresa: a modelagem organizacional como ferramenta para gerir seu conhecimento e capital intelectual**. Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo, 2007. p.1-172.

SOUZA, Herbet de. **Balanço Social: voluntário ou obrigatório? In folha São Paulo**. São Paulo, 7 Abr. 1997. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br/egi/cgilua.exe/sys/start.htm?inoid=46&sid=5>>. Acesso em: 12 Mar 2008.

SILVA, Sandro Tavares. **Valorização do Capital Humano como Fator de Retenção de Talentos**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/>>. Acesso em: 28 Mar 2008.

STEWART, Tomas A. **A riqueza do conhecimento: o capital intelectual e a nova organização**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus 2002.

\_\_\_\_\_. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das Empresas.** Tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscila Martins Celeste. 14ª. Reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 1998.

TAYLOR, Robert. **Balço Social: instrumental de avaliação de desempenho e correção do planejamento na vida da empresa.** In: Gonçalves, Ernesto Lima (Org). Balço Social da empresa na América Latina. São Paulo: Pioneira, 1980.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Avaliação do desempenho de pessoas: proposição de indicadores com base no sistema de informação contábil gerencial.** XIV Congresso Brasileiro de custos. João Pessoa – PB, Brasil, p. 1 – 15, Dezembro / 2007.

\_\_\_\_\_. **Balço Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações.** São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Contribuição ao Estudo da Mensuração: Avaliação e Evidenciação de Recursos Humanos.** *Revista de Contabilidade e Finanças.* Usp. São Paulo, Ed. Comemorativa, Outubro / 2003, p. 66 – 78.

VIEIRA, Sônia. **Elementos de Estatística.** 4ª. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

WERNKE, Rodney. Consideração acerca dos Métodos de avaliação do capital intelectual. *Revista Brasileira de Contabilidade.* Brasília, setembro/outubro 2002, nº 137, p.23- 37.

**ANEXO- A**  
**DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2006**  
**DA PETROBRÁS**

# Balanço Social 2006 Modelo Ibase

1 - BASE DE CÁLCULO			2006 VALOR (MIL REAIS)		2005 VALOR (MIL REAIS)			
Receita Líquida (RL)			158.238.819		136.605.078			
Resultado operacional (RO)			40.672.492		36.679.897			
Folha de pagamento bruta (FPB)			6.615.683		6.002.420			
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS			VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL
Alimentação	443.854	6,71%	0,28%	358.521	5,97%	0,26%		
Encargos sociais compulsórios	3.121.887	47,19%	1,97%	2.304.676	38,40%	1,69%		
Previdência privada	590.354	8,92%	0,37%	722.535	12,04%	0,53%		
Saúde	2.030.426	30,69%	1,28%	1.862.526	31,03%	1,36%		
Segurança e saúde no trabalho	76.862	1,16%	0,05%	40.754	0,68%	0,03%		
Educação	87.189	1,32%	0,06%	82.096	1,37%	0,06%		
Cultura	30.844	0,47%	0,02%	19.489	0,32%	0,01%		
Capacitação e desenvolvimento profissional	328.700	4,97%	0,21%	311.966	5,20%	0,23%		
Creches ou auxílio-creche	1.835	0,03%	0,00%	1.620	0,03%	0,00%		
Participação nos lucros ou resultados	1.196.918	18,09%	0,76%	1.005.564	16,75%	0,74%		
Outros	66.837	1,01%	0,04%	59.280	0,99%	0,04%		
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>7.975.706</b>	<b>120,56%</b>	<b>5,04%</b>	<b>6.769.027</b>	<b>112,77%</b>	<b>4,96%</b>		
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS			VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Educação (I)	81.895	0,20%	0,05%	60.742	0,17%	0,04%		
Cultura	288.569	0,71%	0,18%	264.611	0,72%	0,19%		
Saúde e saneamento	5.627	0,01%	0,00%	7.620	0,02%	0,01%		
Esporte	58.197	0,14%	0,04%	25.774	0,07%	0,02%		
Combate à fome e segurança alimentar	33.762	0,08%	0,02%	66.825	0,18%	0,05%		
Outros (II)	78.352	0,19%	0,05%	48.130	0,13%	0,04%		
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>546.402</b>	<b>1,34%</b>	<b>0,35%</b>	<b>473.702</b>	<b>1,29%</b>	<b>0,35%</b>		
Tributos (excluídos encargos sociais)	71.274.595	175,24%	45,04%	69.801.173	190,30%	51,10%		
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>71.820.997</b>	<b>176,58%</b>	<b>45,39%</b>	<b>70.274.875</b>	<b>191,59%</b>	<b>51,44%</b>		
4 - INDICADORES AMBIENTAIS			VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	1.359.428	3,34%	0,86%	1.224.745	3,34%	0,90%		
Investimentos em programas e/ou projetos externos	44.641	0,11%	0,03%	44.195	0,12%	0,03%		
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>1.404.069</b>	<b>3,45%</b>	<b>0,89%</b>	<b>1.268.940</b>	<b>3,46%</b>	<b>0,93%</b>		
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	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%				
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL			2006		2005			
Nº de empregados(as) ao final do período			62.266		53.933			
Nº de admissões durante o período (III)			7.720		1.806			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)			176.810		155.267			
Nº de estagiários(as) (IV)			686		560			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos (V)			20.007		17.521			
Nº de mulheres que trabalham na empresa (IV)			6.664		5.116			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres (IV)			12,40%		10,70%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa (V)			2.339		2.339			

5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL CONTINUAÇÃO		2006	2005			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as) (V)		3,10%	3,10%			
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais (VI)		1.009	1.298			
6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL		2006	METAS 2007			
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa (VII)		36,3	36,3			
Número total de acidentes de trabalho (VIII)		437	414			
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)	<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 type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input 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	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla: (IX)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<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	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão 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	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): (X)	na empresa 18.653	no Procon 21	na Justiça 33	na empresa 3.000	no Procon 0	na Justiça 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas: (X)	na empresa 99,68%	no Procon 4,76%	na Justiça 0%	na empresa 99,7%	no Procon —	na Justiça —
<b>Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):</b>	<b>Em 2006:</b>	<b>120.694.637</b>	<b>Em 2005:</b>	<b>108.240.825</b>		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	60% governo 7% acionistas	8% colaboradores(as) 9% terceiros	16% retido	59% governo 7% acionistas	9% colaboradores(as) 9% terceiros	16% retido

**7 - OUTRAS INFORMAÇÕES**

- 1) CNPJ: 33000167/0001-01 - Setor econômico: Indústria /Petróleo, Gás e Energia - UF da sede da empresa: Rio de Janeiro
  - 2) Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: Wilson Santarosa - gerente executivo de Comunicação Institucional - Telefone (21) 3224-1009  
E-mail: comunicacao@petrobras.com.br
  - 3) 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.
  - 4) Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.
- I. Inclui os investimentos do Programa Petrobras Jovem Aprendiz, que totalizam R\$ 25.320.075,18.
- II. Inclui o repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA) e projetos voltados à garantia dos direitos da criança e do adolescente.
- III. Dados da Petrobras Controladora de empregados admitidos por processo seletivo público.
- IV. Informações da Petrobras Controladora.
- V. A Petrobras iniciou o Censo Interno no final de 2006, o qual ainda não foi concluído. Por essa razão, os dados reportados são relativos à pesquisa de 2004, mas serão atualizados assim que os resultados forem tabulados.
- VI. Do total de 62.266 empregados do Sistema Petrobras, 6.857 pertencem aos quadros da Área Internacional, não sujeita à legislação brasileira. Do restante, 14.797 ocupam cargos onde é prevista a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Destes empregados, 1.009 são pessoas com deficiência, o que corresponde a 6,82% do efetivo naquela condição. O valor referente a 2005 foi estimado a partir de pesquisa no ano anterior por intranet. De natureza autodeclaratória, participaram 33,04% dos empregados da Petrobras Controladora. Em 2006, a área de SMS levantou o número exato, incluindo Petrobras Distribuidora e Transpetro."
- VII. Um novo plano de cargos e salários para os empregados da Companhia está em fase de elaboração. Em virtude da negociação que ainda transcorre e pela possibilidade de existência de impacto neste índice, a mensuração da meta para a relação entre a maior e a menor remuneração para 2007 foi determinada como equivalente à atual, considerando-se esse valor como limite máximo admitido.
- VIII. Número de acidentados com afastamento de trabalho por milhão de homens-horas de exposição ao risco, abrangendo empregados próprios e de empresas contratadas. Para 2007, o número de acidentados estatisticamente esperado é baseado numa previsão de 563 milhões de homens-horas de exposição ao risco e no limite máximo admissível previsto para a Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento - TFCA.
- IX. A Companhia está negociando um novo modelo de previdência complementar junto aos empregados que dispõem do Plano Petros. Os novos empregados dispõem de um seguro de vida, contratado e custeado pela Petrobras, que possui vigência até que seja aprovada a nova proposta, em fase final de tramitação na Secretaria de Previdência Complementar.
- X. Até 2005, os dados reportados eram apenas do SAC da Petrobras Controladora. A partir de 2006, passou a incluir o quantitativo de reclamações e críticas recebidas pela Petrobras Distribuidora. A meta para 2007 contém somente a estimativa do SAC da Petrobras Controladora.

 CLIQUE AQUI para imprimir

## Versão para Impressão

**Atenção:** para garantir uma impressão de melhor qualidade, recomendamos que você ajuste a configuração de seu navegador. Antes de imprimir esta página, vá ao item Ferramentas, Opções da Internet, clique no menu "Avançadas" e selecione a opção "Imprimir cores e imagens do plano de fundo".

