

IMPACTO DA PERDA DE CAPITAL INTELECTUAL HUMANO

Daniel Mendes Leocovick¹
Adelino Pedro Wisniewski

RESUMO

O valor de uma empresa se designa através de diversas variáveis, porém uma de suas bases é o seu capital intangível. Este trabalho foi desenvolvido sobre o tema impacto da perda de capital intelectual humano, aplicado na Tecnika Engenharia Especializada LTDA, prestadora de serviços de engenharia no município de Santa Rosa, RS. O objetivo foi buscar demonstrar qual o impacto das perdas do capital humano em função da rotatividade de pessoal relacionando as variáveis que acarretaram demissões. O problema que motivou o estudo se baseia no posicionamento da empresa em relação aos desligamentos, uma vez que houve um investimento na qualificação do funcionário e como, em situações de baixa demanda de serviços, a empresa promove ajustes no seu quadro de colaboradores. Na estruturação do tema foram abordados assuntos que se referem as variáveis utilizadas no estudo apresentando tópicos relacionados a: Capital Intelectual; Mensuração do Capital Intelectual; Rotatividade de Pessoal e Absenteísmo. Referente à categorização da pesquisa, é classificada como: pesquisa aplicada, qualitativa e quantitativa, em relação aos objetivos é exploratória e descritiva. Sendo realizada uma pesquisa bibliográfica e um estudo de caso. Através do acesso autorizado aos sistemas da empresa e pesquisa documental foram obtidos os dados necessários para realizar a análise dos resultados. Da análise dos dados percebe-se que mesmo havendo um impacto negativo nas perdas do capital intelectual, por ocasião das demissões, porém, em momentos de necessidade, a empresa necessita agir com razoabilidade a fim de evitar prejuízos maiores.

Palavras-Chave: Capital Intelectual – Capital Humano – Rotatividade de Pessoal.

ABSTRACT

The value of a company is designated by several variables, but one of its bases is its intangible capital. This work was developed on the impact of the loss of human intellectual capital, applied at Tecnika Engenharia Especializada LTDA, an engineering service provider in the city of Santa Rosa, RS. The objective was to seek to demonstrate the impact of the losses of human capital due to the turnover of personnel, relating the variables that caused dismissals. The problem that motivated the study is based on the company's position in relation to dismissals, since there was an investment in the qualification of the employee and how, in situations of low demand

¹ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis – 7º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. daniel.leocovick@gmail.com

for services, the company makes adjustments in its staff. In the structuring of the theme, subjects that refer to the variables used in the study were presented, presenting topics related to: Intellectual Capital; Measurement of Intellectual Capital; Personnel Turnover and Absenteeism. Regarding the categorization of research, it is classified as: applied, qualitative and quantitative research, in relation to the objectives it is exploratory and descriptive. A bibliographic research and a case study are being carried out. Through the authorized access to the company's systems and documentary research, the necessary data was obtained to carry out the analysis of the results. From the data analysis, it can be seen that even though there is a negative impact on the loss of intellectual capital at the time of layoffs, however, in times of need, the company needs to act reasonably in order to avoid greater losses.

Keywords: Intellectual Capital – Human Capital – Staff Turnover

INTRODUÇÃO

Os funcionários são a base de funcionamento de uma empresa, independentemente do ramo de atividade, no entanto, esta característica se acentua nas empresas de prestação de serviços. Desta forma, a empresa, por intermédio de sua gestão administrativa preocupa-se em qualificar e treinar sua equipe imprimindo melhor qualidade ao seu produto final, o serviço prestado. Eventualmente ocorre rotatividade no quadro de pessoal, neste contexto, precisa-se aprofundar no impacto por trás da perda de uma das bases do capital intelectual: o funcionário.

No presente artigo foi abordado o tema impacto da perda de capital intelectual humano. O estudo foi desenvolvido na empresa Tecnika Engenharia Especializada LTDA, uma empresa de prestação de serviços de obras de engenharia no município de Santa Rosa, Rio Grande do Sul, apresentando situações de perdas de capital intelectual humano referentes a rotatividade de pessoal por meio de altas e baixas nas demandas de mão de obra e outras variáveis.

Objetivando analisar a perda de capital intelectual na empresa, especificamente ao capital humano, em relação ao gasto em capacitação de funcionários e o impacto que se tem em relação a rotatividade que a empresa teve no decorrer de 1 (um) ano, uma vez que os gastos apropriados a um funcionário, retornam em meio como lucros ou sobre o reconhecimento de terceiros sobre a empresa, o qual introduz novos clientes indiretamente, porém a partir do momento em que se desliga um funcionário, todo seu valor será perdido e terá de ser reaplicado em um novo funcionário. Para viabilizar o estudo, os dispêndios com treinamentos e qualificações foram mensurados considerando-se as variáveis inerentes aos cargos, níveis e exigência legal.

A metodologia adotada neste estudo tem sua pesquisa considerada aplicada, com o tratamento dos dados tanto qualitativa quanto quantitativa, tendo o uso de método exploratório e descritivo. Com base a pesquisa utilizada por base bibliográfica é complementada a partir de um estudo de caso. Muitos dados vieram de estudos passados que são próximos ao presente, os quais complementam estudos das variáveis do capital intelectual.

O artigo é estruturado em três capítulos, Referencial Teórico, no qual define os assuntos que envolvem a pesquisa dando um suporte ao entendimento do trabalho; Metodologia, o qual informa a categorização das formas de pesquisas aplicadas e como foi baseado a busca pelo resultado; Apresentação e Análise dos Resultados, que explica e expõe os dados adquiridos ao decorrer do trabalho; finalizando com a conclusão.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Com informações baseadas em artigos e livros interligados ao assunto, apresenta-se o estudo que demonstra a partir das ideias concretas em relação ao capital intelectual, sua mensuração e as consequências que há pela rotatividade de pessoal, buscando com isto apontar que impacto a empresa sofre. Abordando temas como: Capital Intelectual, Mensuração do Capital Intelectual, Rotatividade de Pessoal e Absenteísmo. Obras como de Xavier, falando do capital intelectual como recurso estratégico; e também a medida provisória recente sobre a situação atual do covid-19, possuindo artigos sobre o caso o qual analisa esta situação imprevista fazendo ligação ao absenteísmo.

1.1 CAPITAL INTELECTUAL

As empresas atualmente seguem outro foco em investimento, pois possuímos atualmente na gestão um fator mais forte no crescimento empresarial, como dizem Moreira, Silva e Violin:

As organizações possuem um recurso específico e primordial, representado pelas pessoas que a compõem, estas que por sua vez, tem se transformado cada vez mais em ganhos e produtividade para as empresas, em virtude da competitividade global e da luta pela sobrevivência das organizações. (MOREIRA; SILVA; VIOLIN, 2014, p. 298).

