



ECONOMIA CRIATIVA E SEUS IMPACTOS NA CONTABILIDADE: MODELOS DE MENSURAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Emanuely Andrade dos Santos
Denilson Queiroz Gomes Ferreira

RESUMO: Nas últimas décadas, a inovação passou a ser fundamental para a sobrevivência das empresas. O mundo globalizado trouxe um enorme fluxo de informações. A chamada era do conhecimento, aumentou de forma indiscutível a competitividade. Desta forma, a criatividade e a inovação, parte integrante do capital humano, vieram a se tornar um importante ativo para a empresa. O objetivo deste trabalho é apresentar o surgimento e crescimento da economia criativa, expondo a necessidade de utilização de novos métodos de mensurar o capital humano e apresentar modelos de mensuração. Para atingir os objetivos propostos, foram utilizadas a pesquisa descritiva, exploratória e bibliográfica, a fim de conceder maior entendimento sobre o tema, tornando-o mais acessível. Os métodos de mensuração foram analisados e sugeridos para cada área de economia criativa, de acordo com suas particularidades.

Palavras-chave: Capital humano; Capital Intelectual; Mensuração; Economia Criativa

CREATIVE ECONOMY AND ITS IMPACTS ON ACCOUNTING: HUMAN CAPITAL MEASUREMENT MODELS

ABSTRACT: In recent decades, innovation has become essential for the survival of companies. The globalized world has brought an enormous flow of information. The so-called era of knowledge has indisputably increased competitiveness. In this way, creativity and innovation, an integral part of human capital, came to become an important asset for the company. The objective of this work is to present the emergence and growth of the creative economy, exposing the need to use new methods to measure human capital and to present measurement models. To achieve the proposed objectives, descriptive, exploratory and bibliographic research were used, in order to provide a greater understanding of the topic, making it more accessible. The measurement methods were analyzed and suggested for each area of creative economy, according to their particularities.

Keywords: Human capital; Intellectual capital; Measurement; Creative economy

1. INTRODUÇÃO

O constante avanço tecnológico vem trazendo mudanças perceptíveis para o Brasil e para o mundo. A substituição do homem pela máquina gerou a necessidade de adaptação do homem a novos ambientes. Atualmente, a maior riqueza humana não se limita ao trabalho braçal, a mesma se encontra ainda mais ligada ao trabalho do intelecto.

Nas últimas décadas, a inovação passou a ser fundamental para a sobrevivência das empresas. O mundo globalizado trouxe um enorme fluxo de informações. A chamada era do conhecimento, aumentou de forma indiscutível a competitividade. Desta forma, a criatividade e a inovação, parte integrante do capital humano, vieram a se tornar um importante ativo para a empresa.

Neste contexto, pode-se notar o surgimento e o crescimento de um novo ramo, a economia criativa. Esta tem por matéria prima, a criatividade e o capital intelectual.



A contabilidade tem como objeto de estudo o patrimônio das entidades. Ela registra atos e fatos de natureza econômico-financeira, que o afetam, e estuda suas consequências. Além disso, a ciência contábil estuda fenômenos e variações nos aspectos qualitativos e quantitativos do patrimônio. **Tendo em vista o surgimento e crescimento da economia criativa, como mensurar o principal bem de uma empresa?**

Assim, este trabalho tem como objetivo, demonstrar a necessidade de modernização da contabilidade para acompanhar as novas indústrias que estão em crescimento e analisar métodos de mensuração do capital humano propostos por diversos autores, os quais poderiam ser utilizados considerando a presente Era do conhecimento.

No tocante à metodologia, Vergara (1998, p.44) sugere as taxonomias por dois critérios: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, esta pesquisa pode ser definida como exploratória e descritiva. Exploratória visto que, busca metodologias de mensuração do capital humano visando o aprofundamento no assunto e descritiva, pois esta apresenta características da economia criativa relacionando o crescimento deste setor com a necessidade de mensuração do capital humano.

No tocante aos meios, sobrepuja a pesquisa bibliográfica, realizando um estudo fundamentado em livros e artigos de fontes primárias e secundárias.

Ao analisar a viabilidade dos modelos de mensuração em relação às áreas da economia criativa, as amostras foram definidas por tipicidade, uma vez que as áreas foram estipuladas pela sua maior representatividade do público-alvo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A economia criativa

Não é difícil perceber o quanto a economia mundial, os meios de produção e comercialização mudaram com o passar das décadas. A Revolução Industrial trouxe consigo diversas mudanças que possibilitaram o surgimento das primeiras indústrias. Neste momento, segundo Crawford (1994), o principal bem seria o capital físico e a mão de obra não especializada.

A partir da década de 60 o fim da segunda guerra mundial, a instauração da guerra fria e o surgimento de novas tecnologias acarretaram em novas mudanças na sociedade e na economia. Os benefícios aos consumidores e à sociedade eram gerados pelas novas ideias originadas do conhecimento prático e teórico.

Conforme Crawford (1994, p.20):

A economia do conhecimento difere de suas duas nos serviços, que são mais do que a produção de mercadorias, a forma dominante de emprego.



É uma economia de processamento de informações no qual computadores e telecomunicações são os elementos fundamentais e estratégicos, pois produzem e difundem os principais recursos de informação e conhecimento.

Neste contexto surge a economia criativa. Durante boa parte da história, a atividade cultural não esteve incluída como um componente da economia. Entretanto, Howkins (2001) surge como o autor que deu forma a este setor, apontando-o como uma forma de se transformar ideias em dinheiro.

O termo economia criativa surgiu após um estudo realizado entre 1998 e 2005 pelo Ministério de Cultura, Mídia e Esporte, pelo Reino Unido. Segundo Bell (1978), houve uma mutação da atividade produtiva no último quarto de século, que levou países industrializados a mudarem o foco da cadeia produtiva da indústria para as produções intensivas em conhecimento.

A economia criativa abrange áreas relacionadas à design, moda, arquitetura, artes, produção cultural, cinema, turismo, mídia entre outros. De acordo com Lima (2005, p.105):

As atividades criativas não são, necessariamente, novas, mas adquiriram uma maior importância econômica e social com o surgimento da sociedade do conhecimento. São as indústrias da música, do audiovisual, do design, do software, da moda, da fotografia e de outros segmentos que lidam com conteúdos simbólicos. Esses segmentos se constituiriam em um componente cada vez mais relevante, na economia contemporânea, por contribuírem para o desenvolvimento econômico e, também, como veículos de identidade cultural das nações.

