



EVIDENCIAÇÃO DO CAPITAL INTELECTUAL NOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE DO SETOR ALIMENTÍCIO

Leonardo Fabris Lugoboni

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP –SP

Cláudio Lúcio De Castro Júnior

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP –SP

Misleide De Melo Oliveira

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP –SP

Gabriel De Aguiar Klein

Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP –SP

RESUMO

Este estudo tem como objetivo evidenciar o Capital Intelectual nos Relatórios de Sustentabilidade das empresas do setor alimentício listadas na Bolsa de Valores de São Paulo (B3). Por meio de pesquisa documental, foram utilizadas técnicas de análise de conteúdo nos relatórios de Sustentabilidade com base em uma amostra de 11 empresas dos subsetores da agropecuária, alimentos processados e bebidas. Com relação ao volume de evidenciações, os itens mais evidenciados foram "Educação/Treinamento" no capital humano, "Clientes" no capital relacional, "Cultura Corporativa" no capital estrutural. Referente aos menos evidenciados foram "Colaboração e Estabilidade / Baixa Rotatividade" no capital humano, "Acordos/Alianças" no capital relacional, "Filosofia Gerencial" no capital estrutural. Como contribuição teórica, o trabalho complementa os artigos acerca do tema

*Autor para correspondência / Author for correspondence / Autor para la correspondencia:

Leonardo Fabris Lugoboni – leonardo.lugoboni@unifesp.br

Data do recebimento do artigo (received): 28/02/2021

Data do aceite de publicação (accepted): 12/09/2021

Desk Review

Double BlindReview

Capital Intelectual, demonstrando que os relatórios de sustentabilidade aparentam ser uma ferramenta poderosa de evidência dos elementos do CI, além de evidenciar transparência, compromisso, geração de valor e valorização de marca para as empresas que o elaboram.

Palavras-chave: Capital Intelectual; Relatórios de Sustentabilidade; Bolsa de Valores;

EVIDENTIATION OF INTELLECTUAL CAPITAL IN THE SUSTAINABILITY REPORTS OF THE FOOD SECTOR

ABSTRACT

This study aims to highlight the Intellectual Capital in the Sustainability Reports of companies in the food sector listed on the São Paulo Stock Exchange (B3). Through documentary research, content analysis techniques were used in the Sustainability reports based on a sample of 11 companies in the agricultural, processed food and beverage subsectors. Regarding the volume of disclosures, the most highlighted items were "Education/Training" in human capital, "Customers" in relational capital, "Corporate Culture" in structural capital. Regarding the least evidenced were "Collaboration and Stability / Low Turnover" in human capital, "Agreements/Alliances" in relational capital, "Management Philosophy" in structural capital. As a theoretical contribution, the work complements the articles on the topic of Intellectual Capital, demonstrating that sustainability reports appear to be a powerful tool for disclosing the elements of the IC, in addition to showing transparency, commitment, generation of value and brand valuation for the companies that elaborate it.

Keywords; Intellectual capital; Sustainability Reports; Stock Exchange.

EVIDENCIA DE CAPITAL INTELECTUAL EN LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD DEL SECTOR ALIMENTARIO

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo destacar el Capital Intelectual en los Informes de Sustentabilidad de las empresas del sector alimentario que cotizan en la Bolsa de Valores de São Paulo (B3). A través de la investigación documental, se utilizaron técnicas de análisis de contenido en los informes de Sustentabilidad a partir de una

muestra de 11 empresas del subsector agrícola, alimentos procesados y bebidas. En cuanto al volumen de divulgaciones, los ítems más destacados fueron "Educación / Formación" en capital humano, "Clientes" en capital relacional, "Cultura Corporativa" en capital estructural. Respecto a los menos evidenciados fueron "Colaboración y Estabilidad / Baja Rotación" en el capital humano, "Convenios / Alianzas" en capital relacional, "Filosofía de gestión" en capital estructural. Como aporte teórico, el trabajo complementa los artículos sobre el tema Capital Intelectual, demostrando que los informes de sostenibilidad aparecen como una poderosa herramienta para divulgar la elementos del CI, además de mostrar transparencia, compromiso, generación de valor y valoración de marca para las empresas que lo elaboran.

Palabras clave: Capital intelectual; Informes de sostenibilidad; Bolsa de valores.

1. INTRODUÇÃO

A competitividade entre as empresas tem motivado cada vez mais a busca por um diferencial no mercado (Lugoboni, Andrade, Zittei, & Pereira, 2017). Segundo Fraga, Erpen, Varvakis, Santos (2017), nas próximas décadas, as organizações precisarão se adaptar aos mercados globalizados direcionando seus ativos intangíveis de conhecimento para propriedade intelectual. Isso se deve ao aumento da pressão da sociedade em exigir produtos e serviços provenientes de modelos de gestão que priorizem o desenvolvimento sustentável (Fraga *et al.*, 2017).

Embora existam métodos bem desenvolvidos para evidenciar o Capital Intelectual, deve-se considerar também a influência de questões de cultura, setor, localidade, e estratégica de negócios que podem alterar sua medição; sendo assim, é possível analisar um aumento constante de demanda por pesquisas nessa área (Vaz, Inomata, Viegas, Selig, & Varvakis, 2015).

Considerando a importância do capital intelectual como gerador de valor para as empresas, realizaram-se estudos, analisando sua evidenciação no setor bancário (Lugoboni *et al.*, 2017); em empresas de telefonia fixa (Moura, Fank, & Rausch, 2014); no setor de tecnologia da informação (Reina, Tasca, Miguel, &

Reina, 2011); e em empresas brasileiras (Macedo, Oliveira, Nobre, Brito, & Quandt, 2015).

Em paralelo a isso, conforme apresentam Pereira, Pereira, Monteiro e Paixão Filho (2015), sustentabilidade é a capacidade de assegurar e conservar os recursos, satisfazendo as necessidades dos seres vivos e a continuação para gerações futuras.

Sendo assim, atitudes e princípios organizacionais que resultem em ações socialmente responsáveis são interpretados como comportamentos provedores de um desenvolvimento sustentável. Através de políticas de responsabilidade social, as empresas tomam para si preocupações referentes às comunidades atingidas por suas atividades operacionais (Munck & Souza, 2009). Oliveira e Rodrigues (2010) acreditam que os relatórios de sustentabilidade ganharam crescente importância como meio de comunicação corporativa, e que parece ser um veículo potencialmente importante para a divulgação de elementos de capital intelectual.

Desta forma, considerando a importância crescente tanto do capital intelectual quanto das questões sustentáveis, esta pesquisa apresenta como objetivo evidenciar o Capital Intelectual nos Relatórios de Sustentabilidade das empresas do setor alimentício listadas na Bolsa de Valores de São Paulo (B3). Assim, buscou responder a seguinte pergunta: Como as empresas alimentícias estão evidenciando em seus relatórios de sustentabilidade o Capital Intelectual?

