

UM RECORTE SOBRE O CONCEITO DE CONHECIMENTO: UMA PROPOSTA DE PERPETUAÇÃO DOS ATIVOS INTANGÍVEIS DAS ORGANIZAÇÕES

José Carlos de Souza¹, Rosane Aparecida Moreira², Rock Kleiber Silva Brandão³.

¹ Mestre em Administração, Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo – MG,
jcarlos.cel@sempre.facig.edu.br

² Mestre em Administração, Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo – MG,
rosaneapmoreira@yahoo.com.br

Mestre em Administração, Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo – MG,
rock.brandao@ig.edu.br

Resumo- O presente trabalho apresenta um recorte sobre o conceito do conhecimento e a sua proposta de gestão, buscando entender como a teoria do conceito se aplica ao modelo de gestão do conhecimento, que vem sendo difundido com uma nova ótica da contabilidade do capital intelectual das organizações. A abordagem é bibliográfica e exploratória, tendo como resultado conclusivo a percepção dos autores sobre a sua pertinência no desenvolvimento da realidade organizacional contemporânea.

Palavras-chave: Teoria do Conceito, Gestão do Conhecimento, Capital Intelectual.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas – Administração

1 INTRODUÇÃO

“Um homem pode imaginar coisas que são falsas, mas ele somente pode compreender coisas que são verdadeiras, pois se as coisas forem falsas, a noção delas não é compreensível.” Sir Isaac Newton

Existe um saber universal, que vem sendo transmitido ao longo do tempo, sendo de certo modo discutível a afirmação que se esta vivendo a “era do conhecimento”, uma vez que o conhecimento permeia o desenvolvimento da humanidade como um todo.

Na origem este saber era Deus, que era o verbo e “o verbo se fez homem e habitou entre nós”, levando-se à crença que a busca constante da humanidade é a sabedoria, que só é ou será plena, quando divina.

Para criar uma metáfora do conhecimento, parece que existe na mente do homem moderno uma “saude do paraíso”, quando a comunicação era plena e direta entre a criatura – o ser e o criador – o saber, que é Deus.

Nesta busca incessante o homem vem se reinventando e reinventando as formas de se comunicar e de transmitir o conhecimento, criando e recriando formas de gerar o bem estar pleno, que conduza a esta possibilidade da comunicação plena – temporal e espacial com o transcendente – a sabedoria eterna.

Nesta ótica este trabalho pretende apresentar o conceito de conhecimento como um dos valores intangíveis mais importantes no contexto organizacional, porém introduzindo a discussão sugerida por Edvinsson e Malone (1998), que o conhecimento relacionado ao capital humano pertence às pessoas, não podendo ser capitalizado como ativo empresarial.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Referencial Teórico

Na busca de analisar o conceito de conhecimento é preciso primeiro entender o que é um conceito, portanto, partindo da proposta de teoria de conceito de Dahlberg (1978) é possível analisar a formação dos conceitos, o que levaria a uma síntese final do conceito de conhecimento.

Conforme o entendimento de Dahlberg (1978), desde que o homem foi capaz de pensar e de falar, empregou palavras (conjunto de símbolos) para designar os objetos de sua circunstância assim como para traduzir os pensamentos formulados sobre os mesmos. Foi também através de formas verbais que se fez entender pelos seus semelhantes.

A este respeito Foucault (2008) reforça o entendimento que a formulação do conceito é uma função da sua relação com os signos, com os significados, com a representação de fatos, atos e artefatos, que representam em grande parte o contexto em que se insere, destacando:

O enunciado não é, pois, uma estrutura (isto é, um conjunto de relações entre elementos variáveis, autorizando assim um número talvez infinito de modelos concretos); é uma função de existência que pertence, exclusivamente, aos signos, e a partir da qual se pode decidir, em seguida, pela análise ou pela intuição, se eles "fazem sentido" ou não, segundo que regra se sucedem ou se justapõem, de que são signos, e que espécie de ato se encontra realizado por sua formulação (oral ou escrita). (FOUCAULT, 2008, p. 98).