Os setores da economia criativa estão relacionados à utilização da criatividade e do conhecimento para criação de produtos e serviços diferenciados. Florida (2011) descreve esta classe trabalhadora como trabalhadores que imputam sua identidade em sua obra, desta forma migram da custosa tarefa manual para a originalidade.

Além de estimular a geração de renda, a indústria criativa cria empregos e promove receita de exportação. A mesma abrange os ciclos de criação, produção e distribuição de bens ou serviços que usam como principal insumo a cultura, a criatividade e o capital intelectual. Simultaneamente, promove o desenvolvimento humano e a diversidade cultural. De acordo com a Unesco (2008, 2010) a economia pode ser colocada como forma de impulsionar o crescimento econômico.

2.1.1. O crescimento da economia criativa

PUC-RJ (*apud* REIS, 2008, pag.22) identifica a origem do conceito economia criativa do termo indústria criativa. Este por sua vez, veio de um projeto denominado *Creative Nation*, conduzido pelo governo australiano em 1994. Os objetivos desse projeto foram identificar a contribuição e definir a importância do trabalho criativo e delimitar o papel das novas tecnologias como aliadas.



A necessidade de perceber novas mudanças e tendências de mercado também foram percebidas pelo Reino Unido em 1997. Com esta análise foram identificados alguns setores de grande potencial e dentre eles a indústria criativa.

No Brasil, o Mapeamento da Indústria Criativa elaborado pela FIRJAN (2016), demonstra que a área criativa gerou R\$ 155,6 bilhões para a economia brasileira em 2015. Além disso, a participação estimada do PIB criativo no PIB brasileiro foi de 2,64%.

Em 2017, a indústria criativa totalizou R\$ 171,5 bilhões, montante que pode ser comparado ao valor de mercado da Samsung. O mesmo documento conta com dados referentes ao encerramento dos postos de trabalho no período de 2015 a 2017, onde o Brasil teve 1,7 milhão de seus postos encerrados. Neste mesmo período, o estudo mostra que profissões criativas foram muito buscadas, todas se relacionando com o contexto mundial de transformação digital e valorização da experiência do consumidor.

Pode-se notar que neste tipo de setor, o tipo de empresa que prevalece é de médio e pequeno porte. Em contrapartida, grandes empresas também fazem uso de profissionais criativos e novas tecnologias da informação para suprir seus consumidores classificando tais produtos como culturais (UNESCO, 2010, p.86). Segundo o mapeamento da indústria criativa (FIRJAN, 2016), 181,5 mil dos 837,2 mil trabalhadores criativos mapeados atuavam na indústria clássica.

O conceito de economia criativa surgiu após a década de 1970, porém sua relevância se dá a partir dos anos 2000.

Como exemplo de empresas criativas bem-sucedidas podemos citar a Microsoft e a Apple. Ambas focaram na criação de sistemas operacionais para computadores pessoais de baixo custo na década de 80, tendo como principal matéria prima a criatividade.

A aplicação da criatividade e do conhecimento nessas indústrias geram benefícios intangíveis que impactam de maneira indiscutível o valor das mesmas. O conjunto destes benefícios intangíveis é denominado, capital intelectual.

2.2. Ativo intangível

Ativos são valores que indicam bens e direitos que uma empresa possui. Estes valores são consequência de eventos passados dos quais se esperam que resultem benefícios futuros para a empresa.

Iudícibus e Marion (2006) descrevem ativo como recursos controlados por uma entidade capazes de gerar, imediatamente ou não, fluxos de caixa.



Para ser definido como ativo o FASB, determina o cumprimento de três requisitos, sendo eles: trazer benefícios futuros para a empresa; se de posse, controle ou propriedade da organização; o fato que gerou o ativo já terá ocorrido.

Os ativos podem ser separados em circulantes, liquidez de curto prazo, e não circulantes, liquidez de longo prazo.

A classificação Ativo não circulante se desdobra em subcategorias, sendo elas: realizável a longo prazo, investimentos, imobilizado e intangível, esta última de extrema importância para esta pesquisa.

Para Kayo (2002), ativo intangível é definido como as práticas e valores da organização somados ao conhecimento que juntos geram valor para a entidade.

Segundo o Pronunciamento Técnico CPC 04 - Ativo Intangível, esse é um ativo não monetário identificável e sem substância física. O mesmo deve ser reconhecido apenas se atender os seguintes critérios: se for provável que os benefícios futuros gerados pelo ativo sejam favoráveis a entidade e se o custo do ativo puder ser mensurado com confiabilidade.

Vale ressaltar que independentemente de estarem contabilizados, os ativos intangíveis possuem grande valor para a entidade que o controla.

Como alguns exemplos de ativos intangíveis podemos destacar: marcas, patentes, direitos autorais, softwares e o capital intelectual.

2.3. Capital intelectual

A medida em que a Era do conhecimento toma conta da economia, é notável o quanto esses benefícios gerados por indivíduos, não mais somente das máquinas, serão cruciais ao agregar valor as empresas.

Stewart (1998, pág. 13), afirma:

Capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, com os quais os empresários e contabilistas estão familiarizados - propriedade, fábricas, equipamento, dinheiro -, o capital intelectual é intangível. Constitui a matéria intelectual: conhecimento, informação, propriedade intelectual, experiência, que pode ser utilizada para gerar riqueza.

Para Edvinsson e Malone (1997), o capital intelectual seria a diferença entre o valor de mercado e o valor contábil.

Stewart (1996), classifica o mesmo como o conjunto de benefícios intangíveis que agrega valor as empresas.

Segundo Brooking (1996), o capital intelectual poderia ser dividido em quatro categorias:



- a) Ativos de mercado: O que a empresa possui de potencial em relação ao mercado, como por exemplo, marca, clientes, lealdade dos clientes e franquias;
- b) Ativos humanos: Benefícios que um indivíduo pode proporcionar para a empresa, tais como sua criatividade, conhecimento e habilidades;
- c) Ativos de propriedade intelectual: Aqueles que necessitam de proteção legal para que proporcionem benefícios, como por exemplo, know-how, segredos industriais e copyright;
- d) Ativos de infraestrutura: Tecnologias, metodologias, processos e sistemas empregados, como por exemplo a cultura organizacional, sistema de informação e as metodologias gerencias.