Esta pesquisa se justifica pelo fato de não serem facilmente identificados estudos que demonstrem a relação entre capital intelectual e sustentabilidade, e ainda possui o intuito de contribuir para a literatura em relação à importância do capital intelectual como uma importante ferramenta na criação de valor das empresas (Lugoboni *et al.*, 2017).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Capital Intelectual

Conforme Stewart (1999), capital intelectual é o conjunto de habilidades e competências, que quando descobertos e utilizados adequadamente são geradores de riqueza.

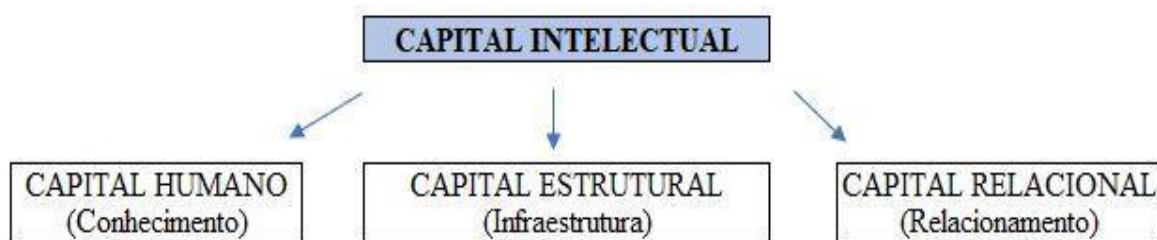


Figura 1. Capital intelectual
Fonte: Elaborado pelo autor.

O capital social organizacional é desenvolvido por meio das ligações sociais de confiança, desenvolvidas na esfera empresarial, e tem-se aqui mostrada a importância do papel dos líderes nessa construção, levando em consideração as necessidades dos liderados como elementos essenciais no gerenciamento da confiança. Ressalta que o capital intelectual consiste em fonte de desempenho competitivo sustentável com possibilidade de impulsionar as organizações (Teixeira & Popadiuk, 2003).

A estrutura do capital intelectual é discutida em estudos internacionais como os de Cisneros, Reyna e Nequis (2020) e Xu e Liu (2021) que demonstram que o capital intelectual está subdividido em três níveis: capital humano, capital intelectual e capital relacional.

Tendo em vista que gera um valor para os ativos das organizações, o capital intelectual, mesmo apresentando características subjetivas e não físicas de alguns elementos, simboliza um enorme diferencial para as organizações (Reina *et al.*, 2011). Corroborando isso, Cisneros *et al.* (2020) demonstram uma correlação

positiva do capital intelectual e suas divisões, com o aumento do desempenho institucional.

Stefano, Casarotto Filho, Freitas e Martinez (2014) consideram que recursos elaborados por meio de atividades intelectuais originam-se da aquisição de novos aprendizados, que conseqüentemente, resultam na geração de relações valiosas (uma vez composta por conhecimento, informação, dados, experiências, atividades estruturas, equipamentos culturais, e relacionamentos) que foram formalizadas, apanhadas e alavancadas para desenvolver um ativo de maior valor.

Da mesma forma, o estudo de Xu e Liu (2021) demonstra que empresas de manufatura chinesas com maiores índices de capital intelectual têm uma correlação positiva com índices financeiros tais quais: Retorno no Capital Líquido (ROE), Retorno sobre os Ativos (ROA) e Retorno em Investimentos (ROI).

Verma e Dhar (2016) salientam que o capital intelectual vem recebendo cada vez mais atenção de acadêmicos e profissionais, por ser identificado como um ativo estrategicamente importante que fornece sustentabilidade e produz bom desempenho. Também dá origem à visão de que as corporações possuem conhecimentos e habilidades, juntamente com as estruturas e sistemas organizacionais de apoio, mantendo relações cordiais com clientes, e dessa forma, contribuindo para alcançar uma posição institucional superior.

Para Soebyakto, Agustina e Mukhtaruddin (2015), o capital intelectual é capaz de ajudar a empresa a criar produtos inovadores e competitivos em meio à concorrência empresarial.

Bratianu (2018) chega a desafiar a literatura quando diz que para avaliar e relatar o capital intelectual é necessário olhar para a sua essência intangível e sua capacidade de moldar o crescimento futuro da organização, devendo ser capaz de ir além da contabilidade e compreender suas raízes profundas no conhecimento emocional, racional e espiritual.

No geral para Papula e Volná (2012), o nível real de iniciativas de capital intelectual, exposto em relatórios anuais, poderia configurar o espelho para os gestores de organizações, como uma reflexão da realidade, e iniciar o processo de aplicação efetiva e funcional do conceito de gerenciamento de capital intelectual.

2.1.1 Capital Humano

Segundo Edvinsson e Malone (1998), capital humano é o conjunto de toda a capacidade, habilidade, conhecimento e experiência gerada pelos empregados de uma organização. Dentro deste conceito, temos ainda os elementos da criatividade e inovação, que fazem com que novas ideias sejam implementadas e contribuam para o sucesso organizacional.



Figura 2. Capital humano
Fonte: Elaborado pelo autor.

O capital humano, denominado por Nikolovska e Serafimovska (2020) como “conhecimentos, competências e saúde adquiridos ao longo da vida”, é o motor que conduz o capital intelectual, uma vez que o contínuo investimento neste possibilita um desenvolvimento sustentável e inclusivo para uma organização econômica.

Stewart (1999) enfatiza que quando a maior parte do tempo do talento dos colaboradores é utilizado em inovação, resulta-se na formação do capital humano, gerando crescimento.

Na prática, as organizações devem conceder a seus membros a liberdade de explorar e inovar nos momentos em que as inovações estão no foco estratégico, mas também direcionar a atenção para a eficiência e eficácia quando o conhecimento acumulado precisar ser aproveitado para manter a competitividade (Hussink, Ritala, Vanhala, & Kianto, 2017).

Desta forma, Zonatto, Dallabona, Moura, Domingues e Rausch (2013) destacam que pessoas mais especializadas agregam valor às organizações, contribuindo mais e maximizando sua função. Elemento este relevante, que vai de
Revista Metropolitana de Sustentabilidade - RMS, São Paulo, v. 11, n.3, p. 122-150, Set./Dez.2021

encontro ao aumento e disseminação do conhecimento, tornando-se pertinente às organizações, a realização de investimentos em capacitação profissional.

Ozdemir (2020) aponta em uma escala global que o aumento do capital humano em um país causa desigualdade de renda. Entretanto, informa que essa afirmação pode ser alterada conforme a competência do indivíduo, oportunidades de aprendizado e política empresarial.

