FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE
MBA EM GESTAO EMPRESARIAL E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

MICHEL FRAGA DE CARVALHO

CAPITAL INTELECTUAL: UMA RIQUEZA DAS ORGANIZAÇÕES

Aracaju – SE
Fevereiro de 2018

MICHEL FRAGA DE CARVALHO

CAPITAL INTELECTUAL: UMA RIQUEZA DAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Pós-Graduação *"Lato Sensu"*, MBA Gestão Empresarial e Desenvolvimento Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. André Felipe Barreto-Lima

Aracaju – SE

Fevereiro de 2018

MICHEL FRAGA DE CARVALHO

CAPITAL INTELECTUAL: UMA RIQUEZA DAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Empresarial e Desenvolvimento Organizacional

_____Prof. Dr. André Felipe Barreto-Lima_____
Nome completo do Avaliador

_____
Coordenadora do Curso: Prof. Felora Daliri Sherafat

_____
Aluno: Michel Fraga de Carvalho

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2018.

RESUMO

*Michel Fraga de Carvalho

As organizações passam a deixar de lado suas preocupações em constituir um capital imobilizado e começam a valorizar os seus ativos intelectuais como verdadeiros diferenciais para estar sempre à frente de seus concorrentes. E o caminho mais eficiente para atingir a vantagem competitiva é a valorização das pessoas, sendo essas possuidoras do conhecimento, o qual deve ser compartilhado e multiplicado, gerando assim, um valor organizacional intangível. Os profissionais da área de gestão de pessoas devem dispor de metodologia para identificar e caracterizar o perfil de cada colaborador, uma vez que as pessoas são diferentes, possuem qualidades, atitudes, habilidades, competências e conhecimentos distintos.

Palavras-chave: Ativos intangíveis. Capital intelectual. Organizações.

*Graduado em Administração de Empresas, Pós-graduando em MBA em Gestão Empresarial e Desenvolvimento Organizacional – FANESE. E-mail: agescoordfinancas@infonet.com.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....6

2 METODOLOGIA.....7

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 CAPITAL INTELECTUAL.....8

3.1.1 USO DO CAPITAL INTELECTUAL NAS ORGANIZAÇÕES.....9

3.2 A ORGANIZAÇÃO PROMOTORA E GESTORA DO CONHECIMENTO.....12

3.3 CONFIANÇA E DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL INTELECTUAL: O QUE OS EMPREGADOS ESPERAM DE SEUS LIDERES? 14

3.4 VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS: A CHAVE DO SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES 15

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....16

ABSTRACT.....18

REFERÊNCIAS.....19

1. INTRODUÇÃO

As mudanças pelas quais tem passado o mundo, na era do conhecimento e da informação, têm proporcionado reconfigurações sucessivas nos ambientes organizacionais, no entanto, um dos fatores decisivos para geração das riquezas das organizações são as pessoas, pois, são essas que estão em constante contato com clientes, fornecedores e pessoas que podem vir a fazer parte do quadro organizacional.

A área de gestão de pessoas é de suma importância dentro das organizações, pois, essa oferece suporte para que os colaboradores desempenham, de forma adequada, suas funções. Há muito se fala em gerir pessoas, no entanto, esse processo sofreu grandes mudanças no decorrer do tempo; as pessoas estão se tornando mais exigentes e com isso começaram a perceber seu valor dentro do ambiente organizacional, escolhendo assim fazer parte de organizações que valorizam seu potencial e reconhecem seu trabalho.

A Gestão de Pessoas possui o seu contexto firmado nas pessoas e organizações, pois elas são interdependentes para funcionar, já que as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações (CHIAVENATO, 2004).

Atualmente vive-se em um mundo globalizado onde o capital intelectual é importância para as organizações, sendo esse um fator decisivo para a conquista de mercados inexplorados.

Segundo Chiavenato (2003),

> “Na era da informação o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o intelectual, baseado no conhecimento. Contudo, o conhecimento é um recurso diferente. Ele não se preocupa com espaço físico. Ele é um ativo intangível. Em uma organização do conhecimento, os assuntos financeiros não representam necessariamente o verdadeiro valor do negócio”. (CHIAVENATO, 2003, p. 593).

