

ESTUDOS PARA MEDIÇÃO DO CAPITAL HUMANO: UMA PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

Doutorando Danilo Nunes
Mestranda Fernanda Cardoso Romão Freitas
Profa. Dra. Neusa Maria Bastos Fernandes Dos Santos
PUC-SP Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Programa de Estudos Pós-graduados em Administração

1. Introdução

Nos últimos anos houve um significativo crescimento do interesse das empresas pela mensuração do Capital Humano, Capital Intelectual e por tudo aquilo que chamamos de Ativos Intangíveis. Muitas empresas passaram a aderir e disponibilizar para seus investidores relatórios gerenciais como relatório integrado, relatório anual de sustentabilidade, relatório social e outros. Hoje, as disponibilizações desses relatórios acontecem de forma voluntária, uma vez que não existe nenhuma exigência legal para a entrega obrigatória deles. Independente da obrigatoriedade, as empresas passaram a demonstrar interesse nessas demonstrações por vezes em razão da exigência dos *stakeholders* e por reconhecerem o valor agregado à marca por meio dos ativos intangíveis.

Em muitas empresas o capital intelectual representa uma expressiva parcela do seu valor. Contudo, apesar de sua importância, ele ainda não é reconhecido nos demonstrativos financeiros, pois sua concepção não atende à definição de ativo segundo as normas contábeis (GUTHRIE; PETTY; RICCERI, 2006; SINGH; KANSAL, 2011; SONNIER, 2008).

De acordo com Mayo (2003), o modo como se avalia as empresas vem sofrendo mudanças progressivas desde 1990, quando se passou a atribuir um valor maior aos chamados ativos intangíveis, que são o conhecimento, as competências e a própria marca. De acordo com o autor, esses ativos também são chamados de capital intelectual. Já o Capital Humano, objeto de estudo desta pesquisa, são as pessoas que constroem este valor.

O termo Capital Humano foi cunhado por Schultz em 1962 e se refere ao conhecimento e a competência de um indivíduo. Depois de Schultz, outros autores como Edvinsson, Sveiby e Davenport trataram sobre o tema que vem ganhando cada vez mais relevância neste debate sobre a importância dos ativos intangíveis (Mayo, 2003).

Neste processo, o capital humano é reconhecido como um pilar da criação do capital intelectual e sua principal característica é que ele possa desaparecer com a saída dos empregados, sendo assim, é fonte constante de renovação estratégica. (BONTIS, 1999).

Além disso, por meio da valorização dos ativos intangíveis, o Capital Humano passa a ser encarado por uma nova perspectiva, deixa de ser considerado apenas como custo e passa a ser visto como um investimento, uma vez que sejam possíveis as suas medições e mensurações.

Analisando os artigos contemporâneos a nível nacional disponíveis nas bases *Spell*, e as publicações dos congressos EnAnpad e Semead no período de 2015, 2016 e 2017 foram encontrados diversos artigos sobre a teoria do capital humano com o propósito de explicar os problemas relacionados à educação e desenvolvimento socioeconômico e à compreensão da responsabilidade do Capital Humano neste processo de desenvolvimento, também, foi possível encontrar na literatura atual a abordagem Capital Humano *versus* Desempenho Organizacional, porém, poucos foram os estudos

encontrados com foco na abordagem de mensuração do Capital Humano. Neste sentido, um recente estudo objetivando detalhar uma metodologia que pode ser utilizada para mensurar o valor de empresas de serviços que são fortemente calçadas em Capital Humano constatou-se que ainda existem consideráveis dificuldades em converter os ativos intangíveis da empresa em uma projeção de fluxos de caixa futuros que sejam capazes de determinar o valor de uma empresa com base em seus ativos intangíveis e seu capital humano. (DALBEM, M. C.; BASTIAN-PINTO, C. L.; ANDRADE, A. M., 2014)

A grande questão é como medir os ativos intangíveis? Diferentemente dos ativos tangíveis que são passíveis de medição por instrumentos contábeis consolidados, foi preciso desenvolver novos meios para mensuração dos ativos intangíveis.

À primeira vista, houve um volume crescente de pesquisas objetivando estudar a medição destes ativos e muitas consultorias criaram seus sistemas de avaliação. Mayo, em sua obra “O valor Humano da Empresa”, apresenta várias abordagens existentes para a medição deste tipo de ativo.

Logo, este artigo levanta o seguinte questionamento: Quais são os estudos existentes para medição do Capital Humano e como este assunto vem sendo abordado em um dos principais congressos brasileiros de administração de empresas ao longo dos 11 últimos anos?

Para responder a esta pergunta, na próxima seção, será feita uma breve contextualização teórica sobre os conceitos de capital humano, capital intelectual e ativo intangível, em seguida, serão apresentados estudos existentes para medição do capital humano e, por último, será apresentada uma análise bibliométrica com o propósito de identificar a produção acadêmica dos últimos 11 anos sobre o tema e verificar como essa discussão tem evoluído no campo da ciência da administração de empresas nos últimos anos em um dos principais congressos nacionais.

A pesquisa aqui empreendida trata-se de um ensaio teórico com suporte em uma pesquisa bibliométrica que possibilita avaliar a evolução do tema pelos acadêmicos. A publicação de artigos científicos é uma das formas muito utilizadas pela comunidade científica para difundir os resultados de pesquisas.