Ainda neste mesmo sentido Ferreira, Lourenço e Oliveira (2008) complementam o entendimento a respeito da simbologia e consideram-na como um elemento qualquer que pode ser utilizado para designar um conceito de algum outro elemento que se tornam relevante para o desenvolvimento das organizações. Estes elementos são constituídos pelas metáforas, logotipos, imagens, histórias, ações e tantos outros artefatos da representação simbólica que traduzem a cultura da organização.

Dahlberg (1978), em sua análise sobre o conceito nos remete a uma ideia de continuidade, que poderia ser entendida como desde sempre, que o homem emprega um conjunto de símbolos para expressar a sua relação com os objetos e com os seus semelhantes, gerando enunciados possíveis de entendimento comum.

A idéia de perpetuidade e de busca contínua do conhecimento está expressa no entendimento de Dahlberg (1978), que o conhecimento tornou-se possível graças aos novos elementos da linguagem, afirmando ao final "que este processo de crescimento há de perdurar enquanto o homem existir sobre a terra e utilizar a linguagem como expressão de seus pensamentos".

Como o homem criou esta ideia de perpetuidade e a vinculou aos novos elementos da linguagem a geração de novos conhecimentos está ligada a sua capacidade de transmitir e fixar estes sinais, sendo a linguagem então, a capacidade do homem designar, contextualizar e relacionar os objetos que os circundam com a sua realidade e também de comunicar-se com os seus semelhantes, criando as interações necessárias para o entendimento de todos.

As linguagens utilizadas na geração e universalização dos conceitos podem ser apresentadas como linguagem natural, ou linguagem do cotidiano e linguagem artificial, especial, lógica e formalizada.

Com a ajuda da linguagem o homem criou as relações e os enunciados sobre os objetos que o circundavam, sendo que estes objetos podem ser individuais ou gerais. O entendimento de objeto individual está ligado a sua unicidade, distinção, constituindo-se em uma unidade inconfundível de coisa, fenômeno, processo, acontecimento, atributos e características próprias relacionadas aos aspectos temporal e espacial. Já os objetivos gerais, prescindem das formas de tempo e de espaço. Esta idéia de objetivos comuns e gerais remete aos conceitos individuais e gerais.

Com a ajuda da linguagem é possível formular os enunciados a respeito dos conceitos individuais como dos conceitos gerais, sendo com base nestes enunciados, que são elaborados os conceitos relativos aos objetos individuais e gerais, ou seja, cada enunciado constitui-se num elemento do conceito e o somatório deles o conceito a que se pretende chegar.

Partindo desta ótica e valendo-se da proposta cartesiana da análise é possível verificar que os conceitos gerais encontram-se também nos conceitos individuais, criando uma idéia de conteúdo e continente em que os conceitos se relacionam, permitindo reduzir os conceitos gerais aos individuais e formular a partir destes os enunciados dos conceitos gerais, que são apenas noções vagas a respeito do objeto da análise.

O que propõe Dahlberg (1978) é que uma idéia vaga de conceitos do cotidiano não leva a maiores problemas, porém, quando se trata de linguagens especializadas as consequências podem ser relevantes, gerando daí a necessária precisão na formulação dos conceitos, que obedece à seguinte proposta:

- A formulação dos conceitos pode ser definida como a reunião e compilação de enunciados verdadeiros a respeito de determinado objeto;
- Para fixar o resultado dessa compilação é necessária a existência de um instrumento;
- Este instrumento é constituído pela palavra ou por um signo que possa traduzir e fixar esta compilação;
- O conceito pode então ser definido como a compilação de enunciados verdadeiros sobre um determinado objeto, fixado por um símbolo lingüístico verbal ou não verbal, ou seja, pode ser formado de sinais ou conjunto de sinais independentes das palavras;
- É possível distinguir os seguintes níveis:

Quadro 01 – Símbolos

Nível	Individuais	Gerais
Objetos	Objetos individuais	Objetos gerais
Conceitos	Conceitos individuais	Conceitos gerais
Sinais		
Verbais	Nomes individuais	Nomes gerais
Não verbais	Sinais individuais	Sinais Gerais

Fonte: Dahlberg (1978)

Ao final esta visão permite analisar que Dahlberg (1978, p. 143), entende que “um conceito é uma unidade de conhecimento, compreendendo afirmações verdadeiras sobre um dado item de referência, apresentado na forma verbal”.

