

¿Somos todos capitalistas?

*Del obrero
al trabajador-inversor*

Antes, el obrero llegaba a la fábrica y encontraba allí sus herramientas. Hoy, según las nuevas doctrinas de la literatura de negocios, el trabajador de la era de la información lleva su capital (su conocimiento y sus destrezas, su capital humano) y lo invierte en la empresa en que trabaja. Este cambio de concepción, que borra la tradicional línea divisoria entre el capital y el trabajo, tiene profundas implicancias: la propagación del concepto de «capital humano» puede ser vista como un signo de «humanización» de las empresas (que pasarían a considerar a cada trabajador como un inversor), pero supone, también, una exigencia constante sobre los individuos y constituye un símbolo de la difusión social de los valores corporativos.

Oswaldo López-Ruiz

El «trabajador-inversor»

Una noción viene siendo enfatizada en la literatura de negocios desde hace algunos años. Según ella, las viejas distinciones de la economía política entre capital y trabajo deberían ser eliminadas. Básicamente, se argumenta que la empresa moderna que opera en la era de la información tiene una diferencia fundamental con la de la era industrial, vinculada a la propiedad de las herramientas de trabajo. Thomas A. Stewart, columnista de la revista *Fortune* y autor de *Capital intelectual* –un *best seller* traducido a, por lo

Oswaldo López-Ruiz: sociólogo, doctor en Ciencias Sociales. Investigador del Grupo de Pesquisa em Conhecimento, Tecnologia e Mercado (CteMe), Universidade Estadual de Campinas, y del Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap). Correo electrónico: <osvaldo@infoar.net> .
Palabras clave: capital humano, trabajo, valores sociales, empresas.

menos, 17 idiomas– sostiene que antes los obreros llegaban a las fábricas a las seis de la mañana con apenas una marmita y un par de manos y trabajaban con un conjunto de herramientas provistas por la empresa. Hoy la situación cambió: «en las empresas intensivas en conocimiento –dice Stewart– buena parte del valor es producido por el talento». En este sentido, el autor cita al CEO de una empresa gestora de redes de electricidad, Philip Harris, de la PJM Interconnection. Según él, «con los cambios en las empresas, el individuo pasa a traer sus herramientas de trabajo. (...) Lo que hace que los individuos coloquen en riesgo sus herramientas, su propio capital» (2002, pp. 354, 371, nuestro énfasis).

En la economía del conocimiento las personas no son ni empleados ni «activos» de la empresa, sino inversores-capitalistas de un tipo particular de capital constituido por sus habilidades, capacidades y destrezas

Al igual que otros autores, Stewart concluirá que en la economía del conocimiento las personas no son ni empleados ni «activos» de la empresa, sino inversores. Son, en otras palabras, inversores-capitalistas de un tipo particular de capital constituido por sus habilidades, capacidades y destrezas de gestión capitalista (López-Ruiz 2001, p. 13; 2002, p. 55). Habilidades, capacidades y destrezas que, al ser el producto de una inversión hecha en ellos mismos, constituyen un capital –su «capital humano»–, lo que los convierte en «capitalistas» de una nueva forma: no del capital-dinero, sino del capital-destreza, que ellos ahora «deciden» dónde invertir –en qué empresa y por cuánto tiempo–, y que de hecho «invierten» en el momento en que deciden trabajar para una empresa (y no para otra).

En uno de los muchos libros que actualmente se publican sobre la transformación de la relación entre los empleados y las empresas en la era de la información, Thomas O. Davenport comenta:

Las empresas consideraban a los trabajadores como costos y trataban a las personas de la misma manera en que trataban otros costos, o sea, intentando reducirlos. Con el pasar del tiempo, sin embargo, las organizaciones se dieron cuenta de que el capital humano –la capacidad, el comportamiento y la energía de los trabajadores– no podía dejar de ser considerado cuando los gerentes buscaban todas las formas posibles de conseguir ventajas competitivas. En un determinado momento, a mitad de la década [de 1990], ocurrió una «epifanía». Por lo menos en el lenguaje gerencial, los empleados evolucionaron a una forma superior. Dejaron de ser costos y se convirtieron en activos de la empresa. Los ejecutivos, los peritos en gerenciamiento y la prensa especializada se unieron en un coro, exaltando como activos

a los empleados. (...) Ciertamente, considerar a las personas como activos, en lugar de como costos, significa el reconocimiento de su valor para el éxito organizacional. ¿Pero reflejará esto la forma en que las personas se comportan o la manera en que los gerentes deberían tratarlas? (2001, pp. 9-10.)