Em outra vertente, Edvinsson e Malone (1998) separa o capital intelectual em apenas duas categorias:

- a) Capital humano: Conhecimento, habilidades, capacidade dos empregados em desenvolver tarefas, valores, cultura e filosofia empresarial;
- b) Capital estrutural: Bancos de dados, estrutura organizacional, patentes, marcas, hardwares, softwares e tudo que dá suporte para que os empregados executem suas tarefas.

Apesar das abordagens diferentes, é possível notar semelhanças nas categorias, Ativos humanos de Brooking e Capital humano de Edvinsson e Malone. Ambas categorias compreendem os benefícios que os indivíduos podem proporcionar as organizações.

2.4. Capital humano

O conjunto de benefícios que um indivíduo pode proporcionar para a entidade para o qual trabalha pode ser denominado capital humano.

A origem do termo capital humano é atribuída à Theodore Schultz segundo Fitz-Enz (2001).

Para Stewart (1998), o capital humano é a origem de tudo, é a fonte da inovação. Este ainda reforça sua ideia ao dizer que o dinheiro tem o poder, mas não a capacidade de pensar. Straioto (2000), afirma que o capital humano é um recurso empresarial com o poder de gerar benefícios futuros para a empresa, por tanto, deveria ser considerado um ativo.

Segundo Kwasnicka (1981), por volta de 1961, William Petty realizou a primeira tentativa de estimar o valor monetário do ser humano. As pesquisas sobre mensuração do capital humano tiveram seu ponto alto entre as décadas de 60 e 70, porém sua investigação pela contabilidade se estagnou, de acordo com Brás (2003).

Entretanto, durante este período, surgiram alguns modelos de mensuração do capital humano. Alguns destes modelos serão citados e explicados no próximo capítulo.



3. MODELOS DE MENSURAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

A mensuração do capital humano tem como objetivo melhorar a qualidade das decisões financeiras, tanto para os usuários internos como externos (*American Accounting Association*, 1973).

De acordo com Bontis *et al.* (1999), pode-se identificar três grupos de modelos de mensuração do capital humano, sendo eles, modelos de custeio que consideram o custo histórico ou de avaliação, modelos com ênfase monetária que são caracterizados pelo cálculo de estimativas descontadas dos rendimentos futuros ou salários e modelos com ênfase não monetária que combinam comportamentos não monetários com monetários.

3.1.1. Modelos de custeio

Para estes modelos, os recursos humanos são tão importantes quanto os outros recursos para que uma organização atinja grandes resultados financeiros e econômicos. Fatores psicológicos, sociais e variáveis econômicas são essenciais para entender o valor econômico das pessoas para a organização.

3.1.2. Mensuração do custo contabilístico

De acordo com Andrade e Sotomayor (2011), o objetivo desse método é mensurar os recursos humanos através dos gastos incorridos com recrutamento, seleção e treinamento dos funcionários.

3.1.3. Mensuração dos custos de reposição

Este, leva em conta todos os custos de uma empresa ao substituir um funcionário. Com este método Flamholtz (1973), pretendeu corrigir erros do método anterior.

3.1.4. Mensuração do custo de oportunidade

Como uma evolução do modelo anterior, este modelo proposto por Hekimian e Jones (1967), sugere que o valor dos recursos humanos seja encontrado através de uma espécie de mercado de trabalho dentro da empresa. Desta forma, toda vez que determinado setor demonstrasse interesse em um funcionário de outro setor, deveria ser oferecido um valor pelo serviço do funcionário.

Para Andrade e Sotomayor (2011), as limitações deste modelo se dão pela forma como os funcionários seriam tratados, como simples mercadorias, além disso, poderia haver sensação de discriminação aos outros funcionários.

3.1. Modelos de ênfase monetária



O que caracteriza estes modelos é a realização do cálculo de estimativas inteiradas dos ganhos futuros ou dos salários.

Neste trabalho serão abordados apenas três destes modelos. Segundo Hermanson (1964), a definição de ativo encontrada não seria apropriada. Para o mesmo os ativos deveriam incluir os recursos que fazem parte da empresa, mesmo que estes não sejam possuídos por ela. O autor sugere que os recursos humanos são parte mais ausente nas demonstrações financeiras e defende o quanto a inclusão desses recursos impacta a contabilidade para os usuários.

Hermanson sugere dois modelos, estes serão abordados a seguir.

3.1.1. Goodwill não adquirido

Neste modelo, o autor assume que o valor atual dos serviços futuros que os recursos humanos podem oferecer seja igual ao valor dos mesmos.

O cálculo do valor dos recursos humanos é feito da seguinte forma: São consideradas três variáveis, sendo estas: o valor médio dos ativos detidos, o resultado líquido após impostos e a rentabilidade do ativo (HERMANSON, 1964).

O mesmo autor defende que os ativos detidos que se mantem desocupados, nada acrescentariam ao resultado e as diferenças entre as taxas do resultado de uma empresa e do setor da mesma pode ser entendido como os esforços dos funcionários.

Sendo assim, Hermanson defende que, caso a empresa possua uma rentabilidade do ativo superior a rentabilidade médio do setor o qual se insere, essa diferença deverá estar presente nas demonstrações financeiras designada como recursos humanos.

3.1.2. O método do valor atual ajustado

Este método se inicia com o cálculo dos salários a pagar estimados para os cinco anos seguintes.

É utilizado uma média ponderada do desempenho de uma empresa dos últimos cinco anos, e então, é modificado o valor atual dos salários que se espera pagar nos próximos cinco anos.

Para Hermanson, ambos modelos cumprem a função de mensurar o capital humano, porém, o autor admite preferir o método do *goodwill* não adquirido.

3.1.3. Modelo de Friedman e Lev

Proposto em 1974 por Friedman e Lev, este método propõe que os recursos humanos sejam avaliados pela diferença entre os salários praticados pela empresa e pelo mercado. Para os autores, os salários praticados pelo mercado medem o custo de oportunidade da empresa, qualquer diferença entre os salários da empresa constituem os investimentos em recursos



humanos da empresa. Para registrar essas diferenças, Friedman e Lev sugerem a existência de uma conta denominada, “investimentos em recursos humanos”.

Apesar de apresentar uma incorporação do valor de mercado e apresentar confiabilidade, este método possui limitação. Pode ser uma tarefa difícil encontrar informações a respeito dos salários praticados pelo mercado.