Diante de estudos e pesquisas, a curiosidade se fez cada vez mais acentuada a respeito de como as organizações valorizam e utilizam o capital intelectual existente. Para que se possa observar a relevância do trabalho, o objetivo geral dessa pesquisa

pauta-se em analisar como o capital intelectual é valorizado dentro das organizações. Para alcançá-lo, terá o suporte nos objetivos específicos que tem por finalidade conhecer as definições de capital intelectual e seu uso nas organizações, a promoção e gestão do conhecimento pelas organizações, demonstrar a confiança e desenvolvimento de capital intelectual, além de apresentar as pessoas como chaves do sucesso das organizações.

O presente artigo tem como justificativa retratar o capital intelectual dentro do ambiente organizacional sendo esse considerado um diferencial competitivo e riqueza das organizações. A pesquisa qualitativa e bibliográfica realizada foi através da revisão teórica baseada em autores. Nela é evidenciada a importância do capital intelectual dentro das organizações, onde se pode visualizar que as empresas adotam novos papéis no cenário competitivo. As pessoas são fundamentais para a geração de riquezas para as organizações por serem detentoras de conhecimento.

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho foi a pesquisa qualitativa e bibliográfica realizada através da revisão teórica baseada em autores. Essa desenvolveu referências sobre o capital intelectual como uma riqueza e diferencial competitivo para empresas.

Conforme Marconi e Lakatos (2005, p.183):

> “A pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses de material cartográfico etc. até meios de comunicação orais: rádios, gravações em fita magnética ou audiovisuais: filmes e televisão” (LAKATOS, 2005, p.183).

A pesquisa bibliográfica é o reagrupamento das ideais escritas sob uma nova perspectiva sobre o assunto.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 CAPITAL INTELECTUAL

“Capital intelectual é o patrimônio inestimável que uma organização pode aliar para alcançar competitividade e sucesso” (CHIAVENATO, 2004, p. 54).

Brooking (1996) evidencia na obra de Antunes (2000, p. 78) que capital intelectual é a “combinações de ativos intangíveis, frutos das mudanças nas áreas da tecnologia da informação, mídia e comunicação, que trazem benefícios intangíveis para as empresas e que capacitam seu funcionamento”.

Seguindo o pensamento de Brooking (1996, p.12-13),

> “O Capital Intelectual pode ser dividido em quatro categorias: Ativos de Mercado que é o potencial que a empresa possui em decorrência dos intangíveis que estão relacionados ao mercado, tais como: marca, clientes, lealdade dos clientes, negócios recorrentes, negócios em andamento (*backlog*), canais de distribuição, franquias; Ativos Humanos que compreendem os benefícios que o indivíduo pode proporcionar para as organizações por meio da sua expertise, criatividade, conhecimento, habilidade para resolver problemas, tudo visto de forma coletiva e dinâmica; Ativos de Propriedade Intelectual que incluem os ativos que necessitam de proteção legal para proporcionar às organizações benefícios tais como: know-how, segredos industriais, copyright, patentes, designs; Ativos de Infraestrutura que compreendem as tecnologias, as metodologias e os processos empregados, como cultura, sistema de informação, métodos gerenciais, aceitação de risco, banco de dados de clientes.” (BROOKING, 1996, p.12-13).

O capital intelectual, também denominado aprendizagem organizacional, vem promovendo o surgimento de novos cargos organizacionais, como chefe do conhecimento, chefe de aprendizagem organizacional e vice-presidente de capital intelectual, tanto nos EUA como na Europa. A melhoria da qualidade decorre da aprendizagem de como fazer as coisas cada vez melhor com o passar do tempo.

De certo, vivemos em um ambiente onde as inovações são duplicadas rapidamente pela concorrência, e empresas menores estão conseguindo fatias de mercado das maiores pelo lançamento de novos e melhores produtos e serviços (KLENIN, 1998).