La respuesta que Davenport da a este interrogante es negativa. Su tesis es que «las personas no son costos ni activos de las empresas, y sí inversores que invierten el propio capital humano y que, evidentemente, esperan obtener un retorno por la inversión realizada». Según Davenport, hemos entrado en «la era del inversor de capital humano independiente», motivo por el cual propone que los empleados sean considerados como «trabajadores-inversores» (p. 235). Ellos, argumenta, invierten en la organización sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, además de su energía y su tiempo; por lo tanto, es lógico que esperen un retorno. En sintonía con esta tesis, Stewart (1998a, pp. 92-93; 2002, pp. 354-355) sostiene:

En la economía del conocimiento, las personas no son empleados ni «activos». El tamaño efectivo del personal no es la mejor medida del capital humano. No debemos confundir seres humanos con capital humano. Sin duda, las personas no son activos de la misma categoría en que se incluyen muebles, camiones y fábricas. (...) Es más exacto –y más útil– encarar a los empleados bajo un nuevo abordaje: no como activos, sino como inversores. Los accionistas invierten dinero en nuestras empresas; los empleados invierten tiempo, energía e inteligencia.

Stewart asegura que, de la misma manera que los accionistas que invierten su dinero en una empresa pagan un costo de oportunidad y buscan beneficios, los empleados, cuando deciden trabajar en una empresa y no en otra, lo hacen esperando obtener los mayores beneficios posibles (1998a, p. 93; 2002, p. 357). Ya algunos años antes, en «The Leading Edge», su columna en la revista *Fortune*, había propuesto una nueva forma de pensar a los empleados: «no son simplemente capital humano o un activo de la empresa. Ellos se están invirtiendo a sí mismos en una empresa (...) Si los accionistas ponen los dólares, yo pongo el cerebro. (...) Contar cabezas no es una forma de computar el capital humano».

Para ejemplificar este punto, Stewart menciona el caso paradigmático de IBM, una empresa que, como tantas otras, a comienzos de la década del 90 atravesó un proceso de *downsizing* y despidió a un gran número de empleados. En un primer momento, esto fue interpretado como una gran pérdida de riqueza en la forma de capital humano. Pero en realidad, según Stewart, no fue así: IBM tuvo una recuperación sorprendente. Esto prueba, según el autor, que la riqueza de una empresa no se crea contabilizando el número total de

trabajadores, sino sumando las inversiones de un empleado a las inversiones de otros, y éstas a los activos intangibles de la empresa y al capital financiero de los accionistas. El capital, argumenta Stewart, no es un activo con valor fijo, sino algo que gana valor cuando se lo invierte, y esta regla se aplica también al capital humano.

Todos estos conceptos, recurrentes en la literatura de negocios de los últimos años, podrían parecer alejados del mundo concreto del trabajo. Por ejemplo, se podría pensar que no se aplican a las prácticas cotidianas de los ejecutivos de niveles medios y bajos en las filiales sudamericanas de las corporaciones. Veamos, sin embargo, lo que decía un *headhunter* (cazatalentos) entrevistado en San Pablo después de su conferencia sobre gerenciamiento de carrera en un evento organizado por la revista *Você S.A.* y la editora Abril:

Las empresas se tornan más humanas en la medida en que pasan a respetar más el valor del capital humano. Cuando en el pasado no se daba importancia al valor de las personas, la preocupación era mayor con la tecnología, con el capital, con ese tipo de cosas; el individuo tenía que adaptarse a la empresa. Hoy existe una disposición de la empresa, no digo a adaptarse al individuo, sino a aceptar al individuo, con sus individualidades, con su idiosincrasia, a veces con su *subset* de valores, a aceptar la diversidad (...). Yo creo mucho en la teoría del capital humano, a final de cuentas, el ser humano no puede servir como una máquina, como algo mecánico. Para eso nosotros ya tenemos máquinas y conseguimos liberar al hombre para que no deba estar por ahí moviendo una palanca.