Visto que muitos gestores acabam por não terem ambição neste crescimento, aplicam investimentos em outras áreas, como dito por Fortes: “Muitos gestores mal informados e mal preparados estão erroneamente fazendo altos investimentos em tecnologia e em inovação, esquecendo-se de que são necessárias pessoas bem preparadas e com elevado nível de conhecimento para trabalhar.” (FORTES, 2007, “S/N”). Com relação a isso, o investimento por este tipo de gestores parte diretamente para os bens fixos da empresa e a partir disto Xavier argumenta que:

As empresas, por sua vez, às vezes levam muito a sério o controle dos ativos fixos. Itens de valor ridículo são catalogados, controlados, administrados com seriedade e zelo. De outro lado, criam um clima em que ninguém se sente estimulado a trazer uma boa ideia, que poderia render milhares de vezes mais que o controle burocrático de itens irrelevantes do ativo. (XAVIER, 1998, p.15).

Explicado isto, aponta-se capital intelectual como um bem intangível da empresa, o qual há todo um investimento, porém muitas vezes acaba ficando apagado na visão de alguns gestores, sendo caracterizado por Xavier como: “O conjunto dos conhecimentos e informações possuídos por uma pessoa ou instituição e colocado ativamente a serviço da realização de objetivos econômicos.” (XAVIER, 1998, p.9), complementado por Fortes sendo “[...] aquele que está nas pessoas, que possuem talento, experiência e conhecimento criando produtos e serviços diferenciados, tornando-se o motivo pelo qual os clientes procuram a empresa e não a concorrência.” (FORTES, 2007, “S/N”).

Os funcionários são os principais na caracterização de crescimento de uma empresa, uma vez que grande parte dos investimentos em ativos, serão utilizados pelas pessoas, as quais necessitarão de treinamento, ampliando ainda mais suas capacidades, e ainda interpretado por Xavier:

Equivalem a ativos como máquinas, dinheiro, prédios, terra, estoques. Mais que isso, é um ativo privilegiado, numa era em que tudo muda rápida e intensamente e os grandes aparatos econômicos de ontem hoje passam a não oferecer nenhum valor estratégico. É na verdade o único ativo que se mantém capaz quando todo o mais entra em crise. (XAVIER, 1998, p.8).

Todo o conjunto dentro da empresa gira em conformidade, dependendo mutuamente, por isso sua aplicação conjunta proporciona crescimento maiores. Sendo assim sua aplicação causa grande impactos, como dito por Antunes e Martins:

A aplicação do conhecimento vem impactando, sobremaneira, o valor das organizações, pois a materialização da utilização desse recurso, mais as tecnologias disponíveis e empregadas para atuar num ambiente globalizado, produz benefícios intangíveis que agregam valor às mesmas. (ANTUNES; MARTINS, 2002, p.41).

Para maior aproveitamento do investimento em algum colaborador, cabe ao gestor aproveitar das capacidades já adquiridas por tal pessoa, para ser mais eficiente referente as suas qualidades, como dito por Moreira, Silva e Violin: “ao avaliar as aptidões e capacidades das pessoas na organização, torna-se necessário a valorização do funcionário como indivíduo e o correto direcionamento de sua função, de acordo com as qualidades demonstradas em sua atuação.” (MOREIRA; SILVA; VIOLIN, 2014, p. 298). A partir disto vale acrescentar a fala de Xavier que aponta que “além do valor econômico, traz agregado um valor social significativo – ajuda o indivíduo a ser mais aceito, a viver melhor, a fruir efetivamente a vida.” (XAVIER, 1998, p.11).

Mesmo com todas as capacidades que os gestores conseguem extrair dos bens da empresa, muitos tem êxito em sua aplicação para tal, pecando em alguma área ou não se atualizando como alega Xavier:

Há pessoas ou empresas que têm conhecimento, mas são incompetentes emocionais e acabam por perder boa parte de seu valor. Há outros que, mesmo tendo conhecimento, não sabem usá-lo bem ou não levam a sério essa tarefa ... e então desperdiçam-no. (XAVIER, 1998, p.11).

A partir do conhecimento que há a possibilidade de o aplicar, com base ao conhecer se pretende ter a informação destes dados referentes ao capital intelectual, para que realce a visão dos gestores em relação a quanto de sua empresa está em valores do capital humano.

1.2 MENSURAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

A contabilidade adquire informações e por ela que o valor do capital intelectual é auferido, por isso Antunes e Martins falaram: “o que a Contabilidade vem fazendo

no sentido de mensurar esse valor para cumprir com eficácia a sua função de fornecer informações relevantes aos seus usuários?” (ANTUNES; MARTINS, 2002, p.42). Isto pelo fato de que é considerado um bem intangível, porém como apontado por Joia:

O conhecimento podia ser intangível, mas isso não significava que não poderia ser medido. Como se sabe, os mercados fazem isso quando avaliam as ações de algumas empresas baseadas no conhecimento, com valor bem acima do registrado em seus livros contábeis. (JOIA, 2001, p. 55).

Dentre os estudos realizados, pesquisadores buscaram compreender uma maneira de mensurar o valor intelectual, um dos que refletem seu valor e buscam o expor se apresenta a partir do valor de mercado, Pacheco reflete sobre isso como: “se estamos definindo o capital intelectual como sendo o conjunto dos intangíveis das empresas, então estamos falando, no total, sobre um agregado, incluindo a diferença entre ativos registrados e a avaliação de mercado da empresa” (PACHECO, 2005, p. 80). Segue a apresentação da equação a partir da ilustração 1 de Joia:

$$\text{VALOR DE MERCADO} = \text{VALOR CONTÁBIL} + \text{CAPITAL INTELECTUAL}$$

Ilustração 1: Equação base sobre o Capital Intelectual.
Fonte: Joia (2001, p. 55).

Referente a ilustração 1, Joia reforça: “Essa equação mostra que o valor das ações tem uma porção tangível (valor contábil), além de uma componente intangível.” (JOIA, 2001, p. 55).

Comentado por Pacheco sobre esta equação que:

[...] é preciso considerar que cálculos de capital intelectual que utilizem apenas a diferença entre valor de mercado e valor contábil podem também conter imprecisão, uma vez que os valores contábeis podem sofrer impacto se as empresas escolhem adotar (ou se exige que adotem) planejamento tributário 81 diferenciado com a finalidade de se beneficiarem da redução ou postergação de impostos. (PACHECO, 2005, p. 80).

