



CAPITAL E DESENVOLVIMENTO: EVOLUÇÃO CONCEPTUAL*

Ana Maria Ussman

Departamento de Gestão e Economia. Universidade da Beira Interior

Mário Franco

Departamento de Gestão e Economia. Universidade da Beira Interior

João Leitão

Departamento de Gestão e Economia. Universidade da Beira Interior

Leonor Nunes

Departamento de Gestão e Economia. Universidade da Beira Interior

Resumo

Este artigo pretende analisar a evolução do conceito de Capital sob o ponto de vista da História, da Sociologia, da Economia, e da Gestão. Para além disso, propõe uma tipologia básica sobre a formação de Capital, tendo por base os componentes financeiros, técnicos, e humanos, que contribuem para a formação de Valor Acrescentado. Este estudo exploratório faz parte de um trabalho multidisciplinar mais vasto desenvolvido por investigadores da Universidade da Beira Interior em colaboração com o Instituto Superior Técnico e a Universidade do Minho.

Palavras-chave: Capital, Inovação, Desenvolvimento, e Conhecimento.

1. O CONCEITO DE CAPITAL

O conceito de capital não é um termo novo, mas com o passar do tempo, foram surgindo novos conceitos associados ao mesmo. Da ideia de capital, sobretudo de natureza física, apontada desde Marx, o conceito foi evoluindo para in-

* Este artigo foi aceite para publicação na edição especial da *Estudos de Gestão - Portuguese Journal of Management Studies*, em resultado de ter sido eleito após aplicação de critério de selecção que passou por considerá-lo como um dos mais relevantes artigos da sua área de entre os que foram apresentados nas XII Jornadas de Gestão Científica, na Universidade da Beira Interior, Covilhã, Portugal. Por conseguinte, não passou o nosso processo regular de "double blind refereeing" como sucede com os números correntes da revista.

cluir fundamentalmente os elementos que criam distinção entre empresas/organizações. Trata-se de activos intangíveis que serão mais difíceis de copiar/imitar pelas empresas concorrentes.

Marx, indicou que o **capital mercantil**, no seu estágio inicial, apresentava uma relação puramente externa, quanto ao modo de produção que permanecia independente pelo capital, sendo o mercador apenas “o homem que ‘remove’ os artigos produzidos pelas guildas ou componesas”, para ganhar com as diferenças de preço entre as diversas zonas produtivas. Mais tarde, o capital mercantil começou a estar relacionado com o modo de produção, com o objectivo de o explorar com mais eficiência, ou seja, para o transformar nos interesses de lucros maiores e no serviço de mercados mais amplos (Dobb, 1963).

Para Karl Marx, na sua obra “*O capital*”, finalizada em 1867, o capital inclui os edifícios, máquinas e matérias-primas que pertencem ao capitalista, juntamente com a força de trabalho que compra (Harnecker, 1971).

Marx, citado por Harnecker (1971), refere essencialmente quatro tipos de capital

- **Capital constante** - parte do capital que se transforma em meios de produção, isto é, em matérias-primas, em matérias auxiliares e em meios de trabalho, e não altera o seu valor no processo de trabalho;
- **Capital variável** - parte do capital transformada em força de trabalho que varia de valor no processo de produção, ou seja, que reproduz o seu equivalente e um excedente (o que pode criar mais-valia);
- **Capital Fixo** - parte do capital investido em máquinas e edifícios, cujo valor só se restitui por partes;
- **Capital circulante** - partes do capital colocadas em matérias-primas e força de trabalho cujo valor entra na sua totalidade na mercadoria acabada ao longo de um ciclo de produção.

De acordo com Beitone *et al* (1997), o **capital produtivo** é constituído pela junção do capital fixo e capital circulante e o **capital técnico** é o conjunto de bens que servem para produzir outros bens. Distingue-se tradicionalmente o conceito de capital fixo e capital circulante. A análise marxista, considera o capital variável, na medida em que, é a parte do capital, que serve para remunerar o trabalho humano (ex. salário).

