

Evidenciação e Capital intelectual: um estudo da empresa PLASCAR listada pela Revista Exame entre as dez melhores empresas para se trabalhar no ano de 2009

Laise Helena Andrade Lopes Vieira Helena Andrade Lopes (UFCG) - laise_helena@hotmail.com

Thaiseany de Freitas Rêgo (UFCG) - thaiseany@hotmail.com

Lúcia Silva Albuquerque (UFCG) - luciasalbuquerque@gmail.com

Fabiano Ferreira Batista (UFCG e UnB/UFPB/UFRN) - fabianoferreirabatista@yahoo.com.br

Darlene Leite Silva (UnB,UFPB,UFRN) - leitedarlenecosta@ig.com.br

Resumo:

A sociedade vem passando por inúmeras transformações no que diz respeito ao processo de globalização e as suas percepções em relação à construção do conhecimento. Com isso, tem-se observado uma necessidade de agregação de valor ao conhecimento humano, em que as organizações começam a perceber um novo recurso a ser gerenciado por elas, o Capital intelectual (CR, CE e CH). Por sua vez, a presente pesquisa tem por objetivo de verificar se a PLASCAR, listada entre as Melhores empresas para se trabalhar no ano de 2009, evidenciam informações relacionadas ao Capital intelectual. Para isso, serão analisadas as demonstrações contábeis, notas explicativas e relatórios de administração da PLASCAR entre os anos de 2005 e 2009 em relação à evidenciação de elementos que agregam Capital intelectual. O presente estudo configura-se como de caráter descritivo, exploratório e documental que visa avaliar qual o tratamento dado pelas empresas objeto do estudo a divulgação do Capital intelectual em suas demonstrações contábeis. Diante disso, observou-se que a empresa PLASCAR evidencia itens relacionados ao Capital intelectual, em especial o de CR (66%) no RA e CE (50%) nas NE, bem como que o instrumento que abarca um maior número de elementos que agregam valor ao Capital intelectual o RA (79%).

Palavras-chave: *Ativos intangíveis. Capital intelectual. Evidenciação.*

Área temática: *Gestão do Conhecimento e Capital Intelectual*

Evidenciação e Capital intelectual: um estudo da empresa PLASCAR listada pela Revista Exame entre as dez melhores empresas para se trabalhar no ano de 2009

Resumo

A sociedade vem passando por inúmeras transformações no que diz respeito ao processo de globalização e as suas percepções em relação à construção do conhecimento. Com isso, tem-se observado uma necessidade de agregação de valor ao conhecimento humano, em que as organizações começam a perceber um novo recurso a ser gerenciado por elas, o Capital intelectual (CR, CE e CH). Por sua vez, a presente pesquisa tem por objetivo de verificar se a PLASCAR, listada entre as Melhores empresas para se trabalhar no ano de 2009, evidenciam informações relacionadas ao Capital intelectual. Para isso, serão analisadas as demonstrações contábeis, notas explicativas e relatórios de administração da PLASCAR entre os anos de 2005 e 2009 em relação à evidenciação de elementos que agregam Capital intelectual. O presente estudo configura-se como de caráter descritivo, exploratório e documental que visa avaliar qual o tratamento dado pelas empresas objeto do estudo a divulgação do Capital intelectual em suas demonstrações contábeis. Diante disso, observou-se que a empresa PLASCAR evidencia itens relacionados ao Capital intelectual, em especial o de CR (66%) no RA e CE (50%) nas NE, bem como que o instrumento que abarca um maior número de elementos que agregam valor ao Capital intelectual o RA (79%).

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

Área temática: 13 – Gestão do conhecimento e Capital intelectual

1 Introdução

O desenvolvimento econômico e tecnológico, atrelado ao avanço da globalização, tem provocado consideráveis mudanças no modo de agir e pensar, com reflexos tanto na informática, quanto nas telecomunicações, surgindo assim uma nova percepção do que realmente é importante para as organizações e para a sociedade.

Diferentemente do que aconteceu na Era Industrial, em que as pessoas eram vistas como máquinas e sua função voltava-se para o manuseio de equipamentos, atualmente estas estão conseguindo se valorizar diante do ambiente econômico, tornando-se assim inevitáveis para as organizações, bem como exigindo uma maior responsabilização no que se refere aos assuntos de cunho social, ambiental e cultural.

Nesse sentido, a valorização das pessoas e a aplicação dos seus conhecimentos estão impactando o mundo de tal forma que o valor das organizações que antes eram medidos pelo dinheiro, bens e tecnologia, hoje está voltado à materialização do conhecimento humano junto às tecnologias disponíveis e empregadas por eles no processo de produção, cuja tendência representam uma realidade, conforme trata Antunes (2006).

Com este novo ambiente que se forma, percebe-se que o mundo está vivenciando uma nova era, a Era do Conhecimento, em que se percebem mudanças consideráveis em relação ao valor que as empresas estão dando ao conhecimento humano agregado com os demais recursos disponíveis na empresa. Por sua vez, com essa nova preocupação, as organizações estão mudando o seu modelo de gestão, passando a priorizar em seu ambiente o conhecimento

humano e buscando atender a satisfação de todos os que colaboram para que ela se desenvolva de forma saudável.

Para Antunes e Martins (2000) o conhecimento humano é considerado fator de produção, juntamente a terra, ao capital e ao trabalho, não como fator substituto dos demais, mas sim estabelecendo uma relação de interdependência entre eles, de modo a valorizar as pessoas e o seu conhecimento como fator chave para o sucesso e a sua continuidade no mercado atual, por meio da busca de ações concretas de recompensar o valor que o conhecimento humano agrega a empresa, tais como: incentivos a produtividade, oportunidades de crescimento dentro da organização, planos de saúde, gratificações pelo desempenho dos colaboradores, treinamentos e qualificações pagos pela organização, dentre outros.