O nome *talento* existe desde os primórdios do tempo, pois, esse era o nome dado a uma moeda valiosa (CHIAVENATO, 2008). No entanto, hoje se faz necessário atrair, aplicar, desenvolver, recompensar, reter e monitorar esse ativo que se tornou de suma importância para o sucesso das organizações (CHIAVENATO, 2004).
Foi na década de 1990 que nasceu o conceito de revalorização do capital humano, que demanda novas filosofias de gestão, novas concepções de trabalho, novos modos e critérios para gerir resultados (SOUZA, 2006).

3.1.1 USO DO CAPITAL INTELECTUAL NAS ORGANZAÇÕES

"No final do Século XX, houveram transformações jamais vistas, com a rapidez das mudanças, a revolução do conhecimento se expandiu sem limites, obrigando o ser humano a compreender significados e seus impactos para poder ir à diante" (SOUZA, 2006, p.29).

As organizações precisaram aprender a gerir o capital intelectual de forma sistêmica, para isso é preciso existir a elaboração de uma pauta que possibilitará a transformação de uma organização que compreende o indivíduo detentor do conhecimento, numa organização focada em conhecimento que cuida da criação e compartilhamento de conhecimento (KLEIN, 1998).

> "As organizações de alto desempenho pressupõem que as pessoas são poderosas fontes de vantagem competitiva e, portanto, que estratégias efetivas devem estimular a motivação para o trabalho, visando o comprometimento com resultados". (SOUZA, 2006, p. 28).

Para Mussak (2003, p.137), motivação é um conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, que interagem entre si, determinando a conduta do indivíduo. Em resumo, podemos dizer que a motivação é quase como a própria palavra já diz "o motivo de ação".

Mediante Klein (1998, p.4), “a gestão estratégica do capital intelectual necessita de uma mudança fundamental de pensamento com relação à disseminação dos ativos intelectuais das empresas”.

“O capital intelectual é invisível e intangível, o que torna mais complexo geri-lo de maneira adequada, sendo este composto por capital interno, capital externo e capital humano” (CHIAVENATO, 2004, p.54).

As organizações podem aprender independente de um indivíduo especifico, mas não independente de todos os indivíduos. A aprendizagem organizacional é sinônimo de aprendizagem individual, isso porque as organizações consistem em um grupo de pessoas e têm uma estrutura mínima, no entanto, a medida que a organização cresce começa a surgir uma distinção entre a aprendizagem individual e organizacional (KLEIN, 1998).

Ainda, de acordo com Klein (1998, p.129),

> “Na era pós-industrial, o sucesso de uma corporação reside mais em suas capacitações intelectuais e de sistemas do que em seus ativos físicos. A capacidade de gerenciar o intelecto humano - e de convertê-lo em produtos e serviços úteis – está rapidamente se tornando a habilidade executiva crítica do momento. Como resultado tem havido uma enxurrada de interesses no capital intelectual, na criatividade, na inovação e na organização que aprende, mas surpreendentemente pouca atenção tem sido dada ao gerenciamento do intelecto profissional”. (KLEIN, 1998, p.129).

O mundo passou por grandes mudanças onde se valoriza o trabalho do conhecimento, onde as organizações a cada dia dependem mais de dados e informações e de meios para comunicar e manusear esses recursos. A vantagem competitiva tão almejada pelas empresas se acumula para as que geram, mantêm e exploram o conhecimento de seu comando de atividades (KLEIN, 1998).

Um bom profissional domina um corpo de conhecimento, sendo que o intelecto profissional de uma organização funciona em quatro níveis, são eles:

- Conhecimento cognitivo (*Know-what*) é o comando básico de uma disciplina que os profissionais atingem através de treinamento e certificação;

- Habilidades avançadas (*Know-how*) é a aprendizagem nos livros, ou seja, a capacidade de aplicar as regras de uma disciplina a problemas complexos da vida real;
- Compreensão de sistemas (*Know-why*) é o profundo conhecimento da teia de relacionamento causa e efeito básico de uma disciplina, possibilitando assim que os profissionais possam ir além da execução das tarefas para resolver problemas maiores e mais complexas;
- Criatividade automotiva (*care-why*) consiste na vontade, motivação e adaptabilidade dos profissionais para o sucesso da organização (KLEIN, 1998).