R. Hilferding (1877-1941), na sua tese marxista, designa o **capital financeiro**, como a fusão do capital bancário (capital-dinheiro) e do capital industrial. Este conceito insere-se numa nova fase do capitalismo - o imperialismo- na qual, com a generalização do papel-moeda, a banca assumiria o controlo da indústria (Beitone *et al*, 1997).

J. W. Kendrick em 1976, define o conceito de **capital**, como um bem que tem a capacidade de produzir um produto e rendimento durante vários períodos

contabilísticos (Beitone *et al.*, 1997). De acordo com estes autores, o conceito de capital, pode revestir-se de diversos sentidos:

- Na *linguagem jurídica e contabilística*, o capital designa o conjunto das entradas dos proprietários da empresa;
- O *capital de um indivíduo ou de um grupo*, é o conjunto dos seus bens (capital = património);
- No *âmbito da contabilidade nacional* o capital é um stock de bens duráveis adquiridos pelas unidades de produção para serem utilizados durante mais de um ano;
- A maior parte dos *economistas* distingue o capital técnico e o capital financeiro;
- No *âmbito técnico*, o capital é um conjunto de bens materiais que permitem efectuar um desvio de produção.

Na linguagem contabilística corrente, utilizam-se ainda os termos: capital permanente, capital próprio, capital alheio, capital social, capital circulante, capital económico.

2. NOVOS PARADIGMAS PARA O CAPITAL

Hoje em dia, o valor das organizações é determinado por activos tangíveis (materiais) e por um conjunto de activos intangíveis (imateriais) de que as mesmas dispõem para o desenvolvimento da sua actividade. Neste sub-ponto, será dada uma maior ênfase a este último tipo de activos, ou seja, serão descritos, com brevidade, dois novos paradigmas para o capital: (1) Capital Intelectual e (2) Capital Inovação.

2.1. Capital intelectual

A tentativa de uma definição operacional de capital intelectual surge em meados da década de 90. Foi a partir deste período, que vários investigadores (e.g. Edvinsson e Malone, 1999; Stewart, 1998; Sánchez *et al.*, 2000; Brooking, 1997a; Roos *et al.*, 2001; Sveiby, 2000; Sánchez Medina *et al.*, 2001) começaram a clarificar o conceito de capital intelectual. Todavia, ainda hoje, não existe uma definição amplamente aceite sobre este termo.

Assim, como pioneiros na abordagem deste conceito podem-se mencionar Edvinsson e Malone (1999). Estes investigadores concebem o capital intelectual como todas as relações que se estabelecem com os clientes, fornecedores e sócios, os esforços inovadores, as infra-estruturas das empresas e o conhecimento e a

liderança dos membros que fazem parte da organização. Com o intuito de chegar a esta definição, Edvinsson e Malone (1999) referem-se à seguinte metáfora: “... uma corporação é como uma árvore. Existe uma parte que é visível, as folhas, ramos e frutos, e uma outra parte que é oculta, as raízes. Se apenas nos preocupamos em colher os frutos e manter em bom estado os ramos e as folhas, esquecendo as raízes, a árvore pode morrer”. De facto, este raciocínio também ele pode ser aplicado a uma organização. Se nos preocuparmos somente com os resultados financeiros e ignorarmos os valores tácitos e os recursos intangíveis, uma organização pode não sobreviver a longo prazo.

De acordo com Stewart (1998), outro dos percursores nesta área de investigação, o capital intelectual é a soma de todos os conhecimentos que possuem os trabalhadores e que se convertem numa vantagem competitiva para qualquer organização. Para Larrauri Estefanía (2001), os dirigentes/empresários reconhecem a importância dos recursos intangíveis, já que os consideram como determinantes fundamentais da posição competitiva da empresa. Esta visão estratégica de capital intelectual é também realçada por Sánchez *et al.* (2000), os quais referem que a gestão dos recursos intangíveis deve ser considerada como um conceito mais amplo que a gestão do conhecimento. Pretende-se, neste sentido, realçar o valor da empresa através da criação de vantagens competitivas. Deste modo, para Stewart (1998), capital intelectual engloba os conhecimentos, a informação, a propriedade intelectual e a experiência que se pode aproveitar para criar riqueza numa organização. Este “valor criado” é difícil de identificar e de distribuir eficazmente.