A preocupação com este fenômeno se justifica, pois, determinar o valor de empresas baseadas em capital humano é desafio recorrente em uma economia que vem crescendo baseada em conhecimento e serviços.

As empresas brasileiras estão cada vez mais preocupadas com a evidenciação desse recurso estratégico em seus relatórios, apesar de ele não ser mensurado e reconhecido pela contabilidade. (GOIS; LUCA; JUNIOR, 2015).

2. O Capital Humano como um ativo intangível

De acordo com *The Human Capital Reporter 2016*, relatório do Fórum Econômico Mundial, o Capital Humano é fundamental para a produtividade e para o funcionamento das instituições políticas, sociais e cívicas de uma sociedade. A compreensão de sua capacidade é valiosa para uma grande variedade de partes interessadas. O Relatório ressalta, também, que as economias de hoje estão cada vez mais baseadas em conhecimento e são orientadas fortemente pelas tecnologias de forma que se torna impossível afirmar como funcionará o trabalho no mercado de amanhã. (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2016).

O *Disclosure* sobre o Capital humano teve início com os professores economistas Schultz e Becker, ganhadores do prêmio Nobel. Estes estudos seminais enfatizavam a importância do acúmulo do Capital Humano por meio de conhecimentos e habilidades. Schultz (1961) argumenta que a capacidade produtiva humana supera todas as outras

formas de riqueza e reforça o entendimento que o desenvolvimento de alguns países advém principalmente devido ao investimento daquele país em pessoas.

O Capital Humano especializado é visto como um investimento feito pela organização, que deveria ter um retorno, ainda que houvesse certa dificuldade em calculá-lo (BECKER, 1962; SCHULTZ, 1973).

A partir de então surgem novos pesquisadores com o propósito de desenvolver modelos e novas formas de mensurar o capital humano.

Diante desse cenário de grandes transformações e convergências entre os avanços tecnológicos e uma nova economia baseada em conhecimento, os chamados ativos intangíveis se tornam cada vez mais importantes na busca pela competitividade. Para tanto, é necessário um método para mensuração desses ativos.

Um método de medição não-financeira se embasa no fato de que as pessoas são os verdadeiros e únicos agentes do negócio. Todos os outros ativos tangíveis, como também tudo que corresponde ao intangível, são resultados da ação humana e dependem das pessoas para sua existência, dessa forma, pode-se notar a importância desse capital humano. (SVEIBY, 1997)

Em concordância ao que foi afirmado por Sveiby, Bontis (1999) diz que os ativos tangíveis são todos aqueles encontrados no balanço de uma empresa, como dinheiro, edifícios e máquinas em geral. Em contrapartida, os intangíveis são aqueles que não se podem mensurar no tradicional modelo contábil, como as pessoas e seus conhecimentos.

Antes de se prosseguir com o debate sobre Capital Humano, é preciso conceituar o termo ativo intangível. Os principais autores que cunharam o termo foram Sveiby (1997), Stewart (1999) e Lev (2001) e diversas definições foram concebidas por eles. Será adotada aqui uma proposta de classificação dos ativos intangíveis que corrobora a ideia destes principais autores (KAYO, 2002).

Quadro 1 - Uma proposta de Classificação dos ativos intangíveis.

Família	Alguns ativos intangíveis
Ativos Humanos	Conhecimento, talento, habilidade e experiência dos empregados Administração superior ou empregados-chave Treinamento e desenvolvimento ... Entre outros
Ativos de Inovação	Pesquisa e desenvolvimento Patentes Fórmulas secretas <i>Know-how</i> tecnológico ... Entre outros
Ativos Estruturais	Processos <i>Softwares</i> proprietários Banco de dados Sistemas de informação e administrativos Inteligência e canais de mercado ... Entre outros
Ativos de Relacionamento (com públicos estratégicos)	Marcas, logos e <i>trademarks</i> Direitos autorais Contratos com clientes, fornecedores, etc Contratos de licenciamento, franquias, etc Direitos de exploração mineral, de água, etc Entre outros

Fonte: Adpatado de Kayos, 2002, p.19)

Como pode ser observado no quadro acima, diversos são os ativos intangíveis existentes, entretanto, aqui será feito um recorte para tratar especificamente dos Ativos Humanos, o Capital Humano.

Na definição de Bontis (1999), o Capital Humano é o nível de conhecimento de cada empregado e é considerado o principal fator da criação do capital intelectual de uma empresa, sendo esta fonte de inovação e renovação estratégica.

O Capital Humano se refere a competência, atitude e capacidade intelectual dos empregados (ROSS, 1998).

Do mesmo modo, é possível dizer que as pessoas emprestam seu capital humano para as organizações, disponibilizam toda sua capacidade intelectual, conhecimento e comprometimento. Além de todo este recurso individual, pode-se incluir o modo como se relacionam com as pessoas internas e externas à empresa. Toda essa capacidade denomina-se Capital Humano. (MAYO, 2003).

Assim, é importante mencionar que esse ativo intangível vem acompanhado de riscos devido à sua vulnerabilidade, pois a empresa pode perder parte dele quando ocorre a saída de empregados. Outros cinco principais riscos que podem ser destacados são: falta de habilidades fundamentais no quadro de pessoal de uma empresa; questões regulatórias; questões de planejamento de sucessão; possíveis diferenças entre recursos atuais de talentos e os objetivos do negócio e, por fim, a falta de habilidades essenciais na mão de obra. (CASCIO & BOURDREAW, 2014).