Para Velayutham e Rahman (2018), os funcionários procuram identificar se as habilidades e competências embutidas em si podem afetar seu salário e, dessa forma, são recompensados por seu capital humano. Os empregadores, por outro lado, buscam compreender se a remuneração está vinculada às habilidades e competências de seus funcionários, e, também, se o maior capital humano embutido neles, tem efeito positivo na capacidade produtiva.

Frente ao cenário empresarial, é inegável a necessidade de velocidade e rentabilidade atreladas a produtos e serviços com elevados padrões de qualidade e competitividade tendo em vista um ambiente de frequentes e fortes mudanças de estruturas e de gestão. Neste sentido, o elemento humano se mostra ser o elemento diferenciador das organizações, o que exige apreço especial por parte das empresas, por ser motivo de sobrevivência e de melhoria contínua (Venson, Fiates, Dutra, Carneiro, & Martins, 2013).

Segundo Tinoco, Sell, Lima e Silva (2007) o capital humano representa a capacidade, técnica, conhecimento e experiência dos funcionários de uma empresa para a realização de atividades com habilidades e capacitações necessárias para que os indivíduos forneçam soluções aos clientes.

De acordo com Wang e Zatzick (2019), o capital humano da organização é impactado pela rotatividade da empresa e, também, quando contrata pessoas jovens, com novos tipos de conhecimento, e ideias, que por sua vez, dividem suas concepções com os colaboradores mais antigos, elevando os níveis de inovação da organização.

2.1.2 Capital Estrutural

O capital estrutural inclui elementos como a qualidade e disponibilidade de sistemas informatizados, assim como a imagem da empresa, seu banco de dados, ou seja, todas as partes de infraestrutura que apoiam o capital humano (Edvinsson & Malone, 1998).

Também se encontram no capital estrutural os processos, procedimentos, serviços de documentação, sistemas organizacionais e matrizes da empresa. O capital estrutural é composto pelo capital organizacional e pelo capital de mercado, que ao contrário do capital humano, está sujeito a negociação (Bacila & Titu, 2018).

Ainda sobre o conceito, Gutiérrez (2020) pontua que o capital estrutural é o conhecimento gerado dentro da organização, que fica nela quando seus criadores saem da instituição.

De acordo com Stewart (1999), um dos objetivos do capital estrutural é gerar uma sinergia de conhecimentos e informações através da transferência de dados a pessoas.



Figura 3. Capital estrutural
Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Faccin e Macke (2013), o principal informativo de cooperação coletiva que contribui na diminuição de gastos e riscos para os agentes é o capital estrutural, possibilitando a entrada de recursos inexistentes na empresa, e em determinadas situações também, sua união com os recursos acessíveis na rede. Sendo assim, a convivência em cadeia favorece o amadurecimento das ligações

que possibilitam entrar recursos inexistentes na empresa e em determinadas situações também sua união com os recursos acessíveis na rede.

Aramburu, Sáenz e Blanco (2015) acreditam que o capital estrutural se divide em outros elementos, onde o capital organizacional é o design organizacional. Isso se refere ao tipo de estrutura organizacional em vigor dentro da empresa, às unidades organizacionais específicas e equipes de trabalho que compõem essa estrutura, aos canais de comunicação (verticais e horizontais) que vinculam as unidades e equipes e ao ambiente físico e o desenho do local de trabalho.

É importante ressaltar que o grau de relevância de cada componente do capital estrutural varia de acordo com o tamanho da empresa e a efetividade do modelo aplicado (Aramburu & Sáenz, 2011).

Por fim, de acordo com Rojo, Peralta e Romero (2015), quando se mantém a posição competitiva das empresas, transformando o conhecimento de seus colaboradores, e do derivado de suas ligações com outros agentes, (acionistas, fornecedores e clientes, entre outros) gera-se o capital estrutural essencial. Em outras palavras, as empresas devem utilizar esse conhecimento em diversos pontos de si próprias, mesmo na situação de certos funcionários-chave deixarem-na ou que determinadas ligações entre funcionários e terceiros sejam afetadas. Estas seriam criadas a partir da institucionalização e codificação do conhecimento em atividades políticas e bancos de dados empresariais.

2.1.3 Capital Relacional

Capital Relacional é o nome dado para conhecimento que a entidade tem de se relacionar com o público externo, interno, e com os stakeholders. O capital relacional é a forma com que a entidade se comunica e se posiciona (Zanuzzi, Potrich, Mandelli, Selig e Varvakis, 2020)



Figura 4. Capital relacional
Fonte: Elaborado pelo autor

Nagano, Matheus e Merlo (2005) relatam que a marca e a imagem apresentam grande relevância neste contexto, sendo constituídos juntamente com o nível de relacionamento com funcionários, clientes, fornecedores, governo e interessados.

Szudrowicz (2020) demonstra que estudos sobre o assunto vêm crescendo desde 2010, e que o tema está sempre atrelado às categorias de negócio. Isso indica que o capital relacional se mostra cada vez mais importante e relevante para a melhor compreensão da empresa como um todo.

O capital relacional compreende as ligações pessoais e organizacionais dentro das corporações ou entre os negócios. Vale apontar que os processos e programas da empresa podem auxiliar no desenvolvimento e utilização do capital estrutural da empresa, mas não podem desenvolver novos conhecimentos (Almeida & Jordão, 2017). Esse capital estrutural gera o capital relacional (CI com o ambiente). Nesse sentido, parece ocorrer uma relação circular responsável pelo processo fundamental de criação e evolução do conhecimento organizacional, e um processo de feedback entre as dimensões do CI, porque os capitais humanos, estruturais e relacionais estão profundamente interligados (Almeida & Jordão, 2017).

Para Purohit e Tandon (2017), o capital relacional refere-se ao valor derivado das relações organizacionais e esforços de colaboração com diferentes partes interessadas, como clientes, fornecedores, parceiros, instituições e a comunidade em geral. Sendo assim, o capital relacional tem o potencial de impulsionar o processo de criação de valor, fornecendo ligações entre o capital humano e estrutural por um lado, e partes interessadas externas, por outro.

Onofrei, Nguyen, Zhang e Fynes (2020) confirmam que a construção do capital relacional deve ser uma das prioridades dos gerentes da organização, porque este afeta positivamente a performance e a inovação, além de promover uma vantagem com os clientes e fornecedores devido ao bom relacionamento.

Para identificação dos tópicos a serem examinados nesta pesquisa, foi desenvolvido o Quadro 1, onde foi consolidado os principais elementos de capital intelectual identificados na literatura:

Quadro 1.