A partir da equação do valor de mercado, desmonta-se a fórmula para adquirir o valor intelectual, o qual é o que buscamos. Sendo o valor contábil parte de estudos contábeis, referente a soma do capital monetário com o capital físico. Já o capital

intelectual compõe-se pelo somatório do capital humano mais o capital estrutural, conforme a ilustração 2 de Joia:

$$\text{CAPITAL INTELECTUAL} = \text{CAPITAL HUMANO} + \text{CAPITAL ESTRUTURAL}$$

Ilustração 2: Equação para o Capital Intelectual.
Fonte: Joia (2001, p. 55).

Para explicar a ilustração 2 Joia explana que:

O Capital Humano não pertence à empresa, pois é consequência direta da soma das habilidades e especialidades de seus empregados. O Capital Estrutural pertence à empresa e pode ser negociado (pelo menos em teoria), sendo o ambiente real construído pela companhia para administrar e gerar seu conhecimento de forma adequada. (JOIA, 2001, p. 56).

Realizando a pesquisa do valor da capital intelectual, acaba-se encontrando um valor presumido do goodwill, porém com maiores detalhamentos a fim de adquirir seu valor mais a fundo, assim como Antunes e Martins explicam que mesmo havendo esta comparabilidade com o Goodwill, o valor intelectual se baseia mais na resolução de componentes subjetivos do Goodwill. (ANTUNES; MARTINS, 2002).

1.3 ROTATIVIDADE DE PESSOAL

Correlacionado ao valor intelectual da empresa, há toda uma variável partindo do fator da rotatividade, uma vez que há a mudança de profissionais dentro da entidade. A Rotatividade de pessoal é, para Franco e Matos: “conhecida como turnover pela gestão de pessoas no mundo empresarial, diz respeito ao processo de demissões e admissões ocorridos num certo período de tempo, em relação à quantidade de pessoas em atividade nesse mesmo período.” (FRANCO; MATOS, 2010, p. 2).

De maneira a esclarecer esta situação, Quadros aponta que:

O mercado de trabalho está mais competitivo, sendo que a cada dia surgem novas ofertas e oportunidades de emprego, o que está ocasionando muita entrada e saída (turnover) de pessoas nas empresas e, assim, mudando o cenário e o perfil dos profissionais. (QUADROS, 2012, p. 32).

Com ocorrências como esta, os custos que acarretam não recebem devida atenção. Conforme dito Franco e Matos exemplificam a situação:

A título de exemplo, pode-se mencionar que a demissão de um funcionário contratado por um salário base no valor de R\$ 700,00 e desligado por iniciativa do empregador, após quatro meses de trabalho, custaria cerca de R\$ 1.600,00 para a empresa, referindo-se aqui apenas às despesas de rescisão contratual. (FRANCO; MATOS, 2010, p. 12).

Em nosso cenário competitivo há um impacto em relação ao uso do tempo, o qual perde produtividade com alguns acontecimentos. Isto se encaixa bem no gasto da rotatividade, uma vez que há toda uma etapa de preparação em casos de contratar novos empregados. Conforme retrata Quadros:

Caso a empresa realocar esse funcionário selecionado internamente, deverá contratar outro para assumir o posto de trabalho que era ocupado pelo mesmo. Dessa forma, haverá custo com o treinamento do funcionário que ocupará a nova função, custo com treinamento, perda de produção durante o período de aprendizagem e o período que a vaga esteve em aberto. (QUADROS, 2012, p. 29).

Para que haja a contratação de alguém que irá assumir um posto vago, requer-se um perfil, entre várias pessoas que buscam alguma vaga, que possua capacidade de atuar naquela vaga e assim como diz Quadros, no momento em que é selecionado perfis compatíveis, ainda haverá de ser feitas entrevistas entre os candidatos, testes psicológicos, além de gastos com materiais de expediente durante o processo seletivo. (QUADROS, 2012). E no momento em que for escolhido haverá mais passos a serem seguidos, ainda conforme Quadros:

Selecionado o candidato, esse deverá fazer o exame médico admissional custeado integralmente pela empresa. O funcionário contratado passa então por um período de aprendizagem em que um profissional o treina durante determinado período, refletindo este processo na produtividade. (QUADROS, 2012, p. 30).

Deve-se ter em consideração que além dos gastos na contratação, com investimentos e afins, haverá também os gastos mensais referentes às obrigações legislativas, como apontado por Quadros:

A contratação de funcionários implica gastos que não se limitam ao valor do salário acertado no contrato de trabalho. Além desses valores, existe a necessidade de se pagar ao empregado verbas adicionais referentes aos

direitos trabalhistas previstos na legislação e nos acordos coletivos. Também é preciso recolher aos cofres públicos valores que serão entregues aos empregados em um momento futuro, como é o caso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). (QUADROS, 2012, p. 27).

Além dos valores previamente apontados, há também a perda do valor intelectual durante a demissão de um colaborador, no qual Franco e Matos explicam:

Um fator muito valioso a se considerar sobre turnover diz respeito à perda de know-how, de conhecimento, da visibilidade técnica ou metodológica alcançada pelas pessoas que realizam um trabalho, especialmente quando vêm sendo feitos investimentos sobre elas. (FRANCO; MATOS, 2010, p. 12).

E a partir disto, alguém que será realocado a esta posição terá que ter um ganho de experiência para conseguir realizar suas atividades. Com uma nova contratação, Ferreira e Pereira apontam que: “Todo profissional novo, além do custo da seleção e contratação, levará um tempo para atingir a capacidade máxima operacional, o que acaba impactando na produção da empresa como um todo.” (FERREIRA; PEREIRA, 2014, p. 25). E por causa de todos estes gastos, ainda Ferreira e Pereira advertem que: “Para evitar demissões ou saídas em massa, é recomendada muita atenção para o momento do recrutamento, deve ser uma etapa bastante criteriosa. A rotatividade resulta em perda de tempo e dinheiro.” (FERREIRA; PEREIRA, 2014, p. 25)

Como a situação da rotatividade é relacionada a diversos motivos, sua ação deve ser estudada pela empresa para o benefício empresarial. Possuindo ligação, como por exemplo, ao absenteísmo.

1.4 ABSENTEÍSMO

Absenteísmo se refere à ausência no trabalho de um empregado. O afastamento de um funcionário acaba por desfalcocar a aplicação de atividades no qual ele estaria encarregado. Em casos mais comuns, Batista, Bianchi, Panha e Queiroz implicam que:

As causas do absenteísmo podem estar na organização: na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do empregado à organização, na falta de um plano de cargos, salários e carreira etc. (BATISTA et al., 2013, p. 67).