A discussão sobre a valorização do Capital Humano neste mercado conectado em rede e no qual o conhecimento tornou-se cada vez mais uma realidade vem ganhando espaço na academia. A perspectiva do valor humano como um ativo se faz necessária para criação do valor intelectual das empresas, mesmo que esse ativo venha acompanhado de riscos como os mencionados anteriormente.

A Deloitte, importante consultoria empresarial, em 2017, lançou seu relatório *Rewriting the rules for the digital age 2017 Deloitte Global Human Capital Trends* no qual demonstra dez novas tendências para o Capital Humano e destaca as mudanças em curso no mundo do trabalho. E, em resposta a essas mudanças, os líderes empresariais não poderão mais operar tendo como base os antigos paradigmas, pois é preciso adotar novas formas de pensar suas empresas, seu capital humano e até mesmo seu papel na sociedade global. (DELOITTE, 2017).

Sendo assim, é preciso superar o antigo paradigma de que a mensuração do ativo só pode ser feita em objetos concretos e tangíveis. O grande desafio é justamente reescrever as regras e encontrar maneiras de tangibilizar o até então intangível Capital Humano.

A grande problemática envolvida neste assunto é que faltam evidências empíricas de que as métricas existentes para medir o capital humano realmente são úteis. Por conta disso, é difícil os investidores convencerem os gestores a publicar tais números. Os requisitos legais de hoje refletem as ações passadas das partes interessadas. Com o avanço dessas métricas existentes para a medição do Capital Humano, pode-se notar que o tempo agora é propício a mudanças (SVEIBY, 1997)

Na próxima seção serão apresentados alguns estudos existentes para a medição do Capital Humano encontrados na literatura.

3. Estudos existentes para medição do capital humano

Talvez seja redundante dizer que uma medição é fruto de algo que foi realizado, o que sugere a afirmação de que se há medição tem de haver ações calcadas sobre os resultados levantados.

A proposta deste artigo remete a um desafio que normalmente não está presente nos contextos corporativos, pois as medições historicamente se baseiam nos resultados tangíveis, o que se pode mensurar de forma concreta, em dados e em estratégias que possam estabelecer objetivos alcançáveis, em curto, médio ou longo prazo, que variam

de acordo com as regras da concorrência, das diretrizes mercadológicas e de outras condições que se poderia resumir em atender aos interesses dos *stakeholders*. Os desafios aqui propostos estão em estabelecer medições de valor em que o Capital Humano possa ser parte integrante e concreta dessas análises, reconhecendo que o valor de uma empresa não está somente no seu *book value*, vai muito além disso, há de se considerar o *market value* e, neste, um dos elementos chave que compõem essa mediação vem exatamente do Capital Humano, ou seja, dos valores construídos pelas pessoas.

3.1 O Capital Humano na Sysco Corporation

Cascio & Boudreau (2014) trazem uma contribuição importante quanto à criação de valor a partir do Capital Humano. A *Syscom Corporation* é uma empresa que é líder mundial em comercialização e distribuição de produtos alimentares e que criou uma cadeia de conexões lógicas para ajudar os líderes, dentro e fora do RH, a entenderem como ela gera valor a partir do seu Capital Humano. Essa cadeia, segundo os autores, foi estruturada e sustentada em quatro etapas: práticas eficazes de gestão; satisfação do empregado; satisfação do cliente e, a última, fruto dessa sequência, rentabilidade e crescimento a longo prazo. O foco norteador dessa metodologia é que processos, tecnologias, estruturas etc. podem ter muita similaridade no mercado de trabalho, mas a mão de obra qualificada, comprometida e totalmente engajada é típica de cada organização, portanto, é o que de fato pode diferenciá-la.

O modelo foi denominado como “cinco estrelas” sendo elas: assegurar que os líderes ofereçam orientação e apoio; fortalecer os supervisores da linha de frente; remunerar o desempenho; abordar a qualidade de vida dos empregados e promover a inclusão dos empregados engajando-os e aproveitando a diversidade. Sua construção parte de uma pesquisa de clima organizacional na qual todos os membros da empresa, num processo de avaliação e autoavaliação, atribuem valores a cada um dos cinco princípios (estrelas).

Como exemplo, os autores demonstram, no quadro a seguir, os resultados tabulados nas pesquisas em uma das etapas desse modelo.

Quadro 02: Funcionários satisfeitos proporcionam resultados melhores

Satisfação dos colaboradores	4,00-5,00	3,90-3,99	3,75-3,89	3,55-3,74	<3,55
Pontuação de lealdade ao cliente	4,55	4,4	4,25	4,15	4,04
Retenção de representantes de vendas	88%	85%	81%	75%	76%
Retenção de motoristas	87%	81%	81%	75%	76%

Fonte: Cascio & Boudreau, 2014, p.213

Pode-se perceber que as retenções são mais altas, portanto podendo gerar maior valor, quando o grau de satisfação também é alto. Por serem resultados frutos de avaliações subjetivas, pode-se, ao analisar essas informações, enumerar várias questões que talvez ficassem sem respostas. Importante, então, ressaltar que a avaliação do Capital Humano deve ser cercada de tantos outros indicadores que possam levar a um cenário mais seguro quanto ao que se pretende com adoção dessa metodologia. Reforça-se que a tabela anterior é apenas um exemplo de todo o conjunto que norteia o modelo adotado pela empresa *Syscom*.