Opiniones como ésta se repitieron en un buen número de ejecutivos entrevistados y en buena parte de los eventos y conferencias a los que asistimos durante nuestro trabajo de campo (López-Ruiz 2004, pp. 339-361)¹. Parece haber un consenso bastante generalizado en que, comparativamente a las prácticas de trabajo que caracterizaron a la sociedad industrial, hoy asistimos a una evolución hacia una «forma superior» de relación entre el trabajador y la empresa: el pasaje del simple trabajador al inversor de capital humano, o del empleado al capitalista, sería un indicador del progreso conseguido en el camino de «emancipación» del trabajador. Se trataría, efectivamente, de una

1. El trabajo de campo en que se basó esta investigación fue realizado principalmente en el polo industrial San Pablo-Campinas entre finales de 2000 e inicios de 2004. Incluyó: a) entrevistas a analistas, gerentes, directores y presidentes de corporaciones transnacionales de diversos sectores que operan en Brasil (entre ellas AmBev, Boehringer Ingelheim, Exel, Merck Sharp & Dohme, Motorola, Nortel Networks, PriceWaterhouse Coopers, Reckitt Benckiser, Spencer Stuart, Unilever); b) la participación en eventos (congresos, seminarios, exposiciones y *outdoors trainings*); c) la asistencia a conferencias de reclutamiento de las corporaciones, dirigidas a estudiantes universitarios próximos a graduarse; d) el análisis de publicaciones orientadas a este sector (entre ellas, *Business Week*, *Clarín Económico*, *Fortune*, *Harvard Business Review* y el seguimiento durante un año y medio de las brasileñas *Exame* y *Você S.A.*).

humanización de la empresa, que pasaría a considerar a cada persona por su verdadero valor, por su aporte efectivo, y le otorgaría su retribución conforme este criterio (Davenport 2001, p. 22):

Son los trabajadores, no las organizaciones, los que deciden cuándo, cómo y dónde lo invertirán [a su capital humano]. Lo que sucede con los inversores financieros pasa también con los inversores de capital humano: algunos son más dinámicos que otros. La cuestión es que, como propietarios de su capital, ellos hacen sus propias elecciones.

Parece haber un consenso bastante generalizado en que hoy asistimos a una evolución hacia una «forma superior» de relación entre el trabajador y la empresa: el pasaje del simple trabajador al inversor de capital humano

Vemos así cómo el trabajador asalariado es transformado en propietario de sí mismo. El gran mérito de esta teoría, en la forma en que está siendo recuperada por el *management*, parece ser el haber hecho de las destrezas, capacidades y habilidades de cada trabajador una forma de capital, y el haber transformado a cada trabajador en propietario de dicho capital. Pero, como afirma Davenport, en la práctica «algunos son más dinámicos que otros». Aparece aquí un aspecto bastante soslayado en la literatura de negocios: desde el momento en que las personas pasan a ser propietarias de su capital humano, ellas son responsabilizadas por la manutención de dicho capital. Se convierten, entonces, en responsables de su «empleabilidad», y deben asumir los riesgos de sus elecciones, el riesgo de sus buenas o malas «inversiones»². El optimismo característico de la literatura de negocios parece sugerir que se trata siempre de buenas «inversiones» y altos «rendimientos». No se enfatiza el hecho de que, al tratarse de un «capital» y no de un activo fijo, la «nueva propiedad», ahora concedida a los individuos, es un flujo y, como tal, está sometida a las constantes oscilaciones del mercado.

Todos somos inversores

¿Hasta qué punto doctrinas que pregonan la transformación del trabajo en «inversión» y de quien trabaja en «capitalista» deben ser tomadas en serio? En otras palabras, ¿por qué doctrinas como éstas merecerían ser objeto de reflexión en ciencias sociales? Una segunda pregunta, directamente vinculada a la anterior,

2. El estar empleado se torna una condición necesaria para poder mantener e incrementar el propio capital humano: la empresa es el mercado que da las condiciones para que el capital de quien trabaja no se deprecie, para que obtenga un retorno y se capitalice. Por eso, estar desempleado no significa *solo* haber perdido el empleo, sino también *estar perdiendo* empleabilidad.

es: ¿por cuánto tiempo formulaciones de este tipo continuarán llenando los quioscos de libros de los aeropuertos, antes de ser reemplazadas por otras nuevas tendencias en el mundo de los negocios? ¿Son acaso algo más que modas pasajeras?