Para Investidores - Empresas Listadas

Atualizado em 15/05/2008, às 05h14

## PETROLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRAS

### Dados da Companhia

<b>Nome de Pregão:</b>	PETROBRAS
<b>Códigos de Negociação:</b>	PETR3; PETR4; PETR-D21; PETR-D31; PETR77; PETR86; PETR71; PETR88; PETR72; PETR82; PETR76; PETR80; PETR55; PETR56; PETR57; PETR58; PETR70; PETR81; PETR73; PETR74; PETR83; PETR75
<b>Código ISIN:</b>	BRPETRACNOR9; BRPETRACNPR6; BRPETRDBS019; BRPETRDBS027; BRPETRPPP0D3; BRPETRPPP0E1; BRPETRPPP0I2; BRPETRPPP0J0; BRPETRPPP0Q5; BRPETRPPP0R3; BRPETRPPP0U7; BRPETRPPP0V5; BRPETRPPP0W3; BRPETRPPP0X1; BRPETRPPP0Y9; BRPETRPPP0Z6; BRPETRPPP100; BRPETRPPP118; BRPETRPPP126; BRPETRPPP134; BRPETRPPP142; BRPETRPPP159
<b>Código CVM:</b>	9512
<b>Classificação Setorial:</b>	Petróleo, Gás e Biocombustíveis / Petróleo, Gás e Biocombustíveis / Exploração e/ou Refino
<b>Atividade Principal:</b>	Prospecção Petróleo E Gas, Refino E Prod. de Derivados
<b>Site:</b>	www.petrobras.com.br

### Contatos

#### Sede

<b>Endereço:</b>	Av Republica Do Chile 65 - 22º Andar <b>CEP:</b> 20031912 <b>Cidade:</b> Rio de Janeiro <b>UF:</b> RJ
<b>Telefone:</b>	(21) 3224 4477 - <b>Fax:</b> (21) 3224 9999

#### Departamento de Acionistas

<b>Endereço:</b>	Rua Lelio Gama 104 - 38º Andar <b>CEP:</b> 20031080 <b>Cidade:</b> Rio de Janeiro <b>UF:</b> RJ
<b>Telefone:</b>	(21) 3808 3715 - <b>Fax:</b> (21) 3808 3466
<b>E-mail:</b>	aescriturais@bb.com.br

#### Diretor de Relações com Investidores

<b>Nome:</b>	Almir Guilherme Barbassa
<b>Endereço:</b>	Av Republica Do Chile 65 - 23º Andar <b>CEP:</b> 20031912 <b>Cidade:</b> Rio de Janeiro <b>UF:</b> RJ
<b>Telefone:</b>	(21) 3224 2040 - <b>Fax:</b> (21) 3224 9999
<b>E-mail:</b>	petroinvest@petrobras.com.br

### Cotações (mercado a vista/lote padrão)

delay de 15 min.

Cód.	Espec.	Data	Hora	Abert.	Min.	Máx.	Méd.	Último	Osc.(%)
PETR55	44,78 70%	10/01/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,55	0,00
PETR56	40,91 70%	31/01/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	43,60	0,00
PETR57	37,91 70%	18/01/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	39,99	0,00
PETR58	42,50 70%	17/02/2008	04:30:33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PETR70	42,50 70%	20/02/2008	11:11:43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR71	22,50 70%	21/08/2007	04:45:30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR72	32,50 70%	16/10/2007	04:45:40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR73	45,41 70%	27/02/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	47,29	0,00
PETR74	42,50 70%	23/04/2008	04:45:50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR75	45,50 70%	24/04/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,40	0,00
PETR76	40,00 70%	18/12/2007	04:45:32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR77	22,50 70%	11/06/2007	04:45:49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR80	35,00 80%	18/12/2007	04:45:32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR81	37,50 80%	20/02/2008	11:11:43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR82	30,00 80%	16/10/2007	04:45:40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR83	37,50 80%	23/04/2008	04:45:50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR86	19,91 80%	11/06/2007	04:45:49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PETR88	20,00 80%	21/08/2007	04:45:30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
#PETR3	ON	15/05/2008	18:25:16	55,90	54,80	56,65	55,87	56,21	1,53
#PETR4	PN	15/05/2008	18:29:22	46,50	46,08	47,20	46,62	47,13	1,79

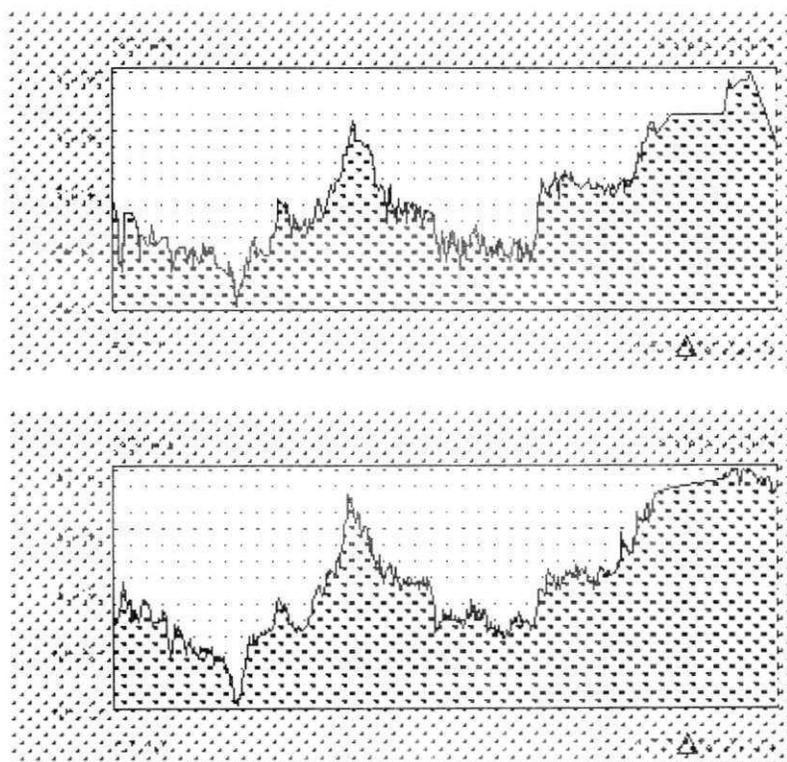
(\*) cotações por lote mil  
(NM) Cias. do Novo Mercado

(#) ações do Ibovespa  
(N2) Cias. Nível 2

(N1) Cias. Nível 1

(MB) Cias. SOMA

### Gráfico



### Dados Econômicos-Financeiros - R\$ mil

Balanco Patrimonial - Consolidado	31/03/2008	31/12/2007
Disponibilidades	11.559.610	13.070.849
Ativo Total	239.876.328	231.227.800
Endividamento Financeiro*	41.883.562	38.307.819

**Patrimônio Líquido** 120.835.524 113.854.127

(\*) Empréstimos, financiamentos e debêntures (curto e longo prazo).

<b>Demonstração do Resultado - Consolidado</b>	<b>01/01/2008 a 31/03/2008</b>	<b>01/01/2007 a 31/03/2007</b>
<b>Receita Líquida</b>	46.892.130	38.894.447
<b>Resultado Bruto</b>	17.252.706	15.202.463
<b>Receita (Despesa) Financeira Líquida</b>	(109.057)	(199.136)
<b>Resultado Operacional</b>	10.956.450	7.547.957
<b>Lucro (Prejuízo) Líquido</b>	6.925.062	4.130.719

**Posição Acionária\* - 04/04/2008**

Nome	%ON	%PN	%Total
União Federal	55,71	0,00	32,21
Bndes Participações S.A. - Bndespar	1,86	15,51	7,62
Caixa Prevd. Func. Do Bco. Do Brasil	0,11	7,18	3,10
Ações em Tesouraria	0,00	0,00	0,00
Outros	42,32	77,31	57,07
Total	100,00	100,00	100,00

**Composição do Capital Social**

- 24/03/2008

<b>Ordinárias:</b>	5.073.347.344
<b>Preferenciais:</b>	3.700.729.396
<b>Total:</b>	8.774.076.740

(\*) Posição dos acionistas com mais de 5% das ações de cada espécie.