Como a finalidade da contabilidade consiste em prover informações úteis aos mais diversos usuários, ela também está passando por algumas alterações com o propósito de tentar atingir um padrão de mensuração mais próximo da realidade, o que é um desafio, pois o conhecimento humano e o valor das pessoas tornam-se cada vez mais difíceis de serem mensurados, o que tem refletido de forma direta no aumento do número de críticas por parte da sociedade.

Todavia, com o propósito de minimizar o problema que se forma em relação à evidenciação do Capital intelectual (CI) das organizações, a contabilidade tem buscado se utilizar de uma conta patrimonial que visa tornar pública a informação relacionada aos elementos intangíveis, denominada de Ativo Intangível, que englobam itens relacionados ao CI (capital humano, capital de relacionamento e capital estrutural).

Nesse sentido, com o intuito de reconhecer as empresas que estão valorizando o seu CI, a Revista Exame publicou no ano de 2009, um exemplar que fornece informações a cerca das Melhores empresas para se trabalhar. Diante disso, o presente estudo busca verificar a questão da divulgação dos componentes geradores de CI da Empresa PLASCAR, que foi premiada no ano de 2009 e possui seus demonstrativos contábeis divulgados no site da BOVESPA.

2 Referencial teórico

2.1 Capital intelectual

Diante das diversas mudanças que vem ocorrendo nestes últimos tempos, tem-se percebido que a formação dos recursos das organizações estão sendo distribuídas não apenas entre como bens materiais que possuem, mas também ao desempenho e inteligência dos colaboradores agregados a organização, ou seja, estão passando a dar uma enorme importância ao capital humano de que dispõem.

Esta importância dada às pessoas dentro das empresas dá-se pelo fato de que o conhecimento está sendo um dos recursos mais importantes para que as empresas obtenham sucesso nos seus negócios. Neste sentido Stewart (1998, p. 5) diz que “O conhecimento tornou-se um recurso econômico proeminente – mais importante que a matéria-prima; mais importante, muitas vezes, que o dinheiro.”

Para Santiago e Santiago Jr (2007, p. 25) “A aplicação do conhecimento tem impactado de forma expressiva o valor das organizações, pois a materialização do uso desse recurso, bem como das tecnologias disponíveis e empregadas, para que seja possível a atuação em um ambiente globalizado, produz benefícios intangíveis que agregam valor para as empresas. O conjunto desses benefícios é chamado de Capital intelectual.”

Conforme Antunes e Martins (2000, p. 7) o CI representa “um conjunto de benefícios intangíveis que agregam valor as empresas.” Assim pode-se dizer que o CI é o conhecimento

de um conjunto de pessoas que formam um grupo, que agregadas a outros recursos materiais trazem benefícios e valor para as organizações, bem como que sem esse conhecimento as empresas não conseguem sobreviver no ambiente atual.

Para Stewart (1998, p. 13), o CI representa uma:

soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, [...], propriedades, fábricas, equipamentos, dinheiro, o Capital intelectual é intangível [...], constitui a matéria intelectual – conhecimento, formação, propriedade intelectual, experiência – que pode ser utilizada para gerar riquezas.

Já na ótica de Low e Kalafut (2003, *apud* SANTOS, 2007) o CI representa o principal ativo da organização na nova economia, suplantando os recursos naturais, maquinário e até mesmo o próprio capital financeiro. Com isso os autores deixam claro de que o CI dentro de uma organização é mais importante do que ativos físicos ou financeiros, e o conhecimento passa a ser uma ferramenta crucial para que as empresas consigam agregar riqueza e valor diante da sociedade.

Diante do exposto, pode-se afirmar que o conhecimento humano tem agregado valor tanto as empresas, como a sociedade, fazendo assim surgir um novo cenário organizacional, em que os ativos intangíveis estão se tornando mais importantes do que alguns ativos tangíveis.

Antunes e Martins (2000, p. 51) enumeram vários fatores que podem gerar o CI dentro das organizações, alguns dos mais importantes são:

Conhecimento, por parte do funcionário, do que representa o seu trabalho para o objetivo global da companhia, funcionários tratados como um ativo raro, esforço da administração para alocar a pessoa certa na função certa, considerando as suas habilidades, existência de oportunidade para desenvolvimento profissional e pessoas, existência de uma infra-estrutura para ajudar os funcionários a desempenhar um bom trabalho, valorização das opiniões dos funcionários sobre os aspectos de trabalho e valorização da cultura organizacional.

Com isso, tem-se percebido uma valorização no trato que deve ser dispensado aos colaboradores das organizações, bem como em relação ao relacionamento destes com a empresa. Nesse sentido, a valorização das opiniões dos colaboradores e a questão do desenvolvimento profissional têm representado um dos pontos mais importantes para a valorização do CI, visto que hoje as pessoas estão mais interessadas no crescimento intelectual do que com o dinheiro ganho com a atividade desenvolvida.

Assim, percebe-se que se está diante de uma evolução na sociedade, em que o conhecimento humano passa a ser uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento e o reconhecimento da empresa perante a sociedade, o que faz surgir um cenário organizacional voltado para a preocupação com os ativos intangíveis.

Como abordado, às organizações possuem em sua estrutura diversos recursos intangíveis que agregam valor e conseqüentemente são de suma importância para suas vidas econômicas, como por exemplo, as marcas, patentes, relacionamentos com os clientes, o conhecimento, dentre outros.

Autores como Stewart (1998) comenta que várias são as divisões e denominações para os tipos de CI que podem ser encontradas dentro das empresas. Por sua vez, ainda de acordo com Stewart (1998, p. 67) divide-se o CI em três partes:

capital humano, capital estrutural e capital de clientes e complementa dizendo que cada um desses elementos [...] 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.

Diante do exposto e da importância de cada um destes componentes, será abordado nos pontos a seguir, os seguintes elementos: Capital humano (CH), Capital de relacionamento (CR) e Capital estrutural (CE).

2.1.1 *Capital Humano*

Conforme trata Santiago e Santiago Jr (2007) o CH representa o valor do investimento em treinamento e programas de capacitação dos colaboradores, contemplando as capacidades, habilidades, experiências e valores dos funcionários.