Entender la lógica de funcionamiento del sistema económico capitalista –y entender hasta qué punto éste depende de la innovación permanente– nos permite deducir la respuesta: dentro del mundo de la administración de empresas y de la consultoría, es necesaria una renovación permanente de modelos y retóricas. La sustitución de las teorías del *management* por otras que instalan nuevos conceptos, que permiten innovar creando nuevos métodos y técnicas de gestión, es vital para este tipo de industria. El hecho de que continúen apareciendo nuevas tendencias de administración, ¿convierte sin embargo en menos válida la crítica a algunos conceptos clave de la economía política clásica que está en el centro de las doctrinas profesadas por autores como Stewart y Davenport? ¿Son válidas las críticas al concepto de «trabajo»? ¿Son todavía válidas las distinciones entre «capital» y «trabajo»? ¿Es cierto, como parecen postular estas doctrinas, que en última instancia todo es capital y todos somos capitalistas? Más importante aún: ¿cuáles son las razones y las consecuencias de la creciente aceptación en el mundo corporativo –pero también en el mundo social– de la idea de que las competencias, habilidades y destrezas humanas pueden ser pensadas como una forma de capital?

Al comienzo de cada año lectivo, cada vez con mayor vigor, se difunden publicidades de una variada gama de cursos de todo tipo: nuevas carreras profesionales, cursos de idiomas, especializaciones, tecnicaturas, posgrados, MBA, cursos de marketing personal o de degustación de vinos. Los institutos, facultades o universidades que los promueven enfatizan en sus campañas publicitarias que hacer tal o cual curso es «una exigencia del mercado». Subrayan la necesidad de «garantizar el empleo de sus sueños», por ejemplo, «invirtiendo» en tal posgrado o en el estudio de cierto idioma: «porque hoy más que nunca uno tiene que demostrar que está vivo en el mercado», remarcan.

Es curioso constatar cómo la palabra «inversión» amplió sus usos. Actualmente, no solo se invierte en acciones de una u otra compañía o en fondos de mayor o menor riesgo. Hoy se *invierte*, también, en la capacitación personal, en el desarrollo de la propia carrera (en «capital humano»); las personas *inverten* en las relaciones con los otros, en la extensión de su *networking* (o, dicho de otra forma, en su «capital social»). Con igual énfasis, muchos dicen *invertir* en calidad de vida: ejercicios, viajes y las más diversas formas de terapia. En todos los casos, parece tratarse de una *inversión* que se hace (*¡se*



debe hacer!) en uno mismo. Así, es curioso notar cómo, por ejemplo, en los gimnasios –hoy parte de la vida cotidiana de tantas personas– se encuentran folletos publicitarios que se parecen cada vez más a los de los bancos: «Invierta en usted», dice uno, y muestra las diferentes opciones de inversión en calidad de vida. «Invierta en su futuro», aconseja el otro, e insta a la adquisición de un seguro de vida.

Así, lo que siempre fue considerado un consumo pasa a ser entendido como una «inversión». Para el pediatra Mario Telles Jr., vicepresidente de la Asociación Brasileña de Sommeliers, la habilidad de reconocer y analizar un buen vino puede convertirse en «una importante ventaja competitiva»³. «Entender de vinos –afirma– transmite la imagen de que el profesional es seguro, elegante y preocupado por los detalles. Eso puede ayudarlo en el momento de cerrar un contrato o de circular con más confianza en el mundo de los negocios»⁴.

Independientemente de que se trate de un curso de vinos, inglés o mapuche, más allá de si se refiere a esta o aquella carrera o posgrado, la clave está en el «puede convertirse». De lo que se trata es de hacer una *inversión* que, como toda inversión, es una apuesta al futuro: el tiempo y el dinero invertidos en una actividad no podrán volcarse a otra, por lo que cada individuo es responsable de hacer que su capital rinda los mayores beneficios posibles. Para esto es necesario que cada uno, como buen administrador, esté siempre atento a cuáles son las exigencias del mercado. El problema es saber a qué apostar: ¿el Mercado valorizará más el conocimiento de inglés, u obtendrán mayores rendimientos los pocos que apostaron al conocimiento de la lengua mapuche, que podrán emplear sus habilidades, por ejemplo, en nuevos emprendimientos de turismo étnico? Nadie tiene la respuesta. Solo el Mercado premiará a quien supo interpretar mejor sus humores y tendencias, a quien supo administrar mejor su capital humano. Y, por supuesto, el Mercado castigará a quien haya hecho la elección equivocada (aunque ésta sea una dimensión muy poco aludida por los defensores de las doctrinas a las que nos referimos).