Grupo 1 - Dados da Empresa - 01 - Identificação

| 01- Identificação | 02 - Sede | 03 - Diretor de Rel. com Investidores | 04 - Referência/Auditor |

| 05 - Composição do Capital | 06 - Características da Empresa | 07 - Socs.Não Incluídas nas DFs.Consolidadas |

| 08 - Proventos em Dinheiro |

1 - Código CVM

2 - Denominação Social

00951-2 PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS

3 - CNPJ

4 - NIRE

33.000.167/0001-01 33300032061



---

© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

## Grupo 1 - Dados da Empresa - 05 - Composição do Capital

| 01- Identificação | 02 - Sede | 03 - Diretor de Rel. com Investidores | 04 - Referência/Auditor |

| 05 - Composição do Capital | 06 - Características da Empresa | 07 - Socs. Não Incluídas nas DFs. Consolidadas |

| 08 - Proventos em Dinheiro |

Número de Ações (Mil)	1 - 31/12/2006	2 - 31/12/2005	3 - 31/12/2004
<b>Do Capital Integralizado</b>			
1 - Ordinárias	2.536.674	2.536.674	634.168
2 - Preferenciais	1.850.364	1.849.478	462.370
3 - Total	4.387.038	4.386.152	1.096.538
<b>Em Tesouraria</b>			
4 - Ordinárias	0	0	0
5 - Preferenciais	0	0	0
6 - Total	0	0	0



© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

## Grupo 06 - Balanço Patrimonial Consolidado - 01 - Ativo

| 01 - Ativo | 02 - Passivo |

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2004
1	Ativo Total	210.538.129	183.521.108	164.666.366
1.01	Ativo Circulante	67.219.423	60.235.190	52.786.200
1.01.01	Disponibilidades	27.829.105	23.417.040	19.986.848
1.01.01.01	Caixa e Bancos	3.686.866	3.651.644	1.671.430
1.01.01.02	Aplicações Financeiras	24.142.239	19.765.396	18.315.418
1.01.02	Créditos	14.412.159	14.148.064	10.977.519
1.01.02.01	Clientes	13.838.866	13.390.872	9.929.001
1.01.02.01.01	Clientes	11.735.593	10.719.005	8.602.146
1.01.02.01.02	Outros Contas a Receber	2.375.051	2.020.770	1.660.087
1.01.02.01.03	Provisão para Cred. liq. Duvidosa	(1.251.413)	(467.642)	(401.323)
1.01.02.01.04	Títulos e Valores Mobiliários	979.635	1.118.739	68.091
1.01.02.02	Créditos Diversos	573.293	757.192	1.048.518
1.01.03	Estoques	15.941.033	13.606.679	14.263.518
1.01.04	Outros	9.037.126	9.063.407	7.558.315
1.01.04.01	Dividendos a Receber	47.462	41.907	48.625
1.01.04.02	Impostos a Recuperar	6.825.757	6.550.997	4.842.714
1.01.04.03	Despesas Antecipadas	998.477	941.016	490.366
1.01.04.04	Outros Ativos Circulantes	1.165.430	1.529.487	2.176.610
1.02	Ativo Não Circulante	143.318.706	123.285.918	111.880.166
1.02.01	Ativo Realizável a Longo Prazo	16.360.511	14.102.228	14.908.508
1.02.01.01	Créditos Diversos	2.146.457	2.439.865	3.142.674
1.02.01.01.01	Contas Petróleo e Alcool - STN	785.791	769.524	748.788
1.02.01.01.02	Títulos e Valores Mobiliários	409.531	618.091	858.873
1.02.01.01.03	Investimentos em Empresas Privatizáveis	3.228	3.454	331.589
1.02.01.01.04	Contas a Receber, Líquidas	947.907	1.048.796	1.203.424
1.02.01.02	Créditos com Pessoas Ligadas	174.429	538.975	711.364
1.02.01.02.01	Com Coligadas e Equiparadas	174.429	538.975	711.364
1.02.01.02.02	Com Controladas	0	0	0
1.02.01.02.03	Com Outras Pessoas Ligadas	0	0	0
1.02.01.03	Outros	14.039.625	11.123.388	11.054.470
1.02.01.03.01	Projetos Estruturados	0	0	0
1.02.01.03.02	Impostos e Contrib. Social Diferidos	3.496.368	2.617.516	2.681.481
1.02.01.03.03	ICMS Diferido	959.602	1.477.460	1.357.904
1.02.01.03.04	Pasep/Cofins Diferido	1.704.753	0	0
1.02.01.03.05	Outros Impostos	237.809	242.385	109.300
1.02.01.03.06	Depósitos Judiciais	1.750.119	1.818.185	1.815.104
1.02.01.03.07	Adiantamento p/Plano de Pensão	1.242.268	1.205.358	1.217.612
1.02.01.03.08	Adiantamentos a Fornecedores	706.746	684.235	958.692
1.02.01.03.09	Despesas Antecipadas	1.838.778	1.362.800	1.513.045
1.02.01.03.10	Empréstimo Compulsório - Eletrobrás	203.728	117.811	117.488
1.02.01.03.11	Estoques	464.783	492.777	265.296
1.02.01.03.12	Outros Ativos Realizáveis a Longo Prazo	1.434.671	1.104.861	1.018.548
1.02.02	Ativo Permanente	126.958.195	109.183.690	96.971.658
1.02.02.01	Investimentos	4.755.143	2.280.702	2.078.758
1.02.02.01.01	Participações Coligadas/Equiparadas	3.335.235	1.386.132	1.141.411
1.02.02.01.02	Participações Coligadas/Equiparadas-Ágio	0	0	0
1.02.02.01.03	Participações em Controladas	13.188	8.037	11.466
1.02.02.01.04	Participações em Controladas - Ágio	1.127.758	489.167	305.136

1.02.02.01.05	Outros Investimentos	278.967	397.366	620.745
1.02.02.02	Imobilizado	115.340.798	100.824.365	89.124.100
1.02.02.03	Intangível	4.413.939	4.604.989	4.199.124
1.02.02.04	Diferido	2.448.310	1.473.634	1.569.676



© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

Grupo 06 - Balanço Patrimonial Consolidado - 02 - Passivo

| 01 - Ativo | 02 - Passivo |

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2004
2	Passivo Total	210.538.129	183.521.108	164.666.366
2.01	Passivo Circulante	48.157.423	42.360.150	36.725.887
2.01.01	Empréstimos e Financiamentos	12.522.276	10.502.998	8.805.229
2.01.01.01	Financiamentos	11.932.301	8.589.629	8.219.855
2.01.01.02	Juros sobre Financiamentos	589.975	1.913.369	585.374
2.01.02	Debêntures	0	0	0
2.01.03	Fornecedores	11.510.166	8.976.359	9.054.723
2.01.04	Impostos, Taxas e Contribuições	8.413.040	8.931.341	7.854.014
2.01.05	Dividendos a Pagar	7.896.669	7.017.843	5.044.074
2.01.06	Provisões	1.920.481	1.846.868	2.239.417
2.01.06.01	Salários, Férias e Encargos	1.451.660	1.196.281	873.561
2.01.06.02	Provisão para Contingências	54.000	167.645	339.612
2.01.06.03	Plano de Pensão	414.821	482.942	441.374
2.01.06.04	Outras	0	0	584.870
2.01.07	Dívidas com Pessoas Ligadas	0	0	0
2.01.08	Outros	5.894.791	5.084.741	3.728.430
2.01.08.01	Adiantamento de Clientes	1.991.177	1.626.854	780.028
2.01.08.02	Projetos Estruturados	34.163	28.135	64.106
2.01.08.03	Outros	3.869.451	3.429.752	2.884.296
2.02	Passivo Não Circulante	57.374.659	56.196.868	60.998.995
2.02.01	Passivo Exigível a Longo Prazo	56.961.281	55.713.594	60.496.824
2.02.01.01	Empréstimos e Financiamentos	31.542.849	34.439.489	42.976.885
2.02.01.02	Debêntures	0	0	0
2.02.01.03	Provisões	21.097.111	18.005.588	14.476.779
2.02.01.03.01	Plano de Saúde	8.419.171	7.030.939	5.673.650
2.02.01.03.02	Provisão para Contingências	513.880	614.568	632.721
2.02.01.03.03	Plano de Pensão	3.047.789	1.898.360	696.273
2.02.01.03.04	Impostos e Contrib. Sociais Diferidos	9.116.271	8.461.721	7.474.135
2.02.01.04	Dívidas com Pessoas Ligadas	46.555	39.954	276.328
2.02.01.05	Adiantamento para Futuro Aumento Capital	0	0	0
2.02.01.06	Outros	4.274.766	3.228.563	2.766.832
2.02.01.06.01	Provisão para desmantelamento de áreas	3.148.398	1.969.072	1.502.885
2.02.01.06.02	Provisão p/ paradas prog e docagem	0	0	0
2.02.01.06.03	Outras Contas e despesas a pagar	1.126.368	1.259.491	1.263.947
2.02.02	Resultados de Exercícios Futuros	413.378	483.274	502.171
2.03	Part. de Acionistas Não Controladores	7.475.399	6.178.854	4.811.315

2.04.01	Capital Social Realizado	48.263.983	33.235.445	33.235.445
2.04.01.01	Capital Social Integralizado	48.263.983	32.896.138	32.896.138
2.04.01.02	Correção Monetária de Capital	0	339.307	339.307
2.04.02	Reservas de Capital	372.064	372.064	354.673
2.04.02.01	AFRMM e Outros	372.064	372.064	354.673
2.04.03	Reservas de Reavaliação	66.422	60.120	69.094
2.04.03.01	Ativos Próprios	0	0	0
2.04.03.02	Controladas/Coligadas e Equiparadas	66.422	60.120	69.094
2.04.04	Reservas de Lucro	48.828.179	45.117.607	28.470.957
2.04.04.01	Legal	6.511.073	5.207.914	4.035.410
2.04.04.02	Estatutária	1.249.441	1.008.119	843.640
2.04.04.03	Para Contingências	0	0	0
2.04.04.04	De Lucros a Realizar	0	0	0
2.04.04.05	Retenção de Lucros	41.067.665	38.901.574	23.591.907
2.04.04.06	Especial p/ Dividendos Não Distribuídos	0	0	0
2.04.04.07	Outras Reservas de Lucro	0	0	0
2.04.05	Lucros/Prejuízos Acumulados	0	0	0
2.04.06	Adiantamento para Futuro Aumento Capital	0	0	0



## Grupo 07 - Demonstração do Resultado do Consolidado - 01 - Demonstração do Resultado

| 01 - Demonstração do Resultado | 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação |

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	01/01/2006 a 31/12/2006	01/01/2005 a 31/12/2005	01/01/2004 a 31/12/2004
3.01	Receita Bruta de Vendas e/ou Serviços	205.403.037	179.065.284	150.440.159
3.02	Deduções da Receita Bruta	(47.164.218)	(42.460.206)	(39.312.400)
3.03	Receita Líquida de Vendas e/ou Serviços	158.238.819	136.605.078	111.127.759
3.04	Custo de Bens e/ou Serviços Vendidos	(94.665.842)	(77.107.946)	(65.069.329)
3.05	Resultado Bruto	63.572.977	59.497.132	46.058.430
3.06	Despesas/Receitas Operacionais	(22.900.485)	(22.817.235)	(19.593.530)
3.06.01	Com Vendas	(5.790.648)	(5.477.419)	(4.751.890)
3.06.02	Gerais e Administrativas	(5.788.165)	(5.430.798)	(4.144.201)
3.06.02.01	Honor. Diretoria e Cons. Administração	(31.035)	(28.845)	(26.390)
3.06.02.02	De Administração	(5.757.130)	(5.401.953)	(4.117.811)
3.06.03	Financeiras	(1.341.554)	(3.213.363)	(3.903.925)
3.06.03.01	Receitas Financeiras	2.378.793	1.351.410	1.276.134
3.06.03.02	Despesas Financeiras	(3.720.347)	(4.564.773)	(5.180.059)
3.06.04	Outras Receitas Operacionais	0	0	0
3.06.05	Outras Despesas Operacionais	(9.746.903)	(8.445.531)	(6.648.853)
3.06.05.01	Tributárias	(1.262.936)	(895.208)	(1.255.033)
3.06.05.02	Custo Pesq. Desenv. Tecnológico	(1.579.711)	(934.600)	(695.650)
3.06.05.03	Perda na Recuperação de Ativos	(45.063)	(126.032)	(55.205)
3.06.05.04	Custo Explor. p/Extração Petróleo/Gás	(2.036.838)	(2.222.792)	(1.737.869)
3.06.05.05	Plano de Pensão e Saúde	(1.940.582)	(2.011.016)	(1.320.929)
3.06.05.06	Variações Monetárias e Cambiais Líquidas	9.359	370.536	583.346
3.06.05.07	Outras Despesas/Receitas Oper. Líquidas	(2.891.132)	(2.626.419)	(2.167.513)
3.06.06	Resultado da Equivalência Patrimonial	(233.215)	(250.124)	(144.661)
3.07	Resultado Operacional	40.672.492	36.679.897	26.464.900
3.08	Resultado Não Operacional	(66.950)	(124.531)	(207.309)
3.08.01	Receitas	29.906	(576)	68.192
3.08.02	Despesas	(96.856)	(123.955)	(275.501)
3.09	Resultado Antes Tributação/Participações	40.605.542	36.555.366	26.257.591
3.10	Provisão para IR e Contribuição Social	(11.130.072)	(10.300.520)	(5.845.573)
3.11	IR Diferido	(766.329)	(501.636)	(1.058.296)
3.12	Participações/Contribuições Estatutárias	(1.196.918)	(1.005.564)	(783.224)
3.12.01	Participações	(1.196.918)	(1.005.564)	(783.224)
3.12.02	Contribuições	0	0	0
3.13	Reversão dos Juros sobre Capital Próprio	0	0	0
3.14	Part. de Acionistas Não Controladores	(1.593.303)	(1.022.923)	(1.683.100)
3.15	Lucro/Prejuízo do Período	25.918.920	23.724.723	16.887.398



| 01 - Demonstração do Resultado | 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação |

	Último Exercício 01/01/2006 a 31/12/2006	Penúltimo Exercício 01/01/2005 a 31/12/2005	Antepenúltimo Exercício 01/01/2004 a 01/01/2004
Nº Ações, Ex-Tesouraria (Mil)	4.387.038	4.386.152	1.096.538
Lucro por Ação (Reais)	5,90807	5,40901	15,40065
Prejuízo por Ação (Reais)			



**ANEXO – B**  
**DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2006**  
**DA VALE**

# Demonstração do Balanço Social e DVA

						Controladora
<b>Base de cálculo</b>		<b>2006</b>				<b>2005</b>
Receita Bruta		19.874				18.098
Lucro operacional antes do resultado financeiro e das participações societárias		5.865				6.153
<b>Remuneração bruta</b>		868				695
		<b>% sobre</b>				<b>% sobre</b>
<b>Indicadores laborais</b>	<b>Valor</b>	<b>Folha de pagamento</b>	<b>Lucro operacional</b>	<b>Valor</b>	<b>Folha de pagamento</b>	<b>Lucro operacional</b>
Alimentação	91	10%	2%	72	10%	1%
Encargos sociais compulsórios	332	38%	6%	287	41%	5%
Transporte	63	7%	1%	47	7%	1%
Previdência privada	99	11%	2%	85	12%	1%
Saúde	70	8%	1%	54	8%	1%
Educação	69	8%	1%	70	10%	1%
Participação nos resultados	312	36%	5%	180	26%	3%
Outros benefícios	59	7%	1%	30	4%	-
<b>Total – Indicadores laborais</b>	<b>1.095</b>	<b>126%</b>	<b>19%</b>	<b>825</b>	<b>118%</b>	<b>13%</b>
		<b>% sobre</b>				<b>% sobre</b>
<b>Indicadores sociais</b>	<b>Valor</b>	<b>Lucro operacional</b>	<b>Lucro Faturamento bruto</b>	<b>Valor</b>	<b>Lucro operacional</b>	<b>Lucro Faturamento bruto</b>
<b>Tributos (excluídos encargos sociais)</b>	<b>2.566</b>	44%	13%	<b>2.593</b>	42%	14%
<b>Investimentos em cidadania</b>	<b>285</b>	5%	1%	<b>77</b>	1%	-
Projetos e ações sociais	265	5%	1%	59	1%	-
Comunidades indígenas	20	-	-	18	-	-
<b>Investimentos em meio ambiente</b>	<b>317</b>	5%	2%	<b>129</b>	2%	1%
Operacionais	303	5%	2%	108	2%	1%
Em programas e/ou projetos externos	14	-	-	21	-	-
<b>Total – Indicadores sociais</b>	<b>3.168</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>2.799</b>	<b>45%</b>	<b>15%</b>
<b>Indicadores do corpo funcional</b>						
Total de empregados no final do ano		26.006				21.882
Total de admissões durante o ano		5.364				4.424

 CLIQUE AQUI para imprimir

## Versão para Impressão

**Atenção:** para garantir uma impressão de melhor qualidade, recomendamos que você ajuste a configuração de seu navegador. Antes de imprimir esta página, vá ao item Ferramentas, Opções da Internet, clique no menu "Avançadas" e selecione a opção "Imprimir cores e imagens do plano de fundo".

Para Investidores - Empresas Listadas

Atualizado em 15/05/2008, às 05h05

## CIA VALE DO RIO DOCE



## Dados da Companhia

<b>Nome de Pregão:</b>	VALE R DOCE
<b>Códigos de Negociação:</b>	VALE3; VALE5; VALE-D71; VALE-D72; VALE79; VALE86; VALE73; VALE88; VALE75; VALE80; VALE78; VALE81; VALE56; VALE57; VALE70; VALE82; VALE71; VALE72; VALE83; VALE74
<b>Código ISIN:</b>	BRVALEACNORO; BRVALEACNPA3; BRVALEDBS036; BRVALEDBS044; BRVALEPPA0F4; BRVALEPPA0G2; BRVALEPPA0K4; BRVALEPPA0L2; BRVALEPPA0T5; BRVALEPPA0U3; BRVALEPPA0W9; BRVALEPPA0X7; BRVALEPPA0Y5; BRVALEPPA0Z2; BRVALEPPA103; BRVALEPPA111; BRVALEPPA129; BRVALEPPA137; BRVALEPPA145; BRVALEPPA152
<b>Código CVM:</b>	4170
<b>Classificação Setorial:</b>	Materiais Básicos / Mineração / Minerais Metálicos
<b>Atividade Principal:</b>	Extração, Beneficiamento E Comércio de Minério de Ferro

## Contatos

## Sede

<b>Endereço:</b>	Av Graca Aranha 26 - 18º Andar <b>CEP:</b> 20005900 <b>Cidade:</b> Rio de Janeiro <b>UF:</b> RJ
<b>Telefone:</b>	(21) 3814 8888 - <b>Fax:</b> (21) 3814 8810

## Departamento de Acionistas

<b>Endereço:</b>	Cidade de Deus, Predio Amarelo - 2º Andar <b>CEP:</b> 6029900 <b>Cidade:</b> Osasco <b>UF:</b> SP
<b>Telefone:</b>	(11) 3684 3749 - <b>Fax:</b> (11) 3684 2714
<b>E-mail:</b>	4010.acoes@bradesco.com.br

## Diretor de Relações com Investidores

<b>Nome:</b>	Fabio de Oliveira Barbosa
<b>Endereço:</b>	Av Graca Aranha 26 - 18º Andar <b>CEP:</b> 20005900 <b>Cidade:</b> Rio de Janeiro <b>UF:</b> RJ
<b>Telefone:</b>	(21) 3814 8888 - <b>Fax:</b> (21) 3814 8810
<b>E-mail:</b>	roberto.castello.branco@cvrd.com.br

## Cotações (mercado a vista/lote padrão)

delay de 15 min.