Para Edvinson e Malone (1998, *apud* Santos, 2007) o CH representa toda a capacidade, conhecimento, habilidades e experiências individuais dos trabalhadores atreladas a elementos como: criatividade, capacidade de trabalho em equipe e de relacionamento interpessoal, liderança, pró-atividade, competência, dentre outros.

Com isso, pode-se afirmar que o CH representa as pessoas que fazem parte das organizações e que trazem seus conhecimentos, habilidades e suas experiências para disponibilizá-los a serviço de uma empresa para que se possa chegar a determinados objetivos e gerar benefícios futuros.

Stewart (1998) trata deste assunto dizendo que o CH representa uma fonte de inovação e de renovação para as organizações, que cresce na medida em que a empresa utiliza mais do que as pessoas sabem e quando um número maior de pessoas sabe mais coisas úteis para a organização.

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

Assim, percebe-se que o CH representa uma ferramenta de suma importância para a empresa, pois sem o conhecimento e as habilidades dispensadas pelas pessoas, a organização seria um local sem expectativas nenhuma de vida e de crescimento, pois não teria como se desenvolver.

2.1.2 *Capital Estrutural*

O capital estrutural refere-se à infra-estrutura da organização, e conforme trata Stewart (1998, p. 97) representa “aquele conhecimento que não vai para casa depois do expediente”, dessa forma, o mesmo refere-se à infra-estrutura da organização, a parte física e organizacional que compõe a empresa.

Conforme trata Antunes e Martins (2000, p. 48) o CE é “formado pelos equipamentos de informática, softwares, bancos de dados, patentes, marcas registradas, relacionamento com os clientes e tudo o mais da capacidade organizacional que apóia a produtividade dos empregados”.

Por sua vez, Brooking (1996, *apud* Antunes, 2006) complementa que o CE é denominado de ativos de infra-estrutura, formado por tecnologias, metodologias e processos empregados na cultura organizacional, no sistema de informação, nos métodos gerenciais, no processo de aceitação do risco, bem como o banco de dados de clientes.

Para Santiago e Santiago Jr (2007) o CE diz respeito ao valor (base de dados, listas de clientes, manuais, procedimentos) que permanece na empresa sempre que os colaboradores deixam a organização, representando o trabalho intelectual registrado, como os sistemas de informação, os processos de negócios, as marcas, as patentes, os copyrights, etc.

Diante disso, observa-se que o CE encontra-se diretamente relacionado à estrutura

disponibilizada pela organização para que os membros possam desenvolver os seus trabalhos e, por conseguinte, cumprir às metas desejadas pela empresa.

Todavia, cabe frisar que autores como Stewart (1998) compreendem que o CE e o capital de clientes representam elementos distintos, pois os clientes são de fundamental importância para a estrutura da organização, visto que sem cliente nenhuma empresa consegue sobreviver, representando um fator importante para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

2.1.3 *Capital de Relacionamento ou Capital de Clientes*

Para Oliveira e Beuren (2000) o capital de clientes representa um valor de relacionamento com os clientes. Nesse sentido, Edvinsson e Malone (1998, *apud* Oliveira e Beuren 2000), comentam que o capital de clientes sempre esteve presente, oculto sob a denominação de goodwill, e explicam ainda que quando uma empresa é vendida por um valor maior que o contábil, a diferença significa o reconhecimento que a empresa possui junto à sua carteira de clientes.

De acordo com Schimidt e Santos (2002), o capital de clientes não pode ser construído deixando-se o relacionamento inteiramente nas mãos de um vendedor ou comprador, haja vista que é necessário que a entidade crie mecanismos que o tornem propriedade da mesma.

Diante disso, percebe-se que o capital de clientes pode ser representado pelo valor atribuído aos clientes da organização, sua fidelidade aos produtos e serviços da empresa, bem como o relacionamento da empresa com estes.

Para Stewart (1998) toda empresa com clientes possui capital de clientes, bem como que esse pode representar um ativo intangível que costuma ser administrado pelas empresas, pois muitos negócios nem sabem ao menos quem são os seus clientes, exemplo disso são: empresas de ônibus, bancas de jornal e lojas varejistas.

Face ao exposto, percebe-se uma falha de muitas organizações com relação a este assunto, pois o que se verifica nos dias atuais são empresas que não se importam com os seus clientes, não prestando um bom atendimento e sem verificar que um dos fatores cruciais para o sucesso da organização, configurando-se em algumas empresas como um capital representativo.

Por essa razão as empresas devem concentrar seus esforços de modo a possibilitar a sobrevivência e o seu reconhecimento com a sociedade (clientes, colaboradores), haja vista, que sem estes instrumentos, as empresas tendem a possuírem grandes chances de fracassarem, pois atualmente as pessoas estão cada vez mais exigentes e procuram atuar como clientes e colaboradores que valorizam as pessoas.

2.2 *Práticas de evidenciação (Disclosure)*

Para Aquino e Santana (1992) a evidenciação significa divulgação com clareza, divulgação em que se compreende de imediato o que está sendo comunicado, implicando em revelar algum ato ou fato relativo a uma organização.

Para Iudícibus (2009) a evidenciação representa um compromisso inalienável da contabilidade com seus usuários e com os próprios objetivos, e que a essência da evidenciação consiste em apresentar informações quantitativas e qualitativas de maneira ordenada, deixando poucas informações expressas fora dos demonstrativos formais, a fim de propiciar uma base adequada de informação para o usuário.

Marion (2006) afirma que a evidenciação representa uma forma que a contabilidade utiliza para adicionar as suas demonstrações outras informações complementares, no sentido de enriquecer os relatórios e evitar que eles se tornem enganosos, auxiliando aos usuários das

demonstrações a entendê-las melhor, devendo ser relevantes qualitativa e quantitativamente.

Assim, compreende-se que a evidenciação representa um meio de propiciar aos usuários da contabilidade diversas informações úteis de forma complementar e esclarecedora, de modo que os mesmos possam tomar suas decisões de forma clara e precisa. Pode-se dizer que a evidenciação indica um meio para que a contabilidade atinja o seu objetivo principal que consiste em fornecer informações úteis aos seus diversos usuários.