Porém o absenteísmo não possuindo um impacto no estudo deste trabalho, mas sim a situação no qual ele se engloba, pelo fato de atualmente estarmos passando por uma pandemia. Covid-19 foi um choque em geral na situação socioeconômica global, como dito por Junior e Rita: “choque provocado pela Covid-19, como será discutido nos resultados, ao afetar simultaneamente a oferta e a demanda das economias, lockdown provocado pela quarentena, tem potencial para gerar pronunciada instabilidade financeira” (JUNIOR; RITA, 2020, p. 462). Sendo a partir dela que a situação de absenteísmo aumenta

Com a situação englobando todo o mundo, é visto como algo preocupante em relação a sua evolução. Em relação a isto, precisou-se adotar medidas contra, como dito por Farias:

A medida adotada é o distanciamento social, evitando aglomerações a fim de manter uma distância mínima de um metro e meio para outras pessoas. Em casos extremos é adotado o isolamento social, quando as pessoas não podem sair de suas casas para impedir a propagação do vírus. (FARIAS, 2020)

A melhor situação seria se todos pudessem seguir estas medidas, porém teria um impacto extremamente negativo na economia, por isso, como dito por Carvalho, Porsse, Souza e Vale, seria realizado: “paralisação temporária das atividades econômicas não essenciais, principalmente no setor de serviços, devido a necessidade de isolamento social” (CARVALHO et al., 2020, p. 5) e Farias exemplifica: “fechamento de bares, restaurantes e lanchonetes, pontos turísticos, sendo mantidas somente as atividades essenciais” (FARIAS, 2020).

Mesmo com isso, o impacto nas empresas que se encaixam em serviços não essenciais será extremo. Como há casos em que funcionários foram demitidos. Para tentar amenizar o ocorrido foram criados decretos para a situação, como por exemplo na medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020, em que possibilitou:

I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2020).

A pior situação para esse tipo de empresa é que ficarão no prejuízo durante a extensão da pandemia, fazendo com que muitas cheguem a decretar falência por não conseguir se manter.

2 METODOLOGIA

Para realização das necessidades do estudo foi seguido passos para que houvesse sucesso na pesquisa, sendo assim Aragão e Neta falam que: “Entende-se Metodologia como o estudo do método para se buscar determinado conhecimento.” (ARAGÃO; NETA, 2017, p. 10). A partir de métodos a serem seguidos, o capítulo aborda a categorização da pesquisa, o plano de geração de dados e o plano de análise e interpretação de dados.

2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

Neste estudo a pesquisa se trata de uma pesquisa aplicada, a qual Gil a trata de forma que: “[...] tem como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos” (GIL, 2008, pag. 27). Sendo que foi realizada por meio de dados adquiridos em uma empresa do município por meio de da aplicação em um estudo de caso.

A maneira a qual foi abordada a pesquisa é considerada tanto quantitativa, quanto qualitativa. Qualitativa pelo fato que busca os dados preponderantes da situação em um geral de diversos pontos de interesse, usando dos dados que existem e são considerados de maneira que já ocorreu. Sendo uma pesquisa quantitativa para Goldenberg:

[...] o pesquisador coleta os dados através da sua participação na vida cotidiana do grupo ou da organização que estuda, observa as pessoas para ver como se comportam, conversa para descobrir as interpretações que têm sobre as situações que observou, podendo comparar e interpretar as respostas dadas em diferentes situações. (GOLDENBERG, 1997, pag. 2).

E a pesquisa é considerada também como qualitativa, pois enfatiza em seu resultado a fim de medir o impacto, pegando a partir das informações e aplicando o estudo em cima dos dados, a fim de conseguir entender o impacto que causa os dados adquiridos anteriormente. Em relação à pesquisa qualitativa a visão de Goldenberg

ressalta que: “[...] enfatizam as particularidades de um fenômeno em termos de seu significado para o grupo pesquisado.” (GOLDENBERG, 1997, pag. 2).

Para a aplicação deste trabalho, a pesquisa foi estruturada em quatro métodos: exploratória, pois “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.” (GIL, 2008, pag. 27), no qual busquei diversas pesquisas a fim de elaborar o tema do trabalho, formando a ideia em questão ao estudo em um todo. Descritiva, pois “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.” (GIL, 2008, pag. 27), explicando cada tópico e pensamento sobre a geração dos dados.

Caracterizando-se também como uma pesquisa bibliográfica, pois “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científico” (GIL, 2008, pag. 50), uma vez que o assunto englobou diversos pontos que eu não possuía conhecimento, deixando de forma mais concreta por diversas ideias de deferentes autores. E por fim, estudo de caso, pois “O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado” (GIL, 2008, pag. 57), o qual foi realizado na empresa de prestação de serviço do município.

2.2 PLANO DE GERAÇÃO DE DADOS

Os dados foram adquiridos por meio da documentação direta e a indireta. É representado por Gil referente a documentação indireta: “[...] há dados que, embora referentes a pessoas, são obtidos de maneira indireta, que tomam a forma de documentos, como livros, jornais, papéis oficiais, registros estatísticos, fotos, discos, filmes e vídeos, que são obtidos de maneira indireta” (GIL, 2008, pag. 147). Isto pelo fato de que a pesquisa aplica conceitos que já foram estudados, sendo eles os dados que me baseei no entendimento do estudo e apliquei junto a documentação direta.

Sendo a documentação direta como dito por Gil: “A documentação direta constitui-se, em geral, no levantamento de dados no próprio local onde os fenômenos ocorrem.” (GIL, 2008, pag. 186). Uma vez que foi feito um estudo de caso, o qual

apliquei os estudos e a partir das necessidades adquiri os dados da empresa. Sendo gerado a partir de uma pesquisa com a chefe do setor de RH, a qual possuía o conhecimento dos dados e então buscado os dados a partir dos sistemas usado pela empresa.