Atualmente o conhecimento é apresentado ou definido pela ótica da filosofia burguesa moderna como conceito de poder, na antiguidade o conhecimento, porém era visto como algo sagrado. Seja em que circunstância for uma coisa é certa: desde sempre os homens se esforçam por acumular e transmitir conhecimentos, pois toda sociedade é definida pelo tipo de conhecimento de que dispõe, valendo esta valoração social tanto para o conhecimento natural, religioso ou para a reflexão tecnico-social (KURZ, 2001).

O conhecimento não é algo novo e, portanto, permeia a vida da sociedade desde sempre é uma fala pacífica entre alguns autores, destacando-se dentre eles Kurz (2001), Dahlberg (1978), Davenport e Prusak (1998), sendo que estes últimos afirmam que “novo é reconhecer o conhecimento como um ativo corporativo e entender a necessidade de administrá-lo e cercá-lo do mesmo cuidado dedicado à obtenção de valor de outros ativos mais tangíveis” (p. 14).

Kurz (2001) adota o discurso da contradição sobre a disseminação do discurso atual sobre a nova sociedade do conhecimento, deixando o entendimento que a sociedade do conhecimento deveria ser um termo referente a todo o desenvolvimento da humanidade, contradizendo de alguma forma os mensageiros desta nova panacéia, destacando que “os paladinos da nova palavra-chave sugerem algo como um progresso intelectual, um novo significado, uma avaliação mais elevada e uma generalização do conhecimento na sociedade”.

Afirma ainda Kurz, reforçando o seu entendimento, que a alegação dos mensageiros da nova proposta é que a suposta aplicação econômica do conhecimento “esteja assumindo uma forma completamente diferente”, sendo o que se introduz de fato é um movimento contrário ao afirmado nas teorias modernas, uma vez que acredita que o conhecimento está sendo transformado em informações e não estas em conhecimento como se apregoa.

O autor (KURZ, 2001) para confirmar o seu entendimento apresenta um exemplo do que ele chama de codificação mecânica do conhecimento, quando se propõe a criação do foro do banco do carro “inteligente”, pois teria, segundo ele, a capacidade de reconhecer o “traseiro do motorista ao assentar-se no banco do veículo” o que ele satiriza de alguma forma com outros exemplos como casa inteligente, geladeira inteligente, carro de supermercado inteligente, etc, o que seria na verdade “uma macaqueação de nossas mais triviais ações cotidianas por máquinas”.

Em outro extremo, entre os autores que acreditam na proposta moderna da gestão do conhecimento como um fator interveniente básico da geração de valor destacando-se: Nonaka e Takeuchi (1997), Choo (1998), Davenport e Prusak (1998), Sveiby (1998), e Drucker (1970), dentre outros.

A partir da aceitação do conhecimento como ativo gerador de valor e da proposta de gestão do conhecimento como indutor de competências nas organizações da nova economia, propõe-se expor alguns conceitos de conhecimento relevantes para a proposta em estudo.

Sveiby (1998) conceitua conhecimento como a “capacidade de agir” e até não considera a proposta de gestão do conhecimento adequada ao afirmar que, sendo o conhecimento uma faculdade humana ele não seria passível de ser gerenciado, senão pelo próprio indivíduo, concluindo que “gestão do conhecimento é a arte de criar valor a partir de ativos intangíveis”. Este entendimento deslocaria o valor do somatório do conhecimento para o valor da motivação dos indivíduos em torno de uma proposta de gestão.