Para mudar estruturas acomodadas e as políticas viciadas é muito difícil, pois, para buscar o novo é preciso abandonar o conhecimento, sendo necessários desejo e coragem de inovar, de questionar, de transgredir. (SOUZA, 2006).

> "Muitas organizações bem-sucedidas abandonaram as estruturas hierárquicas, organizando-se em padrões desenhados especificamente para a forma pela qual seu intelecto profissional cria valor. Essa reorganização frequentemente envolve romper com pensamento tradicional sobre o papel do centro como uma força diretiva". (KLEIN, 1998, p.141).

O processo de transformação organizacional é muito complexo, por isso, as organizações que buscam a excelência cultivam esforços de mudanças investindo no alinhamento de estratégias, estruturas, processos, modelos e práticas de gestão de pessoas e recompensas, na busca de ganhos eficazes (SOUZA, 2006).

Para que as organizações possam sobreviver é necessário sustentar vantagem competitiva, sendo que é precisa excelência de resultados, o que significa desempenho competitivo (SOUZA, 2006). As organizações que demonstram interesse pela sustentação da competitividade devem se preocupar com patamares crescentes de resultados e com o bem-estar dos colaboradores, tendo consciência de que a ausência de parceria com a força de trabalho pode levar a empresa ao fracasso (SOUZA, 2006).

Todo profissional gosta de ser avaliado, a fim de verificar qual o seu desempenho em relação aos seus colegas de trabalho. Essa avaliação deve ser de

forma objetiva e por pessoas no topo de sua área de atuação, os *feedbacks* são comuns em organizações que se destacam, pois servem assim para mostrar o desempenho do profissional (KLEIN, 1998).

O clima da organização é uma forte influência na política da informação. Quando essa é instável e opera em um negócio incerto, em que os funcionários ficam apreensivos quanto a segurança do emprego ou de posicionamento da hierarquia da empresa, necessita do máximo de informações sobre o ambiente e sobre seu próprio desempenho (KLEIN, 1998).

“O acesso e a facilidade de troca de informações e opiniões e a estruturação da sociedade em redes ampliam os espaços de articulação entre os atores sociais, além de desempenhar múltiplos e simultâneos papéis” (OLIVEIRA; PAULA, 2007, p. 09).

Na contemporaneidade surge outro perfil de trabalhador, orientado pela informação e conhecimento. As relações de trabalho começam a mudar, pois, começam a existir as exigências de mais qualificação, nível de conhecimento, iniciativa e capacidade para resolver problemas pelos colaboradores (OLIVEIRA; PAULA, 2007).

“O dinheiro tem poder, mas não pensa, as máquinas operam, muitas vezes melhor do que qualquer ser humano, mas não inventam” (STEWART, 1998, p. 77).

O conhecimento é fonte de riqueza, pois propicia o aumento da produtividade e a criação de novos negócios e vantagem competitiva. A informação e o conhecimento possuem papel fundamental na atualidade aliado ao processo de globalização, trazendo assim impactos econômicos, políticos, sociais, e culturais para as organizações. (OLIVEIRA; PAULA, 2007).

3.2 A ORGANIZAÇÃO PROMOTORA E GESTORA DO CONHECIMENTO

“Segundo Drucker (1993), o grande desafio das organizações é identificar e promover a mudança contínua, consistindo em rever criticamente o conhecimento antigo e criar um novo”. Ainda, o autor diz que é possível criar um novo conhecimento, através da melhoria continua de todas as atividades, desenvolvimento de novas aplicações a partir de seus próprios recursos, inovação contínua como um processo organizado.

O conhecimento é a razão de ser da organização, sendo que é possível analisar o valor global contábil. A diferença está situada em ativos intelectuais, como

marcas, patentes, profissionais especializados, criação de novos produtos, mapa de preferência de clientes (BASSANI; NIKTIUK; QUELHAS, 2003).