2.3 PLANO DE ANÁLISE E DE INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Neste trabalho foram abordados dois métodos, sendo eles o dedutivo e o estatístico. Para Lakatos e Marconi, o método dedutivo se baseia: “[...] partindo das teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenômenos particulares” (LAKATOS; MARCONI, 2003, pag. 106). Isto pelo fato que a pesquisa age nos conformes explicados por teorias referentes ao assunto, aplicando os meios entendidos a fim de adquirir os dados. E sobre o método estatístico, Lakatos e Marconi retratam que: “Os processos estatísticos permitem obter, de conjuntos complexos, representações simples e constatar se essas verificações simplificadas têm relações entre si.” (LAKATOS; MARCONI, 2003, pag. 108). Pois demonstra de forma simplificada o todo da aplicação, de maneira que a partir do montante de dados adquiridos, pudesse ser usado para melhor entendimento dão impacto que se teve, ao invés de dados complexos sem nexos entre as informações. Juntando nisto a pesquisa com o RH e a busca dos dados nos sistemas, aplicando-os em uma planilha e adquirindo os resultados a serem apresentados

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O estudo foi dirigido na empresa Tecnika Engenharia Especializada LTDA uma prestadora de serviços do ramo da construção civil, localizada na Avenida Flores da Cunha, 99, no Bairro Cruzeiro, município de Santa Rosa, Rio Grande do Sul.

A empresa foi fundada em 22 de abril de 2003, na época chamada de HIGITEC, fabricante de tapetes personalizados e comércio de produtos de limpeza. Seis meses depois começou a comercializar produtos químicos para construção civil. Ainda em 2003 a empresa se tornou uma prestadora de serviços em engenharia especializada, tendo como foco áreas de impermeabilização e isolantes térmicos para coberturas, passando a denominar-se Tecnika. Nos anos de 2006 e 2007 ampliou sua área de

atuação à execuções de pisos de concreto e revestimentos especiais para pisos, respectivamente.

A partir de 2011 surgiu a oportunidade de atuar nos segmentos de saneamento básico, por meio de uma licitação da Corsan, e em obras de infraestrutura. E em 2016 começou a atuar também no gerenciamento e construção de empreendimentos industriais. Atualmente a empresa tem foco em 5 segmentos principais: Empreendimentos Industriais; Obras de Infraestrutura; Pisos e Revestimentos Industriais; Impermeabilizações; e Saneamento Básico (CORSAN), trabalhando com uma média de 100 funcionários ativos.

A empresa trabalha com um sistema online, sistema em pastas de rede num servidor local, além do escritório de contabilidade, o qual também nos fornecem dados referentes a contratos, funcionários, entre outras necessidades que veríamos a ter, sendo a partir desses meios que foram buscados as informações, além da busca por documentos físicos.

A empresa tem como missão: prestar serviços especializados em engenharia, com colaboradores habilitados e comprometidos, buscando sempre inovação e qualidade superior. Zelando pela segurança, satisfação e rentabilidade do cliente interno, externo e do negócio. Com sua visão de ser reconhecida pela qualidade dos serviços prestados, posicionando-se como líder no ramo em que atua, crescendo e aprimorando-se, e oferecendo serviços especializados ao mercado regional. Conquistando de forma que sempre aumente o comprometimento, a qualidade, a melhoria, o crescimento e a satisfação e realização profissional dos colaboradores.

Para realização da análise foram divididos em 3 pesquisas diferentes: rotatividade; tempo de trabalho; e custo de treinamentos. Buscando valores de quantas demissões e quantas admissões, o tempo de trabalho individual que cada funcionário teve ao ser demitido, e os custos que cada treinamento realizado teve, levando em consideração que o preço era diferente dependendo da data e da quantidade de funcionários no mesmo treinamento.

3.1 ROTATIVIDADE DE PESSOAL

Para conseguir informar a relação de rotatividade foi levado em consideração a entrada e saída dos funcionários, analisando de situação para situação o porquê teve muitas demissões ou admissões. Para determinação das datas a serem

englobadas na pesquisa foi considerado um ano corrido, sendo abril o último mês analisado, mesmo este ainda não tendo sido encerrado no momento do estudo, uma vez que não havia mais nenhum aviso prévio, nem mesmo a necessidade de uma nova admissão, estabilizando os valores que estavam já a ser estudados.

A partir dos sistemas utilizados pela empresa foi possível apurar os dados sobre os funcionários em relação a suas admissões e demissões. Para usar de base de informações para termos o gasto em capital intelectual humano, foi adquirido as informações de entrada e saída de funcionários, conhecido como rotatividade de pessoal, o qual, como explicado no estudo, será buscado os gastos com alguém que foi desligado, uma vez que estes necessitarão de reposição em alguém que irá substituí-lo. Isto pelo fato de estarmos nos focando na perda de capital intelectual, buscamos pelos dados das demissões.

Durante o ano estudado foi abrangido diversos fatores que interferiram na rotatividade. Finalizando obras, ou começando novos projetos que eram mais complexos e até mesmo a pandemia covid-19. Dentro de um ano foram realizadas 43 contratações e 41 desligamentos, para demonstrar isso o gráfico abaixo informa as ocorrências do período de maio de 2019 à abril de 2020 em relação a estas admissões e demissões:

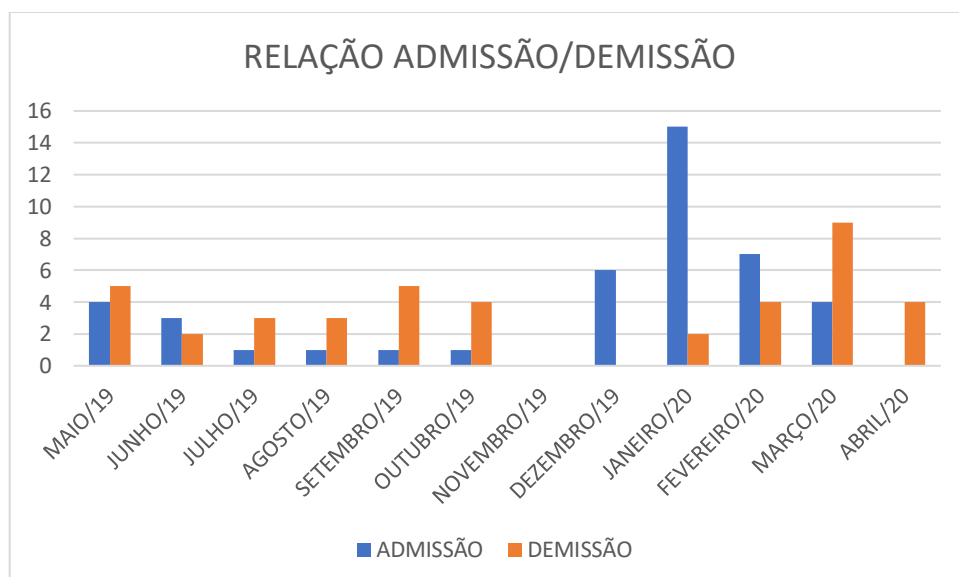


Ilustração 3: Rotatividade de Pessoal

Fonte: Produção do pesquisador

As informações mostram uma estabilidade em maio e junho, começando a partir de julho a ter uma quantidade maior de demissões em comparação a admissões,

pois houve uma diminuição de demanda, uma vez que algumas obras foram finalizadas. Em dezembro e janeiro, com novos contratos de obras foi necessário aumentar a contratação de funcionários para suprir a necessidade dos próximos meses, porém de inesperado ocorreram vários trancamentos em obras em razão do covid-19, diminuindo a demanda por mão-de-obra em muitas obras. No mês de fevereiro alguns foram desligados, enquanto outros receberam férias, como havia a possibilidade de dar férias antecipadas por causa da pandemia, mas como se manteve nessa situação por mais tempo do que o retorno das férias destes colaboradores, foi então necessário fazer mais alguns desligamentos.