Cascio & Boudreau (2014) elucidam várias ações que surgem como consequências da aplicação do modelo proposto pela empresa, enfatizam o uso do *Balanced Scorecard* como instrumental para alavancar as melhores práticas organizacionais e finalizam o estudo enfatizando como as práticas e processos de gestão que impulsionam os indicadores de capital humano influenciam nos resultados

financeiros. Isso propicia aos executivos avaliarem qual o impacto que suas ações voltadas à mensuração do Capital Humano têm nas estratégias de RH. Ressaltam, ainda, que se a empresa gera valor a partir do seu capital humano, ao avaliar todo esse processo, constatam que o RH não é só um parceiro nos negócios, mas um grande motivador do sucesso empresarial.

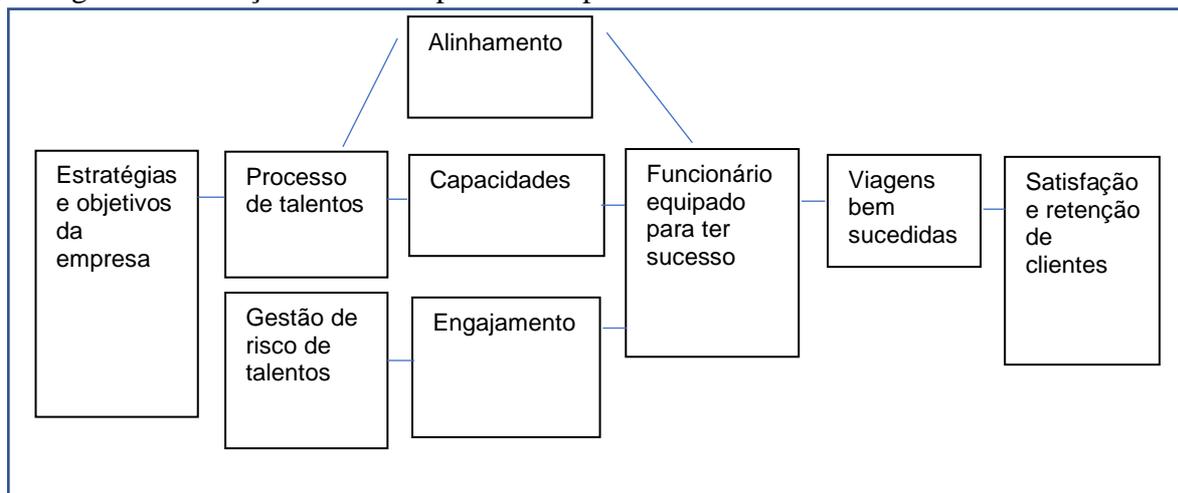
3.2 O Capital Humano na *Universal Weather*

A *Universal Weather and Aviation* é uma empresa privada com sede em Houston, Texas, que fornece produtos e serviços para o setor de aviação geral. Seus clientes incluem proprietários e operadores de jatos comerciais para viagens aéreas corporativas e pessoais.

Cascio & Boudreau (2014) retratam a experiência dessa empresa na construção de valores do capital humano, alicerçada em três pilares: alinhamento, capacitação e engajamento, modelo denominado ACE, que surgiu de um cenário problemático que parece ser tônica de várias empresas tais como ausência de políticas e processos de RH, incluindo a questão da remuneração, indefinição quanto às questões sucessórias, processos de avaliação não alinhados e inadequados, dentre outros.

Ao redesenhar o RH da organização, surge o referido modelo que os autores, de forma resumida, elucidam na figura a seguir:

Figura 01: Geração de valor a partir do capital humano



Fonte: Cascio & Boudreau, 2014, p.218

Segundo os autores, os pilares abrangem as seguintes concepções: no alinhamento, a força de trabalho dos funcionários está ligada diretamente aos objetivos e estratégias da empresa; na capacitação busca-se mensurar a força dos talentos nos sistemas de RH implantados e concebidos para agregar valor estratégico aos negócios da empresa; no engajamento, a força de trabalho dos funcionários é mensurada pelo mínimo do que se oferecia ao cliente, ou até mesmo refletir a empresa como um ótimo lugar a se trabalhar.

A empresa adotou diretrizes para definir os dois elementos que sustentam os três pilares do modelo. Para desenvolver os indicadores voltados ao que ela denominou como processo de talentos, adotou uma gestão de desempenho mais focada na estratégia, inventário/revisão de talentos, planos de desenvolvimento individual, dentre outros tão importantes como estes. Para gestão de riscos de talentos, desenvolveu remunerações competitivas, progressão na carreira, abordagem de *coaching* para a liderança, etc.

Os referidos autores especificam que os indicadores para acompanhamento das ações foram estruturados e a direção do RH supervisiona a preparação de relatórios anuais destacando as principais realizações e sinalizam as ações futuras com destaque para o nome dos membros da equipe, ou seja, a definição clara das responsabilidades de cada um dos envolvidos nos processos.