Contudo, para Hendriksen e Van Breda (1999, p. 524) existem vários métodos distintos de divulgação disponíveis para os fornecedores das informações contábeis. Os métodos mais comuns de divulgação são classificados como:

- Formato e disposição das demonstrações formais.
- Terminologia e apresentações detalhadas
- Informações entre parênteses
- Notas explicativas
- Demonstrações e quadros complementares
- Comentários no parecer de auditoria.
- Carta do presidente do conselho de administração

Para Iudícibus (2009, p. 126) as formas de divulgação estão classificadas em:

- Forma e apresentação das demonstrações contábeis
- Informações entre parênteses
- Notas explicativas
- Quadros e demonstrativos suplementares
- Comentários do auditor
- Relatórios da administração

Face ao exposto, percebe-se que existem várias formas de realizar a evidenciação das informações da organização, ficando a critério dos gestores escolher quais os métodos que se adequam as necessidades da organização, bem como o grau de importância de cada divulgação apresentada.

Por sua vez, a forma e apresentação das demonstrações devem estar contidas nas demonstrações contábeis de forma ordenada para melhor interpretação dos dados, como afirma Iudícibus (2009, p. 126) “A colocação de tais demonstrações em uma forma ou ordem que melhore sua interpretabilidade ajuda a melhorar a evidenciação”.

Para Hendriksen e Van Breda (1999) as informações mais relevantes e significativas devem sempre aparecer no corpo de uma ou mais demonstrações financeiras, caso seja possível incluí-las. Neste sentido, a forma e apresentação das demonstrações contábeis representa um ponto fundamental para que se possa ter uma boa interpretação dos dados, visto que, dependendo da sua forma de apresentação, a análise dos dados pode ser mal interpretada.

3 Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa do tipo descritiva, haja vista que visa examinar a questão da divulgação do CI, por meio da análise do Balanço Patrimonial (BP), Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), Notas Explicativas (NE) e Relatórios da Administração (RA) das empresas eleitas pela Revista Exame (2009) entre as Melhores Empresas para se Trabalhar e que possuem suas demonstrações contábeis divulgadas no site da BOVESPA.

Segundo Beuren et al. (2006, p. 81 *apud* Silva 2008, p. 18) “a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o

pesquisador não interfere neles”.

Com o intuito de buscar informações acerca do tema abordado, o presente trabalho utilizou-se da pesquisa bibliográfica, bem como da realização de um estudo de caso, haja vista que com a observação de quais empresas eleitas pela Revista Exame, se enquadravam entre as Melhores para se Trabalhar no ano de 2009, constatou-se que apenas uma delas possuía suas informações contábeis disponíveis ao site da BOVESPA.

Dessa forma, a empresa sob análise será a PLASCAR, indústria de peças plásticas para automóveis, que possui registro na BOVESPA desde 1989, e visa fabricar painéis de instrumentos, pára-choques, molduras, laterais de portas, porta pacotes, acionadores de vidro, sistemas de iluminação (lanternas) e grades. Para tanto, fez-se necessário realizar um recorte temporal dos últimos 05 (cinco) anos, que compreende o período de 2005 a 2009.

Para o andamento da pesquisa, fez-se necessário realizar um estudo bibliográfico acerca do tema abordado, utilizando a literatura disponível que aborda o assunto, como livros, artigos científicos publicados em eventos e periódicos, monografias e dissertações, além de material obtido na internet, que discorrem sobre o tema abordado.

Assim, este estudo será realizado a partir da coleta de dados obtida junto às informações contábeis divulgadas pela PLASCAR, avaliando o grau de evidenciação dos itens relacionados ao CI. Neste sentido, faz-se necessário discorrer sobre os itens que serão utilizados para este fim:

- Capital Humano (CH): será observado em informações que dizem respeito a treinamento e capacitação de funcionários e colaboradores, programas de participação nos lucros, benefícios assistenciais e previdenciários e adoção de políticas de motivação.
- Capital Estrutural (CE): constituído por informações que dizem respeito à estrutura da organização como um todo, como os investimentos em pesquisa e desenvolvimento, da relação com o meio ambiente, ampliação do parque industrial, ampliação da capacidade produtiva, aquisição de novos equipamentos, investimentos em tecnologia da informação, revisão da estrutura administrativa e organizacional, aumento do investimento na internacionalização da empresa.
- Capital de Relacionamento (CR): composto por itens que tratam a respeito do relacionamento da empresa com as demais pessoas envolvidas com esta, e que observam elementos tais como a questão da publicidade da marca e propaganda da empresa, bom relacionamento com consultoras e consumidores, relacionamento de qualidade com fornecedores, recebimento de certificações, adoção de políticas de comprometimento, contratos de parcerias, investimentos em comunicação com clientes.

4 Descrição e Análise dos Dados

Com a apresentação dos conceitos sobre a questão do CI e evidenciação, fez-se necessário analisar as informações dispostas no BP, DRE, NE e RA, da empresa PLASCAR durante o período de 2005 a 2009, a fim de verificar a questão da divulgação dos componentes geradores de CI da Empresa PLASCAR, haja vista que a mesma configura-se dentre uma das empresas eleitas entre as Melhores para se Trabalhar no ano de 2009, acredita-se que a mesma deve divulgar informações sobre o CI, uma vez que prima pela questão da valorização de colaboradores.

Com a análise dos dados obtidos através do site da BOVESPA, verificou-se que a empresa PLASCAR não evidenciava, de forma clara, nenhuma informação referente ao CI

nas demonstrações contábeis (BP e DRE), estando os elementos relacionados a esse item expressos em NE e RA.