Cód.	Espec.	Data	Hora	Abert.	Mín.	Máx.	Méd.	Último	Osc.(%)
VALE56	49,60 70%	18/01/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	52,23	0,00
VALE57	48,60 70%	20/02/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	51,90	0,00
VALE70	50,00 70%	20/02/2008	11:11:57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE71	50,60 70%	21/02/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	53,85	0,00

VALE72	55,00 70%	15/05/2008	10:49:50	58,00	58,00	58,00	58,00	58,00	0,10
VALE73	35,00 70%	21/08/2007	04:45:37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE74	53,00 70%	24/04/2008	00:00:00	0,00	0,00	0,00	0,00	55,14	0,00
VALE75	50,00 70%	16/10/2007	04:45:46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE78	50,00 70%	18/12/2007	04:45:41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE79	37,50 70%	11/06/2007	04:46:02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE80	45,00 80%	16/10/2007	04:45:46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE81	45,00 80%	18/12/2007	04:45:41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE82	45,00 80%	20/02/2008	11:11:57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE83	50,00 80%	23/04/2008	04:46:03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE86	33,00 80%	11/06/2007	04:46:02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALE88	30,00 80%	21/08/2007	04:45:37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
#VALE3	ON N1	15/05/2008	18:34:01	67,80	67,50	69,96	68,90	69,96	4,01
#VALE5	PNA N1	15/05/2008	18:41:08	55,48	55,36	56,98	56,16	56,90	2,98

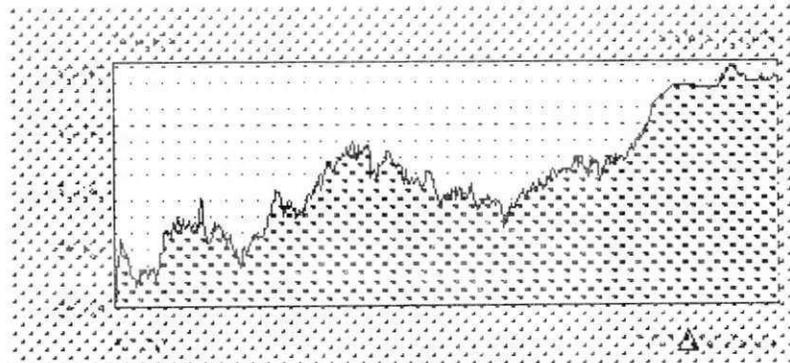
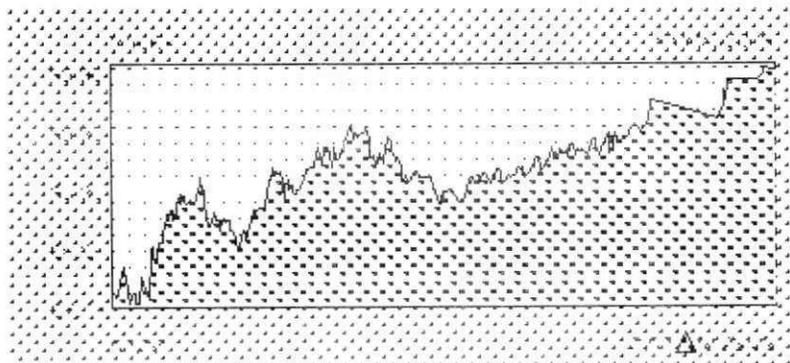
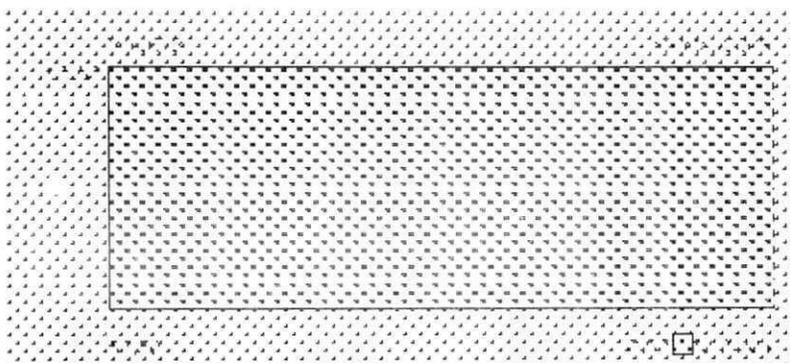
(\*) cotações por lote mil  
(NM) Cias. do Novo Mercado

(#) ações do Ibovespa  
(N2) Cias. Nível 2

(N1) Cias. Nível 1

(MB) Cias. SOMA

Gráfico



**Dados Econômicos-Financeiros - R\$ mil**

<b>Balanco Patrimonial - Consolidado</b>	<b>31/03/2008</b>	<b>31/12/2007</b>
<b>Disponibilidades</b>	4.274.642	2.127.909
<b>Ativo Total</b>	135.117.115	132.897.842
<b>Endividamento Financeiro*</b>	38.077.311	35.806.083
<b>Patrimônio Líquido</b>	59.282.363	57.029.465

(\*) Empréstimos, financiamentos e debêntures (curto e longo prazo).

<b>Demonstração do Resultado - Consolidado</b>	<b>01/01/2008 a 31/03/2008</b>	<b>01/01/2007 a 31/03/2007</b>
<b>Receita Líquida</b>	14.124.740	16.249.363
<b>Resultado Bruto</b>	6.613.217	9.002.536
<b>Receita (Despesa) Financeira Líquida</b>	(2.056.167)	(208.342)
<b>Resultado Operacional</b>	2.819.552	7.619.086
<b>Lucro (Prejuízo) Líquido</b>	2.252.895	5.095.323

**Posição Acionária\* - 27/04/2007**

<b>Nome</b>	<b>%ON</b>	<b>%PN</b>	<b>%Total</b>
Bndes Participações S.A.	6,70	0,08	4,12
Valepar	52,29	0,00	31,89
Black Rock Inc	0,00	5,66	0,00
Ações em Tesouraria	1,89	1,58	1,76
Outros	39,12	92,68	62,23
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**Composição do Capital Social**

- 30/08/2007

<b>Ordinárias:</b>	2.999.797.716
<b>Preferenciais:</b>	1.919.516.400
<b>Total:</b>	4.919.314.116

(\*) Posição dos acionistas com mais de 5% das ações de cada espécie.

Grupo 1 - Dados da Empresa - 01 - Identificação

| 01- Identificação | 02 - Sede | 03 - Diretor de Rel. com Investidores | 04 - Referência/Auditor |  
| 05 - Composição do Capital | 06 - Características da Empresa | 07 - Socs.Não Incluídas nas DFs.Consolidadas |  
| 08 - Proventos em Dinheiro |



1 - Código CVM                      2 - Denominação Social

00417-0 CIA VALE DO RIO DOCE

3 - CNPJ                                      4 - NIRE

33.592.510/0001-54



---

© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

## Grupo 1 - Dados da Empresa - 05 - Composição do Capital

| 01 - Identificação | 02 - Sede | 03 - Diretor de Rel. com Investidores | 04 - Referência/Auditor |

| 05 - Composição do Capital | 06 - Características da Empresa | 07 - Socs.Não Incluídas nas DFs.Consolidadas |

| 08 - Proventos em Dinheiro |



Número de Ações (Mil)	1 - 31/12/2006	2 - 31/12/2005	3 - 31/12/2004
<b>Do Capital Integralizado</b>			
1 - Ordinárias	1.499.899	749.949	749.949
2 - Preferenciais	959.758	415.728	415.728
3 - Total	2.459.657	1.165.677	1.165.677
<b>Em Tesouraria</b>			
4 - Ordinárias	28.291	14.146	14.146
5 - Preferenciais	15.172	11	12
6 - Total	43.463	14.157	14.158



© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2004
1	Ativo Total	123.008.906	52.712.371	43.472.084
1.01	Ativo Circulante	27.169.656	12.570.842	11.930.054
1.01.01	Disponibilidades	9.777.975	2.703.252	3.916.758
1.01.02	Créditos	7.952.637	4.317.239	3.149.420
1.01.02.01	Clientes	7.891.550	4.182.861	3.076.060
1.01.02.02	Créditos Diversos	61.087	134.378	73.360
1.01.03	Estoques	6.369.398	3.234.595	2.893.837
1.01.04	Outros	3.069.646	2.315.756	1.970.039
1.02	Ativo Não Circulante	95.839.250	40.141.529	31.542.030
1.02.01	Ativo Realizável a Longo Prazo	6.690.103	3.353.586	3.711.101
1.02.01.01	Créditos Diversos	234.038	143.144	149.843
1.02.01.02	Créditos com Pessoas Ligadas	10.975	5.999	108.973
1.02.01.02.01	Com Coligadas e Equiparadas	0	0	0
1.02.01.02.02	Com Controladas	0	0	0
1.02.01.02.03	Com Outras Pessoas Ligadas	10.975	5.999	108.973
1.02.01.03	Outros	6.445.090	3.204.443	3.452.285
1.02.02	Ativo Permanente	89.149.147	36.787.943	27.830.929
1.02.02.01	Investimentos	1.856.000	1.396.047	835.113
1.02.02.01.01	Participações Coligadas/Equiparadas	0	0	0
1.02.02.01.02	Participações Coligadas/Equiparadas-Ágio	0	0	0
1.02.02.01.03	Participações em Controladas	0	0	0
1.02.02.01.04	Participações em Controladas - Ágio	0	0	0
1.02.02.01.05	Outros Investimentos	0	0	0
1.02.02.02	Imobilizado	77.611.135	33.767.779	24.797.944
1.02.02.03	Intangível	9.532.009	1.418.310	1.994.793
1.02.02.04	Diferido	150.003	205.807	203.079



© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

## Grupo 06 - Balanço Patrimonial Consolidado - 02 - Passivo

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2004
2	Passivo Total	123.008.906	52.712.371	43.472.084
2.01	Passivo Circulante	16.642.684	11.666.956	9.326.984
2.01.01	Empréstimos e Financiamentos	3.661.155	3.456.420	3.041.020
2.01.02	Debêntures	0	0	0
2.01.03	Fornecedores	5.164.431	2.684.097	1.972.062
2.01.04	Impostos, Taxas e Contribuições	2.166.715	0	1.286.231
2.01.05	Dividendos a Pagar	3.188.554	2.907.335	1.556.484

2.01.06	Provisões	1.000.791	541.947	399.428
2.01.07	Dívidas com Pessoas Ligadas	29.622	81.026	72.976
2.01.08	Outros	1.431.416	1.996.131	998.783
2.02	Passivo Não Circulante	61.266.632	14.042.774	13.944.462
2.02.01	Passivo Exigível a Longo Prazo	61.259.436	14.034.267	13.934.924
2.02.01.01	Empréstimos e Financiamentos	46.003.623	9.066.375	9.044.631
2.02.01.02	Debêntures	0	0	0
2.02.01.03	Provisões	6.481.281	2.864.782	3.288.969
2.02.01.04	Dívidas com Pessoas Ligadas	0	3.065	41.158
2.02.01.05	Adiantamento para Futuro Aumento Capital	0	0	0
2.02.01.06	Outros	8.774.532	2.100.045	1.560.166
2.02.02	Resultados de Exercícios Futuros	7.196	8.507	9.538
2.03	Part. de Acionistas Não Controladores	6.000.830	2.950.510	2.031.305
2.04	Patrimônio Líquido	39.098.760	24.052.131	18.169.333
2.04.01	Capital Social Realizado	19.492.401	14.000.000	7.300.000
2.04.02	Reservas de Capital	0	0	0
2.04.03	Reservas de Reavaliação	0	0	0
2.04.03.01	Ativos Próprios	0	0	0
2.04.03.02	Controladas/Coligadas e Equiparadas	0	0	0
2.04.04	Reservas de Lucro	19.606.359	10.052.131	10.869.333
2.04.04.01	Legal	2.070.963	1.400.296	1.403.117
2.04.04.02	Estatutária	0	0	0
2.04.04.03	Para Contingências	0	0	0
2.04.04.04	De Lucros a Realizar	122.500	236.439	345.727
2.04.04.05	Retenção de Lucros	0	0	0
2.04.04.06	Especial p/ Dividendos Não Distribuídos	0	0	0
2.04.04.07	Outras Reservas de Lucro	17.412.896	8.415.396	9.120.489
2.04.05	Lucros/Prejuízos Acumulados	0	0	0
2.04.06	Adiantamento para Futuro Aumento Capital	0	0	0



Grupo 07 - Demonstração do Resultado Consolidado - 01 - Demonstração do Resultado

| 01 - Demonstração do Resultado | 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação |

00417-0

CIA VALE DO RIO DOCE

DFP 31/12/2006 LS



(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	01/01/2006 a 31/12/2006	01/01/2005 a 31/12/2005	01/01/2004 a 31/12/2004
3.01	Receita Bruta de Vendas e/ou Serviços	46.745.559	35.350.235	29.019.992
3.02	Deduções da Receita Bruta	(1.454.593)	(1.357.394)	(1.475.777)
3.03	Receita Líquida de Vendas e/ou Serviços	45.290.966	33.992.841	27.544.215
3.04	Custo de Bens e/ou Serviços Vendidos	(20.756.134)	(16.311.317)	(14.123.035)
3.05	Resultado Bruto	24.534.832	17.681.524	13.421.180
3.06	Despesas/Receitas Operacionais	(6.390.664)	(4.132.083)	(4.408.491)
3.06.01	Com Vendas	(383.280)	(339.844)	(412.037)
3.06.02	Gerais e Administrativas	(1.568.280)	(1.279.914)	(1.565.317)
3.06.03	Financeiras	(1.745.249)	(1.276.000)	(2.000.083)
3.06.03.01	Receitas Financeiras	864.391	(312.386)	(1.478.978)
3.06.03.02	Despesas Financeiras	(2.609.640)	(963.614)	(521.105)
3.06.04	Outras Receitas Operacionais	372.330	185.059	2.112.728
3.06.05	Outras Despesas Operacionais	(2.867.288)	(1.690.874)	(2.699.316)
3.06.06	Resultado da Equivalência Patrimonial	(198.897)	269.490	155.534
3.07	Resultado Operacional	18.144.168	13.549.441	9.012.689
3.08	Resultado Não Operacional	(214.309)	297.700	0
3.08.01	Receitas	1.212.468	0	0
3.08.02	Despesas	(1.426.777)	0	0
3.09	Resultado Antes Tributação/Participações	17.929.859	13.847.141	9.012.689
3.10	Provisão para IR e Contribuição Social	(3.389.687)	(2.367.683)	(1.809.635)
3.11	IR Diferido	0	0	0
3.12	Participações/Contribuições Estatutárias	0	0	0
3.12.01	Participações	0	0	0
3.12.02	Contribuições	0	0	0
3.13	Reversão dos Juros sobre Capital Próprio	0	0	0
3.14	Part. de Acionistas Não Controladores	(1.109.167)	(1.036.472)	(743.535)
3.15	Lucro/Prejuízo do Período	13.431.005	10.442.986	6.459.519

Grupo 07 - Demonstração do Resultado Consolidado - 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação

| 01 - Demonstração do Resultado | 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação |



	Último Exercício 01/01/2006 a 31/12/2006	Penúltimo Exercício 01/01/2005 a 31/12/2005	Antepenúltimo Exercício 01/01/2004 a 01/01/2004
Nº Ações, Ex-Tesouraria (Mil)	2.416.194	1.151.520	1.151.519
Lucro por Ação (Reais)	5,55874	9,06887	5,60956
Prejuízo por Ação (Reais)			



**ANEXO – C**  
**DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS 2006**  
**DA GERDAU S/A**

**QUADRO DE INDICADORES - GERDAU S.A.**  
(Valores expressos em milhares de reais, exceto indicadores do corpo funcional)

DESCRIÇÃO	Exercício			CONSOLIDADO TOTAL		
	2006			2005		
<b>1 - BASE DE CÁLCULO</b>						
1.1 - Receita líquida (RL)			23.516.760			21.412.343
1.2 - Resultado operacional (RO)			4.394.545			4.041.495
1.3 - Folha de pagamento bruta (FPB)			2.375.095			2.020.847
<b>2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS</b>						
	Valor	% sobre RL (1.1)	% sobre FPB (1.3)	Valor	% sobre RL (1.1)	% sobre FPB (1.3)
2.1 - Alimentação	49.053	0,21	2,07	44.462	0,21	2,20
2.2 - Encargos sociais compulsórios	426.571	1,81	17,96	385.531	1,80	19,08
2.3 - Previdência privada	80.482	0,34	3,39	78.343	0,37	3,88
2.4 - Saúde	188.999	0,80	7,96	168.900	0,79	8,36
2.5 - Segurança e saúde no trabalho	38.121	0,16	1,61	21.522	0,10	1,06
2.6 - Educação, treinamento e capacitação	40.337	0,17	1,70	32.804	0,15	1,62
2.7 - Participação nos resultados	469.055	1,99	19,75	328.756	1,54	16,27
2.8 - Transporte	50.329	0,21	2,12	42.015	0,20	2,08
2.9 - Outros benefícios	27.904	0,12	1,17	96.697	0,45	4,78
<b>TOTAL - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS</b>	<b>1.370.852</b>	<b>5,83</b>	<b>57,72</b>	<b>1.199.030</b>	<b>5,60</b>	<b>59,33</b>
<b>3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS</b>						
	Valor	% sobre RL (1.1)	% sobre RO (1.2)	Valor	% sobre RL (1.1)	% sobre RO (1.2)
3.1 - Tributos	3.451.118	14,68	78,53	3.790.860	17,70	93,80
3.2 - Contribuições para a sociedade	50.518	0,21	1,15	40.453	0,19	1,00
3.2.1 - Educação	7.835	0,03	0,18	5.449	0,03	0,13
3.2.2 - Cultura	17.362	0,07	0,40	18.714	0,09	0,46
3.2.3 - Saúde	2.984	0,01	0,07	1.508	0,01	0,04
3.2.4 - Esporte e lazer	1.660	0,01	0,04	1.537	0,01	0,04
3.2.5 - Combate à fome e segurança alimentar	945	0,00	0,02	1.388	0,01	0,03
3.2.6 - Empreendedorismo	4.497	0,02	0,10	1.872	0,01	0,05
3.2.7 - Qualidade	6.477	0,03	0,15	7.122	0,03	0,18
3.2.8 - Voluntariado	926	0,00	0,02	566	0,00	0,01
3.2.9 - Pesquisa	1.497	0,01	0,03	1.233	0,01	0,03
3.2.10 - Outros investimentos	6.335	0,03	0,14	1.064	0,00	0,03
<b>TOTAL - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS</b>	<b>3.501.636</b>	<b>14,89</b>	<b>79,68</b>	<b>3.831.313</b>	<b>17,89</b>	<b>94,80</b>
<b>4 - INDICADORES AMBIENTAIS</b>						
	Valor	% sobre RL (1.1)	% sobre RO (1.2)	Valor	% sobre RL (1.1)	% sobre RO (1.2)
4.1 - Investimentos relacionados com a produção/operação da Empresa	168.557	0,72	3,84	186.648	0,87	4,62
4.2 - Investimentos em programas e/ou projetos externos	1.099	0,00	0,03	1.294	0,01	0,03
<b>TOTAL - INDICADORES AMBIENTAIS</b>	<b>169.656</b>	<b>0,72</b>	<b>3,86</b>	<b>187.942</b>	<b>0,88</b>	<b>4,65</b>
<b>5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL</b>						
5.1 - Nº de colaboradores no início do período			25.253			24.506
5.2 - Nº de colaboradores no final do período			31.563			25.253
5.3 - Nº de admissões durante o período			4.431			3.483
5.4 - Nº de trainees e estagiários			1.317			1.467
5.5 - Nº de dependentes			49.059			38.293
5.6 - Nº de terceiros			13.298			11.747
5.7 - Nível de escolaridade:						
5.7.1 - % com 1º Grau			19,9%			12,4%
5.7.2 - % com 2º Grau			61,6%			68,2%
5.7.3 - % com 3º Grau			18,5%			19,4%
5.8 - % colaboradores acima de 45 anos			33,0%			17,8%
5.9 - Nº de mulheres que trabalham na empresa			2.308			1.347
5.10 - % de cargos de chefia ocupados por mulheres			13,3%			11,6%
5.11 - Média de antiguidade (tempo de casa)			11 anos			10 anos