Em menos de cinco anos a empresa já podia observar o quão positiva foi a adoção desse modelo de abordagem do capital humano e podiam destacar algumas conquistas como: aumento do lucro em mais de 20%; maior retenção de clientes; queda significativa na rotatividade dos funcionários e tantas outras, o que culminou com ser eleita entre as melhores empresas para se trabalhar em Houston, no período de 2006 a 2011.

As estratégias da *Universal Wheeler* trazem, explicitamente, uma preocupação com as estratégias de negócios, com sua visão e missão, utilizam-se de um processo sistemático de avaliação geral, busca elementos no processo de talentos, alinhando-os às capacidades, mas, de forma contundente, evidencia a busca da empresa na geração de valores a partir de sua estratégia de capital humano.

3.3. A abordagem do Monitor de Ativos Intangíveis de Sveiby

Esta abordagem proposta por Sveiby é um monitor de ativos intangíveis que contempla a medição do capital humano por meio das competências.

Para mensurar o capital intelectual, ele fornece uma estrutura de indicadores sob três perspectivas distintas: estrutura externa, estrutura interna e as competências individuais. Os indicadores são sugestões que precisam ser adaptadas para a realidade de cada empresa. A ideia é selecionar um ou mais indicadores por subposição na tabela e exibi-los em um formato coerente. (SVEIBY,1997)

Quadro 03 – Monitor de Ativos Intangíveis de Sveiby

Estrutura externa	Estrutura Interna	Competência das pessoas
<i>Indicadores de Crescimento e Renovação</i>	Indicadores de Crescimento e Renovação	Indicadores de Crescimento e Renovação
<i>Indicadores de Eficiência</i>	Indicadores de Eficiência	Indicadores de Eficiência
<i>Indicadores de Estabilidade</i>	Indicadores de Estabilidade	Indicadores de Estabilidade

Fonte: Adaptado de Sveiby(1997)

Sveiby (1997) explica que a estrutura externa diz respeito às relações com os clientes e fornecedores, as marcas, as marcas registradas e a reputação ou a imagem da empresa. Já a estrutura interna inclui patentes, conceitos, modelos e sistemas administrativos e de computadores. E, por último, as competências individuais envolvem a capacidade dos profissionais de agirem em diversas situações para criar ativos tangíveis e intangíveis. Ressalta, também, que as pessoas são os elementos de maior valor em uma organização.

3.4 *Balanced Scorecard*

Kaplan e Norton iniciaram seus estudos em 1990 pois reconheciam que havia uma insuficiência nos indicadores contábeis e financeiros para avaliar o desempenho de um negócio. Essa insuficiência ocorre pois não estão incluídos nestes relatórios indicadores de ativos intangíveis. A partir dessa constatação, surge o *Balanced Scorecard (BSC)*, uma ferramenta cujo objetivo é a implantação de novos sistemas de medidas. Trata-se de ferramenta que tem como objetivo criar uma visão integrada de sistema de medição de gestão, incluindo tanto elementos financeiros quanto os não financeiros. (KAPLAN, NORTON, 1992)

Na visão dos autores, o desempenho organizacional é avaliado sob quatro perspectivas: financeira, do cliente, dos processos internos, do aprendizado e do crescimento.

Posteriormente, David Ulrich, pesquisador da Universidade de Michigan que empregou esforços no sentido de conseguir tornar as atividades de recursos humanos mensuráveis, adaptou o *balanced scorecard* para recursos humanos, criando, assim, o *balanced scorecard* de RH.

Segundo Ulrich, essa nova ferramenta nos permite gerir o setor de recursos humanos como um ativo estratégico e demonstrar a contribuição deste no resultado financeiro da organização. (MAYO, 2003).

4. Metodologia da pesquisa

A produção de artigos científicos é um dos caminhos que estimulam a produção do conhecimento. Nela, os autores expressam suas construções e fundamentam seus processos e resultados mediante pesquisa realizada. A caracterização científica remete o pesquisador à forma como tais produções são levadas ao conhecimento e crítica da comunidade acadêmica.

Uma delas se dá pela submissão, análise, aceite e, conseqüentemente, publicação nos congressos e eventos similares. Ao socializar sua produção, os autores contribuem para que a geração de novos conhecimentos seja uma, senão principal, vertente da comunidade científica.

4.1 Bibliometria

Buscou-se com este método a possibilidade de avaliar, num espaço de tempo e evento pré-determinados, o que está sendo produzido relacionado à proposta de estudo deste artigo. Entende-se que a produção científica impulsiona ao estabelecimento e acompanhamento de políticas de ensino e pesquisa, pois sinaliza potencialidades e caminhos percorridos pelos pesquisadores. Compreende-se que a bibliometria, por ser um método de acompanhamento estatístico quantitativo, subsidiará a pesquisa com informações relevantes que contribuam com a validação da proposta deste estudo.

Fundamentada nos estudos de Tague-Sutcliffe, Vanti (2002) define bibliometria como sendo o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada. Desenvolve padrões e modelos matemáticos para medir esses processos, usando seus resultados para elaborar previsões e apoiar tomadas de decisões.