Diante disso, fez-se necessário analisar os dados dispostos junto nas NE e RA, e sob o qual observou-se que esses instrumentos foram os únicos a apresentarem, com clareza, as informações relacionadas ao CI. Para tanto, pode ser observado no Gráfico 1, o percentual de informações divulgadas no RA referentes aos CI:

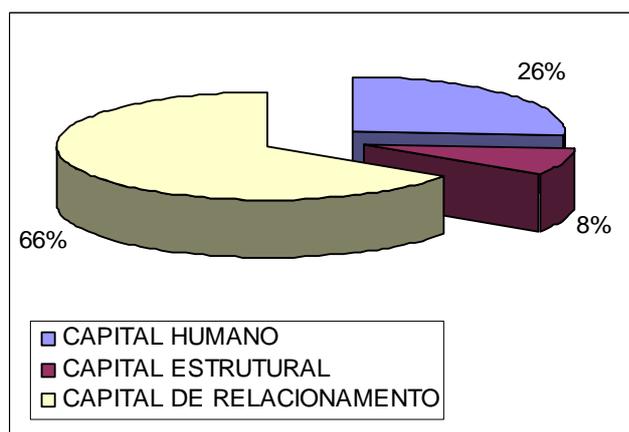


Gráfico 1 – Evidenciação de Capital intelectual no Relatório da Administração

Observando as informações relacionadas à divulgação dos itens sobre CI no RA da empresa objeto do estudo, constatou-se que 66% das informações disponíveis referem-se ao CR, que abrange itens tais como: recebimentos de certificações e contratos de parcerias com outras entidades através de projetos como Projeto Bom de Bola, Bom de Escola, Natal Solidários, Projeto Árvore da Vida, dentre outros. Por sua vez, a empresa não divulga informações referentes aos valores que são empregados nestes projetos.

Constatou-se ainda que 26% de tais informações são referentes ao CH, e que 8% delas ao CE, englobando elementos como: Treinamento e capacitação de funcionários e colaboradores com um investimento de 13 horas de ensino e treinamento por colaborador em 2005 evoluindo ao longo dos anos estudados e chegando a 225 horas em 2009, benefícios assistenciais e previdenciários com foco ao desenvolvimento de potencialidades de jovens de baixa renda com vistas à integração destes à sociedade, bem como a atuação em projetos sociais que repercutem de forma positiva aos colaboradores, familiares e comunidade em geral, bem como a adoção de políticas de motivação, desenvolvendo programas de reembolso escolar, apoiando os colaboradores na realização de cursos técnicos, graduação, pós-graduação e conhecimento de outros idiomas.

Quanto ao CE à empresa divulga poucas informações, sendo observado apenas 05 (cinco) ao longo dos anos analisados, que fazem referência a questão da ampliação da capacidade produtiva.

De uma maneira geral pode-se observar que houve um aumento em termos de divulgação dos elementos geradores de CI ao longo dos anos, pois no primeiro ano analisado (2005) a empresa divulgou apenas 03 (três) itens dos listados, passando a 04 (quatro) no ano seguinte e obtendo um expressivo crescimento destas divulgações nos anos posteriores (2007, 2008 e 2009) com um total de 18 (dezoito) itens apresentados.

A seguir, pode-se observar no Gráfico 2 o percentual de informações divulgadas pela empresa sobre o CI nas NE no período de 2005 a 2009:

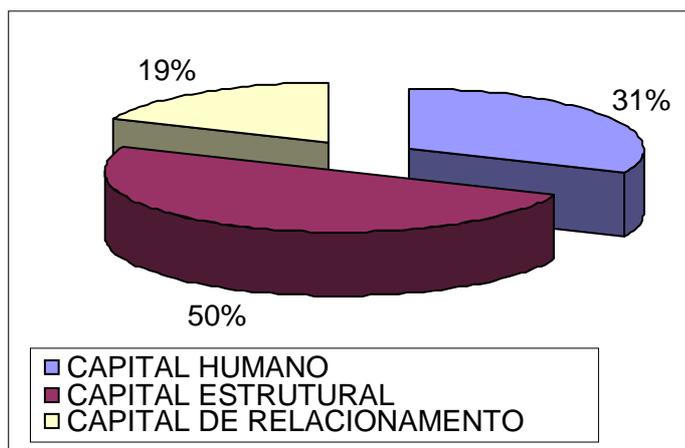


Gráfico 2 – Evidenciação de Capital intelectual nas Notas Explicativas

Analisando as informações contidas no Gráfico 2 pode-se visualizar que o maior número de informações divulgadas nas NE são referentes ao CE, que abarca um percentual de 50%, seguido de CH com 31% e o CR com 19%.

No que se refere ao CE houve uma constância entre os anos de 2005 a 2007 com duas referências em cada ano. Por sua vez, identificou-se uma queda no número de informações para uma referência nos anos posteriores. Estes itens dizem respeito à ampliação do parque industrial com o aumento de uma planta industrial no ano 2007, passando a quatro o número de indústrias da empresa; ampliação da capacidade produtiva com o aumento de fabricação na área automotiva, bem como o início de atividades na área de pinturas de celulares; investimentos em tecnologia da informação com desenvolvimento de software; e revisão da estrutura administrativa e organizacional com a participação de uma nova empresa internacional, a IAC, que fez um investimento de US\$ 100.000,00 passando a ser a controladora indireta da companhia com 99,99% do capital votante e 56,52% do capital total da empresa, aumentando o capital da para R\$ 139.080,00, cujo item mais divulgado refere-se ao investimento em tecnologia da informação.

Quanto ao CH às informações mais divulgadas pela empresa estão focadas nos benefícios assistenciais e previdenciários, que dizem respeito à adoção de um plano de previdência complementar para os funcionários e colaboradores da PLASCAR, sendo o único elemento a ser evidenciado sobre esse item pela empresa.

Já no que se refere ao CR destaca-se a Publicidade da marca e propaganda da empresa com investimentos em marcas e patentes nos anos de 2005 a 2007, sendo essa a única informação dessa natureza evidenciada pela empresa.

De uma maneira geral, observa-se que houve um decréscimo no número de informações por parte da empresa entre os anos listados, com quatro evidenciações nos anos de 2005, 2006 e 2007, e apenas duas nos anos de 2008 e 2009, além disso, constatou-se que não são mencionados os valores financeiros investidos pela empresa na maioria dos itens relativos ao CI.