3.2. Modelos baseados no valor dos recursos humanos

Estes modelos analisam os valores e identificam o que os influenciam, combinando comportamentos de modelos monetários com não monetários.

3.2.1. Rensis Likert

Este modelo desenvolvido por Likert (1967) traz maior atenção para a gestão. Para Likert, mudanças em variáveis causais, como por exemplo, estratégia de liderança e estilo de gestão, trariam grandes melhorias para a empresa de modo geral.

Apesar do autor defender a importância da contabilidade dos recursos humanos, o mesmo se distingue dos outros ao não defender a obrigatoriedade da contabilização do capital humano para uma gestão mais eficiente.

3.2.2. Flamholtz

Este modelo sugerido por Flamholtz (1971, 1972) considera duas variáveis para se medir o valor de um indivíduo em uma organização: valor condicional e a probabilidade de se manter na organização.

O valor condicional comporta a produtividade, a transmissibilidade e a promocionabilidade. Sendo a produtividade a mais importante das três.

Flamholtz demonstra a probabilidade de se manter na organização como função do grau de satisfação, sendo esta produzida pelo mesmo processo encontrado no valor condicional.

3.2.3. Modelo de Ogan

Ogan (1976), disseminou o modelo de Flamholtz ao orientar sua abordagem para o valor. O autor deixa claro que mensurar e divulgar informações sobre o capital humano não é o mesmo que possuir um sistema contabilístico de recursos humanos.

Segundo Ogan (1976), este modelo poderia ser aplicado facilmente a organizações que ofereçam serviços profissionais com preços estabelecidos pelos seus serviços, como por exemplo, psicólogos e médicos, pois cada funcionário possui uma taxa estimada de rendimento, sendo fácil a elaboração da estimativa dos benefícios futuros que serão gerados.

Na opinião do autor, seu modelo é inovador, pois este permite uma descrição dos determinantes dos fluxos de benefícios líquidos gerados por cada funcionário.



4. IMPACTOS DA MENSURAÇÃO NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

Explicitar o valor econômico dos objetos e eventos é uma definição plausível do ato de mensurar para a contabilidade. Com a função de prover aos usuários internos e externos informações úteis, a contabilidade constata, mensura e relata mudanças que ocorrem no patrimônio da entidade.

Para Martins (2004), o que não é possível mensurar também não é possível controlar e gerenciar. Desta forma, entende-se o grau de influência da mensuração na tomada de decisões das empresas.

O ativo intangível, conforme abordado anteriormente, é reconhecido apenas se for provável que os benefícios econômicos futuros gerados fluirão em favor da entidade e seu custo possa ser mensurado com confiabilidade. Para Padoveze, Benedicto e Leite (2012), o ativo intangível deverá ser mensurado pelo seu custo de aquisição, incluindo impostos não recuperáveis e quaisquer custos atribuídos a manipulação do ativo para o uso.

Para as Demonstrações do Resultado do Exercício (DRE) e as Demonstrações de Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), os impactos, apesar de existentes, não são tão explícitos. Entretanto, as receitas geradas são diretamente influenciadas pelas contas do ativo, mais precisamente do capital intelectual considerando empresas do setor criativo. As despesas com pessoal também seriam fortemente afetadas, uma vez que são custos existentes para se possuir o capital humano e gerar receitas.

Algumas empresas não pertencentes ao setor criativo, podem contratar funcionários desta área para oferecerem seus serviços com o intuito de impulsionar vendas e gerar fidelização de clientes. Neste caso, as Demonstrações do Resultado do Exercício (DRE), trariam essas informações como custos ou despesas, dependendo da classificação do serviço.

Sendo o capital humano a matéria prima mais importante da economia criativa, é inegável sua influência no patrimônio líquido. Desta forma, seria interessante a existência de uma conta dentro do mesmo, referente ao valor acumulado do capital humano adquirido pela empresa. Esta conta traria impacto para grande parte das demonstrações contábeis. Sendo assim, as Demonstrações de Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), evidenciariam as variações desta conta, constatando o aumento ou a redução no quadro de funcionários.

No caso da Demonstração do Valor Adicionado (DVA), que tem por objetivo evidenciar a riqueza gerada pela entidade e como esta foi distribuída, os efeitos serão maiores. Tendo em vista o detalhamento das origens da riqueza estabelecida, é importante mensurar a contribuição do capital humano para a formação da mesma. A evidenciação da riqueza distribuída, contribuiria ainda mais para a transparência da organização, partindo do pressuposto que



haveria uma conta de “capital humano acumulado” no patrimônio líquido, as distribuições dos salários poderiam ser comparadas ao valor desta conta, demonstrando o grau de valorização do capital humano por determinada empresa.

Dentre as demonstrações contábeis obrigatórias, podemos destacar a Demonstração de Fluxo de Caixa (DFC) como as menos impactadas pela mensuração do capital humano. Do ponto de vista da mesma, são analisadas todas as transações ocorridas dentro da conta de maior liquidez, pertencente ao ativo circulante. O foco nos salários, comissões pagas aos funcionários poderiam ser confrontadas com a conta de patrimônio líquido, anteriormente sugerida, trazendo maior transparência e controle para a organização e futuras auditorias. Outras informações como, comissões pagas e custos referentes ao recrutamento e seleção também são cruciais para se entender os efeitos causados no resultado.

Contanto, no caso do Balanço Patrimonial, se não mensurados esses ativos não aparecerão na situação patrimonial da empresa em determinado período. Belém e Marques (2012), ressaltam que para identificar os impactos dos ativos intangíveis subtrai-se o valor de mercado da empresa pelo valor do patrimônio líquido. Rezende (2002), quantifica esse valor intangível como um hiato existente entre o balanço patrimonial da empresa e seu valor de mercado. Sendo assim, para minimizar esse hiato, essa diferença deveria estar contabilizada no ativo intangível da companhia.

Vale destacar a extrema importância das notas explicativas. Estas poderão relatar, de maneira detalhada, informações sobre o capital intelectual, especificamente no caso do capital humano, expondo informações que possam ser relevantes para os usuários externos e internos, como por exemplo a metodologia para mensuração destes ativos.