3.2 TEMPO DE TRABALHO E RELAÇÃO COVID-19

Para informar o tempo de trabalho dos funcionários foram utilizados os dados dos desligamentos, a partir da data de admissão até sua demissão, porém teve o caso da variável imprevista este ano, por isto foi dividido em duas formas para termos uma noção de uma situação normal.

A permanência de um funcionário na empresa é variável, mesmo em contratos de tempo determinado, como houve para 5 colaboradores, no qual seus contratos de experiência foram encerrados antes do final de 30 dias, tendo com estes um gasto que não trouxe ganhos futuros, principalmente por ter sido um investimento que precedeu a queda de demanda por meio a pandemia. Utilizando como base a data de admissão e a de demissão dos colaboradores o gráfico abaixo demonstra o tempo trabalhado dos funcionários desligados no último ano:

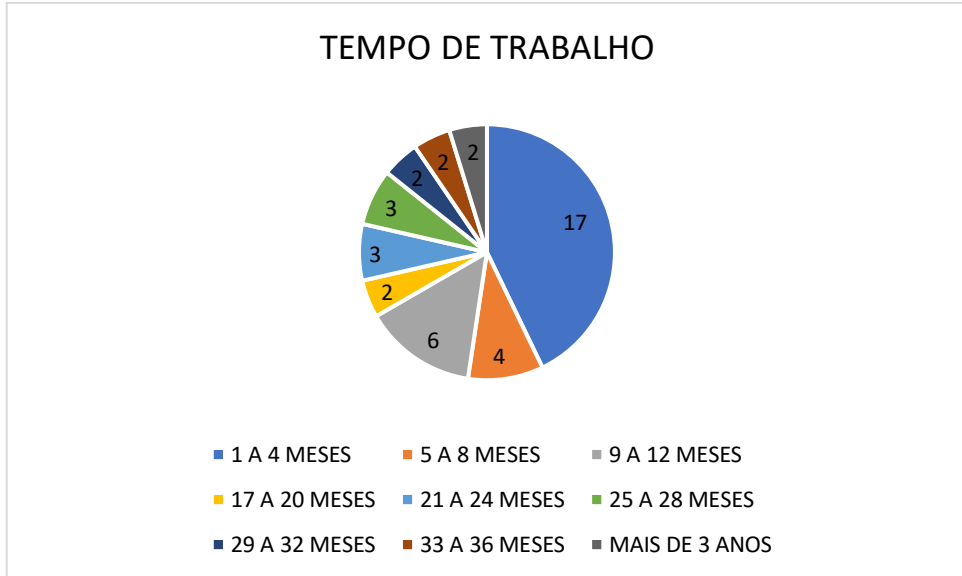


Ilustração 4: Tempo de Trabalho
 Fonte: Produção do pesquisador

A partir do levantamento dos dados deste último ano chegamos em uma média geral de estabilidade de 1 ano e 2 meses por funcionário. Este dado retrata a situação atual, visto que os últimos meses tiveram interferência da pandemia, aumentando a quantidade de demissões, para isso fiz a mesma demonstração desconsiderando os funcionários desligados por conta da redução de demanda por causa do covid-19, mostrado no gráfico a seguir:

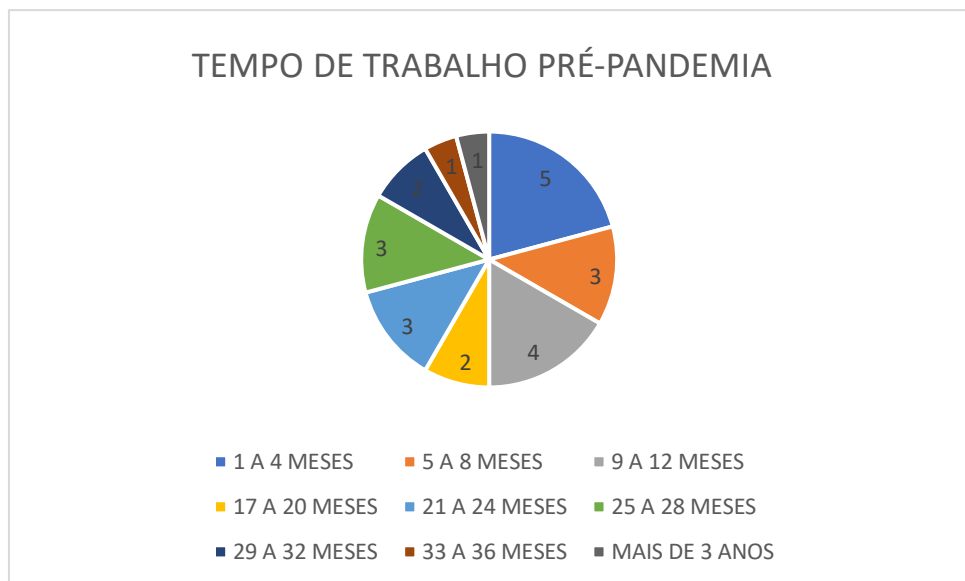


Ilustração 5: Tempo de Trabalho Pré-Pandemia
 Fonte: Produção do pesquisador

Com estes dados é possível ver que aumentou o tempo médio de um empregado se manter na empresa, mudando de 1 ano e 2 meses, referente aos dados

demonstrados anteriormente, para 1 ano e 7 meses. Isto sendo apenas uma média em relação aos colaboradores desligados no decorrer de 1 ano, variando de situação para situação. Percebendo também que dentre os funcionários havia uma pessoa com 3 anos e outro com quase 8 anos de tempo de atuação na empresa, influenciando muito na média geral, mas no qual se manteve no cálculo pelo fato de haver muitos funcionários ainda ativos que possuem tanto tempo de trabalho quanto esses. Sendo o ponto principal da busca por esta média é para ter a informação de quanto tempo, o treinamento dado há um funcionário, irá contribuir para a empresa em caso de nova contratação.