CLIQUE AQUI para imprimir

## Versão para Impressão

**Atenção:** para garantir uma impressão de melhor qualidade, recomendamos que você ajuste a configuração de seu navegador. Antes de imprimir esta página, vá ao item Ferramentas, Opções da Internet, clique no menu "Avançadas" e selecione a opção "Imprimir cores e imagens do plano de fundo".

Para Investidores - Empresas Listadas

Atualizado em 15/05/2008, às 05h12

## METALURGICA GERDAU S.A.



### Dados da Companhia

Nome de Pregão: GERDAU MET

Códigos de Negociação: GOAU3; GOAU4

Código ISIN: BRGOAUACNOR1; BRGOAUACNPR8

Código CVM: 8656

Classificação Setorial: Materiais Básicos / Siderurgia e Metalurgia / Siderurgia

Atividade Principal: Participação E Administração

Site: www.gerdau.com.br

### Contatos

#### Sede

Endereço: Av Farrapos 1811 - Floresta  
CEP: 90220005 Cidade: Porto Alegre UF: RS

Telefone: (51) 3323 2657 - Fax: (51) 3323 2293

#### Departamento de Acionistas

Endereço: Rua Boa Vista 176 - 1.subsolo  
CEP: 1013001 Cidade: Sao Paulo UF: SP

Telefone: (11) 5029 7780 - Fax: (11) 3247 3141

#### Diretor de Relações com Investidores

Nome: Osvaldo Burgos Schirmer

Endereço: Av Farrapos 1811 - Floresta  
CEP: 90220005 Cidade: Porto Alegre UF: RS

Telefone: (51) 3323 2657 - Fax: (51) 3323 2293

E-mail: inform@gerdau.com.br

### Cotações (mercado a vista/lote padrão)

delay de 15 min.

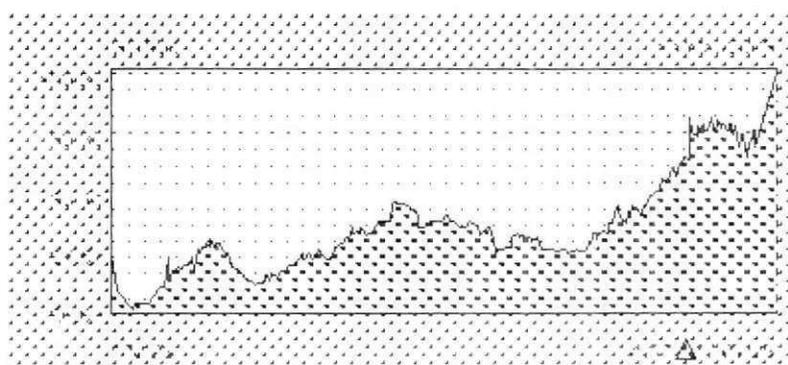
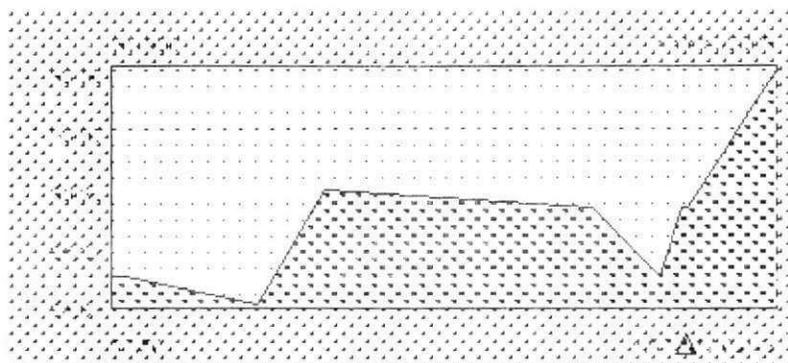
Cód.	Espec.	Data	Hora	Abert.	Mín.	Máx.	Méd.	Último	Osc.(%)
GOAU3	ON N1	15/05/2008	17:05:13	95,00	94,80	96,50	95,28	96,50	1,86
#GOAU4	PN N1	15/05/2008	17:46:52	97,49	96,60	100,29	97,94	100,29	4,36

(\*) cotações por lote mil  
(NM) Cias. do Novo Mercado(#) ações do Ibovespa  
(N2) Cias. Nível 2

(N1) Cias. Nível 1

(MB) Cias. SOMA

### Gráfico

**Dados Econômicos-Financeiros - R\$ mil**

Balanço Patrimonial - Não-Consolidado	31/03/2008	31/12/2007
Disponibilidades	115	115
Ativo Total	5.884.275	5.617.590
Endividamento Financeiro*	28.806	30.948
Patrimônio Líquido	5.727.826	5.398.856

(\*) Empréstimos, financiamentos e debêntures (curto e longo prazo).

Demonstração do Resultado - Não-Consolidado	01/01/2008 a 31/03/2008	01/01/2007 a 31/03/2007
Receita Líquida	0	0
Resultado Bruto	0	0
Receita (Despesa) Financeira Líquida	3.719	1.974
Resultado Operacional	358.262	319.434
Lucro (Prejuízo) Líquido	356.955	319.155

**Posição Acionária\* - 31/03/2008**

Nome	%ON	%PN	%Total
Indac Ind. Adm. E Comércio S.A.	29,33	0,00	9,77
Grupo Gerdau Empreendimentos Ltda.	25,57	0,01	8,53
Gersul Empreendimentos Imobiliários Ltd	5,80	0,00	1,93
Ações em Tesouraria	0,00	2,51	1,67
Outros	39,30	97,48	78,10
Total	100,00	100,00	100,00

**Composição do Capital Social**

- 08/05/2008

<b>Ordinárias:</b>	68.809.497
<b>Preferenciais:</b>	137.531.272
<b>Total:</b>	206.340.769

(\*) Posição dos acionistas com mais de 5% das ações de cada espécie.

Grupo 1 - Dados da Empresa - 01 - Identificação

| 01- Identificação | 02 - Sede | 03 - Diretor de Rel. com Investidores | 04 - Referência/Auditor |

| 05 - Composição do Capital | 06 - Características da Empresa | 07 - Socs.Não Incluídas nas DFs.Consolidadas |

| 08 - Proventos em Dinheiro |



1 - Código CVM

2 - Denominação Social

00865-6 METALÚRGICA GERDAU S.A.

3 - CNPJ

4 - NIRE

92.690.783/0001-09 43300001504



---

© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

## Grupo 1 - Dados da Empresa - 05 - Composição do Capital

| 01 - Identificação | 02 - Sede | 03 - Diretor de Rel. com Investidores | 04 - Referência/Auditor |

| 05 - Composição do Capital | 06 - Características da Empresa | 07 - Socs. Não Incluídas nas DFs. Consolidadas |

| 08 - Proventos em Dinheiro |



Número de Ações (Mil)	1 - 31/12/2006	2 - 31/12/2005	3 - 31/12/2004
<b>Do Capital Integralizado</b>			
1 - Ordinárias	62.377	41.584	27.723
2 - Preferenciais	124.753	83.169	55.446
3 - Total	187.130	124.753	83.169
<b>Em Tesouraria</b>			
4 - Ordinárias	0	0	0
5 - Preferenciais	3.129	1.447	682
6 - Total	3.129	1.447	682



© Copyright Bovespa. Todos os direitos reservados.