Davenport e Prusak (1998) demonstram numa sequência lógica, conforme sugerido por Dahlberg (1978), partindo do simples para o complexo, que o conhecimento deriva da informação, como esta deriva dos dados e apresentam ao final o seu conceito de conhecimento:

Conhecimento é uma mistura fluida de experiências condensadas, valores, informação contextual e *insight* experimentado, que criam uma estrutura para avaliar e incorporar novas experiências e informações. Ele se origina e é aplicado na mente das pessoas. Nas organizações, normalmente, vem embutido não somente em documentos e repositórios, como também nas rotinas organizacionais, processos, práticas e normas (p. 6).

Nonaka e Takeuchi (1997) apresentam outra visão sobre o conhecimento, fazendo uma distinção entre este e a informação, explicitando de alguma forma certa confusão existente entre os termos, a saber:

- O conhecimento é um processo humano dinâmico de justificar a crença pessoal com relação à verdade;
- A informação é um meio material necessário para extrair e construir o conhecimento, acrescentando-lhe algo ou reestruturando-o;
- O conhecimento é função de uma atitude, perspectiva ou intenção, enquanto a informação é um produto capaz de gerar conhecimento;
- O conhecimento pode ser identificado como crença produzida ou sustentada pela informação;
- A informação é um fluxo de mensagens, enquanto o conhecimento é criado por este fluxo, ancorado nas crenças e compromissos de seu detentor.

Ao final os autores partem do pressuposto que conhecimento é algo ligado à ação humana, numa perspectiva cognitiva, estando em constante evolução ou mutação uma vez que depende da capacidade de raciocínio dos indivíduos, apresentando diferenças de pessoas para pessoas. Eles dividem o conhecimento em duas categorias, a saber: conhecimento explícito e tácito. O conhecimento explícito é aquele que pode ser articulado na linguagem formal, enquanto o outro, o

tácito tem um caráter pessoal e representa as experiências, que envolvem crenças, perspectivas e valores (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Choo (1998), por sua vez, argumenta que o conhecimento organizacional pode ser dividido em três tipos de conhecimento: o explícito, o tácito e o cultural e assim os define:

- Conhecimento explícito: é o conhecimento expresso formalmente, usando um sistema de símbolos, facilmente codificado e difundido;
- Conhecimento tácito: é o conhecimento implícito, sendo não codificado e difícil de ser difundido;
- Conhecimento cultural: é constituído de estruturas cognitivas e afetivas usadas por membros da organização para perceber, explicar, avaliar e construir a realidade.

O autor ainda classifica o conhecimento em difuso e não difuso e codificado e não codificado, criando vários conceitos de conhecimento a partir de combinações dessas categorias, conforme discriminado a seguir:

- Conhecimento individual (codificado e não codificado);
- Proprietário (codificado e não difundido);
- Senso comum (difundido e não codificado);
- Público (codificado e difundido).

Uma vez contextualizado o que seria o conceito de conhecimento resta definir a partir de então o que seria gestão do conhecimento, destacando-se a análise apresentada por Terra (1999), segundo o qual a relativa dificuldade em se encontrar um denominador comum entre os diversos termos relacionados à gestão do conhecimento, demonstra a riqueza do tema e sua importância, pois os diversos focos de estudo se contrapõem, superpõem e se complementam, podendo-se afirmar que os estudos da GC são formados por um conjunto de princípios e práticas, teorias e abordagens advindas de diferentes áreas do conhecimento e que denotam o caráter multidisciplinar do tema.

O conceito apresentado por Davenport e Prusak (1998), que “gestão do conhecimento é uma coleção de processos que governa a criação, disseminação e utilização de conhecimentos”, nos remete à proposta de criar valor para o bem de maior valor das organizações, como proposto por Edvinsson e Malone (1998, p. 10), porém advertem para o fato a ser repensado por todos os gestores do conhecimento que “o capital humano é uma propriedade dos funcionários e que não pode ser propriedade da empresa”.