3.2 TREINAMENTOS

Há vários motivos para realizar um treinamento em um funcionário. Enquanto alguns são necessários para entrada de um funcionário em uma obra, pelas regras da empresa na qual será prestado o serviço; há treinamentos de capacitação que a empresa espontaneamente investe, isto devido a alguma necessidade do momento ou por oferta de alguém que realiza este tipo de serviço, em situações que para a empresa seriam vantajosas; e em algumas ocasiões o próprio colaborador busca patrocínio da empresa para realizar um treinamento que estaria interessado.

Muitos treinamentos de capacitação, necessários para entrada em obras, possuem validade do certificado, necessitando ser refeitos assim que passe do tempo de duração. Nesses casos, mesmo sendo uma reciclagem, não deve ser ignorado, pelo fato de que mesmo que o assunto não se altere, a evolução das ideias e técnicas evoluem, aprimorando ainda mais os participantes do curso, agregando ainda mais para a empresa, sendo por isso a consideração destes valores na análise dos dados.

No momento da admissão é realizado o treinamento de integração, o qual passa as informações que os colaboradores devem ter conhecimento para iniciar suas atividades na empresa. Além disto, basicamente há 5 treinamentos que são necessários para obras, tendo sua validade e custo médio por funcionário como exposto na ilustração abaixo:

TREINAMENTO	VALIDADE	MEDIA DE CUSTO
INTEGRAÇÃO	NÃO POSSUI	R\$ 42,00
NR 6	2 ANOS	R\$ 60,00
NR 12	1 ANO	R\$ 50,00
NR 18	1 ANO	R\$ 60,00
NR 33	1 ANO	R\$ 200,00
NR 35	2 ANOS	R\$ 150,00

Ilustração 6: Custo dos Treinamentos
Fonte: Documentos da Empresa Estudada

Os treinamentos de “NRs” são aplicados por profissionais específicos, empresas terceirizadas nas quais realizam o curso e emitem certificados, e em relação aos valores da tabela, foram por meio de uma média na qual variava por motivos como: quantidade de pessoas presentes no curso; valores da época em que foi realizado; e acordos realizados em relação ao valor. Nem todos funcionários necessitam realizar estes cursos, dependendo das atividades que realizam. Dentre os funcionários que estão sendo considerados nos estudos, apenas um funcionário, dentre os desligados, havia treinamentos que diferem dos apresentados na tabela, possuindo os cursos de: Instalação Elétrica Predial; Instalação Hidráulica Predial; e Reparos em Pisos e Paredes de Alvenaria. Para estes cursos o custo foi de R\$ 80,00 por cada um, sendo isto por meio de um acordo por estar sendo realizados todos seguidos.

Além dos treinamentos para obras, ainda há alguns desligamentos de “Pequenos Aprendizes”, os quais seriam correspondentes a cursos administrativos, levando em consideração o valor de cada dia no qual estavam em matéria teórica, tendo, nos dois anos do contrato, próximo dos 135 dias a fim da capacitação.

3.3 VALOR DO CAPITAL INTELECTUAL HUMANO

A designação de um valor, mesmo tendo como mensurar, possui diversas variáveis, como o tempo de experiência o qual varia de pessoa para pessoa, sendo seu tempo na empresa agregando muito em seu valor, por meio disso é complicado chegar em um número concreto.

A mensuração desta pesquisa teve como base o investimento de capacitação dos funcionários que vieram a ser desligados no decorrer de um ano. Levando em consideração que quanto maior o tempo de empresa, maior a quantidade de

treinamentos recebidos. No cálculo foram consideradas as renovações dos treinamentos das Normas Reguladoras (NR), uma vez que mesmo se tratando de reciclagens, proporciona-se novos conhecimentos pela evolução das informações do curso, agregando ainda mais no capital intelectual relacionado a cada funcionário.

Com a identificação dos treinamentos realizados por cada funcionário foi alcançado os seguintes valores:

FUNCIONARIOS	NR 33	NR 35	NR 6 E 8	NR 12	INTEGRAÇÃO	OUTROS
41	6000	3450	2160	1450	1680	5740

Ilustração 7: Relação Funcionário X Custo

Fonte: Produção do pesquisador

A ilustração demonstra os valores totais de cada treinamento, sendo o “outros” referente aos treinamentos que, como apontado no tópico anterior, diferem dos cursos que os funcionários necessitam para trabalharem em diversas obras. Com seu custo total de R\$20.480,00, mostrado em sua totalidade para não expor nomes, e por ser uma tabela extensa, mas a qual segue o padrão de valores médios descritos anteriormente.

Em razão destes investimentos não há somente perdas, dentre os funcionários desligados há três colaboradores no qual foram readmitidos ainda dentro do ano englobado na pesquisa, havendo com isto o aproveitamento dos treinamentos anteriores, ficando como mostrado na tabela abaixo:

FUNCIONARIOS	NR 33	NR 35	NR 6 E 8	NR 12	INTEGRAÇÃO	OUTROS
DESLIGADOS	4600	2400	1980	1200	1554	5740
READMITIDOS	1400	1050	180	250	126	0
TOTAL	6000	3450	2160	1450	1680	5740

Ilustração 8: Compensação das Readmissões

Fonte: Produção do pesquisador

Conforme apontado na ilustração, o valor investido nos funcionários que foram readmitidos totaliza em R\$3.006,00, desconsiderando-os do valor perdido, pois ainda terá retorno, atualizando o valor de perda em R\$17.474,00. Analisando este valor final devemos considerar que, a fim administrativo houve em algumas situações motivos nos quais as perdas desses investimentos compensam no futuro da empresa, como em casos que foram desligados alguns funcionários que foram admitidos

recentemente, os quais não havia tido muito investimento ainda, que pela visão dos encarregados das obras em que foram designados, seria mais vantajoso demitir e pagar todos os benefícios legais e então esperar a demanda voltar ao normal para contratar novos funcionários, fazendo com que não seja gasto dinheiro com a inatividade de pessoal.

O valor alcançado poderia ser maior, considerando uma situação normalizada, na qual haveria mais treinamentos pela maior quantidade de serviços, pois se fosse investido mais nestes funcionários, que foram desligados neste último ano, o gasto não teria nem compensado o tempo no qual alguns permaneceram ativos, por isto as escolhas por trás das demissões fizeram muita diferença no valor de perda do capital intelectual humano. No final percebendo que em relação que a perda não foi tão grande quanto poderia, por redução dos custos de alguns colaboradores, que possuíam pouco investimento, compensando para a situação atual, pois com menos gastos agora, possibilitam ter mais investimentos futuros para este fim.