Para outros autores (Brooking, 1997a; Roos *et al.*, 2001; Sveiby, 2000), o valor do capital intelectual é dado pela diferença entre o valor de mercado da empresa e o valor contabilístico da mesma.

O capital intelectual pode ainda ser perspectivado em duas correntes de pensamento: estratégica e mensuração (Roos *et al.*, 1997). Segundo estes investigadores, o enfoque estratégico estuda a criação e o uso do conhecimento, bem como a relação existente entre o conhecimento (recurso intangível) e o sucesso ou formação de valor. Por outro lado, o enfoque de mensuração revela a necessidade de desenvolver novos sistemas de informação para medir não só os aspectos financeiros (indicadores tradicionais), mas também os aspectos de natureza qualitativa (activos intangíveis) da organização.

Outra definição de capital intelectual bastante mais recente e completa deve-se a Sánchez Medina *et al.* (2001: 1008). Segundo estes, “o capital intelectual é a combinação de activos imateriais ou intangíveis, incluindo-se o conhecimento das pessoas, a capacidade em aprender e adaptar-se, as relações com os clientes e os fornecedores, as marcas, os nomes dos produtos, os processos internos e a capacidade de I&D, etc. de uma organização, que não estão reflectidos nas operações contabilísticas tradicionais, geram ou gerarão valor futuro e sobre os quais se poderá sustentar uma vantagem competitiva”. Em conformidade com

Brooking (1997b), a combinação de todos estes activos permitem fazer funcionar a empresa e, esta última, é o resultado da combinação dos activos materiais mais o capital intelectual.

Na visão expressa por Scouller (2001), o conjunto de activos detidos pela empresa pressupõe a existência de uma “arquitetura” de negócio, na qual as práticas e os processos organizacionais detêm um papel crucial na conexão dos diferentes tipos de capital existentes na empresa, designadamente:

a) Capital Director

Refere-se ao propósito da actividade empresarial, ao enfoque sobre a criação de valor que as empresas bem sucedidas detêm, e à forma como o propósito é comunicado dentro da organização aos recursos humanos envolvidos na empresa.

b) Capital Ideológico

Compreende o conjunto de crenças, valores ou filosofias que regem a actividade empresarial, as quais deverão constituir um verdadeiro corpo ideológico que deve pautar-se, a nível interno, pelo conhecimento e respeito dos empregados, e a nível externo, pela observação e interacção com os clientes e fornecedores. Além disso, deve compreender a propensão à inovação e a valorização do conhecimento.

c) Capital Intangível

Agrega todos os activos específicos relacionados com a propriedade exclusiva de patentes, tecnologias, bases de dados, marcas, parcerias, redes, acessos, capacidade instalada, e conhecimento acumulado referente aos parceiros concorrenciais, clientes e fornecedores.

d) Capital Posicional

Diz respeito à posição da unidade empresarial no mercado, e à possibilidade de edificar barreiras à entrada, praticar a discriminação de preços, e realizar a diferenciação real, via características técnicas, e a diferenciação artificial, por intermédio da promoção e imagem de marca.

e) Capital Humano

Contempla o conjunto imprescindível de activos, tais como a motivação e as competências específicas dos recursos humanos da empresa. Neste campo, é ainda importante diagnosticar e estimular diversas variáveis críticas, tais como, o conhecimento, a imaginação, a criatividade, a percepção, a confiança, a persistência, a perseverança, a adaptabilidade, o empenho e a capacidade de iniciativa.

f) Capital Organizacional

Relaciona-se com o modo como as práticas da unidade empresarial são organizadas e à forma como são executadas. A “arquitectura” organizacional inclui as estruturas da organização, as formas de liderança, os sistemas de contabilidade (geral e analítica), a cultura organizacional, os sistemas de informação, os processos de tomada de decisão e os mecanismos internos de prémios e incentivos.