Diante do exposto, passa-se a apresentar o nível de evidenciação de cada item relacionado ao CI (CH, CE, CR) nas NE e RA. Para tanto, apresenta-se no Gráfico 3 o percentual de evidenciação de itens referentes ao CH divulgados junto as NE e RA.

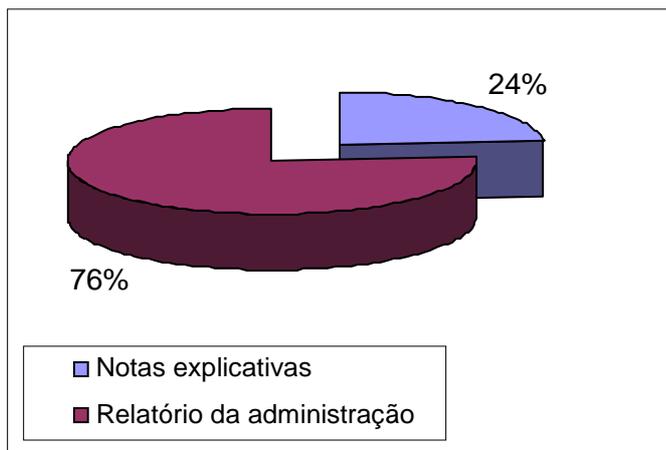


Gráfico 3 – Evidenciação do capital humano nos instrumentos de divulgação

A partir da observação do Gráfico 3 pode-se afirmar que o Relatório da Administração é o instrumento mais utilizado pela empresa para a divulgação de informações relacionadas ao CH, visto que este teve um percentual de 76%, enquanto que, as Notas Explicativas representaram 24%.

No que se refere ao Relatório da Administração, a empresa divulgou informações sobre treinamento e capacitação de funcionários e colaboradores, benefícios assistenciais e previdenciários e adição de políticas de motivação, sendo a maioria delas com relação a treinamento e capacitação de funcionários, com investimento em ensino treinamento focado em aprendizagem do SENAI, estágios, supletivo, língua inglesa, técnico e operacional. Já em relação aos Benefícios Assistenciais a empresa aderiu a vários Programas durante estes anos, tais como o Formare, Projeto Ecoação, Adoção de Bens Públicos, Supletivo de 1º e 2º grau, Tardes Solidárias, Campanha do Agasalho e Alimentos e o Projeto Árvore da Vida.

Já nas Notas Explicativas a empresa evidenciou informações apenas sobre benefícios assistenciais e previdenciários, que dizem respeito a um plano de previdência privado disponibilizado aos funcionários, e financiado por contribuições dos participantes e da patrocinadora.

De um modo geral, percebe-se que no que se refere ao CH à empresa prima pela utilização do Relatório da Administração como forma de divulgação de suas informações.

O Gráfico 4 apresenta informações pertinentes aos percentuais referentes ao CE nas modalidade de evidenciação.

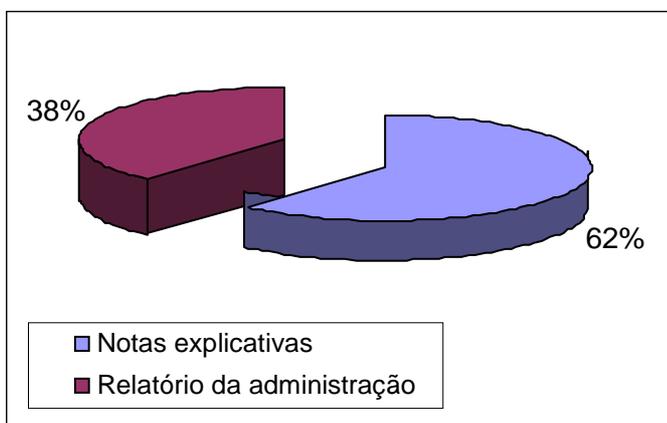


Gráfico 4 – Evidenciação do capital estrutural nos instrumentos de divulgação

Em análise as informações dispostas no Gráfico 4 pode-se observar que ao contrário do CH, o item referente ao CE divulga maior número de informações nas Notas Explicativas ficando com um percentual de 62% de informações, enquanto que o Relatório da Administração apresenta 38% de tais informações.

Em se tratando das Notas Explicativas a empresa divulga informações acerca da ampliação do parque industrial e da capacidade produtiva, bem como a aquisição de novos equipamentos, investimentos em tecnologia da informação e revisão da estrutura administrativa e organizacional.

Por sua vez, observou-se que no caso da ampliação do parque industrial, que a empresa aumentou a sua planta industrial ao longo dos anos analisados de três em 2005 para cinco em 2009, bem como fez um investimento em software nos primeiros quatro anos.

Quanto ao Relatório da Administração a empresa divulgou informações a respeito da ampliação da capacidade produtiva, que aumentou durante os quatro primeiros anos analisados, haja vista que a mesma fabricava 1.564 mil unidades em 2004, aumentando sua produção para 1.631 mil unidades em 2005, 2.970 mil unidades em 2006, 3,21 milhões em 2008, e com uma leve diminuição em 2009 para 3,18 milhões.

Em geral, observou-se que no item CE a empresa utilizou o método das Notas Explicativas como meio para a divulgação de seus itens.

A seguir o Gráfico 5 demonstra em percentuais como se comportou os itens relacionados ao CR nos métodos de evidenciação.