De maneira a ilustrar as considerações acima, pode-se observar o exemplo do clube de futebol Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense. Tendo grande parte de seu patrimônio como ativo intangível, para mensurar seu capital humano, o clube utiliza métodos de mensuração baseados no custo. Os atletas são categorizados entre atletas contratados e atletas em formação dentro da conta de ativo intangível.



Figura 1: Balanço Patrimonial do Grêmio Foot-Ball Porto Alegre

ATIVO	Jan.20	Fev.20	Mar.20	Mar.19	Dez.19
CIRCULANTE	74.845.626	66.788.808	75.195.890	76.404.731	75.834.948
Caixa e equivalentes de caixa	2.440.268	2.994.455	11.059.508	10.307.411	3.217.763
Aplicações financeiras	19.043.264	5.973.638	6.346.273	10.666.365	3.802.706
Estoques	3.687.557	3.920.620	3.902.687	5.206.734	3.486.575
Valores a receber - Outros Clubes	23.912.025	24.833.310	34.789.698	23.456.986	40.753.170
Valores a receber - Cartões de Crédito	8.597.293	6.674.233	5.120.305	5.893.274	10.225.535
Valores a receber - Clientes	3.340.570	8.319.440	367.538	1.686.936	3.307.634
Despesas Antecipadas	11.493.873	10.713.487	9.950.972	15.958.237	8.660.657
Outros créditos a receber	2.330.776	3.359.626	3.658.909	3.228.787	2.380.910
NÃO CIRCULANTE	290.005.107	292.127.256	289.776.536	278.592.833	281.955.533
Depósitos judiciais	5.110.216	5.109.617	5.109.617	4.874.971	5.126.583
Investimentos	679.680	711.192	742.704	369.034	648.168
Valores a receber - Outros Clubes	191.153	199.685	231.347	3.091.663	183.032
Valores a receber - Arena	51.154.889	51.985.279	52.724.663	42.253.434	50.348.404
(-) Provisão Compensação Arena	(51.154.889)	(51.985.279)	(52.724.663)	(42.253.434)	(50.348.404)
Despesas Antecipadas	5.367.937	5.122.481	4.876.794	8.479.058	176.651
Imobilizado líquido	182.393.088	183.340.117	183.476.039	175.163.428	182.292.940
Intangíveis	<u>96.263.034</u>	<u>97.644.163</u>	<u>95.340.035</u>	<u>86.614.679</u>	<u>93.528.159</u>
Direitos s/atletas contratados	54.591.916	55.352.693	52.701.809	51.917.948	49.337.782
Direitos s/atletas em formação	38.630.446	39.296.001	39.687.959	30.733.304	41.319.085
Outros Intangíveis	3.040.671	2.995.469	2.950.267	3.963.426	2.871.291

Fonte: <http://www.gremio.net/governanca/>

Quanto ao Balanço Patrimonial, é possível perceber o alto valor intangível que a empresa possui. A conta referente aos jogadores representa uma parcela significativa dos ativos da mesma. Ao segregar os atletas entre contratados e em formação, a entidade transparece seu investimento em capital humano trazendo maior informação sobre o tratamento de seus funcionários e consequentemente a valorização da empresa.

Figura 2: DRE do Grêmio Foot-Ball Porto Alegre

DRE - EBITDA				Realizado
	Janeiro	Fevereiro	Março	2020
RECEITA BRUTA - ATIVIDADE DO DESPORTO	37.642.778	27.894.509	26.832.470	92.369.756
Vendas líquidas de atletas	14.081.554	4.346.745	87.921	18.516.220
Rendas/Cotas de Jogos	0	49.520	30.021	79.541
Contratos de TV	10.202.261	10.366.139	14.081.627	34.650.027
Publicidade / Patrocínios	2.610.466	3.565.981	2.419.927	8.596.373
Loterias e Premiações	340.392	390.000	128.889	859.281
Arrecadação do Quadro Social	8.903.056	7.569.845	8.496.536	24.969.437
(-) PCLD QS	(2.075.179)	-1.780.542	-1.756.019	-5.611.740
Arrecadação Social Líquida	6.827.877	5.789.303	6.740.517	19.357.697
Receitas Patrimoniais	651.486	664.591	657.485	1.973.561
Royalties	1.255.080	1.065.287	1.038.535	3.358.902
Loja Grêmio Mania Arena	237.163	217.681	222.254	677.098
Loja Grêmio Mania Andradas	99.878	102.640	88.672	291.190
Luvas Contratuais	1.336.622	1.336.622	1.336.622	4.009.865
CUSTO - ATIVIDADE DO DESPORTO	22.817.805	23.233.512	24.087.764	70.139.081
Custo Total de Pessoal	16.700.959	16.988.460	18.496.649	52.186.069
Futebol Profissional	14.807.154	14.526.164	16.079.674	45.412.992
Atletas prof.Remuneração + encargos	7.403.524	8.198.081	8.157.884	23.759.489
Adm. Diretos-Remuneração+ encargos	2.376.415	917.715	1.081.302	4.375.432
Serviços diretos contratados	1.259.100	1.058.847	2.280.979	4.598.925
Contratos de cessão de imagem	3.491.624	3.905.579	3.900.579	11.297.783
Benefícios e outras	54.481	317.368	93.541	465.391
Premios / Gratif. / Indenizações / Luvas	222.009	128.574	565.390	915.972

Fonte: <http://www.gremio.net/governanca/>



No tocante à Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), há clara percepção dos efeitos do capital humano nesta demonstração. As receitas podem ser provenientes das vendas dos atletas, ou até mesmo, direitos de imagem. Quanto aos custos, nota-se que a remuneração dos empregados passa a integrar esta parte, assim como as despesas, que se relacionam inteiramente com o capital humano.

Trazendo para a economia criativa, empresas do ramo da arte e do conhecimento, ao adotarem métodos para mensurar seu capital humano, sofrerão grandes mudanças nas suas demonstrações financeiras, tendo em vista a composição de seu patrimônio. Desta forma é importante salientar o quanto estas mudanças podem ser benéficas para as entidades, mediante a apresentação de demonstrações que reflitam o real valor patrimonial das mesmas.

5. ANÁLISE DA PESQUISA

Como citado anteriormente, os modelos de mensuração do capital humano se dividem em três grupos: modelos baseados no custo, modelos com ênfase monetária e modelos baseados no valor dos recursos humanos.

A tabela a seguir descreve, brevemente, cada um dos modelos abordados neste trabalho.