A figura seguinte sintetiza algumas das variáveis consideradas para definir capital intelectual ao longo da última década.

FIGURA 1

Principais Variáveis Consideradas para Definir Capital Intelectual

Autor(s)	Variáveis
Euroforum (1998)	. Criação de valor . Aptidões das pessoas . Implicação e motivação . Estrutura da empresa . Relação com meio envolvente
Edvinsson e Malone (1999)	. Relacionamentos . Esforços inovadores . Infra-estruturas . Conhecimento . Perícia . Activos intangíveis
Stewart (1998)	. Conhecimentos . Vantagem competitiva
Sánchez <i>et al.</i> (2000)	. Conhecimentos . Informação . Propriedade intelectual . Experiência
Sánchez Medina <i>et al.</i> (2001)	. Activos imateriais . Conhecimento do pessoal . Capacidade para aprender . Nomes de produtos . Processos internos . Adaptação . Relacionamentos . Marcas . Capacidade de I&D

Em suma, são muitas as definições adoptadas pelos investigadores para o termo capital intelectual, contudo, nem todas elas fazem referência à diferença que existe entre o valor global de uma organização e o seu valor proveniente de activos intangíveis. No entanto, cada uma das definições apresentadas aponta determinados aspectos que, tomados em conjunto, podem ser um contributo para o estudo desta temática – Capital Intelectual.

Presentemente, um dos desafios em termos organizacionais é captar o valor real de uma organização. Para o efeito, não se devem considerar apenas os indicadores tradicionais existentes, mas sobretudo encontrar indicadores que nos permitam medir os activos intangíveis, ou seja, o capital intelectual. Partindo desta base, para medir estes intangíveis que são gerados dentro e fora de uma organiza-

ção é necessário, segundo Águeda e Camacho (2001), um indicador que capte todo o valor real da mesma.

Neste contexto, a partir da década de 90 têm surgido alguns modelos que propõem algumas dimensões e dentro destas alguns indicadores para medir o capital intelectual numa organização. Uma revisão dos responsáveis por estes principais modelos, bem como uma sistematização das dimensões/indicadores estão ilustradas na figura 2.

Face à enorme diversidade de indicadores propostos para medir os activos intangíveis de uma organização, cada investigador deverá adoptar aquele(s) que melhor se adapte(m) às características organização em estudo. Em função da sua dimensão e complexidade, entre outros aspectos, deverão ser eleitos os potenciais indicadores por forma a medir eficazmente os factores críticos de sucesso de uma organização, que são a razão de ser do capital intelectual.

2.2. Capital inovação

A inovação, em termos simples, pode ser definida, segundo Beitone *et al.* (1997), como sendo uma nova combinação de factores na função de produção, a qual inclui tanto as novas técnicas de produção e os novos produtos, como as práticas de gestão das empresas e a exploração de novos mercados ou de novas fontes de matérias-primas.

Contudo, a inovação deverá ser entendida como uma função específica da capacidade empresarial, seja numa instituição de serviço público, ou num negócio privado.

Desta forma, a inovação constitui-se como um meio imprescindível para que a existência de um espírito empreendedor (individual ou colectivo) resulte na criação de novos recursos de produção de riqueza, ou no desenvolvimento de recursos já existentes com potencial para a criação de riqueza (Drucker, 1998).

Esta capacidade empresarial deverá ser entendida como um activo específico passível de ser incorporado nos diferentes tipos de capital que serão enunciados no item subsequente deste trabalho.

A inovação é um elemento nevrálgico no interior da unidade empresarial, para a criação e desenvolvimento contínuo de um esforço de mudança intencional e centrada no potencial económico e social da empresa (Drucker, 1998).