Lo importante, en todo caso, es resaltar que nadie puede quedarse parado. El capital humano es un activo que se deprecia cuando no está siendo invertido, ya que las capacidades y habilidades pierden valor si no son debidamente actualizadas. Si antes la educación era una condición necesaria para la movilidad social ascendente, para que las personas «subieran en la vida» ocupando

3. *Você S.A.* año 4, N° 35, 12/2001, p. 124.

4. *Ibíd.*

posiciones mejores que las de sus padres y abuelos, hoy la capacitación (entendida en el sentido de entrenamientos, *trainings*) se convirtió en requisito indispensable (y muchas veces no suficiente) para garantizar la *permanencia social*. Es decir, para asegurar (siempre de manera provisoria) que se seguirá ocupando la misma o similar posición para, por lo menos, obtener los ingresos necesarios para mantener actualizadas las capacidades, habilidades y destrezas que constituyen el capital humano de cada uno. Metafóricamente, podríamos decir que si el diploma profesional

es como una escritura, que garantiza la propiedad de un bien («un bien inmueble»), el *curriculum vitae*, en cambio, es como un extracto bancario, que con cierta periodicidad da cuenta del estado de un flujo de capital invertido: es un registro de cuánto capital tenemos y de cómo ese capital está siendo cotizado en el mercado. Un título puede garantizar la propiedad de un activo, pero no garantiza el *valor* del bien, especialmente en una época en que prácticamente todo lo que vale, o lo que potencialmente puede valer, es sometido a las oscilaciones del mercado; en una época en que el *valor* está (y es estar) en los flujos.

Se entiende así por qué, en la actualidad, la obsesión de las personas por el *curriculum vitae* no es tan solo una característica de quien se desempeña en el mundo corporativo. En el mundo académico, para citar otro ejemplo, una frase dicha con ironía –o no dicha por pudor, pero pensada por muchos– es una clara expresión de esta realidad: «yo trabajo para mi *curriculum*». Hoy, las personas *trabajan para su curriculum*. La exigencia constante de aquellos que se dedican a la investigación y a la docencia por mostrar altos índices de productividad genera, entre otras cosas, una inquietud permanente por el número de publicaciones (y no necesariamente por la calidad de éstas). Lleva, también, a la preocupación por la participación en eventos y congresos, por el número de tesis dirigidas o la cantidad de citas que un *paper* puede generar («cientometría»).

Reflexiones finales

De forma semejante a lo que sucede en el mundo de las empresas, lo importante es estar en movimiento, «capitalizar», hacerle rendir al capital humano los mayores dividendos posibles. ¿Quién se salva de actualizar periódicamente su

Si antes la educación era una condición necesaria para la movilidad social ascendente, hoy la capacitación (entendida en el sentido de entrenamientos se convirtió en requisito indispensable (y muchas veces no suficiente) para garantizar la permanencia social

curriculum? ¿Quiénes pueden hoy escapar a ciertos «cálculos de rentabilidad», en relación con su tiempo, sus capacidades, su trabajo? ¿Cuántos pueden decir que no trabajan para su *curriculum*? ¿Quién encarna hoy, a fin de cuentas, al «trabajador-inversor»? ¿Quiénes caben y quiénes no dentro de esta figura?

Cuando las personas comienzan a pensar sus capacidades como una forma de capital, cuando las habilidades y destrezas humanas pueden ser cuantificadas y convertidas en capital, cuando los gastos que se realizan en educación dejan de ser pensados como un valor y un fin en sí mismos y son percibidos como una inversión cuyo único objetivo es la obtención de un beneficio económico futuro, parece haber indicios considerables de que la corporación se ha convertido en una institución paradigmática de la sociedad contemporánea y de que muchos de sus valores se difunden también al resto de la sociedad.