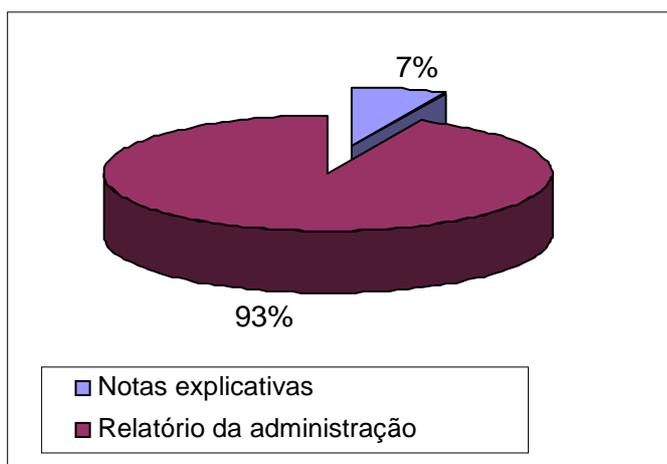


Gráfico 5 – Evidenciação do Capital de Relacionamento nos instrumentos de divulgação

A partir da análise do Gráfico 5 observa-se uma diferença entre as duas formas de divulgação, ficando o Relatório da Administração com 93%, enquanto que as Notas Explicativas possuem apenas 7%.

No que diz respeito, ao Relatório da Administração a empresa apresentou um elevado nível de evidenciação no que se refere ao recebimento de certificações, pois ao longo dos anos estudados a empresa recebeu diversos prêmios de reconhecimento dentre os quais estão: Melhores Empresas para se trabalhar (América Latina), Melhores Empresas para trabalhar (Brasil), Você S/A Exame – As Melhores Empresas para você trabalhar, Valor Carreira – As melhores na gestão de pessoas (1º Lugar). O que demonstra que a organização está entre uma das melhores empresas em termos de relacionamento com seus funcionários e colaboradores.

Quanto as Notas Explicativas observou-se que a empresa divulgou informações somente acerca do item publicidade da marca e propaganda da empresa durante os anos de 2005 a 2007, não divulgando nenhuma informação relativa a esse item nos anos posteriores.

No que diz respeito à evolução do nível de evidenciação das informações geradoras do CI e os instrumentos de divulgação ao longo dos anos, pode ser observado o Gráfico 6:

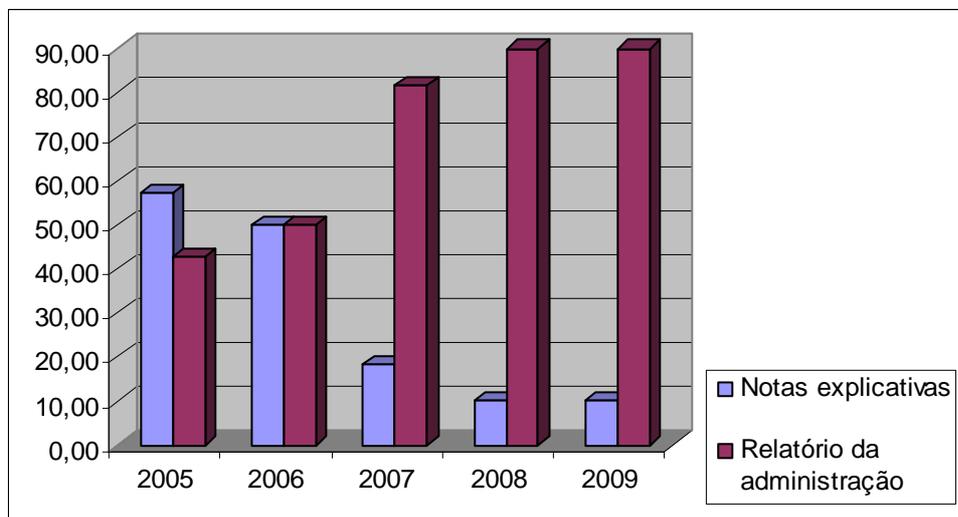


Gráfico 6 – Evolução da evidenciação do Capital intelectual nos instrumentos de divulgação

Analisando o conteúdo do Gráfico 6, observa-se que houve uma oscilação quanto a divulgação das NE, que no primeiro ano de estudo estava com quase 60%, e que ao longo dos anos constata-se um decréscimo, chegando a menos de 10% de divulgação neste instrumento. Em relação ao RA ocorreu o inverso, pois em 2005 estava com um percentual de 40%, que nos anos seguintes acarretou em um crescimento de 50%.

Em se tratando das informações divulgadas nos elementos sob análise em relação aos itens de CI (CH, CE, CR), pode-se observar no Gráfico 7, que o instrumento que apresenta o maior número de informações é o RA.

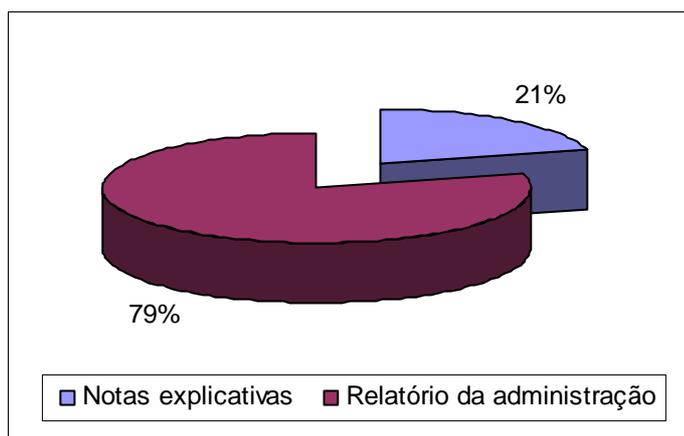


Gráfico 7 – Evidenciação do Capital de Intelectual nos instrumentos de divulgação

Conforme pode ser observado no Gráfico 7, em relação aos três itens do CI, a empresa divulga o maior número de informações no RA, haja vista que no CH teve-se 76% de informações expressas no RA, com 24% nas NE. Já com relação ao CE 38%, foram divulgados no RA e 62% nas NE, enquanto que em termos de CR, observou-se 93% de evidenciação no RA e 7% nas NE. Ficando o RA com um total de 79%, enquanto que as NE expressam 21% das informações relacionadas ao CI.

Menciona-se ainda que ao comparar os dados coletados dentre os anos analisados verificou-se que o ano de menor evidenciação foi 2005, e que o ano que apresentou um maior número de itens foi o de 2007, em termos de informações referentes aos instrumentos geradores do CI. Face ao exposto, compreende-se que a PLASCAR utiliza do RA como sua principal forma de evidenciar as informações que geram o CI.