Tendo presente que as inovações surgem de rasgos de genialidade por parte dos recursos humanos da empresa, Drucker (1998) propõe a existência de fontes de inovação a dois níveis distintos:

FIGURA 2

Principais Dimensões/Indicadores nos Modelos de Capital Intelectual

Autor(s)/modelos	Dimensões / Indicadores	
Kaplan e Norton (1997)	Financeira	Período de recuperação Rentabilidade por produto Redução de custos Crescimento dos proveitos
	Clientes	Evolução da quota de mercado Fidelidade da clientela Entrada de novos clientes Grau de satisfação
	Processo interno	Tempo de fabricação Número de produtos defeituosos Número de queixas dos clientes Quantidade de desperdícios
	Formação e crescimento	Custos com a formação Retenção dos trabalhadores Gastos em I&D
Brooking (1997)	Activos de mercado	Fidelidade dos clientes Canais de distribuição Marcas Licenças
	Activos de propriedade industrial	Know-how Segredos de fabricação Copyright Patentes Direitos de desenhos e marcas
	Activos centrados no indivíduo	Perícia colectiva Capacidade criativa Habilidade para resolver problemas Liderança
	Activos de infra-estrutura	Cultura corporativa Métodos para cálculo de riscos Base de dados de informação
Euroforum (1998)	Capital humano	Conhecimento Know-how Habilidades
	Capital estrutural	Sistemas de informação e gestão Patentes Tecnologia disponível
	Capital relacional	Fidelidade dos clientes Alianças/acordos de cooperação
Sveiby (2000)	Competência dos colaboradores	Educação Experiência
	Componente interna da organização	Estrutura hierárquica Forma jurídica Políticas comerciais I&D
	Componente externa da organização	Marcas Relacionamentos
Roos et al. (2001)	Capital humano	Competência Atitude Agilidade intelectual
	Capital estrutural	Capital relações Capital organização Capital renovação e desenvolvimento

i.) Ambiente Interno

- i.1.) ocorrências inesperadas (ex. alterações tecnológicas propícias ao ambiente e à oportunidade de inovação);
- i.2.) incongruências (ex. adaptação da dimensão da empresa às necessidades da indústria);
- i.3.) necessidades de processo (ex. criação de mecanismos de promoção);
- i.4.) alterações no mercado e na indústria (ex. criação de novas actividades industriais ou de serviços acopláveis às alterações verificadas nos sectores industriais tradicionais).

ii.) Ambiente Externo

- ii.1.) alterações demográficas (ex. vigilância das principais modificações ocorridas na composição e segmentação dos mercados de consumidores);
- ii.2.) alterações na percepção (ex. observação e compreensão dos valores e estigmas sociais passíveis de criar novas necessidades e oportunidades de negócio);
- ii.3.) novos conhecimentos (ex. análise cuidadosa das formas de conhecimento necessárias para tornar possível a inovação).

É de realçar que, dada a natureza diferenciada das fontes de inovação referenciadas anteriormente e a sua própria complexidade, poderá suceder que o potencial para a inovação resida em mais do que uma área ao mesmo tempo.

Deve referir-se ainda que a capacidade de empreendedorismo existente numa organização deve ultrapassar a inovação sistemática em diferentes áreas e estar directamente relacionada com a criação de uma conduta estratégica também ela empreendedora, seguindo princípios de gestão inovadores, os quais são fundamentais para a “instabilidade” criativa da própria organização.

2.3. Articulação entre tipos de capitais: proposta de um modelo

As ligações entre os diferentes tipos de capital deverão ser asseguradas por intermédio dos seguintes processos organizacionais de:

i.) Gestão dos Recursos Humanos

Inclui o desenvolvimento e o uso do capital humano, as práticas de recrutamento, a formação, o desenvolvimento de competências, o desenho das tarefas profissionais, a cooperação e interligação entre as distintas

tarefas profissionais, a participação nos objectivos, o *empowerment*, o desenho do esquema de prémios, a comunicação, o desenho da carreira, e as distinções de *status* profissional (Pfeffer, 1994).