En la década del 60, el economista de la Universidad de Chicago y padre de la teoría del capital humano, Theodore W. Schultz, proponía «un abordaje desde la inversión para la modernización de la economía»⁵, sugiriendo a los economistas encaminarse en dirección a una teoría general en que *todos* los recursos pudieran ser englobados en un concepto exhaustivo de inversión. Para esto era necesario aceptar la heterogeneidad del capital y del trabajo. El trabajo no debía ya ser reducido a una medida general, porque los distintos tipos de trabajo agregan valor a la economía en cantidades muy diversas. Por otra parte, el valor que añade el trabajo es el resultado de una inversión previa hecha en las capacidades, habilidades y destrezas de quien trabaja, una inversión en esta otra forma de capital: el capital humano.

De esta manera, su abordaje cuestionaba profundamente la distinción entre capital y trabajo propuesta por la economía política clásica y llamaba la atención (una vez más) sobre la necesidad de revisión de aquellos conceptos. Algunas décadas después, las nociones propuestas por la teoría del capital humano fueron recuperadas de diversas maneras por retóricas administrativas y de gestión, y hoy son difundidas en el ámbito de las corporaciones transnacionales y han traspasado también estas fronteras e invadido otros ámbitos de la sociedad.

Es difícil decir –y no es nuestra tarea predecir– qué importancia tendrá la crítica de los teóricos del capital humano a la economía política clásica. Se trata de una crítica que se dirige principalmente a la noción de «trabajo» como factor originario de la producción, y propone pensarlo como un «medio de

5. Con ese título abre el primer capítulo de su libro, cf. Schultz 1973.

producción producido» por una inversión previa (por ejemplo, en educación o entrenamiento) y como una nueva forma de capital: capital humano. Lo curioso es constatar cómo este concepto, que fue creado hace más de cuarenta años por la teoría económica, se propaga hoy como una doctrina de la administración. Tampoco podemos saber qué relevancia histórica pueden tener –en caso de que tuvieran alguna– otras nociones que se derivan de esta formulación, como las de «trabajador-inversor». Sin embargo, como tratamos de demostrar en trabajos anteriores (López-Ruiz 2004), la propuesta de los economistas neoliberales más radicales respecto de tratar a todos los factores de la producción como capital y a sus diferentes poseedores como capitalistas –capitalistas cuyo único objetivo es la maximización de los beneficios futuros de sus inversiones– no debería ser excluida de los temas de reflexión de una sociología que se interese verdaderamente en comprender el mundo contemporáneo.

En este sentido, lo preocupante no es que en el mundo corporativo circulen conceptos como el de «trabajador-inversor», o que en las discusiones teóricas de la economía se analicen los límites de la noción de trabajo como factor de la producción. Lo que preocupa y debe llamar la atención es que, hasta el surgimiento de una teoría como la del capital humano, nunca antes lo humano había sido tan explícita y sistemáticamente pensado como una forma de capital: no solo por un conjunto de economistas y administradores sino, como comienza a ser percibido, por la sociedad en su conjunto. □

Bibliografía

- Davenport, Thomas O.: *Capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele*, Novel, San Pablo, 2001.
- Johnson, Harry Gordon: «The political economy of opulence» en *Canadian Journal of Economics and Political Sciences* Nº 26, 11/1960, pp. 552-564.
- López-Ruiz, Osvaldo: «Los ejecutivos de las transnacionales: de 'trabajadores de altos ingresos' a 'capitalistas en relación de dependencia'», ponencia presentada al XXIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Antigua, Guatemala, 2001.
- López-Ruiz, Osvaldo: «Los ejecutivos de las transnacionales: de 'trabajadores de altos ingresos' a 'capitalistas en relación de dependencia'» en *Nueva Sociedad* Nº 179, 5-6/2002, pp. 45-58.
- López-Ruiz, Osvaldo: «O *ethos* dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo», tesis de doctorado, Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2004.
- Schultz, Theodore W.: «Investment in Human Capital» en *American Economic Review* vol. II, Nº 1, 3/1961, pp. 1-17.
- Schultz, Theodore W.: *O capital humano: investimento em educação e pesquisa*, Zahar Editores, Río de Janeiro, 1973.
- Stewart, Thomas A.: *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*, 7ª ed., Campus, Río de Janeiro, 1998a.
- Stewart, Thomas A.: «A New Way to Think about Employees» en *Fortune*, 4-5/1998b, disponible en <www.fortune.com/fortune/subs/article>.
- Stewart, Thomas A.: *A riqueza do conhecimento: o capital intelectual e a organização do século XXI*, Campus, Río de Janeiro, 2002.