Em seu estudo sobre bibliometria, ao delinear a com uma análise de campo do conhecimento e tomando como base a literatura existente, Araújo (2006) traz as três dimensões originárias desse método, que são denominadas como Lei de Lotka, que objetiva mensurar a produtividade de autores; lei Bradford, que objetiva mensurar a dispersão dos periódicos, e Lei de Zipf, que objetiva mensurar a frequência de determinadas palavras ou temas.

A proposta desta pesquisa é medir o quanto as temáticas de Ativo Intangível e Capital Humano têm sido exploradas nos trabalhos apresentados no evento base deste estudo. A metodologia mais próxima deste estudo é a Lei de Zipf. Guedes e Borschiver (2005) reforçam esse pensamento, pois defendem a utilização desse método quando se pretende estimar as frequências de ocorrência das palavras de um determinado texto científico e tecnológico e a região de concentração de palavras-chave.

Ainda segundo Vanti (2002), a Lei de Zipf, ou Lei do Mínimo Esforço, consiste em medir a frequência do aparecimento das palavras em vários textos, gerando uma lista ordenada de termos de uma determinada disciplina ou assunto, a Lei de Lotka, ou Lei do

Quadrado Inverso, refere-se à medição da produtividade dos autores mediante um modelo de distribuição de tamanho e frequência dos diversos autores em um conjunto de documentos e a lei de Bradford, ou Lei de Dispersão, permite, mediante a medição da produtividade das revistas ou periódicos, estabelecer o núcleo e as áreas de dispersão sobre um determinado assunto em um mesmo conjunto de revistas.

4.2 ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Administração

Realizado anualmente, este encontro é tido pela associação responsável por sua organização, ANPAD, como o segundo maior evento científico da área de administração do mundo. Em sua concepção, define-se como um espaço de interlocução entre pares e, nesse sentido, privilegia e estimula o debate aprofundado e a interação entre os participantes. Propicia, também, a oportunidade de interação social entre pares, de modo a alavancar a formação e o fortalecimento de redes de pesquisa. Um dos objetivos é fazer com que, a partir dos debates e críticas recebidos durante o evento, os autores tenham maiores subsídios para que sua produção consiga êxito quando submetida à publicação nos principais periódicos da área. Dada essa abrangência de propostas, esse evento foi escolhido pelos pesquisadores para uma pesquisa bibliométrica tomando como espaço de análise os trabalhos apresentados nos eventos realizados de 2007 a 2017.

4.3. Enquadramento metodológico

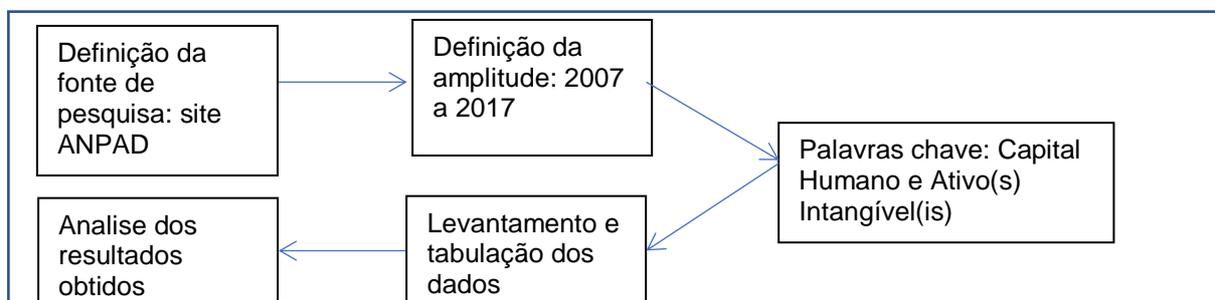
Neste estudo bibliométrico, a opção foi pela análise documental de cunho quantitativo. Barros e Lehfeld (1990) enfatizam que na pesquisa quantitativa usa-se um conjunto de dados estatísticos, sendo realizada uma análise descritiva dos dados levantados e ordenados conforme ordem de interesse de estudos dos pesquisadores.

Buscou-se a identificação, a quantificação e análise a os principais autores referenciados nos artigos apresentados nos Enanpad's, de 2007 a 2017, que exploraram as temáticas de Ativo Intangível e Capital Humano e, a partir destas mensurar as áreas em que os mesmos foram apresentados, bem como a instituições de origem dos pesquisadores.

A fonte de pesquisa foram os anais de publicação dos referidos eventos, disponibilizados no site da associação organizadora, ANPAD.

A técnica utilizada foi a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2011), propicia a identificação dos dados coletados na pesquisa para enquadramento a partir dos indicadores gerados pelo conhecimento e percepção das mensagens.

Figura 02: Fluxo da pesquisa



Fonte: elaborado pelos autores

Reforça-se que, após definidos os caminhos da pesquisa, o levantamento de dados objetiva conhecer a quantidade de artigos apresentados nos Enanpad's que em seus títulos tenham relação direta com o Capital Humano ou Ativos Intangíveis, palavras-chave desta

pesquisa, ou seja, levantar as quantidades de produção que sinalizam possíveis publicações a respeito dessas temáticas, em que áreas de interesse do evento em questão estão distribuídos os artigos e as instituições de origem dos autores dos trabalhos para avaliarmos se há concentração ou distribuição dos estudos dessas temáticas.