ii.) Gestão do Conhecimento e da Inovação

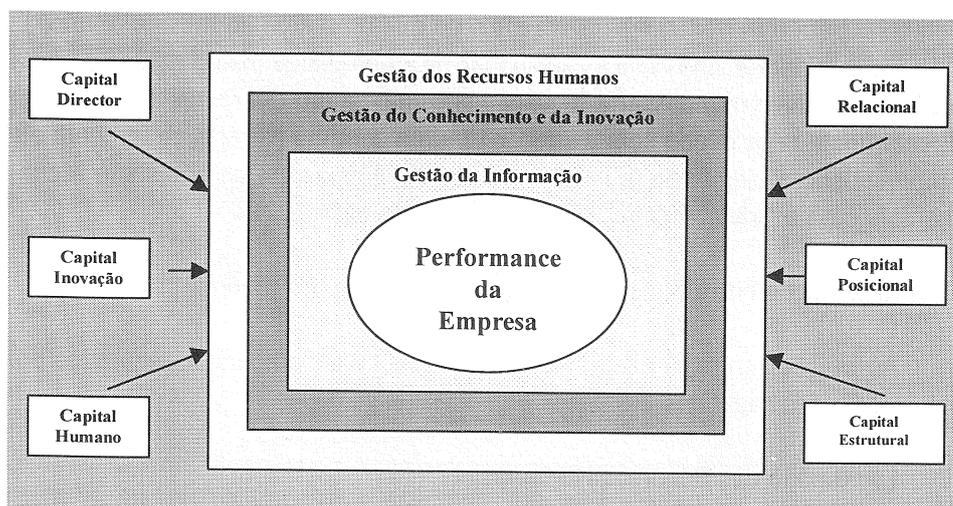
Abarca a utilização do Capital Intelectual, a gestão do esforço de Investigação e Desenvolvimento (I&D), do processo de registo de patentes, do licenciamento, do uso de parceiros tecnológicos, da criação de um compromisso de partilha de conhecimento e da incorporação do espírito de “excelência” nas práticas organizacionais (Nomaka e Takeuchi, 1995).

iii.) Gestão da Informação, da Aprendizagem e dos Processos de Decisão Estratégica

Agrupa o uso e o desenvolvimento de práticas estratégicas e de mecanismos internos de aprendizagem. Neste plano, tem especial importância o desenvolvimento de sistemas que sustentam a pesquisa, disseminação, discussão, análise, implementação e monitorização da informação. Estes sistemas devem estar ainda articulados com as práticas negociais e os processos de decisão estratégica, no sentido de usar a informação como factor de aprendizagem e compreensão da situação real do negócio (Marchand *et al.*, 2000).

FIGURA 3

Interacção entre Tipos de Capital e Processos Organizacionais



Fonte: Elaboração dos autores.

3. CONCLUSÕES

A sobrevivência e o crescimento de uma organização depende, em grande parte, da identificação dos seus valores intangíveis capazes de elevar o valor global da organização, através da sua influência na criação de benefícios presentes e futuros. Neste sentido, este trabalho tentou também mostrar como o conceito e os indicadores para medir o Capital Intelectual têm evoluído nos últimos anos.

A tipologia proposta referente à interacção entre tipos de capital e os distintos processos organizacionais, os quais condicionam a *performance* global da empresa, deverá ser construída tendo por base activos diferenciados e competências específicas, que deverão ser potenciadas por intermédio de políticas articuladas de gestão de recursos humanos, da informação, e do conhecimento.

Neste sentido, devem ser edificados processos internos que desenvolvam a utilização mais eficiente das características únicas dos recursos humanos, da informação e do conhecimento existentes na empresa, de forma a concretizar o fim último de criação e/ou adição de valor.