CONCLUSÃO

O valor de uma empresa e de seus produtos possui grande influência pelo seu capital intelectual, seja humano quanto estrutural. Mesmo que de maneira indireta, é notada a diferença de conhecimento e experiência de determinados funcionários, possibilitando com isso maiores ganhos pela eficiência que a capacidade de cada um dos funcionários permite.

Seguindo o objetivo do trabalho, o impacto que a perda de capital intelectual humano, a pesquisa demonstra o valor de todo o investimento de pessoal, que caso venha a se demitir um funcionário, terá de ser treinado novamente um novo funcionário, o qual mesmo assim não possuirá a experiência que o colaborador desligado tinha. Mesmo que seja contratado alguém que tenha passado por diversas empresas, ele não possui experiência com a nova equipe, ou com os modos de operação da nova empresa, o qual terá de ser adquirido experiência com o tempo.

Em modo geral, não há uma maneira de evitar a perda, uma vez que a rotatividade de pessoal é inevitável, principalmente em situações mais extremas como a nossa atual, a qual desestabilizou completamente a rotatividade. Porém o que deve ser entendido é que mesmo havendo um valor em cada funcionário, visto seu conhecimento e experiência, terá evolução mesmo que indiretamente no ganho da

empresa, seja pela melhor qualidade ou eficiência de tempo. Por isso deve ser pensado melhor nas maneiras de qualificação, manter os funcionários mais preparados para suas áreas de atuação, para não haver gastos que não serão bem utilizados. Enquanto mestres de obras, os que lideram a frente da equipe, deve estar bem preparado para sua área, para que apenas os auxiliares sejam mais rotacionados entre diferentes situações. Além disto deve estar a par dos valores investidos e o quanto algum funcionário realmente vale para a empresa, e assim fazer de alguma forma o colaborador sentir-se mais reconhecido, mantendo-se mais tempo na empresa.

Um ponto levado em questão é o fato de quando a empresa readmitiu um empregado que recebeu treinamentos passados, mesmo tendo que refazer os cursos que expiraram, eles possuem a experiência e o valor investido durante o passar da empresa, sendo assim um capital não perdido e sim reavido.

Muitas vezes se torna mais vantajoso desligar um funcionário que possua menos capacitação, em situações que não haverá obras para aloca-lo, fazendo assim os custos que se teriam com ele ocioso, compensem no futuro quando for necessário treinar um novo funcionário, numa situação de alta demanda.

A empresa já possuía métodos de atribuir necessidades dos treinamentos, fazendo com que muitos dos gastos fossem vistos vários fatores, porém a partir do estudo foi explicitado a diferença que as ações realizadas neste último ano implicaram no valor “oculto” de cada funcionário.

O estudo contribuiu pessoalmente na percepção de variáveis de eventos cotidianos, o real valor que uma ação que transparece ser fácil de realizar, mas que por trás mostra o seu real valor. Além disto possibilitou entender situações que, mesmo ainda estando em estudo, necessitam de diversas áreas para preencher as lacunas, precisando assim de uma maior diversificação no conhecimento.

Como o estudo se limitou na perda do capital intelectual de caráter humano, vendo as situações tratadas em questão a rotatividade e absentismo, ainda há várias possibilidades de estudo, vários até pesquisados para a elaboração deste, como a mensuração do capital intelectual em seu todo, ou também podendo ser pesquisado a perda de valor a partir de ausência no trabalho, sendo uma parte do absentismo, seja por meio de afastamento por doenças, acidentes e até mesmo sobre a perda de potencial da empresa em meio a pandemia, como a que estamos tendo atualmente.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Maria Thereza Pompa Antunes; MARTINS, Eliseu. **Capital Intelectual: Verdades e Mitos**. São Paulo: USP, 2002.
- ARAGÃO, José Wellington Marinho; NETA, Maria Adelina Hayne Mendes. **Metodologia Científica**. Bahia: UFB, 2017.
- BATISTA, S. D. F. et al. **OS IMPACTOS DO ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES**. 5.ed. São Paulo: EPeQ, 2013.
- BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 01 de junho de 2020.
- CARVALHO, T. S. et al. **Impactos Econômicos da COVID-19 no Brasil**. NEDUR; Paraná: UFPR, 2020.
- FARIAS, Heitor Soares. **O avanço da Covid-19 e o isolamento social como estratégia para redução da vulnerabilidade**. Espaço e Economia. 2020. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/espacoeconomia/11357>>. Acesso em: 01 de junho de 2020.
- FERREIRA, Marília Santos; PEREIRA, Edinalva da Silva. **TREINAMENTO DE PESSOAL**. Anápolis: FCA, 2014.
- FORTES, Daniela Rodriguez. **Capital intelectual como vantagem competitiva**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/capital-intelectual-como-vantagem-competitiva>>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.
- FRANCO, Eliane Soares Mendes; MATOS, Ângelo Braz. **Turnover e a gestão estratégica de pessoas: superando a cultura da rotatividade de pessoal**. Disponível em: <<http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/turnover-atalizado-dezembro-2010.pdf>>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas 6ª edição, 2008.
- GOLDENBERG, Mirian. **Objetividade, representatividade e controle de bias na pesquisa qualitativa**. Disponível em: <http://www.aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/177325/mod_resource/content/1/7.%20Objetividade%2C%20Representatividade%20e%20Controle%20de%20Bias%20na%20Pesquisa%20Qualitativa.pdf>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.
- JOIA, Luiz Antonio. **Medindo o capital intelectual**. São Paulo: RAE, 2001.
- JUNIOR, Reynaldo Rubem Ferreira; RITA, Luciana Peixoto Santa. **Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas**. Alagoas: UFAL, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas 5ª edição, 2003.

MOREIRA, Fabiano Greter; SILVA, Luciana Codognoto; VIOLIN, Fabio Luciano. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. São Paulo: RECAPE Vol. IV, 2014.

PACHECO, Vicente. **Mensuração e Divulgação do Capital Intelectual nas Demonstrações Contábeis: Teoria e Empíria**. Florianópolis: UFSC, 2005.

QUADROS, Jênifer de Oliveira. **O impacto da rotatividade de pessoal nos canteiros de obra nos custos de uma empresa - um estudo em uma empresa gaúcha do ramo da construção civil**. Caxias do Sul: UCS, 2012.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Capital Intelectual: Administração do conhecimento como recurso estratégico para profissionais e empresas**. São Paulo: STS, 1998.