4.4. Os Resultados

Pesquisou-se, num primeiro momento, quais artigos estão relacionados com as duas temáticas pautas desta pesquisa, Capital Humano e Ativos Intangíveis, tendo como resultado:

Quadro 04: Quantidade de artigos apresentados, período de 2007 a 2017

<i>Temática foco</i>	<i>Quantidade de artigos</i>
<i>Capital Humano</i>	18
<i>Ativo(s) Intangível(is)</i>	08
<i>Total</i>	26

Fonte: elaborada pelos autores

Buscou-se, também, quais as áreas de interesse dos ENANPD's nas quais os artigos foram submetidos, avaliados, aceitos e apresentados:

Quadro 05: Áreas Enanpad's de submissão, período de 2007 a 2017

<i>Temática Foco</i>	<i>Áreas de submissão/qtde de artigos</i>									
	ESO	GPR	EPQ	CON	GCT	EOR	MKT	ADI	FIN	TOTAIS
<i>Capital Humano</i>	5	3	3	2	2	1	1	1	0	18
<i>Ativos Intangíveis</i>	1	0	0	5	0	0	0	1	1	8
<i>Totais</i>	6	3	3	7	2	1	1	2	1	26

Fonte: elaborada pelos autores

Entenda-se - ESO: Estratégia em organizações; GPR: Gestão de pessoas e relações do trabalho; EPQ: Estudos e pesquisa em administração e contabilidade; CON: Contabilidade; GCT: Gestão da ciência, tecnologia e informação; EOR: Estudos organizacionais; MKT: Marketing; ADI: Administração da informação; FIN: Finanças.

Os resultados apresentam diversidade das áreas em relação a como as temáticas capital humano e ativos intangíveis são tratadas. Isso nos remete a reflexões de como o capital humano vem ganhando espaços de discussões em vários ambientes organizacionais. O que certamente era uma discussão quase restrita à área de recursos humanos, a partir destes números ratifica-se que esta temática ultrapassa os muros e as divisas departamentais.

Procurou-se, ainda, quais as instituições de origem dos autores dos artigos.

Quadro 06 - As instituições de origem dos pesquisadores

<i>Instituições</i>	<i>Capital Humano</i>	<i>Ativos Intangíveis</i>
<i>FGV/SP</i>	1	0
<i>MACKENZIE</i>	2	0
<i>UEM</i>	1	0
<i>UFAL</i>	1	0
<i>UFC</i>	2	0
<i>UFS</i>	2	0

<i>UFU</i>	0	3
<i>UNIGRANRIO</i>	4	0
<i>UNIOESTE</i>	3	2
<i>UNISINOS</i>	4	0
<i>USP</i>	2	0
<i>Não divulgada</i>	31	16
<i>Totais</i>	53	21

Fonte: Elaborado pelos autores

Percebe-se que, dos 74 pesquisadores que estudam os temas, não há uma concentração pontual em uma ou poucas instituições, bem como não apresenta tendências regionais pontuais.

Para identificarmos a existência de pesquisadores dedicados aos assuntos, foram tabuladas e estratificadas todas as obras listadas nas referências bibliográficas das produções, considerando a quantidade de vezes em que os autores aparecem nos 26 artigos pesquisados, não sendo consideradas prováveis repetições em um mesmo artigo.

Os resultados são apresentados na tabela 07, a seguir

Quadro 07: Pesquisadores citados

Pesquisador	Qtde
STEWART, Thomas A	10
SVEIBY, Karl Erik	9
EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S.	8
BECKER, Gary S	7
SCHULTZ, Theodore W.	7
SCHUMPETER, Joseph Alois	7
BONTIS, Nick.	6
HAIR, Joseph R.	5
LEV, Baruch.	5
BARDIN, Lourence	4
BARNEY, Jay B	4
GIL, Antonio Carlos	4
KAPLAN, Robert S.;	4
KAYO, Eduardo Kazuo.	4
MALHOTRA, Naresh.	4
PEREZ, Marcelo Monteiro; FAMÁ, Rubens.	4
BROOKING, Annie	3
DUTRA, J. S.	3
HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F	3
HITT, Michael A.	3
IUDÍCIBUS, Sérgio de	3
NORTON, David P.	3
MCCLELLAND, D. C	3
MINCER, Jacob	3
PORTER, Michael E.	3
PRAHALAD, C. K.	3

Fonte: elaborado pelos autores

Outros 39 pesquisadores foram citados em dois artigos, num universo de cerca de 920 citações. Não há uma polarização o que sinaliza uma possibilidade ainda maior de produções que venham a contribuir com a temática proposta neste estudo.

5. Considerações Finais

Este estudo teve por objetivo mapear alguns estudos existentes para medição do capital humano e realizar uma análise bibliométrica, objetivando identificar a produção acadêmica dos últimos 11 anos sobre o tema a fim de observar como esta discussão tem evoluído no campo da ciência da administração de empresas e em quais áreas nos últimos anos em um dos principais congressos nacionais.

A pesquisa bibliométrica possibilita identificar o estado da arte, a fronteira do conhecimento no qual os estudos de uma determinada área estão situados.