Desta forma, conhecimento é um recurso carente de ser gerenciado e utilizado no ambiente organizacional. Portanto, torna-se necessário que se formule uma tática com base nas pessoas, através de planos e estratégias, estando concentrada no desenvolvimento de capacidade e competência essenciais, que serão responsáveis de criar o diferencial competitivo (BASSANI; NIKTIUK; QUELHAS 2003).

O capital intelectual segundo Stewart (2002 *apud* BASSANI; NIKTIUK; QUELHAS 2003, p.45),

> "É o conhecimento que transforma as matérias-primas e as tornam mais valiosas [...]. Tornou-se comum dizer que o capital intelectual de uma empresa é a soma de seu capital humano (talento), capital estrutural (propriedade intelectual, metodologias, *software*, documentos e outros artefatos de conhecimento), e capital em clientes (relacionamentos com os clientes)".

As organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem. A aprendizagem individual não garante a aprendizagem organizacional. Entretanto, sem esta, a aprendizagem organizacional não ocorre. Em qualquer setor da empresa a força ativa é pessoas. E pessoas têm vontade própria, mente própria e uma forma de pensar própria (SENGE, 1999). É notório que o conhecimento de uma organização é resultado das interações que ocorrem dentro da mesma, sendo esse desenvolvido por meio de processo de aprendizagem. O conhecimento advém da informação associada à experiência, intuição e valores.

A gestão do conhecimento contribui para que possamos compreender como os recursos intangíveis podem constituir a base de uma estratégia competitiva, servindo assim para identificar os ativos e estratégias que servem para segurar resultados satisfatórios para a empresa. Toda empresa possui uma quantidade de conhecimento interno, que não é adequadamente trabalhado, sendo assim cabe a gestão de conhecimento completar esse conhecimento e oferecer novas oportunidades de pesquisa e ação estratégica.

> "O capital intelectual é tão ou mais estratégico do que o capital financeiro, e um profundo engajamento nessa visão é uma das marcas registradas das empresas e dos executivos vencedores deste novo

> século. A gestão do conhecimento veio para ficar, e a despreocupação com ela poderá cobrar tributos muito altos (MUSSAK, 2003 p.154).

O conhecimento é o novo fator de produção, que veio se aliar aos já existentes, terra, trabalho e capital. O trabalhador por meio dos conhecimentos adquiridos formalmente, mais a visão que possui do mundo, trabalha e utiliza a informação, criando valores, i.e., ele transforma seu conhecimento em tecnologia, produtos e serviços, sobressaindo-se de alguma forma (ANTUNES, 2000).

3.3 CONFIANÇA E DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL INTELECTUAL: O QUE OS EMPREGADOS ESPERAM DE SEUS LIDERES?

Teixeira (2003) apresenta pesquisa realizada comprovando que os liderados monitoram o comportamento dos seus líderes de acordo com a confiança existentes nas relações entre ambos, cuja relação deve ser baseada em respeito, honestidade e crédito no empregado. Através de gerenciamento da confiança pode-se promover o desenvolvimento do capital intelectual que é fonte de vantagem competitiva.

De acordo com Nahapiet e Ghoshal (1988):

> “O capital intelectual não consiste apenas num conjunto de conhecimento de um grupo de indivíduo, mas na capacidade da coletividade de conhecer e depender do processo de troca entre as partes envolvidas na sua produção” (NAHAPIET E GHOSHAL,1988).

O capital intelectual é resultado das relações e trocas que permeiam o ambiente organizacional com o passar do tempo. Na Frase de Nahapiet e Ghoshal (1998), pode-se dizer que o capital intelectual é uma consequência do capital social organizacional, em que a confiança desempenha um papel chave.