Principais elementos de capital intelectual

CAPITAL INTELECTUAL			AUTORES														RESULTADOS			
			Teixeira e Popadiuk (2003)	Nagano <i>et al.</i> (2005)	Arruda (2009)	Reina <i>et al.</i> (2011)	Rezende, Avila e Maia (2012)	Stefano <i>et al.</i> (2014)	Filho, Lopes, Oliveira (2014)	Moura <i>et al.</i> (2014)	Vaz <i>et al.</i> (2015)	Bertolla <i>et al.</i> (2015)	Zanol <i>et al.</i> (2015)	Macedo <i>et al.</i> (2015)	Manganeli, Tinoco, Ott (2016)	Cassol <i>et al.</i> (2016)		Lugoboni <i>et al.</i> (2017)	Fraga <i>et al.</i> (2017)	
ELEMENTOS			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
CAPITAL HUMANO	A.1	Conhecimento e Competências	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	14	
	A.2	Empreendedorismo e Inovação		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	14	
	A.3	Liderança	X	X	X	X	X		X			X	X	X		X	X		11	
	A.4	Qualificação vocacional/Experiência	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	14	
	A.5	Valorização do funcionário																X	1	
	A.6	Educação/Treinamento		X				X		X			X		X			X	6	
	A.7	Colaboração					X											X	X	3
	A.8	Satisfação e motivação		X				X	X		X	X	X					X		7
	A.9	Estabilidade e baixa rotatividade										X	X					X		3
PROPRIEDADE INTELECTUAL																				
CAPITAL ESTRUTURAL	B.1	Marcas e Patentes			X	X	X			X	X	X					X		7	
	B.2	Know how				X	X	X	X		X	X					X		7	
	B.3	Direitos autorais			X	X				X				X			X		5	
	B.4	Produtividade processo pesquisa e desenvolvimento		X		X	X						X					X		5
ATIVOS DE INFRAESTRUTURA																				
CAPITAL HUMANO	B.5	Adequação estrutural					X				X		X				X		4	
	B.6	Filosofia gerencial			X	X			X			X					X		5	
	B.7	Cultura corporativa	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X				X	X	12	
	B.8	Processos gerenciais			X	X	X				X	X						X		6

	B.9	Sistemas de informações		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X		12	
CAPITAL RELACIONAL	C.1	Clientes		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X		13	
	C.2	Marketing								X		X			X	X	X			5	
	C.3	Contratos favoráveis			X	X	X			X		X						X		6	
	C.4	Colaborações comerciais/ Relacionamento com stakeholders			X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X		12
	C.5	Acordos / Alianças	X	X			X		X		X		X					X		7	
	C.6	Canais de distribuição			X	X		X		X		X						X		6	
	C.7	Canais de atendimento/ Pós-vendas											X					X		2	
TOTAL			5	11	14	16	13	10	12	12	12	18	13	4	9	6	25	7	25		

Fonte: Elaborado pelo autor.

2.2 Relatórios de Sustentabilidade

Considerando que para Yang (2018) o mercado é enganado por relatórios de lucros agressivos, e a revelação de capital intelectual suficiente pode ajudar a distinguir as empresas. Neste sentido, cada vez mais as organizações publicam voluntariamente os chamados relatórios de responsabilidade social corporativa ou de sustentabilidade como complemento aos relatórios anuais, que contém as demonstrações financeiras exigidas pela Bolsa de Valores (Eccles & Krzus, 2011).

De acordo com Mazzioni, Di Domenico e Zanini (2010), os relatórios de sustentabilidade registram o envolvimento da empresa com a sociedade, com os benefícios gerados para a comunidade e em geral, com a transparência nas atividades.

Já para Munck (2013), o relatório de sustentabilidade é uma ferramenta tanto interna quanto externa, pois, internamente, demonstra o progresso das iniciativas, e externamente, além de contribuir com a transparência contribui também para responder a questões que possam surgir.

Os relatórios de sustentabilidade podem ser considerados como sinônimos de outros termos para relatórios não financeiros, como por exemplo: relatórios de linha de base tripla, relatórios de responsabilidade social corporativa (CSR) e entre outros. É também um elemento essencial de relatórios integrados, um desenvolvimento mais recente que combina a análise do desempenho financeiro e não financeiro (GRI, 2021).

2.3 Estudos Correlatos

Lugoboni *et al.* (2017) tiveram como objetivo identificar o nível de evidenciação dos elementos do Capital Intelectual nos relatórios de Sustentabilidade no formato GRI dos bancos citados na Bolsa de Valores de São Paulo (B3). Por meio de uma análise de conteúdo com base em uma amostra de 6 instituições financeiras, evidenciou-se que todas as empresas evidenciaram valorização dos funcionários, educação e treinamentos, marcas e patentes, cultura corporativa, clientes e colaborações comerciais/relacionamento com stakeholders. Com relação ao volume de evidenciações, os itens mais evidenciados foram “Colaborações comerciais/ Relacionamento com stakeholders” e “Clientes” no capital relacional, “Sistemas de informações” no capital estrutural e “Valorização do funcionário” e “Educação/ Treinamento” no capital humano.

Reina *et al.* (2011) estudaram a evidenciação do capital intelectual em empresas do setor de tecnologia da informação e do setor de telecomunicações listadas na BM&FBovespa nos anos de 2007 a 2009. Como principais resultados identificaram que o elemento contrato favorável manteve a maior evidenciação no ano de 2007 e em 2008. O elemento processo gerencial foi evidenciado em 40% dos resultados.

Navarro, Ruiz e Peña (2017) buscaram desenvolver um índice de cidades sustentáveis, baseado nas três categorias de capital intelectual que tentam resolver os aspectos negativos dos principais índices propostos na literatura existente. Os resultados para 158 cidades em 24 países europeus mostram que as cidades com melhores posições estão nos países do norte da Europa. As cidades alemãs ocuparam as melhores posições nas três dimensões da sustentabilidade, embora com um desempenho um pouco pior na dimensão social. Além disso, o índice de propostas é consistente, sem redundância entre as variáveis consideradas nas três dimensões.

Silva, Cabrita, Rodrigues e Dueñas (2018) realizaram um estudo baseado em uma metodologia empírico-positivista, e recorrendo à análise de conteúdo das páginas web através da aplicação de um índice inovador de divulgação baseado no Modelos europeus *Intellectus* e *InCas*, construído especificamente para analisar a

divulgação de capital intelectual no setor bancário, estudaram a divulgação do capital intelectual de oitenta e seis bancos que operaram em Portugal e Espanha na web em 2016. Capital Relacional foi o componente que essas organizações mais divulgaram, com uma média de 0,4529, seguido pela divulgação de capital estrutural e, por último, capital humano.

3 METODOLOGIA

3.1 Enquadramento Metodológico

Prodanov e Freitas (2013) descrevem que metodologia é a aplicação de técnicas e procedimentos que são utilizados para a construção do conhecimento, com a intenção de comprovar sua utilidade e autenticidade para todos os interessados.