A partir da revisão de literatura foi possível identificar as principais abordagens para medição do capital humano e constatar que, apesar de existirem ferramentas específicas para este nicho do capital intelectual na composição do valor intangível, esta medição vem sempre acompanhada da mensuração do capital intelectual como um todo. Também é possível dizer que as principais abordagens de mensuração foram criadas nos anos 90

Após a análise bibliométrica dos 26 artigos encontrados no EnAnpad dos últimos onze anos, dezoito referem-se a Capital Humano enquanto oito deles têm o foco no Ativo Intangível de forma geral. Essa evidência reforça a ideia já mencionada ao longo deste trabalho da crescente valorização e reconhecimento do Capital Humano como um grande ativo capaz de agregar valor a uma organização.

Quando às áreas nas quais estes artigos estão sendo publicados, em primeiro lugar está a área de contabilidade e, posteriormente, a área de estratégia em organização. Isso demonstra a constante tentativa de mensurar os ativos intangíveis de maneira mais aproximada das métricas contábeis existentes. Quanto às publicações na área de estratégia organizacional, essa constatação corrobora com a afirmação realizada ao longo desta pesquisa de que o Capital Humano se tornou um elemento estratégico neste novo cenário no qual o conhecimento vem se tornando forte elemento para criação de vantagem competitiva das empresas.

Como limitações deste trabalho, destaca-se o fato de que a pesquisa bibliométrica foi realizada nos anais de apenas um congresso. A partir desta observação, sugerem-se futuras pesquisas visando ampliar o campo de pesquisa das publicações.

Por fim, este artigo possui a preocupação de evidenciar à comunidade acadêmica e ao contexto corporativo organizacional a necessidade de rever sempre as práticas voltadas ao Capital Humano.

As estratégias e políticas de recursos humanos perpassam, quando da adoção de suas práticas, as forças ambientais, institucionais, comportamentais e nestas, o Capital Humano figura sempre como protagonista das ações propostas, pois nele residem o conjunto formado pelas competências e habilidades das pessoas.

Ao se integrarem os objetivos organizacionais às políticas e práticas de Recursos Humanos, tem-se no tratamento das pessoas uma fonte de vantagem competitiva tendo como resultados, uma postura proativa de todos os envolvidos. Espera-se, com isso, que a semente plantada na valorização e valoração do Capital Humano germine e cresça para que todos possam colher esses frutos; as pessoas enquanto objetivos pessoais e as organizações enquanto objetivos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ANPAD, Associação Nacional de pós-graduação e pesquisa em Administração, disponível em http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=89, acesso em 30/06/2017.
- ARAÚJO, Carlos Alberto. **Bibliometria**: evolução histórica e questões atuais. Em *Questão*, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BARROS, Aidil de Jesus Paes; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de Pesquisa**: propostas metodológicas. Petrópolis: Vozes, 1990.
- BECKER, G. S. **Investment in human capital: A theoretical analysis**. The journal of political economy, p. 9-49, 1962.
- BONTIS, N. **Managing organisational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field**. International Journal of Technology Management, v. 18, p. 433-462, 1999.
- CASCIO, W.F; BOUDREAU, J.W. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos: uma introdução**. São Paulo: Saraiva, 2014
- DALBEM, M. C.; BASTIAN-PINTO, C. L.; ANDRADE, A. M. **O valor financeiro do capital humano e o desafio de retê-lo nas empresas**. Brazilian Business Review, v. 11, n. 1, p. 51-72, 2014.
- DELOITTE. *Global Human Capital – Trends 2017* Disponível em: <<file:///C:/Users/co02/Downloads/Global-Human-Capital-Trends-2017.pdf>>. Acesso em : 28/06/2017.
- FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *The Human Capital Report 2016*. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf>. Acesso em : 27/06/2017.
- GUEDES, Vânia L. S.; BORSCHIVER, Suzana. **Bibliometria**: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In: CINFORM–ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 6. 2005, Salvador. Anais. Salvador: UFBA, 2005
- GOIS, D; LUCA, M; JUNIOR, J, 2015. **Fatores Determinantes no disclosure do Capital Humano**. Revista RACE Unoesc, v.15, n.01, p.201-226, 2016.
- GUTHRIE, J.; PETTY, R.; RICCERI, F. **The voluntary reporting of intellectual capital**: comparing evidence from Hong Kong and Australia. Journal of Intellectual Capital, v. 7, p. 254-271, 2006.

KAPLAN, R; NORTON, D. **The Balanced Scorecard: Measures that Drive**. Harvard Business Review. 1992.

KAYO, E. K. (2002). **A estrutura de capital e o risco das empresas tangível e intangível- intensivas**: uma contribuição ao estudo da valoração de empresas. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002

KAYO, E.K; KIMURA, H; MARTIN, D; NAKAMURA, W. **Ativos Intangíveis, Ciclo de Vida e Criação de Valor**. Revista RAC, v. 10, n. 3, jul. /Set. 2006: 73-90.

MAYO, A. **O Valor Humano da empresa**: valorização das pessoas como ativos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

ROOS, J. **Exploring the concept of intellectual capital (IC)**. Long Range Planning, v. 31, i. 1, p. 150-153, 1998.

SCHULTZ, **Theodore W. Investment in human capital**. The American economic review, p. 1-17, 1961

SVEIBY, K. **The-Intangible-Assets-Monitor**. Journal of Human Resource Costing & Accounting, V.02,n.01/Dez 1997.

VANTI, Nadia Aurora Peres. **Da bibliometria à webometria**: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. Ci. Inf., Brasília, v. 31, n. 2, p. 152-162, maio/ago. 2002.