E, ao final, é relevante registrar um ponto de vista de Kurz (2001), que apresenta uma visão diversa e que nos remete a uma reflexão a respeito:

Cada vez mais desempregados, indivíduos submetidos a uma dieta financeira de fome e portadores achincalhados de um socialmente desvalorizado conhecimento de reflexão se esforçam em transformar seu pensamento, reduzindo-o aos conteúdos triviais de conhecimentos funcionais e reconhecimentos de sinais, para permanecer compatíveis com o suposto progresso e vendáveis. O que se produz daí é uma espécie de “filosofia do banco de automóvel inteligente”. Na verdade, é triste que homens instruídos no pensamento conceitual se deixem degradar à condição de palhaços decadentes da era da informação. A sociedade do conhecimento está extremamente desprovida de espiritualidade, e por isso até mesmo nas ciências do espírito o espírito vai sendo expulso. O que resta é uma consciência infantilizada que brinca com sucata desconexa de conhecimento e informação.

Entendendo o conceito como um fragmento do conhecimento e que ele pode ser perpetuado a partir da sua gestão é relevante destacar a proposta do ciclo de vida dos produtos, dos processos e das empresas, conforme orienta Stadler (2006, p. 139), quando afirma:

Organizações são gestadas, nascem, desenvolvem-se e, eventualmente, morrem [...] Em outros casos, a organização firma-se, planta-se na

comunidade e passa a integrar o ambiente, casam-se, reproduzem-se, subdividem-se como se fossem organismos vivos.

Tavares (1991) afirma que o processo de planejamento inicia-se efetivamente a partir da sua definição, remetendo-se a proposta de gestão ao seu conceito (DAHLBERG, 1978) e este conduz à ideia de perpetuidade, que nada mais é do que a proposta da gestão do conhecimento, que induz à ideia da perpetuidade, ou seja, conforme proposta de Stadler (2006, p. 143) a “organização é vista como um ser em desenvolvimento [...]”.

Esta organização em desenvolvimento permite identificar em concretude o conceito de “negentropia” ou entropia negativa (MAXIMIANO, 2002), que nada mais é do que criar um equilíbrio dinâmico no processo sistêmico, que sintetiza o conceito de homeostase dinâmica, que permite negar o processo de entropia ou morte das organizações.

2.2 Metodologia

A abordagem exploratória com uma proposta de uma pesquisa bibliográfica foi adotada para o desenvolvimento deste trabalho, fazendo uma releitura da teoria sobre o conceito de conhecimento, buscando introduzir o tema sob discussão no modelo de gestão do conhecimento.

A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso (GIL, 2008).

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos (GIL, 2008).

A revisão de literatura é a busca de informações sobre um determinado tema, com a finalidade de sintetizar a produção do conhecimento sobre um problema de pesquisa e proporcionar ao leitor uma compreensão do que existe publicado sobre o assunto. Ao fornecer os resultados das pesquisas, essa metodologia pode auxiliar os profissionais, os pesquisadores e os estudantes em suas tomadas de decisões, ao conhecerem o que tem sido pesquisado sobre o assunto. Esse tipo de estudo pode trazer contribuições potenciais e constitui parte valiosa do processo de criação e organização do corpo de conhecimento sobre determinado tema.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Identificou-se primeiramente que o conceito faz parte do desenvolvimento da sociedade com os seus símbolos e significados sendo a literatura, embora reduzida muito robusta a este respeito, dando a verdadeira importância a respeito, conforme ratifica Dahlberg (1978), quando afirma que o conceito dá significado às coisas que são circunstâncias à vida do homem e cria uma ideia de perpetuidade para as coisas.

Entende ainda o mesmo autor que o conceito é uma unidade de conhecimento, que nas organizações vem sendo contabilizado como capital intelectual, permitindo-se intuir que o conhecimento pode ser gerenciado e tornar-se um bem com um ciclo de vida cada vez mais longo e possibilitar o que se denomina em gestão de entropia negativa, ratificando o entendimento dos estudos a respeito de teoria dos sistemas (MAXIMIANO, 2002); do ciclo de vida das organizações (STADLER, 2006), do Planejamento Estratégico (TAVARES, 1991).