Para que os liderados possam confiar em seus líderes, é necessário que esses falem sempre a verdade em qualquer momento, cumprindo sempre os acordos estabelecidos. Os empregados reconhecem que seus líderes confiam em seu trabalho quando esses lhes atribuem responsabilidade, lhes fornecem as orientações, condições de trabalho que precisam e liberdade para desenvolver as funções, acreditando assim em seu potencial (NAHAPIET; GHOSHAL ,1988).

O capital intelectual consiste em fonte de vantagem competitiva sustentável podendo alavancar a competência competitiva das empresas, sendo as expectativas dos liderados, essencial para o gerenciamento da confiança, que se faz primordial na relação líderes e liderados (NAHAPIET; GHOSHAL ,1988).

3.4 VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS: A CHAVE DO SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

As pessoas constituem o elemento básico do sucesso das organizações. Torna-se quase impossível que as pessoas consigam diferenciar sua vida pessoal da profissional, por isso as pessoas dependem das organizações das quais fazem parte para atingir seus objetivos pessoais e individuais.

No entanto, é desejo de quase todas elas se tornarem bem-sucedidas dentro da organização, sendo que essa, por sua vez, depende direta ou indiretamente dos colaboradores para operar, produzir seus bens e serviços, atender os clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos. Sendo assim, as partes se completam, pois, uma depende da outra para alcance do sucesso, ocasionando benefícios recíprocos (CHIAVENATO, 2004).

As pessoas devem ser tratadas como parceiros da organização, pois, são elas que fornecem conhecimentos, habilidades, competências, e, sobretudo, o mais importante para o sucesso da organização: a inteligência que proporciona decisões racionais e que transmite significado e direção aos objetivos globais (ARAUJO, 2006).

De acordo com Ribeiro (2005),

> “A tendência atual, porém, está voltada para muito mais além: fala-se, agora, em administração com pessoas. Administrar com as pessoas significa tocar a organização juntamente com os colaboradores e os parceiros internos que mais entendem dela e de seu futuro. Trata-se de uma nova visão das pessoas, não mais como um recurso de uma organização, mas como um objetivo. Essa é uma nova visão das pessoas, não mais como um recurso de organização, servil e passivo no processo, mas, fundamentalmente, como um sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor das ações e criador da inovação dentro das organizações. Mais do que isso esse sujeito é um agente proativo, dotado de visão própria e, sobretudo, de inteligência, a maior, a mais avançada e sofisticada habilidade humana”.

A cada dia o profissional qualificado e de elevado nível educacional tem seu espaço aumentado nos mercados. Estamos na era da informação, onde quanto mais a economia da informação evoluir, melhores serão certos empregos e seus níveis de remuneração. Com o passar do tempo houve a mudança da economia industrial para a economia da informação, sendo que essa última só beneficia os colaboradores instruídos e tecnicamente competentes (TACHIZAWA, FERREIRA; FORTUNA, 2001).

O conhecimento é cada vez mais valorizado, com isso a gestão de pessoas deve criar um clima organizacional propício, promovendo educação continuada e programas de incentivo para a retenção do acervo intelectual, quando um colaborador sai da organização é ocasionado perda de conhecimento, pois, esse se faz necessário para que novos produtos ou serviços sejam introduzidos, novas tecnologias e processos sistêmicos, sendo que funcionários do conhecimento devem estar motivados e treinados para execução dessas tarefas (TACHIZWA, FERREIRA; FORTUNA, 2001).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou que o capital intelectual é fator que promove vantagem competitiva, consistindo na capacidade de todos que fazem parte da organização trocar e adquirir conhecimento. Foi possível confirmar que a informação só tem valor quando transformada em conhecimento, nesse sentido um fato isolado não agregará valor da mesma forma que vários fatos e experiências juntas. O conhecimento está na mente das pessoas e para que as organizações possam usufruir desse elemento, que pode gerar vantagem competitiva é necessário que se valorize as pessoas que o detêm.

Para que as organizações consigam vantagem competitiva é necessário que se faça investimentos nas pessoas, no local de trabalho e em tecnologias. Pode-se comprovar que é de extrema importância o desenvolvimento das pessoas e do conhecimento dentro do ambiente organizacional. Cada vez mais os empresários começam a perceber que os funcionários são parceiros da organização, estando esses diretamente ligados ao sucesso das mesmas. Muitas empresas já tratam seus funcionários como colaboradores, esse termo retrata a importância e o papel que eles exercem dentro do seu ambiente de trabalho.