Bibliografia

- ÁGUEDA, M.A. e CAMACHO, M.A. (2001), "Los Indicadores de Capital Intelectual y su Relación con la Rentabilidad y Proyección en el Mercado de la Empresa. Un Estudio Empírico", *Actas dos XI Jornadas Hispano-Lusas de Gestão Científica*, Cáceres.
- BEITONE, A., DOLLO, C. e LEGARDEZ, A. (1997), *Dicionário de Ciências Económicas*, 1ª edição, Edições Asa, Lisboa.
- BROOKING, A. (1997a), "The Management of Intellectual Capital", *Long Range Planning*, Vol. 30, Nº 3, pp.364-365.
- BROOKING, A. (1997b), *El Capital Intelectual*, Barcelona, Paidós Empresa.
- DOBB, M. (1963), *A Evolução do Capitalismo*, 6ª edição, Zahar editores, Rio de Janeiro.
- DRUCKER, P. (1998), "A disciplina da Inovação", In *Revista Executive Digest*, Ano 5, n.º 50, Dezembro, Lisboa.
- EDVINSSON, L. e MALONE, M.S. (1999), *El Capital Intelectual*, Barcelona, Gestión 2000.
- EUROFORUM (1998), *Médción del Capital Intelectual. Modelo Intelect*, Madrid, Euroforum.
- HARNECKER, M. (1971), *O Capital: Conceitos Fundamentais*, 2ª edição, Iniciativas editoriais, Lisboa.
- KAPLAN, R.S. e NORTON, D.P. (1997), *Quadro de Mando Integral (The Balance Scorecard)*, Barcelona, Gestión 2000.
- KNEZ, M. (2000), "Trade-offs in organizational design", In *Mastering Strategies*, Chapter 5, Financial Times Books.
- LARRAURI ESTEFANÍA, M. (2001), "Proyecto de Aplicación de un Modelo de Medición del Capital Intelectual para PYMES", best papers proceedings of *X International Conference AEDEM*, 4-6 September, Reggio Calabria, Italia, pp. 535-540.
- MARCHAND, D.; KETTINGER, W.; ROLLINS, J. (2000), *Information Orientation*, Oxford University Press, Oxford.
- NOMAKA, I.; TAKEUCHI, H. (1995), *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, Oxford.
- PFEFFER, J. (1994), *Competitive Advantage through People*, Harvard Business School Press, Boston.
- ROOS, J., ROOS, G., DRAGONETTI, N.C. e EDVINSSON, L. (2001), *Capital Intelectual. El Valor Intangible de la Empresa*, Barcelona, Piados Empresa.
- ROOS, J., ROOS, G., EDVINSON, L. e DRAGONETTI, W.C. (1997), *Intellectual Capital - Navigating in the New Business*, Landscape.
- SÁNCHEZ MEDINA, A., BATISTA CANINO, R.M. e MELIÁN GONZALEZ, A. (2001), "La Gestión del Capital Intelectual: Aplicación Empírica a una Actividad Económica", best papers proceedings of *X International Conference AEDEM*, 4-6 September, Reggio Calabria, Italia, pp. 1007-1015.
- SÁNCHEZ, P., CHAMINADE, C. E OLEA, M. (2000), "Management of Intangibles. An Attempt to Build a Theory", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1, Nº 4, pp. 312-327.
- SCOULLER, J. (2001), "Schumpeter Redux: The Economics of Business Performance", Working Paper of the Department of Economics – Strathclyde University, Glasgow, Scotland.
- STEWART, T.A. (1998), *La Nueva Riqueza de las Organizaciones: El Capital Intelectual*, Barcelona, Granica.
- SVEIBY, K.E. (2000), *La Nueva Riqueza de las Empresas*, Gestión 2000.
- WICKENS, P. (1995), *The Ascendant Organization*, Handsmills, McMillan.

Abstract

This article aims at analysing the Capital concept evolution through the historic, sociologic, economic, and business perspectives. Furthermore, it proposes a basic typology about Capital accumulation, based on the financial, technical, and human elements, which contribute to the formation of Added Value. This exploratory research is part of a multidisciplinary project, which has been developed by researchers from Universidade da Beira Interior, Instituto Superior Técnico, and Universidade do Minho

Key words: Capital, Innovation, Development, and Knowledge.