O presente artigo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, que para Gil (2020) tem como objetivo principal descrever as características de determinado fenômeno ou população.

Em relação aos procedimentos técnicos trata-se pesquisa documental através da coleta de dados. A pesquisa documental utiliza materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (Gil, 2020).

A amostra é composta por 11 empresas do setor alimentício mencionadas na lista da Bolsa de Valores de São Paulo (B3), que possuíam Relatório de Sustentabilidade divulgados nos anos de 2015 e 2016.

Quadro 2.

Empresas do setor alimentício listadas na B³

SETOR	SUBSETOR	SEGMENTO	LISTAGEM		RELATÓRIO SUSTENTABILIDADE
			CÓDIGO	SEGMENTO	
Consumo não	Alimentos	Açúcar e álcool			

Cíclico	Processados	BIOSEV	BSEV	NM	X
		RAIZEN ENERG	RESA		X
		SAO MARTINHO	SMTO	NM	X
		Carnes e Derivados			
		BRF SA	BRFS	NM	X
		JBS	JBSS	NM	X
	MARFRIG	MRFG	NM	X	
	MINERVA	BEEF	NM	X	
	Alimentos Diversos				
	M.DIASBRANCO	MDIA	NM	X	
	Bebidas	Cervejas e Refrigerantes			
		AMBEV S/A	ABEV		X
COCA COLA		COCA	DRN	X	
FEMSA		FMXB	DRN	X	

Fonte: Bolsa de valores de São Paulo (B3)

Foram escolhidas as empresas do subsetor de Alimentos Processados e Bebidas, dentro da classificação de consumo não cíclico, devido a sua relevância significativa no saldo da balança comercial brasileira (ABIA, 2017).

Para a análise, primeiramente os relatórios de sustentabilidade foram identificados nos sítios eletrônicos das empresas. Em um segundo momento, os relatórios foram lidos e de acordo com as variáveis identificadas no quadro 1, e as ações evidenciadas foram registradas em uma planilha eletrônica.

4 - ANÁLISE DOS DADOS

Em um primeiro momento, buscou-se identificar qual foi o capital mais evidenciado. Percebe-se que o Capital Humano com 0,99% foi o capital mais evidenciado, seguido pelo Capital Estrutural com 0,73% e Capital Relacional 0,70%. Os dados coletados nos relatórios foram compilados no quadro 3:

Quadro 3.

Elementos do capital intelectual nos relatórios de sustentabilidade.

CAPITAL INTELECTUAL			EMPRESAS											
			BRF S.A	AMBEV S/A	BIOSEV	M.DIAS BRANCO	MARFRIG	COCA COLA	RAIZEN ENERG	JBS	FENSA	SÃO MARTINHO	MINERVA	MÉDIA
ELEMENTOS			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
CAPITAL HUMANO	A.1	Conhecimento e Competências	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.2	Empreendedorismo e Inovação	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.3	Liderança	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.4	Qualificação vocacional/Experiência	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.5	Valorização do funcionário	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.6	Educação/Treinamento	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.7	Colaboração	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.8	Satisfação e motivação	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	A.9	Estabilidade e baixa rotatividade	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0,91
TOTAL HUMANO			1,00	1,00	1,00	0,89	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,99
PROPRIEDADE INTELECTUAL														
CAPITAL ESTRUTURAL	B.1	Marcas e Patentes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	B.2	Know how	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
	B.3	Direitos autorais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
	B.4	Produtividade processo pesquisa e desenvolvimento	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0,91
	ATIVOS DE INFRAESTRUTURA													
	B.5	Adequação estrutural	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0,91
	B.6	Filosofia gerencial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	B.7	Cultura corporativa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	B.8	Processos gerenciais	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0,91
B.9	Sistemas de informações	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0,82	
TOTAL ESTRUTURAL			0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,67	0,67	0,67	0,67	0,78	0,67	0,73
CAPITAL RELACIONAL	C.1	Clientes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	C.2	Marketing	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
	C.3	Contratos favoráveis	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0,45
	C.4	Colaborações comerciais/Relacionamento com stakeholders	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1,00
	C.5	Acordos / Alianças	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,18
	C.6	Canais de distribuição	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0,64
	C.7	Canais de	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0,82

	atendimento/ Pós-vendas												
TOTAL RELACIONAL		1,00	0,86	0,57	0,86	0,43	0,71	0,86	0,71	0,57	0,71	0,43	0,70
TOTAL		23	22	20	21	19	20	21	20	19	21	18	224

Fonte: Elaborado pelos autores.

De todos os itens avaliados, 14 elementos foram evidenciados em todos os relatórios. Em capital humano foram os elementos: Conhecimento e Competências; Empreendedorismo e Inovação; Liderança; Qualificação vocacional/Experiência; Valorização do funcionário; Educação/Treinamento; Colaboração; Satisfação e motivação. No capital estrutural, os elementos mais evidenciados foram Marcas e Patentes; Filosofia gerencial e Cultura corporativa. No capital relacional foram os elementos Clientes; Marketing e Colaborações comerciais/Relacionamento com stakeholders.

Cabe destacar também que o elemento menos evidenciado no capital humano foi a estabilidade e baixa rotatividade. No capital estrutural os elementos menos evidenciados foram *Know how* e Direitos Autorais, com 0,00% e Sistemas de Informações, com 0,82% de evidenciação. Pertinente ao Capital Relacional, os 3 elementos menos evidenciados foram Contratos Favoráveis, com 0,45%, Acordos e Alianças, com 0,18% e Canais de distribuição, com 0,64%.

Com relação ao volume de evidenciação de elementos por empresa, do Capital Intelectual, cuja composição se divide em 25 elementos, sendo eles: 9 elementos do Capital Humano, 9 elementos Capital Estrutural e 7 do Capital Relacional. A empresa que mais evidenciou mais desses elementos foi a BRF S.A. A BRF S.A apresenta evidenciações em 23 elementos. A segunda empresa que mais evidenciou elementos de capital intelectual foi a AMBEV S.A, com evidenciações em 22 elementos. M. DIAS BRANCO, RAIZEN e SÃO MARTINHO apresentaram evidenciações em 21 elementos.

As empresas que menos evidenciaram foram MINERVA, com 18 elementos citados, e a FENSA, com 19 elementos citados.

Quadro 4.