Figura 3: Modelos de Mensuração do Capital Humano

MODELOS DE MENSURAÇÃO DO CAPITAL HUMANO					
MODELOS DE CUSTEIO		MODELOS DE ÊNFASE MONETÁRIA		MODELOS BASEADOS NO VALOR DOS RECURSOS HUMANOS	
Modelo	Descrição	Modelo	Descrição	Modelo	Descrição
Custo Contabilístico	Mensura o capital humano com base nos custos incorridos com recrutamento e seleção.	Goodwill não adquirido	O valor atual dos serviços capital humano pode oferecer deve ser igual ao valor do mesmo.	Rensis Likert	A contabilidade deveria medir variáveis, como por exemplo, gestão e estratégia, pois refletem os recursos humanos de uma organização.
Custo de Reposição	Mensura o capital humano com base nos custos incorridos para substituir o funcionário.	Valor atual ajustado	Utiliza-se uma média ponderada do desempenho da empresa nos últimos cinco anos e se estima o valor dos salários que serão pagos nos próximos cinco anos.	Flamholtz	Considera o valor condicional do funcionário e a probabilidade de se manter na organização.
Custo de Oportunidade	Mensura o capital humano através de uma espécie de mercado de trabalho competitivo dentro da empresa.	Friedman e Lev	O capital humano é avaliado pela diferença entre os salários praticados pela empresa e os salários praticados pelo mercado.	Ogan	Estima uma taxa de rendimento para cada funcionário considerando o preço de seu serviço.

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em vista que a economia criativa compreende a criação, produção e distribuição de bens e serviços, que possuem como principal matéria prima a criatividade, o capital intelectual e a cultura (SEBRAE, 2016), as empresas pertencentes a este setor podem ter diferentes focos e formas distintas de mensurar o seu capital humano.

O SEBRAE segmenta o setor criativo nas seguintes áreas, Consumo (design, arquitetura, moda e publicidade), Mídias (editorial e audiovisual), Cultura (patrimônio e artes, música, artes cênicas e expressões culturais) e Tecnologia (P&D, biotecnologia e TIC). A



seguir, iremos analisar os métodos de mensuração, anteriormente explicados, e apontar sua viabilidade para cada área citada.

Por uma área em desenvolvimento, muitos profissionais pertencentes ao setor criativo são profissionais autônomos, liberais ou pertencentes a empresas de pequeno e médio porte. Para profissionais autônomos e liberais, o uso de um modelo de mensuração resultaria em uma melhor gestão do serviço, além de proporcionar uma maior valorização do profissional e auxiliá-lo na formação do preço final. Muitos profissionais do setor criativo trabalham como *freelances*, sendo responsáveis, na maioria das vezes por todo o processo de execução do trabalho e gestão do negócio. Sendo assim, um modelo com ênfase no custeio, seria de grande valor. Neste caso, o modelo de mensuração pelo Custo Contabilístico, consideraria todos os custos incorridos para a formação e capacitação do profissional trazendo maior base para o profissional para a mensuração de seu preço e seu valor como profissional. Quanto ao modelo de Custo de Reposição, sua aplicação não seria coerente, uma vez que não haveria substituição do profissional, logo não há como contabilizar possíveis custos de reposição. Os demais métodos, com exceção do modelo de Likert, também não poderiam ser aplicados, tendo em vista a escassez de informações para utilizá-los.

Sobre as empresas de pequeno e médio porte, o método do Custo de Oportunidade poderia ser utilizado, visto que, essas empresas possuem um número de colaboradores, apesar de pequeno, passível da realização de um mercado de trabalho dentro da empresa, além disso, os funcionários destas empresas, geralmente são multifuncionais, o que traria grande competitividade ao realizar este modelo de mensuração. Os demais modelos com ênfase no custeio, também poderiam ser facilmente aplicados. Com relação aos modelos de abordagem no valor dos recursos humanos, é possível aplicar todos os modelos, o destaque fica por conta do modelo de Flamholtz, este por sua vez, considera o grau de satisfação do funcionário ao se manter na organização e seu valor condicional. Para uma empresa de pequeno ou médio porte, o grau de satisfação do funcionário, é extremamente importante para o crescimento da organização, sendo assim, este modelo, além de mensurar o capital humano existente, contribuiria para uma melhor gestão da empresa em relação ao tratamento de seus colaboradores. Por conta de um número de funcionários reduzidos, os modelos de ênfase monetária não seriam tão aplicáveis para as empresas de pequeno e médio porte. Estes modelos utilizam cálculos de estimativas dos ganhos ou salários futuros para mensurar o capital humano atual, tendo em vista o reduzido quadro de funcionários destas empresas, inclusive do setor financeiro, não seria viável a utilização de um método que necessita de um grande fluxo de informações para atingir seus resultados.



Quanto às empresas que possuem trabalhadores do setor criativo, incluindo profissionais não criativo cujo sua principal ferramenta de trabalho é o capital intelectual, é possível aplicar grande parte, senão todos, dos modelos de mensuração previamente abordados.

Os métodos Custo Contabilístico, Custo de Reposição e Custo de Oportunidade, consideram, de maneira geral, a qualificação do profissional. Apesar de representar muito bem o valor individual de cada colaborador, estes modelos gerariam grande competitividade dentro da empresa, o que pode ser bom ou ruim dependendo do ponto de vista. Para mais, poderia haver insatisfação em relação aos salários por conta da comparação entre funcionários. Por outro lado, a comparação poderia levar os trabalhadores a uma busca maior por qualificação, o que aumentaria ainda mais o patrimônio da organização.

Enquanto os modelos com abordagem no custeio aumentariam a competitividade interna da organização, os modelos com ênfase monetária elevariam a competição entre organizações. Os métodos Goodwill não adquirido, Valor atual ajustado e Friedman e Lev, necessitam de informações de períodos anteriores ou externas para operar. Desta forma, a divulgação desses valores e estimativas elevariam a competição por maior valorização do seu capital humano entre as empresas. Apesar de apresentarem uma abordagem confiável para a mensuração do capital intelectual, esses modelos poderiam causar maior rotatividade de funcionários.