Contudo, cabe frisar que diante dos preceitos inerentes ao CI e os fatores geradores, observa-se que o nível de evidenciação das informações referentes a esse item junto às demonstrações contábeis, Notas Explicativas e Relatório da Administração mostrou-se pouco satisfatória, haja vista que como a PLASCAR configura-se entre as 10 Melhores Empresas para se Trabalhar em 2009, que a mesma não apresenta alguns elementos geradores do CI.

Diante disso, constatou-se que a PLASCAR evidencia itens relacionados ao CI em instrumentos tais como o RA e as NE, enquanto que as demais empresas enquadradas entre as Melhores para se Trabalhar não possuem suas demonstrações contábeis disponíveis para análise e certificação quanto à adoção de medidas que valorizem o desenvolvimento do CI de seus colaboradores ou funcionários.

5 Considerações Finais

A sociedade está cada vez mais consciente de que o conhecimento configura-se como um fator primordial para a agregação de valor dentro das organizações, aumentando assim a importância dos ativos intangíveis para a sobrevivência das empresas, o que sinaliza a necessidade de valorização de seus colaboradores, bem como a divulgação de informações relativas ao ativo intangível.

Ao longo do presente estudo, observou-se que a divulgação de informações sobre a geração de CI não pode ser realizada de qualquer forma, pois isto pode acabar por prejudicar a imagem da empresa diante dos usuários da informação contábil. Por sua vez, a evidenciação deve ser realizada adequadamente, a fim de proporcionar aos usuários informações transparente e que possuam credibilidade, bem como que atendam a um dos objetivos da contabilidade que consiste no fornecimento de informações úteis para o processo de tomada de decisão, seja por meio das demonstrações contábeis ou outros tipos de instrumentos complementares, tais como o relatório da administração e as notas explicativas.

Diante disso, o presente estudo teve o propósito de verificar se a PLASCAR, listada entre as Melhores empresas para se trabalhar no ano de 2009, evidenciam informações relacionadas ao CI (CH, CE e CR), junto às demonstrações contábeis (BP e DRE), e os instrumentos complementares (RA e NE).

Neste sentido, observou-se que dentre as práticas de evidenciação de CI da PLASCAR abarca instrumentos de caráter obrigatório, tais como BP, DRE, DOAR, DMPL, DFC, NE e RA, haja vista que essa empresa configura-se como uma entidade de capital aberto, que possuem ações negociadas na BOVESPA e tem a obrigatoriedade de dispor periodicamente esses elementos para a análise dos usuários da informação contábil para o processo de tomada de decisão.

Analisando os elementos divulgados pela PLASCAR, constatou-se que a mesma divulga elementos relacionados ao CI, tais como: certificações e contratos de parcerias com outras entidades; treinamento e capacitação de funcionários e colaboradores; adoção de políticas de motivação; ampliação da capacidade produtiva; investimentos em marcas e patentes; promoção de benefícios assistenciais e previdenciários; dentre outros.

Por sua vez, observou-se que as demonstrações contábeis não apresentam elementos relacionado ao CI, mas que esse item encontra-se expresso em outros instrumentos, dentre os quais merece destaque percentual de evidenciação do CR, com 66% dos itens evidenciados no

RA, e o CE, com 50% dos itens expressos junto as NE.

Compreende-se ainda, que a PLASCAR evidencia itens relacionados ao CI, em especial nos instrumentos complementares (RA e NE), com maior ênfase ao RA, que representam 79% dos itens evidenciados, bem como que o período de menor em que esse fato foi menos observado foi o de 2005.

Com isso, recomenda-se que os órgãos responsáveis pela elaboração de normas contábeis, trabalhem no sentido de preparar instrumentos padronizados que possam elucidar, de forma adequada, os elementos relativos ao CI (CH, CE, CR), fazendo com que todas as entidades possuam um instrumento de evidenciação padrão que permita a comparabilidade.

Além disso, sugere-se que sejam realizados estudos em outras empresas que recebem prêmios voltados a valorização da figura humana, como os elementos de CI, gestão de pessoas, desenvolvimento social, dentre outros.

Referências

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; MARTINS, Eliseu. Capital intelectual: Verdades e Mitos. In: **Revista de Contabilidade & Finanças – USP**. São Paulo, n. 29, p. 41-54, maio/ago. 2000.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa. A controladoria e o Capital intelectual: um estudo empírico sobre sua gestão. In: **Revista de Contabilidade & Finanças – USP**. São Paulo, n. 41, p. 21-37, maio/ago. 2006.

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

AQUINO, Wagner de; SANTANA, Antonio Carlos de. Evidenciação. In: **Cadernos de estudos**. São Paulo, FIPECAFI, n. 5, p. 01-40, junho 1992.

BOVESPA. Bolsa de Valores do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br>. Acesso em: 17 de abril de 2010.

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

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

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

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

IUDICIBUS, Sergio de. **Teoria da Contabilidade**. 9ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Eliseu. **Contribuição à avaliação do ativo intangível**. São Paulo, 1972. Tese (Doutorado em Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e contabilidade, Universidade de São Paulo, 1972.

MAYO, Andrew. **O Valor humano da empresa**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

OLIVEIRA, Joel Marques de; BEUREN, Ilse Maria. O tratamento contábil do Capital intelectual em empresas com valor de mercado superior ao valor contábil. In: **Revista de Contabilidade & Finanças – USP**. São Paulo, n. 32, p. 81-98, maio/ago. São Paulo: 2003.

PLASCAR, Disponível em <<http://www.plascar.com.br>. Acesso em 15 de março de 2010.

PORTAL da Revista Exame. Disponível em <HTTP://www.portalexame.abril.com.br> Acesso em 10 de abril de 2010.

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

SANTOS, José Luiz dos, et al. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Tibério Lunguinho da, **Capital intelectual e a evidenciação contábil: um estudo da empresa Natura S/A no período de 2003 a 2007**. Trabalho de conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2008.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual: A nova vantagem competitiva das empresas**. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.