Volume elementos do capital intelectual nos relatórios de sustentabilidade

CAPITAL INTELECTUAL			EMPRESAS											%	
			BRF S.A	AMBEV S/A	BIOSEV	M.DIAS BRANCO	MARFRIG	COCA COLA	RAIZEN ENERG	JBS	FENSA	SÃO MARTINHO	MINERVA		RESULTADO
ELEMENTOS			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
CAPITAL HUMANO	A.1	Conhecimento e Competências	8	8	4	7	8	4	5	4	5	6	5	64	14%
	A.2	Empreendedorismo e Inovação	12	6	5	11	9	8	3	5	3	1	3	66	15%
	A.3	Liderança	14	11	15	7	6	6	6	4	5	2	4	80	18%
	A.4	Qualificação vocacional/Experiência	6	9	2	2	2	3	3	3	2	2	1	35	8%
	A.5	Valorização do funcionário	8	2	2	1	2	1	2	5	1	4	3	31	7%
	A.6	Educação/Treinamento	18	15	13	10	5	7	9	3	4	5	3	92	20%
	A.7	Colaboração	2	4	1	1	1	2	2	1	7	1	1	23	5%
	A.8	Satisfação e motivação	7	6	1	1	5	4	1	3	1	5	2	36	8%
	A.9	Estabilidade e baixa rotatividade	10	1	2	0	1	2	1	2	1	1	2	23	5%
TOTAL HUMANO			85	62	45	40	39	37	32	30	29	27	24	450	100 %
PROPRIEDADE INTELECTUAL															
CAPITAL ESTRUTURAL	B.1	Marcas e Patentes	21	21	2	33	9	8	6	5	4	3	2	114	22%
	B.2	Know how	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
	B.3	Direitos autorais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
	B.4	Produtividade processo pesquisa e desenvolvimento	9	4	24	6	3	5	0	3	1	5	3	63	12%
ATIVOS DE INFRAESTRUTURA															
CAPITAL ESTRUTURAL	B.5	Adequação estrutural	6	2	5	3	4	0	6	2	1	3	5	37	7%
	B.6	Filosofia gerencial	2	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	26	5%
	B.7	Cultura corporativa	16	17	21	19	16	6	6	9	7	4	4	125	24%
	B.8	Processos gerenciais	15	11	19	13	11	12	0	9	12	9	4	115	22%
	B.9	Sistemas de informações	8	7	2	3	4	6	7	4	0	5	0	46	9%
TOTAL ESTRUTURAL			77	63	76	81	49	38	28	33	28	33	20	526	100 %
CAPITAL RELACIONAL	C.1	Clientes	16	18	8	9	11	7	11	6	9	8	12	115	31%
	C.2	Marketing	3	4	7	5	9	0	3	4	6	3	4	48	13%
	C.3	Contratos favoráveis	7	0	0	4	0	4	3	5	0	0	0	23	6%
	C.4	Colaborações comerciais/Relacionamento com stakeholders	12	8	8	5	0	0	3	9	2	5	3	23	6%
	C.5	Acordos / Alianças	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1%
	C.6	Canais de distribuição	6	4	8	3	0	4	6	0	5	3	0	39	11%

C.7	Canais de atendimento/ Pós-vendas	13	11	17	14	10	3	9	5	0	4	0	86	23%
TOTAL RELACIONAL		60	47	48	40	30	18	35	29	22	23	19	371	100%
TOTAL		222	172	169	161	118	93	95	92	79	83	63	1347	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Após análise detectou-se que os elementos mais evidenciados em relação ao componente Capital Humano foram Educação/Treinamento, representando 20% total do grupo Capital Humano com 92 evidenciações, e Liderança, compondo 18% com 80 evidenciações. Os dois itens menos citados dentro deste grupo foram Colaboração e Estabilidade e Baixa Rotatividade, ambos com 5% de representatividade, com 23 citações. A empresa que teve maior evidenciação no componente Educação/Treinamento foi BRF S.A, com 18 citações, e as menores neste elemento foram MINERVA e JBS, com 3 citações.

Pertinente ao componente Capital Estrutural, os elementos mais evidenciados foram: Cultura Corporativa, representando 24% do total do grupo; Processos Gerenciais e Marcas e Patentes com 22%. Os menos citados foram, Direitos Autorais e "Know how", ambos sem nenhuma citação, 0%.

A empresa que teve maior evidenciação do grupo Capital Estrutural no componente Cultura Corporativa foi a BIOSERV, com 21 citações. Já as menores SÃO MARTINHO e MINERVA, ambas com 4 citações.

Em relação ao capital relacional, foram evidenciados os seguintes aspectos: Clientes, Marketing, Contratos favoráveis, Colaboração Comercial, Acordos/Alianças, Canais de distribuição e Canais de atendimento.

Os elementos mais mencionados no Capital Relacional foram Clientes, com 31% de representatividade no grupo, e Canais de Atendimento, com 23%.

A empresa que teve maior evidenciação no grupo Capital Relacional no elemento Clientes foi a AMBEV S.A, com 18 citações, e a menor foi a JBS, com 6 citações.

Os 3 elementos com maior volume de evidenciação foram: Cultura Corporativa, com 125 evidenciações em 1º lugar, Clientes e Processos Gerenciais,

com 115 evidenciações em 2º lugar, e Marcas e Patentes com 114 evidenciações, em 3º lugar.

Os menos citados foram, Acordos e Alianças com 5 citações, Contratos Favoráveis e Colaborações Comerciais / Relacionamento com Stakeholders, com 23 citações, e Filosofia Gerencial com 26 citações.

4.1 Discussão dos Resultados

No que tange o Capital Estrutural, os tópicos mais citados foram Cultura Corporativa e Processos Gerenciais, obtendo 125 e 115 citações, respectivamente. Os dois elementos se relacionam com o que propõe Stewart (1999), quando diz que um dos objetivos do capital estrutural é gerar uma sinergia de conhecimentos e informações por meio de transferência de dados a pessoas.

Já em relação ao Capital Humano, os tópicos mais citados foram Educação/Treinamento e Liderança, obtendo 92 e 80 citações, respectivamente. Porém na teoria os tópicos mais ressaltados foram Conhecimento e Competências e Empreendedorismo e Inovação. Esses elementos são primordiais para o conceito de Edvinsson e Malone (1998), que diz que o capital humano é responsável pela criatividade e inovação e que fazem com que novas ideias sejam implementadas e contribuam para o sucesso organizacional.

Em relação ao Capital Relacional, os tópicos mais citados foram Clientes e Canais de Atendimento/Pós-vendas, obtendo 115 e 86 citações, respectivamente. Em contrapartida, Canais de atendimento foi o tópico menos citado na teoria, porém Clientes foi o tópico mais citado, demonstrando dessa forma uma correlação parcial entre pesquisas anteriores e o atual estudo. Os resultados se alinham com o que propõem Almeida e Jordão (2017), quando discutem a relação do capital relacional com as ligações pessoais e organizacionais dentro das corporações ou entre os negócios. Onofrei *et al.* (2020) corroboram isso quando dizem que o capital relacional afeta a performance e a inovação organizacional, além de promover uma vantagem com os clientes e fornecedores devido ao bom relacionamento.