De nada adianta uma organização deter o capital intelectual e não saber usá-lo, por isso se faz necessário que as empresas utilizem estratégias para conseguir manter as pessoas detentoras do conhecimento dentro do seu quadro funcional. A geração de riqueza está diretamente ligada as pessoas, pois, claramente essas são responsáveis por todo produto/serviço desenvolvido dentro da empresa. Muitos consideram que o fato da pessoa ter uma especialização é sinônimo de capital intelectual em alta, no entanto, é preciso saber colocá-lo em prática, utilizando-se da melhor forma os recursos financeiros, materiais e tecnológicos.

As organizações criam grandes impactos na vida das pessoas e na qualidade de vida dessas. Muitos dos objetivos das pessoas e das organizações já mais poderiam ser alcançados se esses não se unissem em busca do sucesso. Portanto, todo esse estudo desenvolvido está interligado, pois, não se pode falar em capital intelectual sem falar em pessoas e em conhecimento. As pessoas são fundamentais para geração de riqueza para as organizações por serem detentoras de conhecimento. Sem este e a capacidade de inovação, as organizações não teriam interesse nas pessoas, pois, atualmente, têm-se as máquinas desenvolvem todo trabalho mecânico necessitando de tempo reduzido para a produção.

Contudo, as pessoas são a chave para o sucesso e a cada dia essas desenvolvem novos produtos e vivem em busca de algo inovador para satisfazer clientes e parceiros.

Este trabalho pretende contribuir com as organizações e as pessoas, apresentando além dos conceitos gerais a respeito do capital intelectual e a sua importância no processo de criação da vantagem competitiva. Finalmente, o presente estudo visou abordar tal tema, proporcionando um maior aprofundamento podendo colaborar com futuras pesquisas e complementar a literatura tratada.

ABSTRACT

Organizations start to ignore their concern about immobile capital and begin to value their intellectual assets as real differentials to be always ahead of their competitors, and the most efficient way to achieve competitive advantage is valuing people, who are the possessors of knowledge that must be shared and multiplied, thus generating an intangible organizational value. Personnel management professionals should have a methodology to identify and differentiate the profile of each employee, because people are different, have different qualities, attitudes, skills, competencies and knowledge.

Keywords: Intangible asset. Intellectual capital. Organizations.

5. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria Tereza Pompa. **Capital intelectual.** São Paulo: Atlas 2000.

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas:** estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

BASSANI, Denise T. Lisboa; NIKITIUK, Sonia; QUELHAS, Osvaldo. **A empresa como sede do conhecimento**. ISSN 0103-6513. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php. Acesso em 20 dezembro 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DRUCKER, Peter F. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

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

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. Ed. São Paulo: ATLAS, 2005.

MUSSAK, Eugênio. **Metacompetência:** Uma nova visão do trabalho e da realização pessoal. São Paulo: Gente, 2003.

NAHAPIET, J.; GHOSHAL, S. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. **Academy of Management Review**, v. 23, n. 2, p. 242-266, 1998.

OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; PAULA, Maria Aparecida de. **O que é comunicação estratégica nas organizações?** 2. Ed. São Paulo: Paulus, 2007.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SOUZA, Vera Lúcia de. **Gestão de desempenho**: julgamento ou dialogado. 4. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

SENGE, P. **A quinta disciplina**. 5. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 1999.

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual:** A Nova Vantagem Competitiva da Empresas. 7. ed. Campus: Rio de Janeiro, 1998.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Claudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada ás estratégias de negócios. Rio de Janeiro; FGV, 2001.

TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; UK, Silvio Popadi**. Confiança e desenvolvimento da capital intelectual:** o que os empregados esperam de seus líderes. ISSN 1415 6555. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php. Acesso em 20 dezembro de 2017.