A proposta desenhou um processo que gerou um entendimento contínuo e interdependente da ideia de conceito, que é um fragmento do conhecimento, que por sua vez deve ser gerenciado para prolongar o ciclo de vida das empresas (DAHLBERG, 1978; CALIXTA, 1991; NONAKA e TAKEUCHI, 1977; STADLER, 2006 e MAXIMIANO, 2002).

4 CONCLUSÃO

“É asneira tentar concluir”, porém é importante tecer alguns comentários que se parecem pertinentes à análise que se pretendeu desenvolver a respeito da gestão do conhecimento, uma vez que ao lado do provável sucesso estratégico, que o conceito de conhecimento pode conduzir às

organizações, existe uma ética da cooptação do indivíduo – o trabalhador, que é o verdadeiro detentor do bem ao qual se é dado extremo valor.

O que se apresenta pode ser considerado como uma nova forma de explorar o trabalhador na busca de lucros cada vez mais exponenciais sem criar uma base de troca justa, que valorize de fato o trabalho, conforme se pressupõe no contrato psicológico entre este e a organização.

Restou provado que o conhecimento deve ser gerenciado como um ativo intangível que pode levar as organizações ao desenvolvimento do seu ciclo de vida como uma proposta de homeostase dinâmica que conduz a uma entropia negativa.

Reitera-se que a gestão do conhecimento é de grande relevância na geração de novos valores, de novos conceitos e de novas oportunidades. Tomara que este modelo conduza a uma proposta cada vez mais próxima da sabedoria, que em última análise é o objetivo da humanidade tão próxima de um caos, tão carente de valores mais nobres. Ao final o conceito conduz a um conhecimento universal que é a extrema sabedoria, que é o verbo, que é Deus.

REFERÊNCIAS

CHOO, C. W. **The Knowing Organization: How Organizations Use Information for Construct Meaning, Create Knowledge and Make Decisions**. NEW Yorque: Oxford Press, 1998.

DAHLBERG, Ingetraut. **Teoria do Conceito**. Revista Ciência da Informação, Rio de Janeiro, 7(2): 101-107, 1978

DAHLBERG, I. A referent-oriented analytical concept theory of interconcept. **International Classification**, Frankfurt, v. 5, n. 3, p. 142-150, 1978

DAVENPORT, T. H., PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DRUCKER, Peter F. **Uma Era de Descontinuidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FERREIRA, P.; LOURENÇO, C.; OLIVEIRA, V. **Os reflexos da morte do fundador sob os elementos culturais: uma análise...** In: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO, 11, 2008, São Paulo. Anais... São Paulo: FEA/USP, 2008.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2008.

KURZ, Robert. **Ignorância da Sociedade do Conhecimento**. Caderno Mais, Folha de São Paulo de 13/01/2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXIMIANO, Antônio A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo, Atlas, 2002.

NONAKA, Ikujiro e TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de Conhecimento na Empresa**. Rio de Janeiro, Campus, 1997.

STADLER, Humberto. **Estratégias para a qualidade: o momento humano e o momento tecnológico**. Curitiba, Juruá, 2006.

SVEIBY, Karl Erik. **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento**. Rio de Janeiro, Campus, 1998.

TAVARES, Mauro Calixta. **Planejamento Estratégico: a opção entre sucesso e fracasso empresarial**. São Paulo, Harbra Ltda, 1991.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento - Aspectos Conceituais e Estudo Exploratório Sobre as Práticas de Empresas Brasileiras**. Tese defendida na Escola Politécnica da Universidade Federal de São Paulo, USP: 1999. Disponível em:

<http://www.terraforum.com.br/sites/terraforum/paginas/teses/teses.aspx> Acesso em 21 de outubro de 2016..