Em comparação com os estudos correlatos, Lugoboni *et al.* (2017) analisaram que os itens mais evidenciados foram “Colaborações comerciais/Relacionamento com *stakeholders*” e “Clientes” no capital relacional, obtendo 49 e 32 citações respectivamente; “Sistemas de informações” no capital estrutural, obtendo 33 citações; e “Valorização do funcionário” e “Educação/ Treinamento” no capital humano, obtendo 22 e 21 citações respectivamente.

Já no estudo de Silva *et al.* (2018), o capital relacional foi o componente que as organizações mais divulgaram em seus relatórios, seguido pela divulgação de capital estrutural e, por último, capital humano. Em contrapartida, no presente estudo, os componentes que as organizações mais divulgaram em seus relatórios, foram do capital estrutural, seguido pela divulgação de capital humano e relacional.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo evidenciar o Capital Intelectual nos Relatórios de Sustentabilidade das empresas do setor alimentício de forma a responder a seguinte pergunta: Como as empresas alimentícias estão evidenciando, em seus relatórios de sustentabilidade, o Capital Intelectual?

Embora não tenha sido encontrada citação direta do capital intelectual nos relatórios de sustentabilidade das empresas analisadas, é possível afirmar que todas elas evidenciaram os elementos que constituem o Capital Intelectual.

No geral, os elementos mais evidenciados foram “Cultura corporativa”, “Processos Gerenciais” e “Clientes”, e os menos evidenciados foram “*Know how*”, “Direitos Autorais” e “Acordos e Alianças”.

Contudo, este trabalho contribui com a teoria acerca do tema Capital Intelectual, apresentando evidências de que quando uma organização discute sustentabilidade, o tema Capital Intelectual é pertinente e presente. Pode-se dizer que há evidências de que a sustentabilidade e o Capital intelectual estão

intimamente ligados e que os relatórios de sustentabilidade demonstram ser uma ferramenta poderosa de evidenciação dos elementos do capital intelectual.

Ainda, pode-se destacar que os relatórios de sustentabilidade das empresas do setor alimentício aparentam estar mais vinculados ao capital humano, seguido do capital estrutural e por último, o capital relacional.

Do ponto de vista gerencial, esta pesquisa permitirá que gestores elaborem relatórios de sustentabilidade com mais atenção ao tema capital intelectual, refletindo sobre quais temas podem abordar e identificando algum item que seja importante para sua estratégia e que não foi mencionado.

Quanto às limitações da pesquisa, por ser documental, não se pode afirmar com exatidão que os dados descritos nos relatórios são realmente aplicados na prática, e se os elementos encontrados estão mesmo presentes no dia a dia, ficando assim descritos de acordo com a interpretação dos autores.

Como sugestão para trabalhos futuros, fica a análise de evidenciação do capital intelectual, capital humano, capital estrutural e capital humano, nos relatórios de sustentabilidade em outros setores de empresas listadas na B3. Ainda, trabalhos que evidenciem a semelhança entre dois ou mais períodos de trabalho, e trabalhos que demonstrem a comparabilidade entre o setor de produtos alimentícios e setores correlatos, ou setores diferentes.

Dessa maneira, será possível analisar se existe variação no nível de evidenciação nos relatórios de sustentabilidade, bem como da mensuração e evidenciação das informações referentes ao capital intelectual e seus elementos em setores correlatos ou diferentes do setor abordado neste estudo.

REFERÊNCIAS

Almeida, V. R., & Jordão, R. V. (2017). Análise dos efeitos do capital intelectual na lucratividade das empresas brasileiras. *Revista Universo Contábil*, 13(4), 104-126.

Aramburu, N., & Sáenz, J. (2011). Structural capital, innovation capability, and size effect: an empirical study. *Journal Of Management And Organization*, 17(3), 307-325.

Aramburu, N., Sáenz, J., & Blanco, C. E. (2015). Capital estructural, capacidad de innovación, y rendimiento empresarial en empresas colombianas de base tecnológica. *Management Letters/Cuadernos De Gestión*, 15(1), 39-60.

Associação Brasileira das Indústrias da Alimentação (ABIA). ABIA divulga balanço do setor de alimentos e bebidas. Recuperado em 9 de abril de 2021, em: https://www.abia.org.br/vsn/tmp_2.aspx?id=319

Bacila, M. L., & Titu, M. A. (2018). Structural capital and organizational culture—an approach regarding the development of valuable intellectual capital. *Review of General Management*, 28(2), 66-74.

Bratianu, C. (2018). Intellectual capital research and practice: 7 myths and one golden rule. *Management & marketing*, 13(2), 859-879.

Cisneros, I. M. A., Vela Reyna, J. B., & Ríos Nequis, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación administrativa*, 49(126) 12606.

Eccles, R. G. & Krzus, M. P. (2011) *Relatório Único: divulgação integrada para uma estratégia sustentável*. São Paulo: Saint Paul.

Edvinsson, L., & Malone, M.S. (1998). *Capital Intelectual*. São Paulo: Makron Books.

Faccin, K., Macke, J., & Genari, D. (2013). Mensuração do capital social nas redes colaborativas vitivinícolas da serra gaúcha. *Organizações & sociedade*, 20(65), 303-325.

Filho, J. B. O., Lopes, J. E. F., & Oliveira, M. F. (2014). O efeito da gestão do capital intelectual na vantagem competitiva: o caso de um grupo empresarial com atuação predominante em tecnologia. *Revista gestão organizacional*, 7(2), 89-101.

Fraga, B. D., Erpen, J. G., Varvakis, G., & Santos, N. (2017). Business Intelligence: métodos e técnicas de gestão do conhecimento e as tendências para avanços do capital intelectual. *Navus-revista de gestão e tecnologia*, 7(1), 43-56.

Gil, A. C. (2020) *Metodologia do Ensino Superior* (5. ed.). São Paulo: Atlas

Gil, A. C. (2020). *Metodologia do Ensino Superior* (5. ed.). São Paulo: Atlas.
GRI Sustainability Reporting Standards. *About sustainability reporting*. Recuperado em 9 de abril de 2021, em: <https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/default.aspx>

Gutiérrez, S. O. (2020). Management of Organizational Structural Capital in Educational Institutions: Case of CUValles, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e015.

Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017). Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. *Journal of intellectual capital*. 18(4), 904-922.

Lugoboni, L. F., de Andrade, F. S., Zittei, M. V. M., & Pereira, R. X. (2017). Evidenciação do capital intelectual nos relatórios de sustentabilidade em empresas do setor bancário. *Revista RAUnP*, 10(1), 27-40.

Macedo, Á. F. P., Oliveira, A. M., Nobre, L. H. N., Brito, S. G., & Quandt, C. O. (2015). Governança corporativa e evidenciação de capital intelectual em empresas brasileiras. *Revista evidenciação contábil & finanças*, 3(1), 18-33.