Focados na gestão, na produtividade e na liderança, os modelos com abordagem direcionada para o valor dos recursos humanos analisam valores e identificam fatores determinantes para a mensuração. Os modelos Rensis Likert e Flamholtz se baseiam na gestão como uma importante parte do capital humano, o último também direciona a importância do cálculo do grau de satisfação do funcionário para com a empresa. Já o modelo de Ogan, utiliza estimativas dos benefícios gerados por cada funcionário. Ambos modelos ao utilizar a gestão como parte do capital humano, proporcionariam, além de melhores resultados, um ambiente interno mais favorável. Os valores estimados poderiam ser divulgados como um todo, evitando um ambiente hostil por conta da grande competitividade. Entretanto medir a gestão da organização, pode ser uma tarefa bastante complicada, necessitando da utilização de novos indicadores para executar esta tarefa.

6. CONCLUSÃO

Atentando para a presente era do conhecimento, pode-se perceber transformações nos aspectos do trabalho. A medida que as máquinas evoluírem, restará aos humanos o trabalho oriundo do intelecto e da criatividade.



Caracterizada como prestação de serviços e criação de produtos que possuem como insumos a criatividade e o capital intelectual, a economia criativa vem tomando força e se estabelecendo no cenário atual. Assim como empresas de outros ramos, os empreendimentos da área criativa necessitam da contabilidade para trazer benefícios aos seus usuários.

Caracterizada como a ciência que estuda o patrimônio, é notório que as mudanças na visão de o que de fato é o patrimônio causariam grandes impactos para a contabilidade. A tarefa de medir a realidade econômica se torna ainda mais complicada quando parte importante do patrimônio é intangível, por outro lado, é incontestável que pessoas com alto nível intelectual e criativo, parte fundamental no caso da economia criativa, aumentam consideravelmente o valor de mercado da empresa a qual estão ligados.

Segundo alguns autores, o capital intelectual pode ser subdividido em algumas categorias. A categoria que mais se adequa a atividade criativa é denominada capital humano. O capital humano é o conjunto de benefícios que um indivíduo proporciona para a instituição para qual trabalha.

Para que seja feita a mensuração do capital humano, foram propostos por alguns autores, diversos métodos, a fim de que, após mensurado, o capital humano pudesse integrar parte do valor patrimonial da entidade adquirindo proximidade ao valor de mercado da mesma. Os modelos propostos podem oferecer uma abordagem com base no custo, base monetária ou baseados no valor dos recursos humanos.

Tendo em vista o crescimento de indústrias que possuem como principal insumo a criatividade, para mensurar o capital humano das mesmas, é necessário se compreender todo o contexto de determinada empresa. De maneira geral, trabalhadores autônomos se adaptariam melhor aos modelos com ênfase no valor dos recursos humanos e no método do Custo Contabilístico. Pequenas e médias empresas poderiam adotar facilmente os modelos baseados no custo e no valor dos recursos humanos. Quanto as grandes empresas, estas poderiam aplicar todos os modelos, avaliando o que melhor se adequa considerando os prós e contras de cada um.

De todos os métodos apresentados, os baseados no valor dos recursos humanos, são mais aplicáveis as diferentes realidades da economia criativa. Entretanto, ainda há muito o que se discutir a respeito da aplicabilidade e viabilidade destes modelos. Sugere-se para pesquisas futuras, análises e estudos de casos dos modelos propostos identificando suas vantagens e desvantagens para empresas, não apenas do setor criativo, como também empresas que possuam alto valor no ativo intangível, a fim de reduzir, ou até mesmo extinguir, a brecha existente entre o valor de mercado e o valor patrimonial de uma entidade.



REFERÊNCIAS

- ASSOCIATION, A. A. Report of the Committee on Human Resource Accounting. The Accounting Review, Suplemento do volume XLIX. 1973.
- ALMEIDA, M. G. M.; HALL, Z. S. E. Mensuração e avaliação do ativo: Uma revisão conceitual e uma abordagem do goodwill e do ativo intelectual. **Caderno de Estudos FIPECAFI**, São Paulo, v. 9, n. 16, p. 66-83, jul.-dez. 1997.
- ANDRADE, P. e SOTOMAYOR, A. M. Human Capital Accounting – Measurement Models. **International Journal of Economics and Management Sciences**, vol. 1, n. 3, p. 78-89, 2011.
- ANTUNES, M. T. P. Contabilidade e capital intelectual. São Paulo, 2000. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/ftp/denor/maria-thereza-usp.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.
- BANDEIRA, M. L.; ANDRADE, B. H. S. Capital Intelectual: Uma revisão conceitual e reflexões sob a ótica da mensuração contábil. **Revista Negócios em Projeção**, n. 1, v. 9, p. 88-102, 2018.
- BELEM, V. C.; MARQUES, M. M. A influência dos ativos intangíveis na rentabilidade do patrimônio líquido das empresas brasileiras. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, XII, 2012. **Anais...** São Paulo: USP, 2012.
- BELL, D. O advento da sociedade industrial: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1978.
- BROOKING, Annie. Intellectual Capital. Core asset for the third millenium enterprise, **International Thomson Business Press**: Londres, 1996.
- BONTIS, N.; DRAGONETTI, N.; JACOBSEN, K. & ROOS, G. The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. **European Management Journal**, v. 17, n. 4, p. 391-402, 1999.
- BRÁS, M.F. Proposta de Relato e Medida do Goodwill Gerado Internamente Pelo Capital Humano Organizacional. 2003. Tese para obtenção do grau de Doutorado, Universidade do Minho. Braga. 2003.
- CASTRO, F. G.; FIGUEIREDO, L. F. A economia criativa como proposta de valor nos modelos de negócio. **NAVUS – Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, n. 3, v. 6, p.111-112, jul.-set. 2016.
- CENTENO, A. R. **Economia criativa e industrias culturais: Histórico e propriedades**. Porto alegre, 2015. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/graduacao/article/view/22130>. Acesso em: out. 2020.



COSTA, A. M.; SOUZA-SANTOS, E. R. Economia criativa no Brasil: Quadro atual, desafio, perspectivas. **Economia & Tecnologia**, n. 7, v. 27, p. 151-159, out.-dez, 2011.

COSTA, A. M.; SOUZA-SANTOS, E. R. Economia criativa: novas oportunidades baseadas no capital intelectual. **Economia & Tecnologia**, n. 7, v. 25, p. 1-8, abr.-jun., 2011.

COSTA, D. S. **Mensuração e evidenciação do capital humano**: Uma proposta para instituição pública de pesquisa e ensino superior. 2019. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Gestão pública para o desenvolvimento do Nordeste) – Mestrado profissional em Gestão Pública, Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), 2019.