2.01	Passivo Circulante	5.572.815	4.203.474	5.345.258
2.01.01	Empréstimos e Financiamentos	2.013.348	1.338.623	2.027.865
2.01.02	Debêntures	1.173	2.719	2.986
2.01.03	Fornecedores	2.060.461	1.665.862	1.921.424
2.01.04	Impostos, Taxas e Contribuições	426.561	312.359	391.185
2.01.05	Dividendos a Pagar	264.220	209.683	338.972
2.01.06	Provisões	0	0	0
2.01.07	Dívidas com Pessoas Ligadas	0	0	0
2.01.08	Outros	807.052	674.228	662.826
2.01.08.01	Outras Contas a Pagar	366.131	315.494	222.741
2.01.08.02	Imp. de Renda e Contr. Social Diferidos	86.673	86.879	180.166
2.01.08.03	Participações Estatutárias	0	0	0
2.01.08.04	Salários a Pagar	354.248	271.855	259.919
2.02	Passivo Não Circulante	8.677.161	7.384.746	5.591.103
2.02.01	Passivo Exigível a Longo Prazo	8.677.161	7.384.746	5.591.103
2.02.01.01	Empréstimos e Financiamentos	6.376.101	5.388.310	3.490.374
2.02.01.02	Debêntures	615.596	679.186	573.504
2.02.01.03	Provisões	0	0	0
2.02.01.04	Dívidas com Pessoas Ligadas	0	0	0
2.02.01.05	Adiantamento para Futuro Aumento Capital	0	0	0
2.02.01.06	Outros	1.685.464	1.317.250	1.527.225
2.02.01.06.01	Provisão para Contingências	245.095	192.858	240.964
2.02.01.06.02	Imp. de Renda e Contr. Social Diferidos	730.541	613.920	699.119
2.02.01.06.03	Outras Contas a Pagar	295.835	246.694	292.664
2.02.01.06.04	Benefícios a Empregados	413.993	263.778	294.478
2.02.02	Resultados de Exercícios Futuros	0	0	0
2.03	Part. de Acionistas Não Controladores	8.109.532	6.515.335	4.894.561
2.04	Patrimônio Líquido	4.753.321	3.859.568	2.961.034
2.04.01	Capital Social Realizado	3.744.000	2.496.000	1.664.000
2.04.02	Reservas de Capital	10.842	10.842	10.842
2.04.02.01	Correção Monetária do Capital	0	0	0
2.04.02.02	Subvenção para Investimentos	0	0	0
2.04.02.03	Reserva Especial - Lei 6.200/91	0	0	0
2.04.02.04	Outras	2.156	2.156	2.156
2.04.02.05	Ágio na Emissão de Ações	8.686	8.686	8.686
2.04.03	Reservas de Reavaliação	0	0	0
2.04.03.01	Ativos Próprios	0	0	0
2.04.03.02	Controladas/Coligadas e Equiparadas	0	0	0
2.04.04	Reservas de Lucro	997.919	1.352.166	1.285.632
2.04.04.01	Legal	75.846	243.573	179.795
2.04.04.02	Estatutária	922.073	1.108.593	1.105.837
2.04.04.03	Para Contingências	0	0	0
2.04.04.04	De Lucros a Realizar	0	0	0
2.04.04.05	Retenção de Lucros	0	0	0
2.04.04.06	Especial p/ Dividendos Não Distribuídos	0	0	0
2.04.04.07	Outras Reservas de Lucro	0	0	0
2.04.05	Lucros/Prejuízos Acumulados	560	560	560
2.04.06	Adiantamento para Futuro Aumento Capital	0	0	0



00865-6

METALURGICA GERDAU S.A.

DFP 31/12/2006 LS



(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2004
1	Ativo Total	27.112.829	21.963.123	18.791.956
1.01	Ativo Circulante	14.132.101	12.178.168	9.653.492
1.01.01	Disponibilidades	709.075	1.193.564	337.767
1.01.02	Créditos	8.201.298	6.509.750	4.482.228
1.01.02.01	Clientes	2.534.548	2.101.137	2.564.192
1.01.02.02	Créditos Diversos	5.666.750	4.408.613	1.918.036
1.01.02.02.01	Dividendos a Receber	0	0	0
1.01.02.02.02	Créditos Tributários	537.933	206.714	251.858
1.01.02.02.03	Titulos e Valores Mobiliários	5.128.817	4.201.899	1.666.178
1.01.02.02.04	Empregados	0	0	0
1.01.03	Estoques	4.645.052	4.018.629	4.236.642
1.01.04	Outros	576.676	456.225	596.855
1.01.04.01	Outras Contas a Receber	339.625	211.114	230.917
1.01.04.02	Imp. de Renda e Contr. Social Diferidos	146.570	152.283	329.797
1.01.04.03	Despesas Antecipadas	90.481	92.828	36.141
1.02	Ativo Não Circulante	12.980.728	9.784.955	9.138.464
1.02.01	Ativo Realizável a Longo Prazo	1.340.655	915.740	1.063.086
1.02.01.01	Créditos Diversos	0	0	0
1.02.01.02	Créditos com Pessoas Ligadas	1.419	171	1.231
1.02.01.02.01	Com Coligadas e Equiparadas	0	0	0
1.02.01.02.02	Com Controladas	1.419	171	1.231
1.02.01.02.03	Com Outras Pessoas Ligadas	0	0	0
1.02.01.03	Outros	1.339.236	915.569	1.061.855
1.02.01.03.01	Créditos Tributários	374.993	242.792	69.992
1.02.01.03.02	Depósitos Judiciais	52.159	43.364	26.312
1.02.01.03.03	Imp. de Renda e Contr. Social Diferidos	665.406	472.417	623.722
1.02.01.03.04	Outras Contas a Receber	139.991	88.242	123.530
1.02.01.03.05	Dep. p/ Fut. Invest.Particip. Societária	31.845	34.703	182.158
1.02.01.03.06	Despesas Antecipadas	74.842	34.051	36.141
1.02.02	Ativo Permanente	11.640.073	8.869.215	8.075.378
1.02.02.01	Investimentos	364.374	113.216	112.547
1.02.02.01.01	Participações Coligadas/Equiparadas	0	0	0
1.02.02.01.02	Participações Coligadas/Equiparadas-Agio	0	0	0
1.02.02.01.03	Participações em Controladas	2.444	7.477	50.180
1.02.02.01.04	Participações em Controladas - Agio	343.168	91.654	52.854
1.02.02.01.05	Outros Investimentos	18.762	14.085	9.513
1.02.02.02	Imobilizado	11.184.940	8.694.958	7.928.973
1.02.02.03	Intangível	30.246	0	0
1.02.02.04	Diferido	60.513	61.041	33.858

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2004
2	Passivo Total	27.112.829	21.963.123	18.791.956



Grupo 07 - Demonstração do Resultado Consolidado - 01 - Demonstração do Resultado



| 01 - Demonstração do Resultado | 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação |

00865-6

METALURGICA GERDAU S.A.

DFP 31/12/2006 LS

(Reais Mil)

Código da Conta	Descrição da Conta	01/01/2006 a 31/12/2006	01/01/2005 a 31/12/2005	01/01/2004 a 31/12/2004
3.01	Receita Bruta de Vendas e/ou Serviços	27.541.954	25.661.370	23.598.616
3.02	Deduções da Receita Bruta	(3.994.180)	(4.240.070)	(3.810.311)
3.02.01	Impostos sobre Vendas	(2.442.602)	(2.642.225)	(2.456.568)
3.02.02	Fretes e Descontos	(1.551.578)	(1.597.845)	(1.353.743)
3.03	Receita Líquida de Vendas e/ou Serviços	23.547.774	21.421.300	19.788.305
3.04	Custo de Bens e/ou Serviços Vendidos	(17.020.825)	(15.519.861)	(13.352.238)
3.05	Resultado Bruto	6.526.949	5.901.439	6.436.067
3.06	Despesas/Receitas Operacionais	(2.090.982)	(1.832.444)	(1.999.137)
3.06.01	Com Vendas	(518.045)	(514.443)	(455.175)
3.06.02	Gerais e Administrativas	(1.683.163)	(1.167.080)	(1.050.953)
3.06.03	Financeiras	381.944	42.151	(148.381)
3.06.03.01	Receitas Financeiras	955.235	483.231	249.261
3.06.03.02	Despesas Financeiras	(573.291)	(441.080)	(397.642)
3.06.04	Outras Receitas Operacionais	0	0	0
3.06.05	Outras Despesas Operacionais	(19.973)	(35.169)	0
3.06.06	Resultado da Equivalência Patrimonial	(251.745)	(157.903)	(344.628)
3.07	Resultado Operacional	4.435.967	4.068.995	4.436.930
3.08	Resultado Não Operacional	(67.153)	304.738	144.102
3.08.01	Receitas	29.856	318.006	351.595
3.08.02	Despesas	(97.009)	(13.268)	(207.493)
3.09	Resultado Antes Tributação/Participações	4.368.814	4.373.733	4.581.032
3.10	Provisão para IR e Contribuição Social	(918.740)	(932.420)	(957.000)
3.11	IR Diferido	89.635	(142.882)	(238.405)
3.12	Participações/Contribuições Estatutárias	(18.450)	(29.587)	(44.530)
3.12.01	Participações	(18.450)	(29.587)	(44.530)
3.12.02	Contribuições	0	0	0
3.13	Reversão dos Juros sobre Capital Próprio	0	0	0
3.14	Part. de Acionistas Não Controladores	(2.175.785)	(1.993.260)	(1.904.022)
3.15	Lucro/Prejuízo do Período	1.345.474	1.275.584	1.437.075

Grupo 07 - Demonstração do Resultado Consolidado - 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação

| 01 - Demonstração do Resultado | 02 - Lucro ou Prejuízo por Ação |



	Último Exercício 01/01/2006 a 31/12/2006	Penúltimo Exercício 01/01/2005 a 31/12/2005	Antepenúltimo Exercício 01/01/2004 a 01/01/2004
Nº Ações, Ex-Tesouraria (Mil)	184.001	123.306	82.487
Lucro por Ação (Reais)	7,31232	10,34487	17,42184
Prejuízo por Ação (Reais)			