Mazzioni, S., Di Domenico, D., & Zanin, A. (2010). A evidenciação da prática corporativa de ações de responsabilidade social com o uso do balanço social. *Revista catarinense da ciência contábil*, 9(27), 43-59.

Moura, G. D.; Fank, O. L., & Rausch. R. B. (2014) Evidenciação do capital intelectual pelas empresas do setor de telefonia fixa listadas na bolsa de

valores, mercadorias e futuros – Bm&FBovespa. *Revista de Administração da UNIMEP*, 12(2), 4-19.

Munck, L. (2013) *Gestão da sustentabilidade nas organizações: um novo agir frente à lógica*. São Paulo: Cengage Learning.

Munck, L. & Souza, R. B. (2009). A relevância do ser humano no contexto de institucionalização e legitimação do paradigma da sustentabilidade. *Revista de Gestão USP*, 16(3), 1-14.

Nagano, M. S., Matheus, L. F., & Merlo, E. M. (2005). Análise da identificação e da gestão do capital intelectual nas usinas sucroalcooleiras. *Read- revista eletrônica de administração*, 11(4), 1-25.

Navarro, J. L.A, López-Ruiz, V. R., & Peña, D. N. (2017). A new sustainability city index based on intellectual capital approach. *Sustainability*, 9(5), 860-873.

Nikolovska, M. A., & Serafimovska, H. (2020). Protecting human capital in the covid era: review of educational sector in macedonia. *Journal Of Sustainable Development*, 10(25), 3-11.

Oliveira, L., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2010). Intellectual capital reporting in sustainability reports. *Journal of intellectual capital*. 11(4), 575-594.

Onofrei, G., Nguyen, H. M., Zhang, M., & Fynes, B. (2020). Building Supply Chain Relational Capital: The Impact Of Supplier And Customer Leveraging On Innovation Performance. *Business Strategy And The Environment*, 29(8), 3422-3434.

Ozdemir, O. (2020). Distributional effects of human capital in advanced economies: dynamics of economic globalization. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 591-607.

Papula, J., & Volná, J. (2012). A Content Analysis of Intellectual Capital Reporting within Slovak Companies. *4ª European Conference on Intellectual Capital*, 363-370.

Pereira, N. S. P., Pereira, C. A., Monteiro, R. P., & Paixão Filho, J. M. P. (2015). Relatórios de sustentabilidade: ferramenta de interface no desempenho social, econômico e ambiental das organizações. *Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade*, 3 (5), 55-70.

Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2a. ed.). Rio Grande do Sul: Feeval.

Purohit, H., & Tandon, K. (2017). Intellectual capital efficiency of indian firms: an empirical analysis. *Iup journal of knowledge management*, 15(3), 44-65.

Reina, D., Miguel, J. J., Tasca, T. A., & Reina, D. R. M. (2011). Evidenciação do capital intelectual em empresas do setor de tecnologia da informação e do setor de telecomunicações listadas na BM&FBovespa nos anos de 2007 a 2009. *Revista Enfoque: Reflexão Contábil*, 30(1), 63-82.

Rojó, M. D. S. B., Peralta, V. P. P., & Romero, N. C. B. (2015). Capital estructural: análisis diagnóstico en grupos de investigación y desarrollo (i+ d) de Universidades Públicas de Colombia. *Revista Universo Contábil*, 11(3). 132-149.

Silva, M. L. R., Cabrita, M., Rodrigues, A. M. G., & Dueñas, M. P. M. (2018). Online disclosure of intellectual capital: an analysis of the iberian banks?. *European accounting and management review*, 4(2), 111-128.

Soebyakto, B. B., Agustina, M., & Mukhtaruddin, M. (2015). Analysis of Intellectual Capital Disclosure Practises: Empirical Study on Services Companies Listed on Indonesia Stock Exchange. *Journal on Business Review*, 4(1), 80-96.

Stefano, N. M., Casarotto Filho, N., Freitas, M. D. C. D., & Martinez, M. A. T. (2014). Gestão de ativos intangíveis: implicações e relações da gestão do conhecimento e capital intelectual. *Perspectivas em gestão & conhecimento*, 4(1), 22-37.

Stewart, T.A. (1999). *Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas* (10a ed.). Rio de Janeiro: Campus.

Szudrowicz, I. (2020). Research on the connection between relational capital and company performance. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 64(12), 124-143.

Teixeira, M. L. M., & Popadiuk, S. (2003). Confiança e desenvolvimento de capital intelectual: o que os empregados esperam de seus líderes?. *Revista de administração contemporânea*, 7(2), 73-92.

Tinoco, J. E. P., Sell, I., Lima, M. L. H., & Silva, T. P. (2007). Strategic accountancy of human resources: in the context of management of knowledge. *Revista de negócios*, 12(2), 34-55.

Vaz, C. R., Inomata, D. O., Viegas, C. V., Selig, P. M., & Rados, G. J. V. (2015). Capital intelectual: classificação, formas de mensuração e questionamento sobre usos futuros. *Navus: revista de gestão e tecnologia*, 5(2), 73-92.

Velayutham, A., & Rahman, A. R. (2018). The value of human capital within Canadian business schools. *Journal of intellectual capital*. 4(19), 836-855 .

Venson, A. B. S., Fiates, G. G. S., Dutra, A., Carneiro, M. L., & Martins, C. (2013). O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (qvt). *Revista de administração da universidade federal de santa maria*, 6(1), 139-156.

Verma, T., & Dhar, S. (2016). The impact of intellectual capital on organizational effectiveness: a comparative study of public and private sectors in India. *IUP Journal of knowledge management*, 14(3), 7- 27.

Wang, T., & Zatzick, C. D. (2019). Human capital acquisition and organizational innovation: A temporal perspective. *Academy of Management Journal*, 62(1), 99-116.

Xu, J., & Liu, F. (2021). Nexus between intellectual capital and financial performance: an investigation of Chinese manufacturing industry. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 217-235.

Yang, Y. (2018). Do aggressive pro forma earnings-reporting firms have difficulty disclosing intellectual capital? Australian evidence. *Journal of intellectual capital*, 9(5), 875-896.

Zanuzzi, C. M. S, Potrich, L. N., Mandelli, P. G. B., Selig, P. M., & Varvakis, G. (2020). Gestão do capital relacional na lógica dominante de serviço em empresas intensivas em conhecimento. *Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki*, 1(1).

Zonatto, V. C. D. S., Dallabona, L. F., Moura, G. D. D., Domingues, M. J. C. D. S., & Rausch, R. B. (2013). Evidências da relação entre qualificação docente e desempenho acadêmico: uma análise à luz da teoria do capital humano. *Sociedade, contabilidade e gestão*, 8(1), 6-25.