CPC. COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. CPC 04 – Ativos Intangíveis. Aprovado em 05 de nov. de 2010. Disponível em: <http://www.cpc.org.br>. Acesso em: 10 set. 2020.

CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994.

EDVINSSON, L., MALONE, M. **Intellectual Capital**. New York: HarperBusiness, 1997.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S. **Capital Intelectual: Descobrendo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FASB: Financial Accounting Standards Board; SFAC: Statements of Financial Accounting Concepts.

FIRJAN. Mapeamento da indústria criativa no Brasil. 2016. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/EconomiaCriativa/downloads/MapeamentoIndustriaCriativa-Firjan2016.pdf>. Acesso em 10 set. 2020.

FITZ-ENZ, J. **Retorno do investimento em capital humano: medindo o valor econômico do desempenho dos funcionários**. São Paulo: Makron Books Ltda, 2001.

FLAMHOLTZ, E. A model for human resource valuation: A stochastic process with service rewards. *The Accounting Review*, 46(2), p.253-267, 1971.

FLAMHOLTZ, E. Toward a theory of human resource value in formal organizations. *The Accounting Review*, 47(4), p.666-678, 1972.

FLAMHOLTZ, E. Human resource accounting: Measuring positional replacement costs. *Human Resource Management*, 12, p.8-16, 1973.

FLORIDA, Richard. **A Ascensão da Classe Criativa – e seu papel na transformação do trabalho, do lazer, da comunidade do cotidiano**. Porto Alegre: L&PM Editores, 2011.

FRIEDMAN, A. & Lev, B. A surrogate measure for the firm's investment in human resources. *Journal of Accounting Research*, 12(2), 235-250, 1974.



GOMES, T. M. P. A mensuração do capital humano nas organizações: Estudo de caso da empresa Tuacar, SA. 2015. Relatório de Estágio de Mestrado (Mestrado em Contabilidade) – Programa de Mestrado Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Minho, 2015.

HEKIMIAN, J.S. e Jones, C. Put People on Your Balance Sheet. **Harvard Business Review**, v. 43, n° 2, p. 105-113, 1967.

HERMANSON, R. H. Accounting for human assets. Occasional Paper, n.º14, Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University, 1964.

HOWKINS, John. **The creative economy – How people make money from ideias**. London: Penguin Books, 2001.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Curso de Contabilidade para não Contadores**. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

KAROLKZAC, M. E.; SOUZA, Y. S. Recursos humanos para a economia do conhecimento na ótica do capital humano. **Revista Alcance**, n. 1, v. 24, p. 66-80, jan.-mar. 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/45235/recursos-humanos-para-a-economia-do-conhecimento--->. Acesso em: 11 out. 2020.

KAYO, E. K. 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. 2002.

KWASNICKA, E. L. O Impacto da Utilização de um Sistema de Contabilização de Recursos Humanos na Organização. 1981. Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. 1981.

LIKERT, R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill. 1967.

LIMA, C. Debate sobre indústrias criativas: uma primeira aproximação para o Estado da Bahia. **Revista Desenhahia**, v.2, n.3, p. 103-130, set.-mar. 2005.

LUCENA, S. C. Uma visão de profissionais de contabilidade sobre capital intelectual. **Revista brasileira de contabilidade**, n. 163, p. 41-51, jan.-fev. 2007.

MANZAN, A. C. O capital intelectual na era da economia criativa. Disponível em: http://www.cont.facic.ufu.br/sites/cont.facic.ufu.br/files/3-2991-992_o_capital_intelectual.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

MARTINS, J. R. Modelo para configuração de processos de apoio e mensuração de performance com base em processos de negócios de clientes internos. 2004. Dissertação (Pós-Graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

NOLASCO, D. M. S.; AZEVEDO, I. M.; LEONE, R. J. G.; BARRETO, L. K. S. A gestão do



conhecimento a luz de Bukowitz e Williams: A difícil mensuração financeira deste valioso bem. **Revista de administração do UNIFATEA**, n. 18, v. 18, jan.-jun., 2019.

OGAN, P. (1976). A human resource value model for professional service organizations. *The Accounting Review*, 51(2), 306-320.

PADOVEZE, C. L.; BENEDICTO, G. C.; LEITE, J. S. J. **Manual de contabilidade internacional: IFRS, US GAAP E BR GAAP: Teoria e prática**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

PUC-RJ. Economia Criativa. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/17524/17524_3.PDF. Acesso em: 11 set.2020.

REZENDE, Y. Informação para negócios: os novos agentes do conhecimento e a gestão do capital intelectual. *Ciência da Informação*, Brasília, DF, v. 31, n. 2, p. 120-128. 2002.

SANTOS, J. L.; SCHMIDT, P.; GOMES, J. M. M.; FERNANDES, L. A.; PINHEIRO, P. R. **Mensuração do capital intelectual: O desafio da era do conhecimento**. Disponível em: <http://www.intercostos.org/documentos/congreso-08/119.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

SEBRAE. **Economia Criativa**. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/segmentos/economia_criativa/como-o-sebrae-atua-no-segmento-de-economia-criativa,47e0523726a3c510VgnVCM1000004c00210aRCRD. Acesso em: 10 set. 2020.

SOARES, R. M. S. **O capital humano: métodos de mensuração e a divulgação de informação ao seu respeito**. 2015. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Contabilidade e Finanças) - Programa de mestrado Instituto de Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Instituto Politécnico do Porto, Porto, 2015.

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual: a nossa vantagem competitiva das empresas**. 11. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STRAIOTO, Dilza Maria Goulart. A contabilidade e os ativos que agregam vantagens superiores e sustentáveis de competitividade – o capital intelectual. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano 29, n. 124, p. 33-42, jul.-ago. 2000.

UNESCO. *Creative economy: report 2008*. New York: United Nation, 2008.

UNESCO. *Creative economy: report 2010*. New York: United Nation, 2010.

VAZ, C. R.; INOMATA, D. O.; VIEGAS, C. V.; SELIG, P. M.; VARVAKIS, G. Capital Intelectual: classificação, formas de mensuração e questionamento sobre usos futuros. **NAVUS – Revista de gestão e tecnologia**, Florianópolis, n. 2, v. 5, p. 73-92, abr.-jun., 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3. Ed. São Paulo: Atlas S. A., 1998.